

Valoració i anàlisi de competències dels llocs de treball del PAS de la UdL

L'any 2005 es va aprovar la Relació de llocs de treball, el Catàleg i els organigrames dels llocs de treball del PAS de la UdL.

Durant l'any 2008 s'ha fet una revisió a fons dels llocs de treball, per tal de fer front als reptes que tindrem a la Universitat en els propers anys. Aquesta revisió va produir una important modificació de l'RLT, del Catàleg i dels organigrames de la UdL, deixant definit quin és el model organitzatiu dels serveis i unitats.

Per continuar avançant en polítiques de recursos humans del PAS, és necessari definir un sistema objectiu de valoració dels llocs de treball del PAS. Per aquest motiu, aquesta acció formava part del compromís electoral del segon mandat del rector.

Per tal de poder dur a terme aquest procés amb èxit, es van iniciar contactes amb diverses consultores que ens orientessin en el procediment a seguir. A diferència de la definició del model organitzatiu que ha estat realitzant directament la Gerència i el Servei de Personal de la UdL, la manca d'experiència en la valoració de llocs de treball fa necessari disposar d'uns consultors. En aquests contactes va sorgir la possibilitat de què, a més de la valoració dels llocs de treball, es fes l'anàlisi de les competències dels llocs de treball, ja que la unió d'ambdós projectes constituirà un element fonamental per a la seva aplicació en polítiques de formació, selecció, trasllats, etc.

Un cop realitzat un procediment negociat per escollir la consultora, aquest mes de juliol s'inicien els dos projectes: la valoració dels llocs de treball i la definició del model de competències del PAS.

En concret, els objectius són:

- Pel que fa a la valoració dels llocs de treball:
 1. Dissenyar un sistema de valoració de llocs, personalitzat per la UdL.
 2. Realitzar la valoració i classificació dels llocs de treball del PAS amb aquest sistema.
 3. Elaborar un estudi sobre l'equitat interna i la competitivitat externa de les retribucions del PAS.

4. Disposar d'una sèrie de recomanacions per la gestió de la política retributiva a curt, mig i llarg termini.

➤ Pel que fa al model de competències:

1. Definir el model de competències de la UdL.
2. Identificar les competències clau i específiques dels llocs de treball i definir els perfils de competències.
3. Definir les aplicacions futures en la UdL del model de competències.

➤ Pel que fa als dos projectes: formar al Servei de Personal en l'aplicació del sistema de valoració i el model de competències, per a la seva aplicació futura.

Aquest projecte s'ha adjudicat a la consultora Mercer i s'ha previst que finalitzarà el desembre d'aquest any.

Dins de les activitats previstes en la planificació, els dies 25 i 29 d'aquest mes s'ha realitzat la comunicació del projecte (objectius, fases i activitats, planificació) a l'equip de projecte de la UdL, (format per membres de la Gerència i del Servei de Personal) i als membres de la Junta de PAS funcionari i del Comitè d'Empresa de PAS laboral.

Durant aquest mes de juliol es realitzaran jornades de formació en valoració i classificació de llocs de treball al Servei de Personal i sessions de treball dels consultors per adquirir el coneixement organitzatiu de la UdL necessari per garantir l'èxit del projecte.

Després del període de vacances d'agost, s'iniciaran les activitats orientades al disseny del sistema propi de valoració de la UdL.

Cal tenir en compte que en el tema de les competències, el projecte inclou definir les competències dels llocs de treball, però no si les persones que ocupen l'esmentat lloc de treball tenen les competències assolides i el nivell que es requereixi de les mateixes.

Quins són els objectius a la UdL del projecte de valoració i anàlisi de competències a curt, mig i llarg termini?

1. Retribució: gestió de la política retributiva.
2. Formació: implantar programes de desenvolupament per a millorar l'adequació de la formació del treballador al lloc.
3. Selecció i trasllats: realitzar la selecció més adient als criteris de valoració i competències dels llocs de treball, per tal de trobar la persona que millor s'adapta al lloc vacant.
4. Pla de carrera: determinar els perfils de competències dels llocs que conformin una carrera professional.

Conceptes

Valoració de llocs de treball

La valoració dels llocs de treball implica l'anàlisi de les funcions que té encomanades un lloc de treball. D'acord amb els criteris de valoració que s'establiran i les seves ponderacions, es situarà cada lloc de treball en una classificació que serveix de base del sistema retributiu.

La valoració de llocs de treball adapta la realitat de la Universitat a una política retributiva més objectiva i justa i està en línia amb la tendència modernitzadora de l'administració pública, constituint una aposta per la qualitat en el servei.

Cal tenir en compte que no es tracta de valorar la persona que ocupa un lloc de treball, i per tant, com executa les tasques que té assignades. Aquest és un procés que té a veure amb l'avaluació de l'acompliment, pel qual és absolutament necessari disposar de la gestió per processos de totes les unitats i serveis de la UdL. En aquest sentit, ja s'està treballant en la definició dels procediments de gestió econòmica i d'avaluació de la qualitat dels nous graus i màsters oficials.

Què es una competència?

Les competències són característiques personals relacionades amb un excel·lent acompliment en un lloc de treball, i que es reflecteixen en conductes.

Què es un perfil de competències?

A cada lloc de treball poden identificar-se diverses competències relacionades amb un acompliment excel·lent. Aquest conjunt de competències es denomina perfil de competències.

Què es un diccionari de competències?

El diccionari de competències és un recull de totes les competències dels diferents perfils d'una organització, amb el seu desenvolupament de nivells i conductes associades.

Quina és la funció del diccionari de competències?

Serveix de recolzament per:

1. Elaborar els perfils de referència dels llocs de treball.
2. Definir com s'assoleix cadascun dels nivells assignats a cada competència.
3. L'avaluació del potencial: facilita a l'avaluat les referències de les conductes a observar i avaluar/apreciar.