



La gestió per competències a la UIB: Camí recorregut i camí per fer

2007-2013

Plans estratègics de Gerència

- Els diferents plans estratègics de la Gerència (2005-2008, 2009-2010, 2012-2014) tenen en comú determinats objectius, entre altres: millorar la qualitat i potenciar les persones.
- Es va optar per incorporar tècniques que permetin valorar elements qualitatius en l'activitat laboral diària: avaluació per competències.

PROCÉS

- L'any 2006 es constitueix la Comissió Assessora de Recursos Humans (CARHU)
- L'any 2007 es realitza a tot el personal d'administració i serveis una enquesta per determinar el clima laboral. S'extreu una conclusió, la necessitat d'avaluar l'acompliment i la qualitat a la feina.
- L'any 2008, s'aprova l'Acord normatiu 8582/2008, pel qual s'aprova l'ordre de funcions dels diferents cossos i escales del personal funcionari de la UIB. Se determinen:
 - Definició de les funcions
 - Definició de les competències i habilitats clau segons nivells de responsabilitat.
 - Inventari i definició de les competències i habilitats clau.

APROVACIÓ DEL PROJECTE D'AVALUACIÓ PER COMPETÈNCIES

- Un cop aprovat el projecte d'avaluació per competències (juny 2008), es procedeix a:
 - Elegir el sistema d'avaluació 270°.
 - Crear una aplicació informàtica per dur endavant el projecte amb total seguretat i confidencialitat.
 - Planificar sessions de formació per el PAS. Explicar el projecte.

Incorporació de l'avaluació a un procés de promoció

- El dia 17 de novembre de 2009, se va aprovar a l'Acord normatiu per regular el procediment de convocatòria de carrera horitzontal del PAS
- El mes de gener de 2010 es va publicar la primera convocatòria de carrera horitzontal administrativa. El nombre de promocions que se varen oferir foren 29.

Primer procés d'avaluació per competències, any 2010

- Carrera horitzontal:
 - persones avaluades:75
 - Avaluadors: 514
 - Total enquestes llançades (contestades o no): 592
 - Enquestes rebutjades:78

Avaluació a tot PAS

- La major part de les avaluacions per competències s'han dut a terme entre el mes de gener de 2011 al mes de maig 2013,
- El criteri que s'ha seguit per fer les avaluacions ha estat per unitats administratives. La gerència va demanar els responsables de les diferents unitats administratives el període més adequat per dur a terme l'avaluació del seu personal, per evitar que coincideixi amb una punta de feina del propi servei.

A qui s'ha avaluat?

- a) El personal funcionari de carrera, a excepció d'aquells funcionaris que varen participar al procés de carrera horitzontal de l'any 2010.
- b) El personal funcionari interí que ocupa una plaça d'estructura.
- c) El personal funcionari interí que té un nomenament per desenvolupar programes temporals.

Procés

- Número total de persones valuades: 437
- Número total de persones evaluadores : 2488
- Total enquestes llançades (contestades o no): 2885
- Número d'enquestes rebutjades: 397
- Enquestes que s'han llençat més d'una vegada: 27

Punts forts

- S'ha aconseguit que els caps parlin amb cadascun dels seus col·laboradors, la gran majoria ho ha valorat molt positivament
- De 443 empleats, s'ha avaluat a 396 (89,39%), 32 han quedat incompletes (baixes IT, incompletes, etc. 7,22%) i 15 persones que no han volgut participar (3,38%)

PUNTS FORTS DETECTATS DURANT EL PROCÈS D'AVUACIÓ PER COMPETÈNCIES

- Hem incorporat a l'expedient administratiu un nou valor, és una mesura qualitativa de la feina
- També ha servit per fer una reflexió sobre l'estructura de la organització
- Tot el personal ha fet una reflexió sobre la feina que es fa al seu servei o unitat

PUNTS FEBLES DETECTATS DURANT EL PROCÈS D'AVAUACIÓ PER COMPETÈNCIES

- Anàlisi de les preguntes que han estat problemàtiques amb poc índex de resposta
- S'ha detectat una manca de competències tècniques, sobre tot per aquells llocs de feina dels cossos específics (CTI, personal de laboratori, Edicions UIB, etc.),

PUNTS FEBLES DETECTATS DURANT EL PROCÈS D'AVALUACIÓ PER COMPETÈNCIES

- S'ha de revisar el sistema numèric d'avaluació de les preguntes, l'actual sistema està massa relacionat amb el sistema de puntuació escolar
- Les unitats o serveis petits no poden mantenir el mateix nombre d'avaluadors, s'ha d'adaptar el sistema

PUNTS FEBLES DETECTATS DURANT EL PROCÈS D'AVALUACIÓ PER COMPETÈNCIES

- S'ha d'analitzar el pes de l'avaluació del superior i de l'autoavaluat
- Lluitar contra la resistència de les persones als nous processos

Camí per fer

- **Incorporar l'avaluació per competències a altres processos:**
 - Definir un model que permeti fer avaluació del rendiment
 - Model de carrera professional: progressió lligada a mòduls retribucions complementàries.
- **Oferir accions formatives per millorar competències**