

**PROGRÉS DEL PROJECTE DE VALORACIÓ I ANÀLISI
DE COMPETÈNCIES DELS LLOCS DE TREBALL DEL
PAS DE LA UdL**

En el Butlletí informatiu de la Gerència de juliol, es va anunciar l'inici del Projecte de valoració i anàlisi de competències dels llocs de treball del PAS. En la present edició, us volem informar del progrés del Projecte en relació als seus objectius i a la seva planificació temporal.

Valoració de llocs i anàlisi retributiu

Pel que fa a la vessant de valoració de llocs, el sistema de valoració utilitzat per la consultora Mercer recull els següents elements:

- Els factors a tenir en compte per valorar els llocs.
- Els graus de cadascun dels factors.
- La puntuació que s'atorga a cada factor i grau.
- La valoració de les tasques de cada lloc de treball.
- Els nivells en què s'agrupen els llocs de treball que tenen una puntuació semblant.

Durant aquest mes d'octubre, Mercer ha presentat a la UdL una proposta de factors i de graus. Aquesta proposta ha estat contrastada amb l'equip del projecte (format per Gerència, Vicegerència i algunes persones del Servei de Personal), i s'ha presentat recentment als representants dels treballadors (Junta de PAS-F i Comitè d'Empresa de PAS-L). Els suggeriments de millora i canvi que ens puguin fer arribar, seran analitzats per l'equip de Mercer per tal d'incorporar-los al redactat definitiu del sistema, que es preveu completar la primera setmana de novembre.

A partir d'aquí, els consultors de Mercer valoraran les tasques descrites en el Catàleg de Llocs de la UdL, determinant si cadascun dels factors és aplicable i en quin grau. La data prevista per a la presentació i contrast de la valoració amb els representants dels treballadors és al voltant del 24 de novembre.

Als efectes de donar major transparència als treballs realitzats per la consultora, està previst que es realitzi una sessió informativa per a tot el PAS, on s'exposarà el sistema utilitzat i els resultats obtinguts. Aquesta sessió està prevista que es realitzi a primers de desembre. Així mateix, es donarà un termini per tal de reunir-se amb els consultors per que sigui explicada la valoració efectuada i un termini de presentació d'al·legacions, suggeriments o comentaris.

Durant el mes de desembre, es preveu dur a terme l'anàlisi retributiu, tant de la nostra equitat interna com de la competitivitat externa.

Anàlisi de les competències

Per a evitar l'acumulació d'activitats del projecte en el mes de desembre, l'anàlisi de competències s'ha avançat aproximadament dos setmanes en relació a la planificació prevista, i podrà assolir els seus objectius la primera setmana del desembre.

En relació a aquest projecte resulta oportú recordar que l'anàlisi es refereix a les competències "personals" o "comportamentals" necessàries per als llocs de treball. Per tant, es tracta d'identificar aquelles característiques personals que es demostren en conductes i que són determinants per un acompliment excel·lent en els diferents llocs de treball. Exemples d'aquestes competències són l'"orientació al client", la "iniciativa", el "lideratge", etc. No s'ha de confondre aquest concepte amb el de competència entesa com a "àmbit de responsabilitat" o com a "coneixements requerits" del lloc de treball.

La identificació de les competències personals dels llocs ens ha de servir per a fer processos de selecció i promoció més fiables, per definir plans de formació més eficaços i, en general, per a la millora professional de tot el personal de la UdL.

En aquests darrers dies, s'ha fet una anàlisi de la cultura i l'estratègia de la UdL que permetrà definir competències corporatives, comunes a tots els llocs de treball i vinculades als nostres valors com a Universitat. Al mateix temps, els llocs de treball s'han agrupat en famílies de lloc, és a dir, llocs d'una naturalesa funcional similar, i que poden compartir els mateixos factors d'èxit en termes de les competències personals dels seus ocupants.

El Servei de Personal convocarà en els propers dies una mostra aleatòria d'ocupants de llocs de treball de les diferents famílies identificades (al voltant de 40 persones) per demanar la seva participació en unes sessions de treball anomenades "grups d'experts". En aquestes sessions, els ocupants d'un lloc de treball proporcionen de forma participativa informació a un monitor sobre les competències i conductes concretes que estan relacionades amb l'èxit als seus llocs de treball.

Amb la informació recollida amb els grups d'experts, els consultors de Mercer estaran en condicions de definir els perfils de competències de tots els llocs de treball de la UdL.