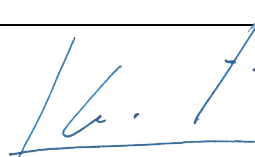



**SGIC-P3-03****PROCESO DE DEFINICIÓN DE POLÍTICA, CAPTACIÓN,  
SELECCIÓN, EVALUACIÓN, PROMOCIÓN Y  
RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE  
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)**

## ÍNDICE

1. OBJETO
2. APLICACIÓN
3. RESPONSABILIDADES
4. DESCRIPCIÓN
5. ARCHIVO DE REGISTROS
6. CONTROL DE MODIFICACIONES
7. ANEXOS

ELABORADO Y REVISADO POR: SECRETARIA	APROBADO POR: EQUIPO DIRECTIVO (DIRECTOR/A DEL CENTRO)
FIRMA: 	FIRMA: 

## 1. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es:

- definir la Política de Personal de Administración y Servicios (en adelante PAS), el sistema de captación y selección del mismo.
- establecer la dinámica de diagnóstico, comunicación, aprobación, así como el plan de acogida de nuevas incorporaciones del PAS a la Plantilla del centro.
- determinar la formación, evaluación de la actividad, promoción y reconocimiento del PAS.

Finalmente se aborda el informe anual de la Secretaría, que servirá como soporte para el análisis de los resultados y la rendición de cuentas a las partes interesadas.

## 2. APLICACIÓN

Este procedimiento es de aplicación a la totalidad del personal de administración y servicios (PAS) que desarrollan su actividad en la EASD de València.

## 3. RESPONSABILIDADES

- Conselleria de Educación, Formación y Empleo. Unidad de Personal No Docente
- Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP)
- Consejo de Centro
- Equipo Directivo
- Secretaria
- PAS

## 4. DESCRIPCIÓN

### **Definición de la Política de Personal, sistemática de captación y selección del PAS de la EASD de València**

La EASD de València es un centro público dependiente del ISEACV y de la Conselleria de Educación de la Generalitat Valenciana. En este sentido, la Consellería de Educación a través de su unidad de Personal No Docente, define la Política de Personal No docente, estableciendo las condiciones contractuales, remuneraciones, dedicaciones y funciones asignadas al PAS, que desarrollan su actividad en la EASD de València.

Los derechos y deberes que constituyen la Política de Personal del PAS se hallan aprobados y especificados en la normativa vigente.

Dentro del PAS se diferencian estos perfiles sobre la base de las funciones desarrolladas en el centro:

<b>Procedimiento del SGIC de la Escola d'Art i Superior de Disseny de València</b>		
SGIC-P3-03	V2 – 02/05/2019	Página 2 de 7



- Administrativo/a / Auxiliar Administrativo/a
- Subalterno/a /Administración de Servicios
- Limpiador/a
- Bibliotecario/a

La sistemática de captación y selección del PAS se realiza por estas vías de acceso:

1. Funcionarios de Carrera (Administrativo/a, Auxiliar, Subalterno/a, Administración de Servicios y Limpiador/a.

Es competencia de la Conselleria de Educación, si lo estima conveniente, ampliar la plantilla del Personal No Docente que presta sus servicios en los centros dependiente de la misma. Para ello, se convocan procedimientos selectivos de ingreso en los que se establecen, definen y publican los perfiles del PAS requerido, número de plazas ofertadas, mecanismos de recepción, análisis y selección de las candidaturas, la constitución de tribunales y/o organismos de selección y sus responsabilidades, la dinámica para la realización y resolución de las pruebas, así como la comunicación y publicidad de los resultados, Finalizado el proceso selectivo, la Conselleria de Educación incorpora al nuevo PAS seleccionado a las plantillas orgánicas de los centros, en función de las preferencias de estos y de los resultados obtenidos en el proceso de concurso- oposición.

#### Concursos de traslados

En función de las necesidades de incorporación de nuevo Personal de Administración y Servicios a las plantillas orgánicas de los centros, la Conselleria de Educación hace pública la realización de concursos de traslados entre aquellos funcionarios de carrera interesados y que cumplen con el perfil demandado, el número de plazas a cubrir en cada centro, así como la dinámica y las responsabilidades de los organismos de selección que actuarán para dar cumplimiento a las directrices marcadas en el citado concurso de traslados.

2. Funcionarios Interinos (Administrativo/a, Auxiliar, Subalterno/a , Administración de Servicios y Limpiador/a

Cuando las necesidades de nuevas incorporaciones de PAS en los centros no pueden ser cubiertas por funcionarios de carrera, la Conselleria de Educación hace uso de las bolsas de trabajo de funcionarios interinos. La dinámica de gestión de las bolsas de trabajo vigentes es competencia de la Conselleria de Educación.

Ante la necesidad de apertura de nuevas bolsas extraordinarias, Conselleria de Educación, publica las bases donde se establecen: comité/s de selección, recepción y análisis de candidaturas, selección de candidatos, resolución y comunicación/publicidad de los resultados.

### 3. Bibliotecario/a

La EASD cuenta con dos bibliotecas en cada una de sus sedes. Para su gestión, la EASD convoca un concurso de pública concurrencia a través de un pliego de condiciones específico, al que se le da publicidad en el tablón de anuncios y en la web del centro. El Consejo de Centro, lleva a cabo el análisis de las candidaturas presentadas, resolviendo dicho concurso. Finalizado el proceso selectivo, se firma un contrato con la persona física o jurídica adjudicataria, donde se establecen las funciones, retribuciones y condiciones de servicio.

Esta dinámica adjudicataria del servicio se lleva a cabo con una periodicidad anual.

### **Dinámica para el diagnóstico, comunicación y aprobación de nuevas incorporaciones de PAS a la Plantilla de la EASD de València.**

#### 1. Actualización de la plantilla orgánica del PAS de la EASD de València

Cuando se producen jubilaciones o bajas, Secretaría pide cubrir dichas vacantes a la Dirección de Personal No Docente, dependiente de la Conselleria de Educación, quien decide, cómo y cuándo atender dicha petición.

#### 2. Sustituciones en la plantilla orgánica del PAS de la EASD de València

Durante el curso académico, las necesidades sobrevenidas de PAS en el centro (por razones de enfermedad, permisos, etc) son gestionadas por la Secretaría, quien tramita la petición de sustitución a la Dirección de Personal No Docente.

### **Plan de acogida al personal PAS de nueva incorporación**

Tal como se ha detallado, las nuevas incorporaciones de PAS pueden ser de dos tipos:

- Concurso de traslados: funcionarios de carrera que han aprobado un concurso oposición o que, estando destinados en otros centros, concursan para optar al nuestro.
- Bolsa de trabajo: funcionarios interinos disponibles en las bolsas de trabajo gestionadas por la Conselleria de Educación.

Independientemente de la modalidad de acceso, la EASD, proporciona al personal de nueva incorporación, la información necesaria para el desempeño de sus funciones específicas, adjudicando a personal con experiencia el acompañamiento y tutela durante dos semanas.



## Dinámica para el establecimiento de la formación destinada al PAS

1. El diagnóstico y la identificación de las necesidades de formación del PAS, vendrá definida por los siguientes marcos de referencia:

- Perfiles competenciales del PAS.
- Modelo integral de evaluación del personal
- Etapas de desarrollo profesional.

En este sentido, cabe destacar la existencia del Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP), en torno al cual, giran las políticas de formación del personal funcionario de la Administración Valenciana y cuyo marco normativo regula e informa sobre todas las cuestiones relativas a la formación, gratificaciones y licencias para la formación, así como las obligaciones y derechos en relación a esta cuestión.

2. A partir este marco normativo y de la oferta formativa anual planteada por el IVAP, la secretaria la EASD de Valencia, comunica, recomienda y supervisa la oferta formativa más idónea al personal del PAS adscrito al centro. La evaluación de la satisfacción del PAS sobre la oferta formativa es competencia del IVAP.

## Evaluación de la actividad, promoción y reconocimiento del PAS.

1. Evaluación de la actividad realizada por el PAS. La evaluación de la actividad llevada a cabo por la totalidad del PAS que actúa en el centro, se realiza a través de preguntas específicas contenidas en las siguientes encuestas:

- Encuesta satisfacción alumnos con los programas formativos
- Encuestas de satisfacción PDI con los programas formativos
- Encuesta de satisfacción del PAS con los programas formativos.

La dinámica de realización de las mismas queda especificada en el SGIC-P1-01.

En función de los resultados de esta evaluación de la actividad realizada por el PAS, la Secretaria puede llevar a cabo reubicaciones en los puestos de trabajo asignados al PAS, sin menoscabar sus derechos y obligaciones, con el objetivo de mejorar futuros resultados de la evaluación de la actividad realizada. Estas acciones de mejora quedarán recogidas en el Informe anual de Secretaria.

## 2. Promoción y Reconocimiento del PAS.

La promoción y reconocimiento del PAS, se vincula con la realización de los cursos de formación anteriormente referenciados, distinguiendo entre funcionarios interinos y funcionarios de carrera:

- Funcionarios de carrera. Los cursos de formación completan lo que se denomina “carrera profesional” del PAS y supone añadir, a los años trabajados, determinadas horas de formación que se traducen en un incentivo económico en nómina. Para la tramitación de sexenios (incentivo económico), también se exige un número determinado horas de formación reglado por el IVAP.
- Funcionarios interinos: La Conselleria (Unidad de Personal No docente) lleva a cabo el reconocimiento de los servicios prestados y la formación realizada, en el procedimiento selectivo de ingreso a la que se presenten.

### **Análisis de resultados y publicación/rendición de cuentas a las partes interesadas**

La Secretaria llevará a cabo un informe anual que contendrá los indicadores e información relevante sobre el personal de Administración y Servicios, que se ajustará a puntos/aspectos que se detallan en el procedimiento SGIC-P5-01. Este informe servirá de soporte para el análisis de los resultados y así establecer las posibles modificaciones/mejoras, como consecuencia de dicho análisis.

En este mismo sentido, la dinámica para la publicación de la información de las titulaciones/programas formativos vinculados con el personal de Administración y Servicios y la rendición de cuentas a las partes interesadas (Consejo de Centro y Comité de Calidad) también queda especificada en los procedimientos SGIC-P5-01 y SGIC-P6-01.

## **5. ARCHIVO DE REGISTROS.**

- Nombramientos y toma de posesión de personal PAS. (Registro papel)
- Plan de Formación Específico y Anual para el PAS y documentos de realización de cursos de formación. (Soporte informático).
- Informe anual de la Secretaría.( Soporte informático)

## 6. CONTROL DE MODIFICACIONES.

Revisión	Modificación	Fecha
0	Edición inicial del documento. Sin modificaciones	24/03/2017
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recomendaciones para la mejora propuestas por el AVAP:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Recomendación nº3: Eliminación del término “manual de procedimientos”. Nueva codificación de los procedimientos.</li> <li>– Recomendación nº4: eliminación del apartado de “Normativa” en la estructura del procedimiento.</li> <li>– Recomendación nº5: incluir apartado específico en cada procedimiento/proceso que vincule el análisis de los resultados con el procedimiento SGIC-P5-01 “Proceso de análisis de resultados. Dinámica para el establecimiento de acciones de mejora”, así como la rendición de cuentas con el procedimiento SGIC-P6-01.”Proceso para la publicación sobre las titulaciones”.</li> </ul> </li> </ul>	10/10/2017
2	<p>Como consecuencia de las acciones de mejora para acometer la propuestas de mejoras de la Preauditoría de fecha 25/03/2019 realizada por ANECA.</p> <p>Actualización de logos del centro</p>	02/05/2019

## 7. ANEXOS.

No Aplica