

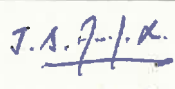

 <p>FUNDACIÓ PERE TARRÉS Universitat Ramon Llull</p> <p>Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés</p>	Procediment específic	Codi: PE-FACU-18
	Avaluació i millora de l'activitat del PAS	Edició: 6
		Pàgina: 1 de 5

Índex

1.	PROPIETARIS	2
2.	OBJECTE	2
3.	ABAST I GRUPS D'INTERÈS.....	2
4.	DEFINICIONS	2
5.	RESPONSABILITATS	2
6.	DESENVOLUPAMENT	3
7.	INDICADORS.....	4
8.	MODIFICACIONS.....	4
9.	DIAGRAMA DE FLUX	5

Elaborat per: Gerent	Revisat per: Coordinadora Qualitat FPT Cap d'Ordenació Acadèmica i Qualitat	Aprovat per: Degà
 Data:	 Data: 6/2/23	 Data: 13/02/2023

 <p>FUNDACIÓ PERE TARRÉS Universitat Ramon Llull</p> <p>Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés</p>	Procediment específic	Codi: PE-FACU-18
	Avaluació i millora de l'activitat del PAS	Edició: 6
		Pàgina: 2 de 5

1. Propietaris

El propietari/ària d'aquest procediment és el **Gerent**.

2. Objecte

Avaluació del personal d'administració i serveis a través del Sistema per l'escolta i el desenvolupament i avaluació de la FPT (SEDA).

3. Abast i grups d'interès

Abarca a tot el personal d'administració i serveis de la Facultat d'educació social i treball social Pere Tarrés.

Públic intern: **Gerent**, personal d'administració i serveis de la Facultat

Públic intermedi: Departament de Recursos Humans de la FPT

4. Definicions

Avaluació de l'acompliment: és un sistema pel que s'avaluen els resultats del/la treballador/a amb l'establiment d'objectius, nivells de consecució i períodes d'acompliment d'aquests objectius marcats. Permet també facilitar i orientar el procés de desenvolupament.

SEDA: és un sistema d'avaluació de l'acompliment. Les seves sigles signifiquen "Sistema per l'escolta i el desenvolupament i avaluació".


5. Responsabilitats

El Director/a de RRHH aprova el sistema SEDA i assessora en la posada en marxa.

El cap directe/a de la persona es compromet a aplicar el sistema SEDA.

L'àmbit d'equips humans de la Fundació Pere Tarrés és responsable de recollir els informes del SEDA i assessorar als caps que així ho sol·licitin. Integrant a més la informació en el sistema de gestió dels equips (necessitats de formació grupal i individual, gestió per competències, promoció....)

La pròpia persona se compromet a participar en el sistema.

 <p>FUNDACIÓ PERE TARRÉS Universitat Ramon Llull</p> <p>Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés</p>	Procediment específic	Codi: PE-FACU-18
	Avaluació i millora de l'activitat del PAS	Edició: 6
		Pàgina: 3 de 5

6. Desenvolupament

El SEDA comença amb la planificació durant l'any de 2 entrevistes personalitzades entre el cap i cada persona del seu equip.

1^a entrevista: principalment s'han de marcar conjuntament els objectius de la persona individualment per al proper any, recollint els objectius marcats al Programa de la Facultat. Han de ser objectius clars i assolibles. A més es concreta el nivell de desenvolupament de les competències, i s'analitzen aspectes d'integració i interessos professionals. I per una altra banda es fa avaluació del període anterior.

2^a entrevista: es tracta d'una entrevista per tal de fer seguiment de la persona, com evoluciona, i dels seus objectius.


Per tal de planificar l'entrevista es fa servir el **Formulari SEDA Facultat (IQ-FACU-409)** que consta de les següents parts:

✓ Objectius: a la primera entrevista es marquen els objectius pactats pel proper any, els criteris de mesura (amb quin indicador serà avaluat), i els valors límit i meta per a cada indicador.

Entre els objectius de seguiment sempre es consideraran aquells indicadors de satisfacció i valoració de les seves responsabilitats obtinguts de les enquestes (**IQ-FACU-103 Qüestionari de satisfacció**).

A la 2^a entrevista es mesurarà el nivell de consecució dels objectius i l'estat en el que es troben.

- ✓ Competències: el col·laborador i el Cap reflexionen conjuntament sobre les competències institucionals, per tal de situar-se en un nivell i a partir d'aquí trobar punts de millora i accions concretes a dur a terme. Aquest pas es farà tant a la 1^a com a la 2^a entrevista, i en aquest últim cas també s'omplirà l'avaluació final que és la conjunció de les dos avaluacions.
- ✓ Formació: aquesta part s'utilitza per detectar necessitats formatives pel col·laborador. En aquest cas es concreten quines i amb quina tipologia de formació es poden solucionar aquestes necessitats. Aquest exercici es farà a les dues entrevistes. Com que és habitual que hi hagi més d'una formació que li pugui interessar a la persona, és aconsellable fer una prioritització de les accions formatives.
- ✓ Integració: s'aprofundeix sobre com es troba la pròpia persona al lloc de feina, el nivell d'estrès, la motivació, l'evolució, i el/la col·laborador/a fa valoració del seu Cap. etc. És molt important en aquesta part que s'hagi arribat a un nivell de confiança adequat per tal de poder aprofundir en aquests temes.

 FUNDACIÓ PERE TARRÉS Universitat Ramon Llull Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés	Procediment específic	Codi: PE-FACU-18
	Avaluació i millora de l'activitat del PAS	Edició: 6
		Pàgina: 4 de 5

- ✓ Valoració global: és l'avaluació global de tot el període, punts forts de la persona, i aspectes a millorar.

Un cop s'hagi fet l'entrevista del SEDA, els resultats s'enviaran a l'Administrador/a que ho tindrà en compte per les diferents polítiques de RRHH i ho compartirà amb el departament de Recursos Humans, i poder portar a terme diferents accions:

- Les necessitats formatives recollides s'estudien per formar el Pla de Formació.
- Les competències de la persona per una possible promoció interna.
- Els resultats de l'avaluació de la persona per introduir altres polítiques de RRHH per tal de millorar els punts febles si cal i desenvolupar altres potencials (p.ex. formació).
- Detecció de problemàtiques o incidències dins un àmbit.
- Etc.

Calendari

- ✓ Per a l'inici del calendari del sistema SEDA, tant de la primera entrevista de la primera quinzena de novembre, com de la segona del mes de juny/juliol des de Direcció de RRHH de la Fundació es realitza una convocatòria a tots els caps.. En aquesta convocatòria s'avisava del temps límit per a fer arribar les avaluacions al departament de RRHH.
- ✓ El calendari ha de permetre que tots els col·laboradors realitzin el SEDA de manera anual amb el seu cap.
- ✓ El calendari garantirà que cada tres anys totes les persones hagin pogut estar valorades per l'Equip Directiu i que el primer any de col·laboració també les valori l'Equip Directiu.


7. Indicadors

Per tal de valorar la implementació del procediment es tindrà en compte el següent indicador:

- Percentatge de SEDA realitzats dins dels períodes establerts respecte els planificats.

8. Modificacions

S'han modificat les parts ombrejades en gris, amb l'actualització d'alguns càrrecs.

 <p>FUNDACIÓ PERE TARRÉS Universitat Ramon Llull</p> <p>Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés</p>	<p>Procediment específic</p>	<p>Codi: PE-FACU-18</p>
	<p>Avaluació i millora de l'activitat del PAS</p>	<p>Edició: 6</p>
	<p>Pàgina: 5 de 5</p>	

9. Diagrama de flux

