



I Plan Propio del PAS

Recursos Humanos

María Isabel Bonachera

VI Jornadas de Buenas Prácticas de la BUS

Diciembre 2013



I PLAN PAS JUSTIFICACIÓN

Por qué

**Importancia del PAS
en todos los aspectos
de la vida
universitaria**

Para qué

**Modernizar la
gestión de los RRHH
y adaptarla al
entorno económico**

Cómo

**Sistematizando y ordenando,
de forma planificada, las líneas
de actuación fundamentales**

Con el apoyo

**En cumplimiento del programa de gobierno del Sr. Rector,
ha sido aprobado en Consejo de Gobierno, implicando así
a toda la institución**

I PLAN PAS ESTRUCTURA

El Plan está en la página web de RRHH a disposición de todos

Articulado
en

- 7 líneas
esenciales
(las bases)

Descrito
con

- Acciones
- Resultados

Reflejado
por

- Cronograma

Requerirán la participación de todos
los sectores del personal

I PLAN PAS BASE 0

GESTIÓN BASADA EN LA EXCELENCIA

Elemento transversal a todo el PLAN

Desde un punto de vista práctico

Establecer elementos de gestión que lleven a la modernización de la administración

Línea 2. HACIA UNA GESTIÓN EXCELENTE



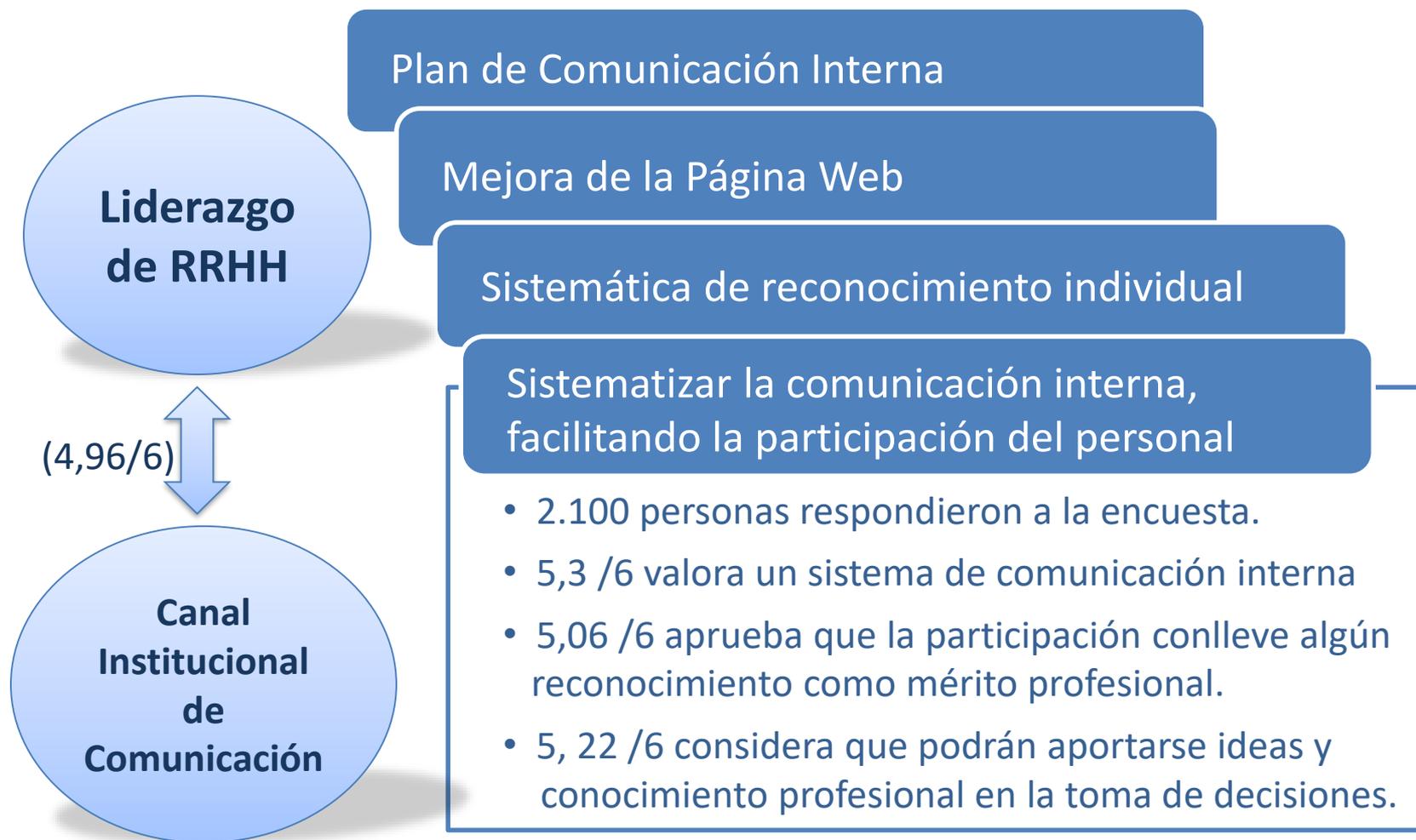
2.3 Avanzar en la calidad para la excelencia de servicios

Obtener un nuevo sello de excelencia europeo siguiendo el modelo EFQM

Hacia el
+400

I PLAN PAS BASE 1

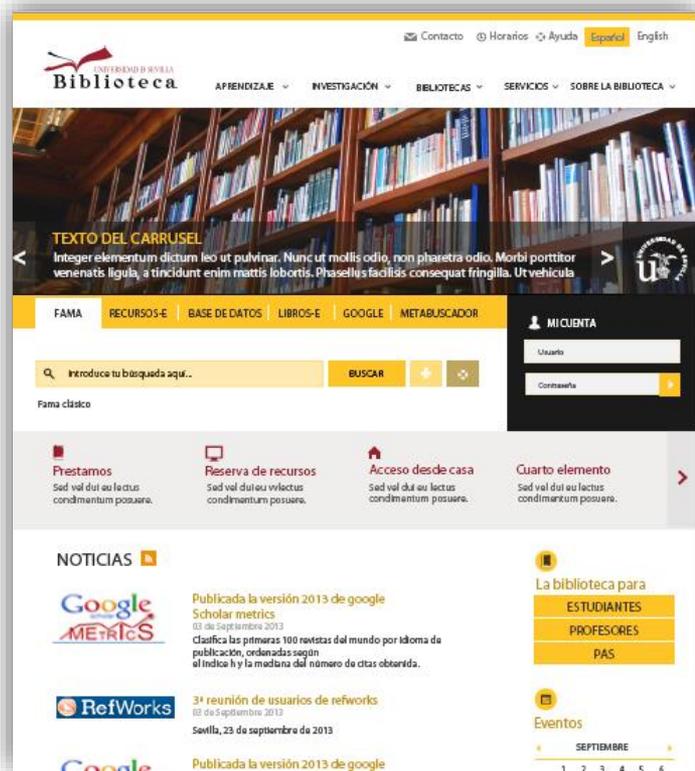
PARTICIPACIÓN, COMUNICACIÓN Y RECONOCIMIENTO



Plan Estratégico 12-14

Implementar el Plan de
Comunicación Interna

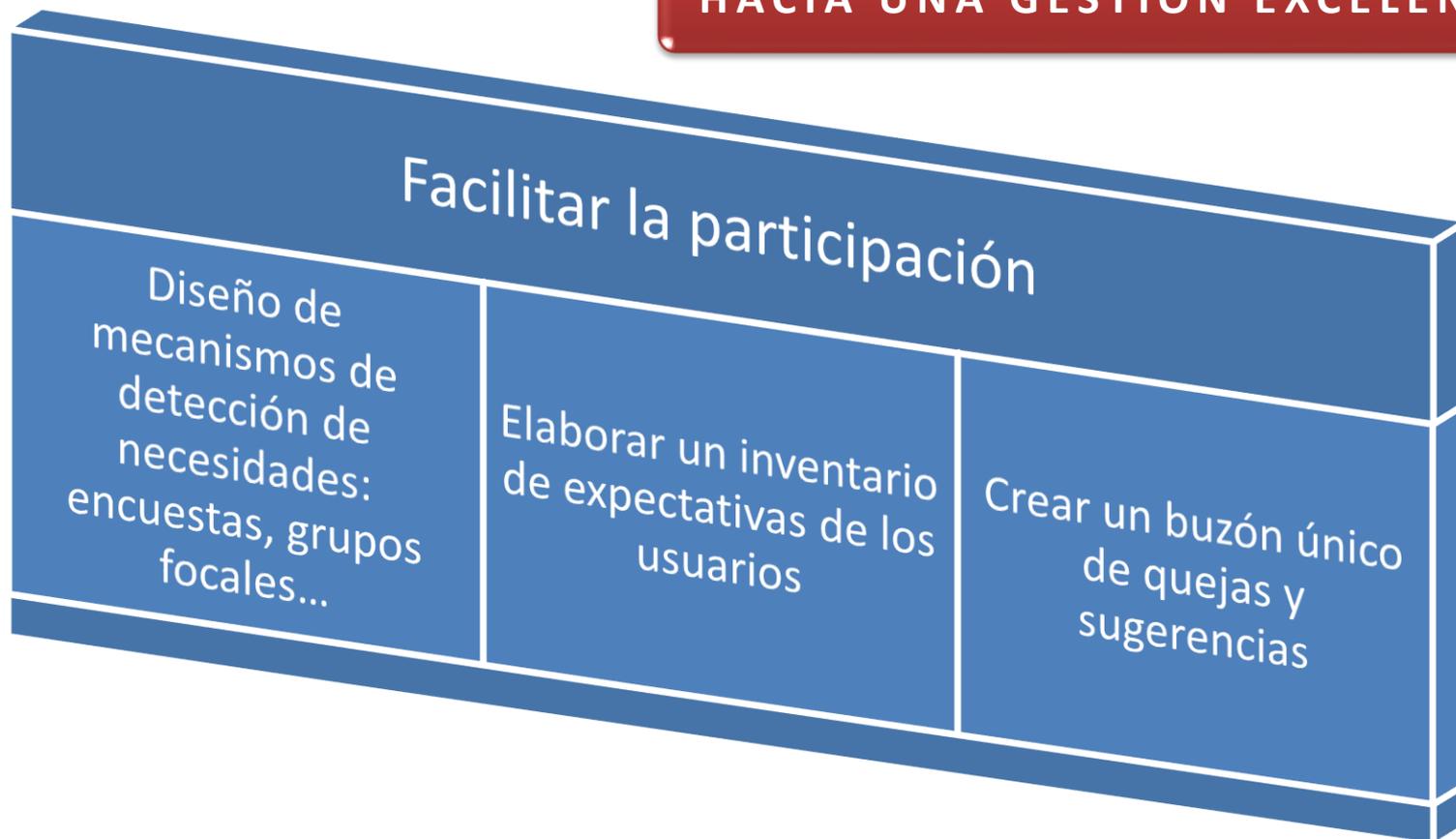
Línea 2.
HACIA UNA GESTIÓN EXCELENTE



Línea 3.
SERVICIOS ORIENTADOS AL USUARIO

Rediseño del portal web

Línea 2. HACIA UNA GESTIÓN EXCELENTE



I PLAN PAS BASE 2

PLURIANUALIDAD



I PLAN PAS BASE 3

SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO



Línea 4. NUEVOS ROLES, NUEVAS COMPETENCIAS

Colaborar con RRHH para la planificación del personal

Revisar las pruebas de acceso de todas las escalas y grupos en relación a las competencias

Diseñar un plan de perfiles y competencias profesionales adaptadas a las nuevas necesidades del servicio

I PLAN PAS BASE 4

FÓRMULAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS



- Planes de promoción posibles presupuestariamente



- Medidas de conciliación personal y familiar



- Nuevo Reglamento de Provisión de puestos de trabajo

I PLAN PAS BASE 5

FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

PLAN ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN

Aplicación de nuevas tecnologías y entorno virtual

Formación vinculada a las competencias

Orientado al desarrollo de potencialidades del trabajador

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN SOCIAL

La asistencia al trabajador es un elemento irrenunciable

Porcentaje anual destinado, mínimo el 1,5 % de la masa salarial

Criterios de distribución de fondos priorizando el menor nivel de rentas

Línea 4. NUEVOS ROLES, NUEVAS COMPETENCIAS



4.2 Actualizar los perfiles profesionales

Planificar e impartir la formación alineándola con los nuevos perfiles y competencias profesionales

I PLAN PAS BASE 6

CUADRO DE MANDO DE RRHH

Colaboración
de toda la
Administración y
Servicios
de la US

Sistema de indicadores válido
para el seguimiento y la evaluación
en la toma de decisiones

Línea 2. HACIA UNA GESTIÓN EXCELENTE

2.1 Mejorar la organización y los procesos

Confeccionar el desglose de procesos

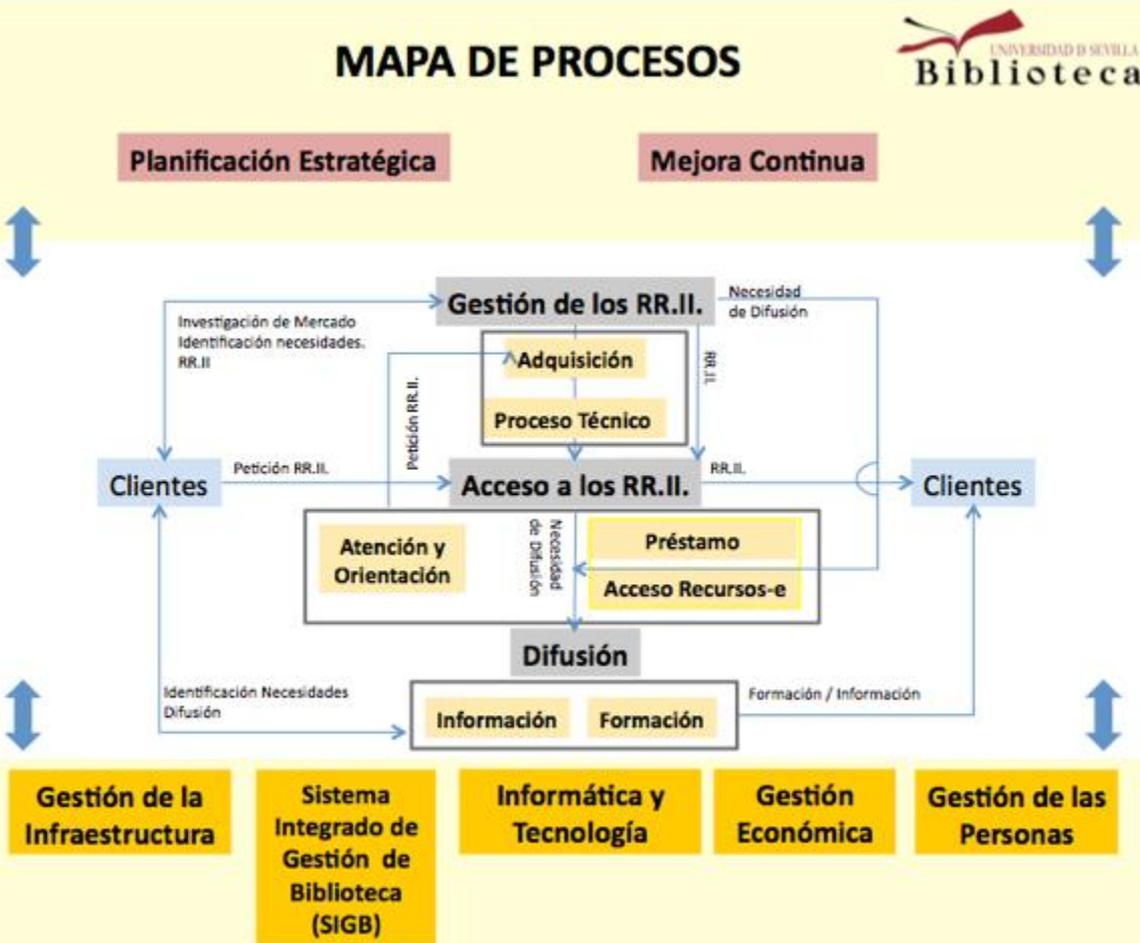
Implantar la aplicación ICASUS para

Avanzar en el seguimiento y control de

ESTRATÉGICOS

PROCESOS CLAVE

APOYO

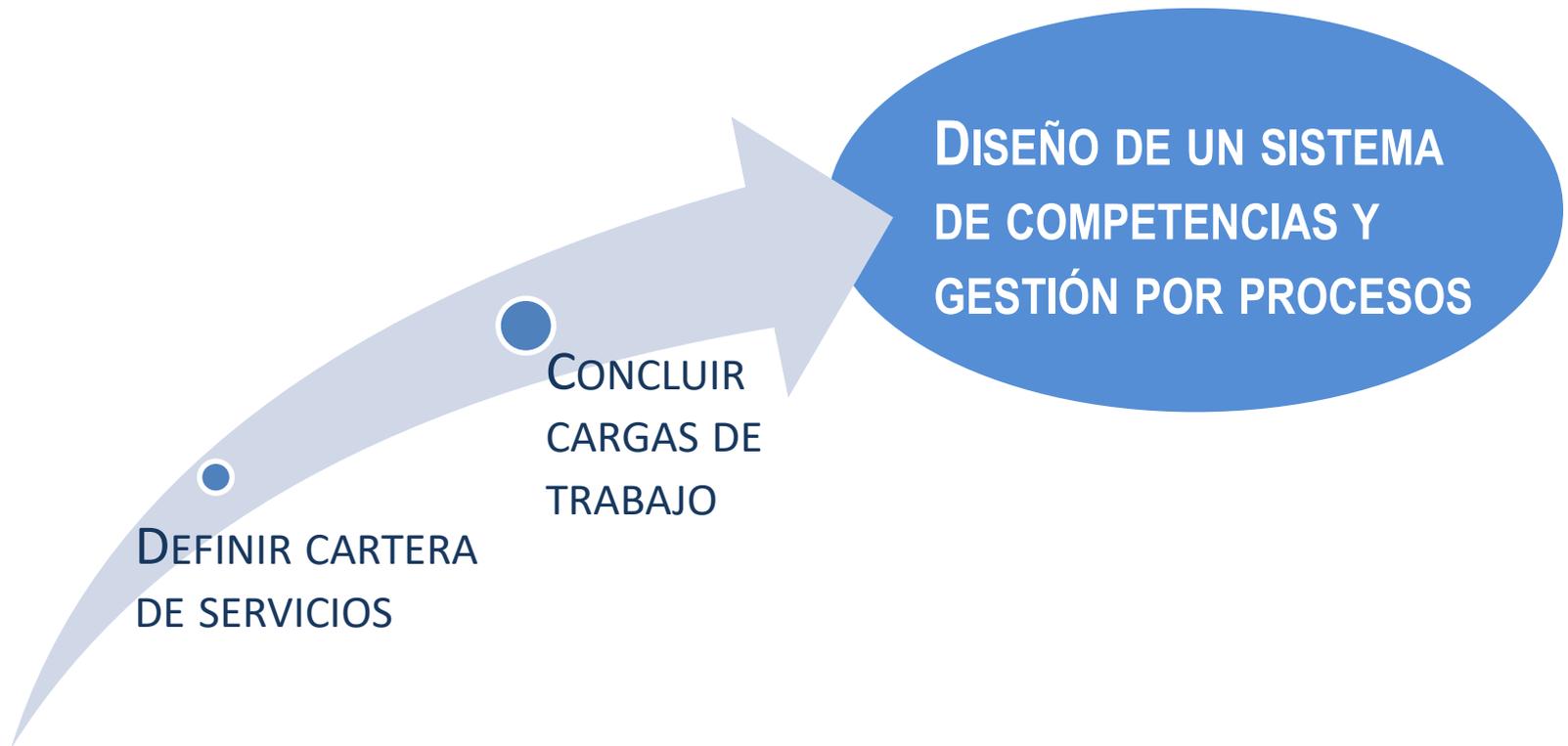


Lista de Procesos - Biblioteca Universitaria (B)

Crear proceso Ficha de Unidad

ID	Código	Nombre
1907	UN03-PA-GEI	Gestión de la infraestructura
1911	UN03-PA-GEE	Gestión económica
1912	UN03-PA-GEP	Gestión de las Personas
1913	UN03-PC-ADQ	Adquisición
1914	UN03-PC-PRT	Proceso Técnico
1915	UN03-PC-ATO	Atención y Orientación
1916	UN03-PC-PRE	Préstamo
1917	UN03-PC-ARE	Acceso a los Recursos E
1918	UN03-PC-INF	Información
1919	UN03-PC-FOR	Formación
1920	UN03-PE-PLE	Planificación estratégica
1921	UN03-PE-MEC	Mejora continua

OTROS ÁMBITOS DE TRABAJO



Por vuestra atención y participación

muchas

gracias

María Isabel Bonachera

VI Jornadas de Buenas Prácticas de la BUS

Diciembre 2013

