

SAIC-P3-03**PROCESO DE DEFINICIÓN DE POLÍTICA, CAPTACIÓN,
SELECCIÓN, FORMACIÓN, 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: SECRETARIO	APROBADO POR: DIRECTOR DEL CENTRO
FIRMA:	FIRMA:

1. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es:

- definir la Política de Personal de Administración y Servicios, el sistema de captación y de selección de este
- establecer la dinámica de diagnóstico, comunicación, aprobación, plan de acogida del PAS a la Plantilla del centro
- determinar la formación, evaluación de la actividad, promoción y reconocimiento del PAS

Finalmente, se tratará 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

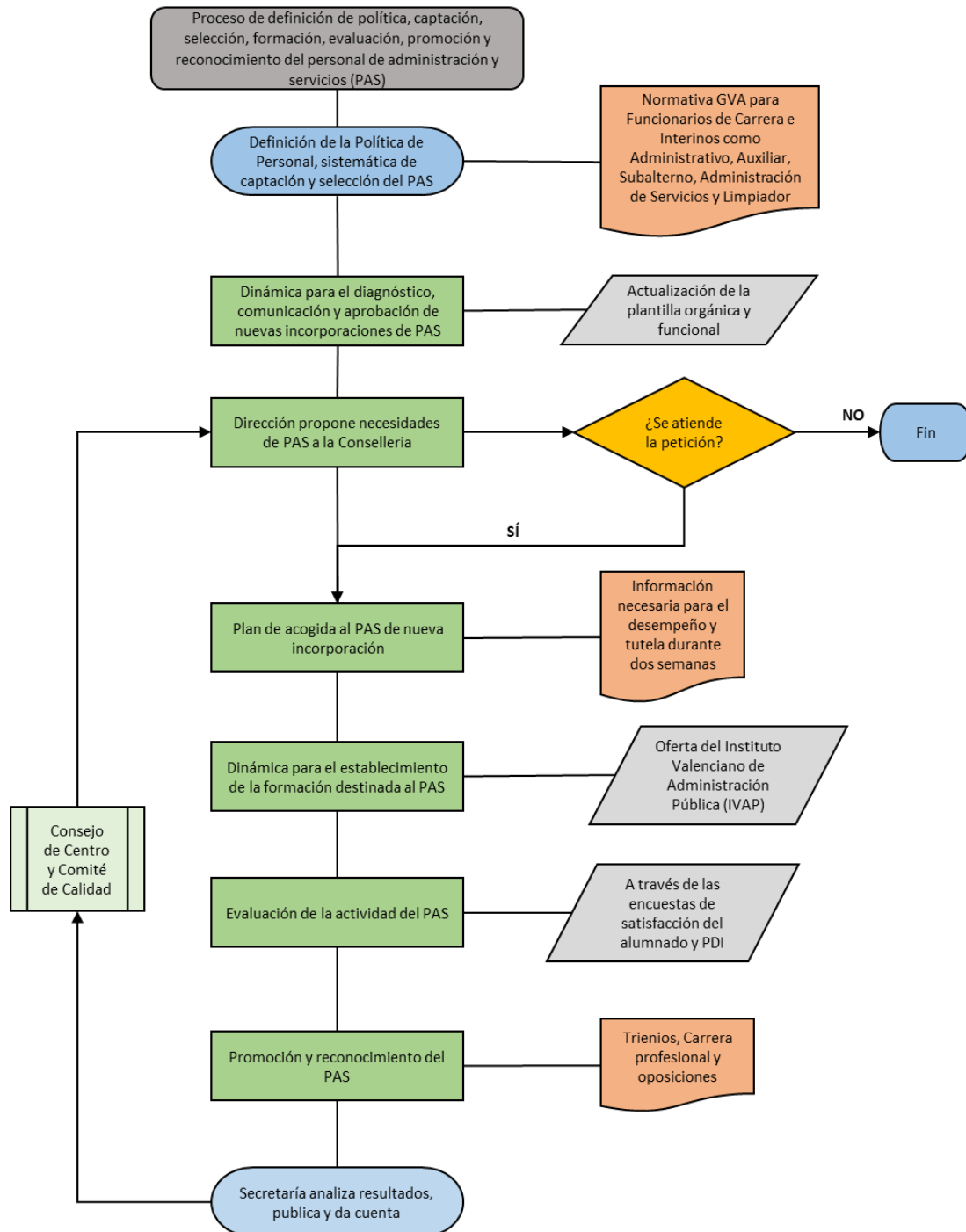
Este procedimiento se aplica a la totalidad del personal de administración y servicios (PAS) que desarrollan su actividad en el CSMC.

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

A continuación, se muestra el diagrama de flujo correspondiente a este procedimiento:



Definición de la Política de Personal, sistemática de captación y selección del PAS del Conservatorio Superior de Música de Castellón.

El Conservatorio Superior de Música de Castellón es una institución pública que depende del ISEACV y de la Conselleria de Educación de la Generalitat Valenciana. En este sentido, la Consejería de Educación a través de su unidad de Personal No Docente, define la Política de esta, estableciendo las condiciones contractuales, remuneraciones, dedicaciones y funciones asignadas al PAS, que desarrollan su actividad en el Conservatorio.

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:

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

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

1. Funcionarios de Carrera (Administrativo, Auxiliar, Subalterno, 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 dichos procedimientos, se definen y se publican los perfiles del PAS, plazas ofertadas, mecanismos de recepción, análisis y selección de candidaturas, constitución de tribunales y organismos de selección, 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 personal 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 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, 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, 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.

Dinámica para el diagnóstico, comunicación y aprobación de nuevas incorporaciones de PAS a la Plantilla del CSMC.

1. Actualización de la plantilla orgánica del PAS en el CSMC.

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 en el CSMC.

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.

Independientemente de la modalidad de acceso, el CSMC 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, 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 con esta cuestión.

2. A partir este marco normativo y de la oferta formativa anual planteada por el IVAP, la secretaría del Conservatorio 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 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 estas queda especificada en el SAIC-P1-01.

En función de los resultados de esta evaluación de la actividad realizada por el PAS, la Secretaría 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 Secretaría.

2. Promoción y Reconocimiento del PAS.

La promoción y reconocimiento del PAS, se vincula con la realización de los cursos de formación anteriormente citados, 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 hacer un número de 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 Secretaría 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 SAIC-P5-01.

Este informe servirá de soporte para el análisis de los resultados y/o establecimiento de las modificaciones / mejoras, como consecuencia de dicho análisis.

En este 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 SAIC-P5-01 y SAIC-P6-01.

5. ARCHIVO DE REGISTROS.

- Nombramientos y toma de posesión del PAS. (Registro papel)
- Plan de Formación Anual para el PAS y registros de realización de los 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	21/05/2018
1	Recomendaciones aportadas por el Informe de Evaluación de la ANECA: Inclusión de la lista de normativa externa en vigor. Inclusión de flujogramas en todos los procedimientos. Se procede a separar los anexos-formatos de los procedimientos de los que dependen. Se identificarán de la forma indicada en el SGIC P0 - 01. Inclusión de la lista de documentos en vigor.	02/05/2020
2	Como consecuencia de la revisión y mejora del Procedimiento SGIC-P3-03 del CSMC (Versión: V1-02/05/2020), se procede a realizar en dicho Procedimiento, las siguientes modificaciones: - Se procede a modificar las siglas "SGIC" por "SAIC".	25/01/2022

7. ANEXOS.

No Aplica