



REGLAMENT DE PROMOCIÓ DEL PAS A LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Aprobat pel Consell de Govern de data 21 de desembre de 2005

PREÀMBUL

Aquesta reglamentació té per objectiu el desenvolupament del Marc de promoció del PAS aprovada pel Consell de Govern data 22 de desembre de 2004.

Es poden donar diverses modalitats a través de les quals, i de l'aplicació dels mecanismes corresponents, els components del PAS poden evolucionar en el marc de la seva carrera professional, i per tant poden promocionar-se.

Aquestes modalitats son les següents:

- 1.- Promoció derivada de l'accés del PAS de la URV a llocs de treball de superior catalogació, vacants i que ja formen part del Catàleg de Llocs de Treball de la URV.
- 2.- Promoció derivada de la revisió de les característiques dels llocs de treball que ja formen part del Catàleg de Llocs de Treball de la URV.
- 3.- Promoció basada en el desenvolupament professional dels components del PAS en els llocs de treball que ocupen.

La modalitat 1 es desenvoluparà segons el previst a les normatives i procediments d'accés i provisió de llocs de treball. Les modalitats 2 i 3 es desenvolupen en aquesta reglamentació.

També es consideraran com a promoció els acords o mesures que s'apliquin com a conseqüència d'acords d'àmbits de negociació col·lectiva externs però que comprometin a la URV, en aquells casos que comportin la modificació i millora de la catalogació dels llocs de treball.

Això comportaria la revisió, negociada amb els representants dels treballadors, de la distribució dels recursos destinats a la promoció del PAS.

De la dotació prevista per a l'exercici 2005 es destinarà un 60% a la via 2 i el 40% restant a la via 3.

Quant als exercicis 2006 i 2007 el percentatge de la dotació destinada a la via 2 serà variable en funció de les propostes de promoció prioritzades resultants de la valoració de llocs de treball. De totes formes, per aquests dos anys, es garantirà un mínim d'un 20% de la dotació de recursos destinats a la promoció, per la realització d'oportunitats de promoció originades per la via 3.

VIA 2: REGLAMENTACIÓ DE LA PROMOCIÓ DEL PAS DERIVADA DE LA REVISIÓ DE LES CARACTERÍSTIQUES DEL LLOC DE TREBALL DE LA URV

1.- Introducció

L'àmbit d'aquest apartat es la reglamentació de la "via 2" de promoció, és a dir,



aquella que ve derivada de la revisió de les característiques dels llocs de treball del PAS de la URV.

La promoció per aquesta via es pot produir com a conseqüència de la revisió de la catalogació de les places degut a la revisió sostinguda de les característiques organitzatives dels llocs de treball. Aquesta revisió utilitza com a instrument la valoració de llocs de treball, a través de la qual s'obté una gradació objectiva dels mateixos a través d'una sèrie de principis clau o premisses objectives.

Aquesta Valoració de Llocs de treball permet identificar la diferència entre la situació actual del lloc de treball i la resultant de la valoració, per prioritzar situacions de promoció.

Aquests processos mantindran actualitzada l'estructura organitzativa del PAS, d'acord a les necessitats de la Universitat, de manera que els llocs de treball estiguin equitativament catalogats, optimitzant la utilització de les dotacions pressupostàries destinades a promoció.

Aquesta via de promoció pot tenir diverses casuístiques d'aplicació:

- a) En funció del nombre i característiques dels llocs de treball afectats:
 - Individual: la revisió afecta un lloc de treball determinat, individualitzat mitjançant una fitxa específica del catàleg de llocs de treball.
 - Col·lectiva: la revisió afecta tots els llocs de treball comuns a una fitxa genèrica del catàleg de llocs de treball o a un conjunt de llocs de treball que, tot i tenir fitxes individualitzades, tenen característiques similars.
- b) En funció dels mecanismes per assolir la promoció:
 - Automàtica
 - Condicionada

2.- Valoració dels llocs de treball.

La valoració de llocs de treball consisteix en l'aplicació d'una sèrie de factors que serveixin per fer una gradació objectiva dels llocs de treball dins l'organització. Com a resultat de la comparació entre aquesta gradació objectiva i la catalogació actual dels llocs de treball s'identifiquen una sèrie de "gaps" que serveixen per prioritzar les oportunitats de promoció sorgides d'aquesta modalitat, de tal forma que augmenti la equitat retributiva interna (correspondència entre el valor aportat per cada lloc de treball, determinat a la valoració, i la retribució assignada a aquest lloc).

Per tant els objectius de la valoració de llocs de treball seran els següents:

- Aplicar una metodologia objectiva comuna per valorar la diversitat de llocs de treball del PAS de la URV, tant per al personal laboral com per al personal funcionari.
- Tenir una referència valorada objectivament de cada lloc de treball de la organització, tenint en compte els diferents factors, criteris i gradacions que quedin establerts al Manual de Valoració de llocs de treball.
- Analitzar racionalment cada lloc de treball en base a uns factors de coneixements, competència, responsabilitat, etc.
- Identificar les accions a dur a terme, per tal d'aconseguir una coherència



interna entre la valoració dels llocs de treball i la seva retribució (equitat interna). Aquest tipus d'accions seran les que originaran les propostes de promoció conseqüència de la valoració.

Com a conseqüència de l'aprovació d'aquesta reglamentació la gerència impulsarà la realització d'una primera valoració dels llocs de treball del PAS a la URV. Posteriors valoracions es realitzaran quan la gerència ho cregui necessari en funció dels canvis de condicions de llocs de treball o canvis estructurals nombrosos i significatius que es pugin produir. En qualsevol cas es farà una valoració de llocs de treball global abans de 5 anys des de la última valoració que s'hagi realitzat.

La valoració que es realitzi contemplarà tots els llocs de treball del PAS.

Tenint en compte que les accions de promoció realitzades recentment han estat adreçades majoritàriament a determinats col·lectius, les oportunitats de promoció que sorgeixin com a conseqüència de la valoració consideraran prioritàriament els llocs de treball que no hagin estat objecte d'aquestes promocions recents.

En el cas de places de nova creació després de la valoració inicial, seran incloses en els resultats de la priorització un cop transcorreguts 5 anys des de la seva creació.

2.1-Procés de Valoració dels llocs de Treball

- Primera Fase: Establiment del punt de partida.

L'establiment del punt de partida consistirà en la recopilació de tota la informació disponible per a efectuar la valoració dels llocs de treball:

- Relació de llocs de treball.
- Retribució dels llocs de treball (desestimant tots aquells components retributius o salarials que no siguin estrictament del lloc de treball)
- Informació del catàleg de llocs de treball (relativa als llocs de treball a valorar).

- Segona Fase: Establiment del mapa de llocs de treball.

Establiment d'un mapa de llocs de treball en funció de la tipologia del seu perfil bàsic (grau de comandament, autonomia, mode de contribució...) i del seu rol dins de la organització.

L'objectiu d'aquest mapa serà tenir agrupats aquells llocs de treball que s'hagin de valorar amb l'aplicació d'uns factors i criteris concrets per a cada grup.

- Tercera Fase: Determinació de criteris de valoració i elaboració del *Manual de Valoració de llocs de treball*

El Manual de valoració és el document de base per efectuar la valoració de llocs de treball.

Aquest document contindrà com a mínim:

- Descripció dels factors que s'utilitzaran per la valoració.
- Ponderació dels factors.



- Les dimensions en que es pugui subdividir cada factor.
- La ponderació o pes específic dels factors i dimensions.
- La gradació dels factors i les seves dimensions de tal forma que abarqui la totalitat de llocs a valorar.
- La puntuació assignada a cada grau del factor.
- Les instruccions necessàries per la valoració dels llocs, específicament pel que fa referència a la tipologia de funcions que s'hi desenvolupen, i que quedaran recollides en un "mapa de tipologia de funcions".

Entre els factors que s'utilitzaran per la valoració es contemplaran com a mínim:

- Coneixements requerits i la seva especificitat.
- Responsabilitat
- Autonomia
- Comandament
- Complexitat
- Impacte intern i extern

Per tal d'elaborar el Manual de Valoració de Llocs de Treball es crearà una comissió tècnica formada per les persones que designi la gerència i amb participació de dos representants designats pels òrgans de representació dels treballadors.

• Quarta Fase: Aplicació de criteris de valoració

La Gerència aplicarà els criteris de valoració establerts al Manual de Valoració a tots els llocs de treball que siguin objecte de valoració i s'obtindrà una puntuació final per cada lloc de treball en funció del pes assignat a cada factor i les seves dimensions.

L'aplicació del Manual de Valoració garanteix la objectivitat del procés de valoració dels llocs de treball.

2.2-Efectes de la Valoració de Llocs de Treball

Combinant les dades resultants de la valoració dels llocs de treball amb la retribució de cada lloc de treball vigent en el moment de fer la valoració, s'obtindrà una anàlisi de la equitat interna.

Per tal d'identificar el grau d'aquesta equitat s'aplicaran les tècniques estadístiques adients que identifiquin la distribució retributiva amb la distribució de les valoracions obtingudes.

Com a resultat d'aquesta anàlisi s'identificaran els llocs de treball amb una desviació més important entre la valoració i el nivell retributiu vigent.

Per tant s'establirà la relació de propostes de promoció resultants d'aquesta via 2, degudament prioritzades en funció de la magnitud de la desviació i/o altres criteris de priorització que s'estableixin prèvia negociació amb els representants dels treballadors.

La primera valoració de llocs de treball es farà en un termini de 4 mesos a partir de l'aprovació d'aquesta reglamentació.



VIA 3: REGLAMENTACIÓ DE LA PROMOCIÓ DEL PAS BASADA EN EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DELS COMPONENTS DEL PAS EN ELS LLOCS DE TREBALL QUE OCUPEN

1.- Introducció

Aquesta modalitat de promoció es basa en la consideració que els components del PAS que han assolit graus de competències superiors als requerits per al lloc de treball que ocupen, puguin, després d'acreditar que compleixen determinats criteris, ser promociionats en el seu lloc de treball, i per tant, puguin gaudir de les condicions laborals que reflecteixin el seu progrés professional.

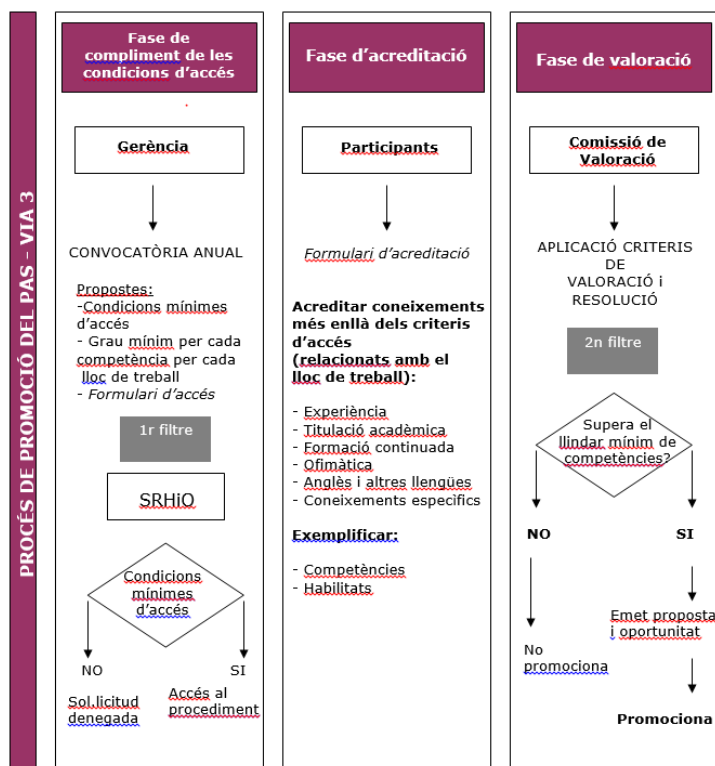
L'activació del procés pretén :

- Promoure el desenvolupament professional i personal dels membres del PAS.
- Fomentar el compromís personal i col·lectiu en l'assoliment dels objectius institucionals de la Universitat.
- Fomentar la flexibilitat i el dinamisme de la plantilla de PAS, per tal que cada membre d'aquest col·lectiu pugui ocupar el lloc que li pertoca d'acord amb les seves competències professionals.

Anualment es distribuirà la dotació pressupostària destinada a la promoció, que determinarà el percentatge destinat a aquesta via 3 pel mateix any, garantint com a mínim un 20%.

Atès que aquesta modalitat de promoció es basa en les competències de les persones que formen part de la plantilla del PAS, caldrà una revisió dels programes de formació de tal forma que es reforcin les possibilitats d'adquirir formació que habiliti al PAS de la URV per desenvolupar les seves competències i aportacions als llocs de treball.

2.- Procediment





2.1 Convocatòria

Anualment, l'Equip de Govern a través de la Gerència, i després d'haver informat els representants dels treballadors, proposarà al Consell de Govern, per a la seva aprovació, la convocatòria de promoció del PAS per la via 3.

Aquesta convocatòria determinarà:

- les condicions mínimes d'accés per participar en el procés de promoció
- el grau mínim a acreditar per cadascuna de les competències indicades com a claus per a cada lloc de treball

Les propostes de promoció que resultin de cada convocatòria estaran supeditades a la seva viabilitat dins del marc pressupostari de la URV destinat a promoció.

2.2 Divulgació de les condicions generals d'accés

Els membres del PAS que, si s'escau, vulguin accedir a participar en el procediment de promoció, sabran d'antuvi quines són les condicions objectives, evidents i valorables mínimes per accedir al procediment. Aquestes condicions poden ser de caràcter general (fase de complimentació de les condicions d'accés) o de caràcter específic (fase d'acreditació) i poden estar relacionades amb els coneixements o amb les habilitats i capacitats.

Al llarg de l'any 2006 es publicarà un mapa de titulacions relacionades que puguin configurar una guia pels membres de PAS que vulguin optar a la promoció.

2.3 Condicions generals mínimes d'accés

Amb caràcter general, les condicions generals mínimes d'accés són:

- Pertànyer professionalment als grups següents :

	Àmbit d'aplicació (*)	
	PAS-F	PAS-L
Grup	A	I
	B	II
	C específic	

* Sens perjudici que en determinades condicions també es pugi aplicar a altres llocs de treball.

- Demostrar una antiguitat –i per tant, una experiència- mínima de 5 anys ocupant el lloc de treball sobre el qual es vol promocionar, sempre que el darrer any, com a mínim, sigui com a PAS funcionari fix o PAS laboral fix.
- Coneixements: S'haurà d'acreditar una formació per sobre de la requerida en l'accés al grup de funcionari o de laboral al qual estigui adscrit el lloc de treball ocupat. S'hauran d'acreditar documentalment les titulacions acadèmiques o altres coneixements homologables que superin els requerits per ocupar el lloc de



treball, així com els coneixements tècnics (ofimàtica, idiomes, formació complementària ... etc).

Durant els tres primers anys a partir de l'aprovació d'aquesta reglamentació, aquests coneixements es consideraran a la fase d'acreditació on es valoraran com a mèrits, si s'escau, per la promoció per aquesta via.

A partir de 1 de gener de 2009, es consideraran requisit imprescindible per superar les condicions generals mínimes d'accés.

En els casos en que excepcionalment, la promoció es pugui acabar materialitzant en un canvi de grup, en el marc de la viabilitat o conveniència de l'adequació de l'estructura organitzativa, serà imprescindible disposar d'una titulació acadèmica relacionada superior a la requerida pel lloc de treball que s'ocupi.

2.4.- Fase de compliment de les condicions d'accés :

D'acord amb el que estableixi cada convocatòria anual, els membres del PAS que vulguin accedir a participar en el procediment, hauran d'emplenar el Formulari d'Accés i acreditar documentalment tots els requisits.

El Servei de Recursos Humans i Organització serà la unitat encarregada de rebre les sol·licituds, determinar quines d'elles compleixen els requisits d'admissió i proposar a la Gerència, per a la seva aprovació, la relació de candidats/tes admesos i exclosos.

S'habilitaran els mecanismes administratius per esmenar, si s'escau, les sol·licituds, però no es podran tenir en compte totes aquelles condicions mínimes que no quedin suficientment documentades.

2.5.- Fase d'acreditació:

En aquesta fase, els membres del PAS admesos al procediment d'acord amb el punt anterior, hauran d'acreditar –mitjançant el Formulari d'Acreditació- que han assolit un determinat grau de superació del llinar en competències clau, prèviament determinat i conegut per cada lloc de treball. Aquestes competències es divideixen en dos tipus:

A.- CONEIXEMENTS :

- Nivell d'ofimàtica
- Nivell d'anglès i altres llengües
- Formació continuada relacionada amb el lloc de treball ocupat.
- Formació acadèmica relacionada amb el lloc de treball ocupat.
- Coneixements tècnics o funcionals específics pel lloc de treball ocupat.

B.- CAPACITATS I HABILITATS

D'entre 17 capacitats i habilitats que són comunes per a tot el PAS de la URV es seleccionaran un mínim de 5 d'aquestes que figurin a la fitxa de lloc de treball del membre del PAS que opti a participar en el procediment de promoció.

Aquestes seran les Competències clau del lloc de treball i seran les que s'observaran per a poder determinar en quin grau o nivell està executant les tasques cada un dels participants.

Aquestes capacitats i habilitats hauran de ser exemplificades per part de cada participant, a través d'evidències, de manera que sigui constatable la forma com les ha posat en pràctica. Cada una d'aquestes evidències s'haurà de documentar o demostrar, de manera que es puguin valorar d'acord amb els diferents nivells d'execució que consten al <<Inventari de capacitats i habilitats >>.



Adicionalment, s'aportarà un document on quedin reflectides en forma de sumari les aportacions o fites més significatives del candidat/a al seu lloc de treball, de forma que quedin destacades les contribucions addicionals a les funcions bàsiques del lloc de treball. S'establirà un formulari per aportar aquesta informació.

La documentació aportada per l'acreditació haurà de comptar amb la revisió i el vist-i-plau del responsable de la unitat a la que estigui adscrit el lloc de treball.

2.6.- Valoració :

En funció de les evidències i documentació aportades , s'estarà en disposició d'emetre una proposta de promoció. L'òrgan encarregat de fer aquesta proposta serà la Comissió de Valoració, la composició de la qual es determinarà reglamentàriament.

La Comissió Valorarà si els candidats/es superen els llindars mínims de competències definits per cada cas i establirà l'ordre de prelación en funció de les puntuacions que s'hagin definit per cada nivell d'assoliment.

3. ANNEXOS

Annex 1: Condicions Generals d'accés

Annex 2: Inventari de Competències Clau

- Relació de competències Clau

ANNEX 1 : Condicions Generals d'accés

Les condicions generals mínimes d'accés per a tot el PAS al que és d'aplicació aquesta normativa són :

- Formar part del col·lectiu de PAS funcionari fix i PAS laboral fix.
- Pertànyer professionalment als grups : A, B, C específic, I i II.
- Demostrar una antiguitat mínima de 5 anys ocupant el lloc de treball.
- Acreditar una formació per sobre de la requerida en l'accés al grup al qual està adscrit el lloc de treball ocupat.

El compliment del darrer requisit implica:

a) FORMACIÓ ACADÈMICA :

Es valorarà una titulació superior a la exigida en cada grup i relacionada amb l'àmbit del lloc de treball del candidat/a:

- Per funcionaris:

Grup A: Títol de Doctor/a, Títol de Màster, Postgrau o Especialista Universitari.

Grup B: Les exigides pel grup A més les de Llicenciat/da, Enginyer/a, Arquitecte/a o equivalent.



Grup C, Específic : Les exigides pels grups A i B més les d'Enginyer Tècnic, Diplomada Universitari, Arquitecte/a Tècnic, Formació Professional de tercer grau o equivalent.

- Per laborals:

Grup I : Títol de Doctor/a, Títol de Màster, Postgrau o Especialista Universitari.

Grup II : Les exigides pel grup I més les de Llicenciat/da, Enginyer/a, Arquitecte/a o equivalent.

b) FORMACIÓ CONTINUADA :

Es valoraran blocs de formació que tinguin relació directa amb el lloc de treball, i que demostrin coneixements aplicables superiors als requerits per ocupar-lo de tal forma que es corresponguin amb el seu desenvolupament professional.

c) FORMACIÓ TÈCNICA ESPECÍFICA:

Es valorarà aquella formació tècnica específica que tingui relació directa amb el lloc de treball ocupat i que els responsables puguin valorar com un valor afegit a les tasques que s'hi desenvolupen.

d) OFIMÀTICA:

Es valorarà un nivell avançat, que s'homologarà d'acord amb el Pla de Formació del PAS de la URV.

e) IDIOMES:

Nivell d'anglès mig-alt: Es valorarà a partir d'un nivell 3 o 4 (depenent del lloc de treball) homologat pel Servei Lingüístic de la URV. Es valoraran igualment altres idiomes que puguin ser d'aplicació en el lloc de treball ocupat.

ANNEX 2 : Inventari de competències clau

L'inventari de competències clau considerades per la promoció per via 3 dels membres del PAS als quals és d'aplicació aquesta normativa, conté :

- 17 competències clau
- Definició de cada competència
- Escala de 5 graus per a cada competència amb la definició dels nivells i els seus indicadors.

Competències clau

Relació de les competències comunes a tots els membres del PAS.

- 1.- Autonomia
- 2.- Resolució
- 3.- Iniciativa/anticipació
- 4.- Agilitat/ Dinamisme
- 5.- Organització
- 6.- Eficiència



- 7.- Adaptació al canvi/Flexibilitat
- 8.- Treball en equip
- 9.- Comunicació
- 10.- Col•laboració/Compromís
- 11.- Orientació de Servei
- 12.- Orientació de Millora
- 13.- Innovació/creació
- 14.- Planificació/Priorització
- 15.- Supervisió
- 16.- Delegació
- 17.- Presa de decisions

La classificació de les competències es divideix entre dos grans grups depenent de si aquestes són pròpies de tot el personal de la URV o bé només d'aquelles persones amb funcions de comandament.

Competències Genèriques	Competències de Direcció
(totes les persones)	(amb resp. De comandament)
Persona	Treball
Autonomia	Planificació/Priorització
Resolució	Supervisió
Iniciativa/Anticipació	Delegació
Agilitat/Dinamisme	Presa de decisions
Treball	
Organització	
Eficiència	
Entorn	
Adaptació al canvi/flexibilitat	
Treball en equip	
Relació	
Comunicació	
Col•laboració/compromís	
Orient. Servei	
Qualitat	
Orient. Millora	
Innovació/creació	

2.- Definicions de les competències

Competències Genèriques (totes les persones)

• **Persona** :

AUTONOMIA :

Disposició per treballar de forma independent, segons els criteris propis, sense la



necessitat d'instruccions, guia o indicacions d'altres, assumint les decisions i responsabilitats del lloc de treball.

RESOLUCIÓ:

Capacitat de donar respostes útils i eficaces en situacions complicades.

INICIATIVA/ANTICIPACIÓ :

Predisposició a actuar de forma proactiva, emprenent accions i millorant resultats sense necessitat d'un requeriment extern anticipar-se als problemes i a les situacions futures

AGILITAT/DINAMISME :

Habilitat per executar les tasques d'una manera ràpida, físicament o mentalment. Comporta treballar amb energia i vitalitat estimulants el desenvolupament i els canvis.

● Treball :

ORGANITZACIÓ

Capacitat d'actuar d'una forma lògica i ordenada i d'emprendre accions distribuint recursos amb coherència.

EFICIÈNCIA :

Capacitat per aconseguir un objectiu, fent servir els recursos de la millor manera possible.

● Entorn :

ADAPTACIÓ AL CANVI/FLEXIBILITAT:

Predisposició per adequar-se a situacions noves o canviants, reaccionant-hi positivament: acceptar, entendre, o introduir modificacions en la conducta per assolir determinats objectius quan hi ha dificultats o situacions canviants.

TREBALL EN EQUIP :

Capacitat de treballar amb altres, col·laborant dins i fora de l'equip habitual per aconseguir fites comunes, subordinant els interessos personals als objectius de l'equip.

● Relació:

COMUNICACIÓ :

Capacitat per expressar-se , d'una manera clara i convincent, de manera que el missatge es transmeti d'una forma efectiva. Implica l'habilitat d'escoltar i entendre als altres.

COL.LABORACIÓ/COMPROMÍS :

Capacitat de mostrar-se disposat a participar en els objectius col·lectius més enllà dels interessos particulars. mostrant la disponibilitat i l'interès en assolir fites comunes per a la URV.

ORIENTACIÓ DE SERVEI:

Disposició a prestar serveis en base als coneixements, les necessitats i les expectatives dels clients externs i interns, anticipant-se a les seves necessitats.



- **Qualitat:**

ORIENTACIÓ A LA MILLORA :

Capacitat per actuar amb la motivació d'aconseguir resultats que suposin una optimització de recursos i la satisfacció de les necessitats dels clients interns i externs, garantint la màxima qualitat .

INNOVACIÓ/CREACIÓ :

Capacitat d'introduir novetats i solucions eficaces a les tasques diàries, millorant procediments, tècniques o activitats per resoldre problemes o situacions requerides pel propi lloc de treball.

Competències de Direcció (amb responsabilitat de comandament)

- **Treball :**

PLANIFICACIÓ/PRIORITZACIÓ :

Capacitat d'organitzar estratègicament les tasques per aconseguir l'objectiu final tenint clar allò que es pretén aconseguir. Implica saber anteposar allò que s'hagi qualificat com prioritari.

SUPERVISIÓ :

Capacitat de coordinar i dirigir les persones, així com les feines de cada una d'elles. Comporta.

DELEGACIÓ:

Capacitat de delegar i confiar tasques a aquelles persones que puguin garantir un millor resultat de les mateixes pels seus coneixements o experiència.

PRESA DE DECISIONS :

Capacitat d'analitzar, avaluar, reunir alternatives, considerar variables i aplicar tècniques, per trobar solucions raonables, tenint la consciència que de l'adequada selecció de les alternatives en depèn l'èxit de línies estratègiques de major abast.