

**MANUAL DE PROCESSOS DEL SISTEMA DE GARANTIA INTERNA DE  
QUALITAT**

**Procés PE05. Definició de la política del PAS**

1. Objectiu
2. Àmbit d'aplicació
3. Propietat del procés
4. Documentació associada (inputs)
5. Documentació generada (outputs)
6. Revisió i millora
7. Indicadors
8. Desenvolupament del procés
9. Diagrama de flux

<b>RESUM DE REVISIONS</b>		
<b>Edició</b>	<b>Data</b>	<b>Motiu de la modificació</b>
00	24/01/2008	Disseny inicial
01	Març de 2010	Actualització
02	Octubre 2018	Actualització

<b>Responsable de l'elaboració</b>	<b>Responsable de l'aprovació</b>	<b>Data d'aprovació</b>
Gerent	Comissió de Qualitat de la UAB	26 d'abril de 2019

## 1. Objectiu

L'objectiu del present procés és establir el mecanisme que permeti assolir la suficiència numèrica, potenciar les competències i aconseguir la millor qualificació per al Personal d'Administració i Serveis de la UAB (PAS).

El PAS s'encarrega dels processos tècnics, de gestió i d'administració en els àmbits de la seva competència i dona suport i assessora als diversos òrgans de govern de la Universitat.

## 2. Àmbit d'aplicació

Aquest procés serà d'aplicació per a tot el PAS funcionari, laboral i eventual que forma part de la UAB.

## 3. Propietat del procés

Propietat: Gerent, que té la responsabilitat de dur a terme el seguiment del procés i garantir la implementació de les millores.

Responsable de la gestió: Vicegerència de Persones i Organització, que s'encarrega de la gestió de procés, de la documentació, del manteniment dels indicadors, de la detecció dels punts febles, de la proposta de millores i de fer la revisió periòdica del procés.

Els processos específics dels centres són propietat del degà/na o del director/a del centre, o en qui delegui, que vetlla per la supervisió i el seguiment del desenvolupament del procés en el seu centre i proposa accions de millora a l'Equip de Direcció del centre.

## 4. Documentació associada (inputs)

<a href="#">Estatut dels treballadors (text refós)</a>
<a href="#">Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público</a>
<a href="#">Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques catalanes</a>
<a href="#">Relació de llocs de treball</a>
<a href="#">Acords sobre el desenvolupament de processos de selecció de PAS funcionari i laboral</a>
Acords amb els agents socials
<a href="#">Pressupost anual de la UAB</a>
<a href="#">Programa de govern de l'equip rectoral</a>
Normativa bàsica de la funció pública espanyola i catalana
Pla de prevenció de riscos laborals

## 5. Documentació generada (outputs)

Documentació	Ubicació	Gestor
Actes dels diversos òrgans de govern amb responsabilitats		
Actes de les reunions dels òrgans de negociació amb personal funcionari i laboral Àrea de PAS	Unitat de xarxa – Unitat de Relacions Laborals i Gestió de Personal	Àrea de PAS
Acords de les comissions amb els agents socials	Unitat de xarxa – Unitat de Relacions Laborals i Gestió de Personal	Àrea de PAS

## 6. Revisió i millora

El procés es revisa periòdicament en funció dels resultats obtinguts anualment així com específicament en finalitzar els processos relacionats. La responsabilitat d'aquesta revisió i de la implantació de les propostes de millores recau en el gerent de la universitat, previ anàlisi amb el vicerector de PAS.

## 7. Indicadors

Codi	Indicador	Ubicació	Gestor
PE05 – IND01	Nombre de convocatòries de nou accés per PAS	Unitat de xarxa – Unitat de Selecció	Àrea de PAS
PE05 – IND02	Nombre de convocatòries de provisió i trasllat internes resolts l'any en curs, desglossat per categories		
PE05 – IND03	Nombre de modificacions de la relació de llocs de treball	Unitat de xarxa – Unitat d'Estructures	Àrea de PAS
PE05 – IND04	Nombre de peticions de teletreball autoritzades	Unitat de xarxa – Unitat de Relacions Laborals i Gestió de Personal	
PE05 – IND05	Nombre d'avaluacions de riscos fetes	Unitat de xarxa – Servei de Prevenció	Àrea de Prevenció i Assistència

## 8. Desenvolupament del procés (procediment)

La Gerència, com a part integrant de l'equip de govern de la UAB és qui defineix la política i la direcció del personal d'administració i serveis juntament amb el vicerector del PAS, i és l'equip de govern o, el Consell de Govern, qui l'aprova.

L'equip de govern, a partir de l'informe del/la Rector/a, defineix els objectius estratègics que serviran a la gerència per definir els objectius operatius de la política del PAS.

La política de PAS fixa les prioritats i objectius estratègics d'aquest col·lectiu en relació als objectius i prioritats de la pròpia universitat i permet el desenvolupament de la planificació operativa de les accions a realitzar, tot tenint en compte el marc legal aplicable així com l'assoliment de l'objectiu de l'eficiència combinat amb l'acompliment dels drets i deures del col·lectiu.

Els elements essencials de la política d'aquest personal són els que es detallen a continuació:

- Selecció de personal
- Desenvolupament professional
- Conciliació de la vida laboral i personal/familiar
- Prevenció de riscos laborals
- Relacions Laborals
- Comunicació

La Gerència també manté reunions negociadores amb els Agents Socials respecte les condicions laborals del PAS. Els acords assolits es signen i es publiquen posteriorment per garantir el coneixement dels implicats.

La Gerència desplega els objectius operatius que posteriorment són executats en forma d'accions específiques per les àrees responsables (Àrea de PAS i Àrea de Prevenció i Assistència) i pels centres.

Durant tot el procés els àmbits implicats revisen l'execució de les accions, detecten punts febles i defineixen propostes de millora que posteriorment implementarà cada àmbit responsable.

L'equip de govern també realitza una revisió dels objectius estratègics de la política del PAS. Aquesta revisió queda reflectida en l'informe anual del/la Rector/a.

### **8.1 Selecció de personal**

Segons el marc laboral i els acords específics de la universitat, es realitzen diversos processos per a la selecció de personal:

- \* Convocatòries de nou accés derivades de l'oferta d'ocupació pública
- \* Convocatòries de mobilitat entre el personal intern del mateix nivell i categoria
- \* Convocatòries de promoció entre el personal intern de nivells o categories inferiors
- \* Convocatòries de llocs de lliure designació adreçades a tot el personal

Totes les convocatòries es dissenyen per tal de seleccionar al millor candidat en base al perfil del lloc de treball i a les competències necessàries per assolir-ho correctament.

### **8.2 Desenvolupament professional**

Per tal de millorar tant el desenvolupament professional de les persones com el resultat del treball desenvolupat, cada dos anys es realitza un pla de formació adreçat al PAS mitjançant un sistema específic de detecció de necessitats.

Amb l'objectiu de que el PAS tingui la qualificació necessària durant la seva carrera professional, aquest procés vetlla per obtenir un pla de formació i de desenvolupament

professional que aconseguixi que els professionals que formen part del PAS tinguin les competències necessàries per desenvolupar el seu lloc de treball amb les màximes garanties de qualitat.

Les polítiques de desenvolupament del PAS generen:

- Pla de Formació anual (Veure PS02-Formació del PAS)
- Sistema d'avaluació (Veure PS10-Avaluació del PAS)

### **8.3. Conciliació de la vida laboral i personal/familiar**

La universitat és especialment sensible a la conciliació de la vida laboral i personal i, en aquest sentit ha dissenyat un programa de teletreball que s'actualitza anualment i al que poden accedir tots els treballadors sempre i quan sigui compatible amb les tasques desenvolupades.

Pel què fa als horaris del PAS, la política busca la màxima flexibilitat. Així doncs existeixen diversos tipus de jornada laboral que s'adapten al màxim a les necessitats de tots els àmbits de la universitat per proporcionar el millor servei a l'estudiant, al PDI i al mateix PAS, d'altra banda també pretén adaptar-se a les necessitats de conciliació familiar del PAS i així afavorir la motivació d'aquest col·lectiu.

### **8.4. Prevenció de riscos laborals**

En el marc del pla de prevenció de la UAB, anualment es determinen/prioritzen les avaluacions de riscos a realitzar per tal de donar compliment no només a la legalitat vigent sinó a les necessitats detectades institucionalment o pels propis delegats de prevenció.

### **8.5. Relacions Laborals**

Existeixen diversos òrgans de negociació, tant amb personal funcionari com laboral, que es reuneixen periòdicament per negociar propostes d'una o altra part, així com per debatre temes d'interès general.

### **8.6. Comunicació**

La universitat disposa de butlletins periòdics així com d'eines de comunicació interna com la intranet per tal de fer arribar als seus treballadors la informació més important per al seu desenvolupament.

Des de la Vicegerència de Persones i Organització s'impulsa la política de comunicació en relació al PAS conjuntament amb l'Àrea de Comunicació i Promoció que és l'encarregada d'executar i donar forma a les polítiques de comunicació de la institució.

### **8.7. Revisió de la política del PAS**

Sense perjudici de les revisions que s'han de fer per decisions alienes a la Universitat com són els canvis legislatius o decisions dels governs, la Universitat revisa periòdicament les actuacions i decisions preses i, lògicament, coincidint amb les eleccions a rector, es revisa allò que es defineix en el programa de govern.

### 8.8. Participació dels grups d'interès

<i>Grups d'interès</i>	<i>Forma de participació</i>
Personal d'administració i serveis	A través dels seus representants legals: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comitè d'Empresa de PAS laboral</li><li>▪ Junta de Personal del PAS funcionari</li></ul>
Alumnat, professorat i agents socials	Debats en el Consell de Govern. Debats en el Consell Social

### 8.9. Informació pública

La relació de llocs de treball, els procediments d'accés i selecció es poden consultar a la intranet o a la seu electrònica de la universitat segons el cas.

Així mateix, tots els acords dels diferents òrgans de govern, tècnics o de negociació estan disponibles a través dels diferents mitjans previstos per a cadascun d'ells.

### 8.10. Rendició de comptes

La rendició de comptes als diferents col·lectius es realitza a través dels òrgans col·legiats i comissions de debat següents:

- Consell de Govern.
- Comitè d'Empresa del PAS laboral.
- Junta de Personal del PAS funcionari.
- Consell Social de la UAB.
- Comissió d'Economia i d'Organització.

La representació dels treballadors està garantida a partir de la participació del *Comitè d'Empresa del PAS laboral* i la *Junta de Personal del PAS funcionari* en les comissions (anteriorment enumerades) i les diferents taules de negociació i d'informació.

## 9. Fluxograma

