

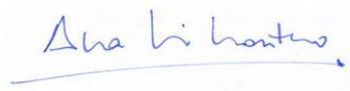


 <b>CEU</b> Escuela Internacional de Doctorado	<b>SGIC-CEINDO</b>	
	<b>GESTIÓN PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b>	CÓDIGO: PA04 Rev: 01

**ÍNDICE**

1. OBJETO
2. ALCANCE
3. RESPONSABLES
4. NORMATIVAS Y REFERENCIAS
5. DESARROLLO
6. SEGUIMIENTO Y MEDICION
7. REGISTROS
8. FLUJOGRAMA

CONTROL DE REVISIONES		
FECHA	MOTIVO	REVISIÓN
06/06/2024	Versión inicial	01

Elaborado por: Unidad Técnica de Calidad CEINDO (UTCC)	Revisado por: Secretaría Académica CEINDO	Aprobado por: Dirección CEINDO
 		

 <b>CEU</b> <i>Escuela Internacional de Doctorado</i>	<b>SGIC-CEINDO</b>	
	<b>GESTIÓN PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b>	CÓDIGO: PA04 Rev: 01

## 1. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es establecer la sistemática para la identificación y gestión de las necesidades de incorporaciones, bajas voluntarias, incapacidades temporales o permanentes, excedencias o desvinculaciones, y la evaluación del desempeño del personal de administración y servicios (PAS) de la CEU Escuela Internacional de Doctorado, en adelante, CEINDO.

## 2. ALCANCE

El presente documento es de aplicación en todos los programas de doctorado de la CEINDO

## 3. RESPONSABLES

Dirección CEINDO: gestiona el PAS propio ubicado en la sede oficial. Identifica necesidades de personal. Garantiza el sistema de evaluación y desarrollo CEU para el PAS que tiene a su cargo. Nombra un secretario académico de la escuela que coordina el PAS de la escuela.

Vicerrectores de Investigación: aportan personal de apoyo en las oficinas administrativas de apoyo

## 4. NORMATIVAS Y REFERENCIAS

*Marco externo:*

- *Real Decreto 822/2021*, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.
- *Real Decreto 99/2011*, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

*Marco interno:*

- Normativa reguladora de los programas de doctorado de la CEU Escuela internacional de doctorado (CEINDO)
- Reglamento de régimen interno de la CEU Escuela Internacional de Doctorado (CEINDO)
- Código de buenas prácticas de la CEU Escuela Internacional de Doctorado (CEINDO)

## 5. DESARROLLO

Cada una de las universidades promotoras de la CEINDO pone a disposición de los programas de doctorado una Unidad, Oficina o Servicio de Doctorado que desempeña las funciones de gestión y de apoyo administrativo en materia de doctorado que le sean encomendadas por la Dirección de CEINDO. La CEINDO tiene su sede oficial en Madrid en las dependencias de la Universidad San Pablo-CEU, existiendo oficinas administrativas de apoyo en el resto de universidades que forman la CEINDO

La Política Corporativa y de Recursos Humanos aprobada por los Patronatos de las Universidades CEU es la que se aplica en función de la ubicación de cada persona en la CEINDO.

La dirección de la CEINDO gestiona el PAS propio ubicado en la sede oficial. Los Vicerrectores de Investigación aportan personal de apoyo en las oficinas administrativas de apoyo.

### Identificación de las necesidades de personal


La información sobre las necesidades de incorporaciones, bajas voluntarias, incapacidades temporales o permanentes, excedencias o desvinculaciones, del PAS que gestiona la Escuela, son detectadas por la Dirección CEINDO.

Para el caso del PAS, los procesos que implican las bajas voluntarias, incapacidades temporales o permanentes, así como excedencias, se acogerán a lo que está recogido en el Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación sin ánimo de lucro.

### Selección y contratación del PAS

En el caso de que surja la necesidad de incorporación de PAS, la subdirección CEINDO procede con la Solicitud de Contratación, indicando los perfiles profesionales idóneos de los candidatos.

El documento será revisado y firmado por su inmediato superior y remitido a la Dirección con competencias en personal de la FUSP para su aprobación.

	<b>SGIC-CEINDO</b>	
	<b>GESTIÓN PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b>	CÓDIGO: PA04 Rev: 01

En un segundo paso, el Área de Selección y Evaluación, en coordinación con el Servicio, publica la oferta en el Portal de Empleo del CEU y realiza la preselección de las candidaturas recibidas. Es el Servicio el que realiza la entrevista técnica de los candidatos preseleccionados remitiendo el informe al Área de Selección y Evaluación para que se realice la Evaluación Conductual y la Evaluación del Idioma, en su caso, y se elabore un informe de ésta. La Evaluación Conductual incluirá una entrevista por competencias y, si procede, una o más pruebas psicométricas. El Servicio junto con el Área de Selección y Evaluación realizan una valoración global de los candidatos y toman la decisión de selección. Es el Servicio quien traslada a Gerencia la propuesta de contratación. Allí se revisa la información recibida, se cumplimenta la información restante (modalidad de contratación, retribución) y se traslada la propuesta a la Dirección Corporativa con competencias en personal para su Visto Bueno. La Dirección General, según corresponda, informa a la Comisión de Buen Gobierno, Nombramientos y Retribuciones, y propone la aprobación por el Patronato. En caso de aprobación, Gerencia inicia el Procedimiento Administrativo de Contratación y es el Servicio el que se encarga de llevar a cabo la acogida del recién incorporado.

Sistema de evaluación y desarrollo CEU para el PAS

El Sistema de Evaluación y Desarrollo PAS surge como una importante herramienta para la evaluación y el desarrollo de las competencias del PAS y la mejora de su desempeño mediante un sistema de objetivos previamente establecido.

La finalidad del Sistema de Evaluación y Desarrollo para el PAS es favorecer el logro de los objetivos CEU como institución educativa, medir de forma objetiva y transparente el desempeño individual, recompensar el mérito en proporción a la contribución real en los resultados, potenciando el desarrollo profesional del PAS.

El Sistema gira en torno al desarrollo de competencias y al cumplimiento de objetivos de cada persona PAS. Los objetivos hacen referencia a su rendimiento profesional alineado con los resultados de la institución.


La evaluación de las competencias persigue alcanzar el máximo potencial de desarrollo, contribuyendo así al crecimiento de la institución y del PAS.

Existen dos tipos de objetivos: el institucional y el individual. El institucional, es estratégico y común a todo el colectivo PAS. Es definido por la Dirección General. El individual, es específico de cada PAS y está vinculado a la actividad en el puesto de trabajo. Este objetivo es definido por los responsables basándose en las necesidades del área o servicio y ajustado a la particularidad de cada trabajador. Cada responsable se reúne con cada PAS de su equipo para fijar el objetivo individual junto con sus grados y niveles de consecución. El inmediato superior del responsable tendrá visibilidad del objetivo definido y podrá validarlo o proponer una modificación, si lo considerara oportuno. Los objetivos fijados serán revisados por el Comité de Fijación en aras de garantizar la objetividad y equidad del Sistema para todo el colectivo PAS. Las competencias se definen en función del nivel del PAS y se valoran en una escala de excelente, alto, medio, inicial y no desarrollada con diferentes comportamientos asociados: conocimientos, habilidades y actitudes. Se establece una ponderación específica para cada competencia según el nivel del colaborador y de acuerdo con las líneas estratégicas de la institución. Cada miembro del PAS autoevalúa las competencias correspondientes, conociendo su definición y comportamiento asociado.

Finalmente, se lleva a cabo la reunión de desarrollo. La finalidad de dicha reunión es que el trabajador y su responsable, puedan realizar un análisis conjunto de los resultados de los objetivos previamente acordados, compartan y acuerden expectativas, identifiquen algunos patrones de comportamiento a trabajar, y definan los nuevos desafíos y áreas de mejora. En esta reunión se deben establecer, por parte de los responsables, las valoraciones de la evaluación de competencias y el resultado de la evaluación del objetivo individual correspondientes a cada curso académico. Los resultados del objetivo institucional serán publicados por la Dirección Corporativa de Personas.

Los resultados que se alcanzan tras las valoraciones son: por un lado, el resultado de competencias. Este resultado es la media ponderada según el nivel PAS de cada colaborador. Está ligado al desarrollo profesional, siendo necesario obtener al menos una evaluación de 7 sobre 10 para poder optar a la retribución variable no consolidable. Por otro, el resultado de objetivos, que es la media ponderada según los pesos establecidos por la institución.

Estas puntuaciones serán revisadas por el Comité de Evaluación en aras de garantizar la objetividad y equidad del Sistema para todo el PAS. Por último, y para hacer énfasis en la objetividad del proceso,

 <b>CEU</b> <i>Escuela Internacional de Doctorado</i>	<b>SGIC-CEINDO</b>	
	<b>GESTIÓN PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b>	CÓDIGO: PA04 Rev: 01

se constituirá una Comisión de Revisión con el fin de analizar, a instancias del colaborador que así lo solicite, el proceso de evaluación.

**6. SEGUIMIENTO Y MEDICION**

Los indicadores que se medirán en este procedimiento son:

- Resultados encuesta de satisfacción PAS CEINDO

**7. REGISTROS**

Registro	Responsable	Ubicación
Encuestas PAS	UTCC	Share Point "SGIC CEINDO" /CALIDAD/ENCUESTAS
Objetivos individuales PAS	Dirección/ Subdirección de CEINDO	Aplicación Intraceu Objetivos

**8. FLUJOGRAMA**

