



**INSTRUCCIÓN GENERAL DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2015 por la que se ejecuta la supervisión del proceso de Excelencia aplicada a la gestión definida en el Plan Propio de PAS correspondiente al ejercicio 2014 y se establecen los objetivos principales de las Unidades para el ejercicio 2015**

Mediante “Informe anual de la Dirección de Recursos Humanos sobre desarrollo y cumplimiento de los contenidos del A.C.P.M.C.S. en las unidades de administración y servicios de la universidad de Sevilla Año 2013-14 (versión resumida)” se definieron por esta Dirección los contenidos y evidencias sobre los que con carácter básico deberían actuar las unidades de mejora constituidas a efectos del compromiso asumido mediante el ACPMCS con vistas a poner en valor los principios de la excelencia aplicada a la gestión ordinaria proclamados en el Plan Propio de PAS.

Es propósito de esta Instrucción recabar información sobre la consecución de dichos contenidos, una vez que se ha procedido al abono de los tres primeros tramos del complemento de ACPMCS correspondiente al ejercicio 2015, así como definir los grandes objetivos a conseguir en el campo de la excelencia aplicada durante 2015.

**I. Evaluación del grado de cumplimiento de la Excelencia Aplicada a la Gestión Ordinaria en 2014**

1. INFORME ANUAL. El informe citado incluía como parte de esos compromisos la elaboración por parte de las Unidades de un informe anual que diera cuenta sobre el grado de cumplimiento de los diversos contenidos y evidencias exigidos. A efectos de normalizar el resultado de la información emanada de los diversos grupos de mejora, ese informe será evacuado mediante la contestación de un Cuestionario diseñado por esta Dirección y que abarca todos los conceptos incluidos en aquella resolución.
2. CUESTIONARIO. Este documento relaciona los diversos objetivos cuya consecución se busca (reactivación de los grupos de mejora, actualización de cartera de servicios, mapas de procesos y sistema de indicadores), preguntando sobre el grado de cumplimiento de cada uno de ellos a lo largo del ejercicio



2014, lo que ayudará a medir el éxito alcanzado por cada una de las unidades en materia de excelencia.

3. **METODOLOGÍA.** Este cuestionario versará sobre actuaciones y parámetros de carácter objetivo y evidenciables, será contestado por las diversas unidades constituidas y tendrán a su disposición una aplicación informática a la que podrán acceder en la siguiente dirección web:

[https://recursoshumanos.us.es/intranet/index.php?page=acpmcs\\_evidencia.](https://recursoshumanos.us.es/intranet/index.php?page=acpmcs_evidencia)

4. **PLAZO.** El plazo para evacuar este informe-cuestionario finalizará el próximo **30 de octubre**. En cualquiera de los casos, las unidades actuantes dispondrán hasta fin del presente año 2015 para mejorar la evaluación de los resultados alcanzados, por lo que la aplicación informática citada volverá a estar habilitada durante el mes de diciembre próximo.
5. La evaluación resultante no afectará en modo alguno a las percepciones que correspondan en 2015 por aplicación del complemento previsto por el ACPMCS, aunque la Dirección de RRHH potenciará un sistema de reconocimientos a las actuaciones más destacadas en materia de Excelencia Aplicada a la Gestión Ordinaria, así como la vinculación correlativa entre el esfuerzo para la consecución de objetivos y el dimensionamiento de puestos.

## **II. Definición de objetivos en materia de Excelencia Aplicada a la Gestión Ordinaria para el ejercicio 2015**

Se consideran como objetivos a alcanzar por las diversas unidades durante el ejercicio 2015, los cuatro siguientes:

1. La revisión y reformulación permanente de los contenidos y evidencias que se señalan en el informe sobre A.C.M.P.C.S., de forma que todas las unidades alcancen el máximo grado de cumplimiento.
2. El estudio y puesta en marcha de un sistema de Medición de las Cargas de Trabajo por parte de todos los puestos y todas las unidades en un régimen de colaboración y lealtad mediante la introducción de información certera y veraz



en una Plataforma de características similares a lo que contiene el denominado Proyecto MIDE. Los procedimientos de medición podrán ser diversos y diseñados en colaboración con las diversas unidades, siempre y cuando el resultado final garantice la homogeneidad y comparabilidad con el resto de Unidades.

3. La implantación de un sistema potente de indicadores de dimensionamiento que consensuados entre las unidades y la Dirección de Recursos Humanos faciliten una metodología objetiva y fiable para la determinación de efectivos.
4. La determinación de las responsabilidades que caracterizan cada uno de los puestos de trabajo, culminando el sistema de funcionalidades incorporado al sistema de dimensionamiento, así como la definición de las competencias necesarias para su desempeño (perfil de puestos de trabajo)

### **III. CONSIDERACIONES GENERALES**

1. Las Unidades contarán en todo momento con la colaboración y ayuda de la Dirección de Recursos Humanos a nivel técnico.
2. Las cuestiones que aquí se contemplan, por cuanto suponen acciones que deben tender a su homogeneidad, serán incorporadas en acciones formativas y/o divulgativas que permitan asimilar en su totalidad la naturaleza, contenidos y objetivos propuestos.

La Directora de Recursos Humanos,  
M<sup>a</sup> Isabel Bonachera Ledro.