



## Revisión de la estructura organizativa de la UPCT

El Estatuto Básico del Empleado Público impulsa el proceso de modernización de las Administraciones Públicas, reforzando el papel de los recursos humanos y combinando estrategias de mejora de los servicios, a través de la mejora del rendimiento y productividad de los empleados públicos, con las oportunidades de progreso de su carrera profesional y administrativa.

El proceso de adaptación y modernización del escenario organizativo de la UPCT incluye la elaboración del Documento de Plantilla del Personal de Administración y Servicios de la UPCT, herramienta de planificación en la que es preciso fijar objetivos a largo plazo. Este Documento de Plantilla debe responder a las demandas de la institución y a los intereses de los trabajadores, y para ello se deberá revisar, por un lado, la definición, valoración y las cargas de trabajo de cada puesto, de cara a una relación de puestos de trabajo debidamente dimensionada y estructurada y, por otro lado, adecuando los perfiles profesionales de los puestos de trabajo y las funciones que se realizan a la realidad actual de las Universidades Públicas en las que el Personal de Administración y Servicios debe asumir funciones de mayor responsabilidad y complejidad técnica.

También es necesario atribuir íntegramente al PAS la gestión en su más amplia expresión, haciéndose cargo de la misma en todo su volumen y complejidad para responder a los cometidos que hoy atienden los equipos directivos de los Centros así como también la precisa para atender con eficacia y calidad las tareas técnicas demandadas por el PDI. Esto permitirá aligerar al PDI de innumerables tareas de gestión necesarias para centrarse en su actividad sustantiva y aligerar a los equipos directivos de todas aquellas tareas que distraen su función básica de gobierno, planificación y dirección.

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Universidad Politécnica de Cartagena y su aplicación práctica será responsabilidad de la Gerencia que la ejercerá dentro de los límites establecidos en la normativa vigente y, en particular, en el marco de los Estatutos de la UPCT. Cuando las decisiones que se adopten en ejercicio de la potestad de auto-organización de la Universidad puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal, procederá la consulta, participación y negociación en la Mesa de Negociación de la UPCT.

El control presupuestario del Capítulo I marcará el marco general de consecución de objetivos, asumiendo que la constatable disminución de los recursos económicos en los últimos ejercicios no debe de ser motivo suficiente para justificar la inacción en relación con el capital humano, siendo necesario establecer un modelo que permita al Personal de Administración y Servicios progresar en la organización mediante el reconocimiento de su labor profesional, regulando su carrera profesional.



## **SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTILLA DEL PAS**

El escenario organizativo de la UPCT cuenta con más de veinte años de antigüedad y, por tanto, responde a la perspectiva tradicional de la administración.

Algunas actividades, pese a su relevancia, se desarrollan con una estructura claramente deficitaria: apoyo al aprendizaje y la innovación docente, calidad, comunicación y promoción, control interno, divulgación científica, formación permanente, gestión del equipamiento científico-técnico, proyectos europeos, relaciones internacionales, transferencia tecnológica.

Estructura organizativa y de gestión rígida y excesivamente burocratizada.

Organización atomizada en algunos servicios.

Cargas de trabajo dispares entre puestos de trabajo del mismo tipo.

El proceso de estabilización de la plantilla realizado en 2007-2008 ha condicionado y limitado durante un largo periodo de tiempo cualquier actuación en materia de personal.

Excesivo número de efectivos en las Escalas Auxiliares y un bajo porcentaje de puestos de mayor nivel técnico.

Nivel de formación y de cualificación generalmente superior al exigido en el momento de ingreso y que está pendiente de una carrera profesional.

Reticencia a los cambios por parte de un sector de la plantilla.

Existencia de nombramientos o contratos temporales: sustitución de personal de RPT, acumulación de tareas, realización de obras, servicios o ejecución de programas temporales.

## **DIRECTRICES GENERALES DEL PROCESO DE REVISIÓN DE LA ACTUAL ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

Los cambios deben:

- Dotar de una mayor versatilidad y flexibilidad a la estructura organizativa de la UPCT.
- Dar respuesta a la diversificación y modernización de funciones de las universidades públicas.
- Realizarse mediante la transformación del mayor número de plazas que sea posible dentro del mismo puesto de trabajo.

## **ACTUACIONES A EMPRENDER**

1. Reorganización de áreas administrativas (conlleva la creación y amortización de puestos de trabajo) para homogeneizar las cargas de trabajo y cubrir las necesidades que tienen actualmente determinados servicios de nuestra universidad.

Esta actuación se concretará en las siguientes fases:



- Definición de indicadores objetivos para medir la carga de trabajo de los puestos de trabajo.
  - Análisis de la creación de estructuras de apoyo más centralizadas en algunos servicios, como, por ejemplo, el apoyo económico-administrativo a departamentos y servicios.
  - Definición de servicios con estructura deficitaria que deben ser potenciados en la RPT.
  - Definición de las funciones específicas de los puestos de trabajo que conforman la RPT.
2. Adecuación de las características esenciales del puesto al nivel de las funciones desempeñadas y transformación de plazas en puestos de mayor responsabilidad y complejidad técnica:
- Estudio de los actuales puestos de trabajo de la RPT y elaboración de propuestas de modificación. Modificación de la denominación de puestos de trabajo y de sus características esenciales: Grupo, CD, CE, requisitos para su desempeño y méritos preferentes.
  - Negociación de un documento que recoja la Carrera Profesional del Personal de Administración y Servicios (promoción interna vertical, promoción interna horizontal, evaluación del desempeño).

Para llevar a cabo estas actuaciones, se propone:

- La creación de un grupo de trabajo para la elaboración de propuestas concretas que deberán ser aprobadas por el Consejo de Gobierno, previa negociación en los casos en que afecten a las condiciones de trabajo del personal en la Mesa de Negociación de la UPCT.
- La creación de una comisión técnica de la Mesa de Negociación para el estudio y negociación de la Carrera Profesional del PAS.



**Propuesta de composición del grupo de trabajo del Consejo de Gobierno para la revisión de la estructura organizativa de la UPCT:**

- Miembros de la Comisión de Economía, Planificación y PAS:
  - Emilio Trigueros Tornero: Vicerrector de Planificación Económica y Estratégica
  - Juan José Pedreño Muñoz-Delgado: Presidente del Consejo Social
  - Carmen Alcaraz Tomás: Gerente
  - Antonio Duréndez Gómez-Guillamón (suplente Emma García Meca): Representante Directores de Centro
  - Santiago Torrano Martínez: Representante Directores de Departamento
  - Rosa Badillo Amador (suplente Inocencia Martínez León): Representante Directores de Departamento
  - Juan Francisco Sánchez García: Representante del Claustro
  - Narciso Arcas Lario: Representante del Claustro
  - Ana I. Mostaza Fernández (sup. Asunción Ruiz Pardo): Representante del Claustro
  - Francisco Montserrat García (suplente Ignacio P. Cifuentes Bello): Representante del Claustro
  - Javier Prior Arce: Designado por el Rector
  - José Pérez García: Designado por el Rector
  - Manuel Alcaraz Aparicio: Designado por el Rector
- Un representante de cada una de las secciones sindicales con presencia en la Mesa de Negociación.
- José Luis Carrión de Jódar, Jefe de Unidad de Recursos Humanos.