

1.3

COMUNIDAD UNIVERSITARIA

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

■ POLÍTICA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Objetivo 1: Definir las líneas estratégicas de la política del personal de administración y servicios

Principales actuaciones

- Se ha elaborado y difundido el Plan Estratégico de Recursos Humanos PAS para el período 2016-2019, en el que se han fijado los 5 grandes ejes estratégicos de la política de PAS:
- Análisis y descripción de puestos de trabajo. (ADP)
- Relación de puestos de trabajo (RPT)
- Carrera Profesional
- Evaluación del desempeño.
- Formación del PAS.

http://gerencia.ugr.es/pages/recursos_humanos/normativa/20160427planestrategicopas20162019

Objetivo 2: Establecer una política de recursos humanos responsable, transparente y consensuada con los órganos de representación.

Principales actuaciones

- Se ha mantenido una reunión al más alto nivel entre la Rectora, Secretario General y Gerencia con los Secretarios Provinciales de las organizaciones sindicales presentes en la Universidad de Granada para informar de las principales acciones de la política de personal.
- Se han mantenido sesiones monográficas sobre distintos colectivos de personal laboral (Limpieza, Comedores Universitarios y Mantenimiento) para tratar la problemática expresa de los mismos.
- Se ha realizado una reunión con todos/as los/as Administradores/as y Jefes/as de Servicio para difundir las principales acciones de política de personal que se desarrollarán en 2017.(PCPAS)
- Se han iniciado en Ceuta y Melilla las dos primeras visitas del Plan de Comunicación de la Política de PAS (en lo sucesivo PCPAS).

Objetivo 3: Reforzar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores

Principales actuaciones

- Se ha firmado con el Comité de Empresa del PAS Laboral un nuevo Acuerdo para los trabajadores del Comedores que desarrolla y tiene en cuenta lo acordado en el SERCLA.
- Se ha modificado, previo informe de los órganos de representación del PAS, la Disposición Adicional Primera del Acuerdo de Evaluación de Desempeño prorrogando el sistema de puntuación que permite el abono del 4º tramo del CPMCS para el año 2016.
- Se ha culminado la negociación de un nuevo acuerdo para regular la fase de concurso de los procesos selectivos de ingreso en las distintas escalas de personal funcionario.
- Se ha negociado, y acordado, un nuevo sistema de desvinculación de las bolsas de personal funcionario interino.

Objetivo 4: Negociar una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Principales actuaciones

- Se ha remitido a los órganos de representación (Comité de Empresa y Junta de Personal Funcionario) el documento descriptivo de las fases de elaboración de la nueva RPT, así como los criterios organizativos y factores clave a tener en cuenta en su elaboración.
- Se ha presentado, dentro del Plan de Comunicación de la política de PAS, a los/as Administradores/as y Jefes/as de Servicio el plan de visitas para la recogida de información. (Procesos, procedimientos y funciones)
- Se ha iniciado las 2 primeras visitas para la elaboración de la nueva RPT a los Campus de Ceuta y Melilla, manteniendo reuniones con los responsables de personal, los equipos decanales y el personal de administración y servicios.

- Se ha puesto en marcha en acceso identificado el “cuestionario de tareas” para que todo el personal pueda reflejar las tareas que realiza durante la fase de recogida de información del proceso de elaboración.

Objetivo 5: Crear un Plan de Promoción Profesional

Principales actuaciones

Personal Funcionario:

- Realización del Curso de Consolidación de Grado para puestos de trabajo de nivel 5 (Personal Funcionario). Edición 2016. Convocatoria de la Edición de 2017.
- Finalización del concurso oposición de promoción interna para el acceso de la Escala Auxiliar (C2) a la Escala Administrativa (C1) con un total de 28 plazas.
- Se han cubierto en Comisión de Servicios 4 puestos de Nivel 2 (CD 27) de Previsión de Nuevas Necesidades para reforzar la gestión del Centro de Investigación Biomédica, Centro de Promoción de Empleo y Prácticas, Estudios de Máster en la Escuela Internacional de Posgrado y área de Seguridad del Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales.
- Se han convocado, por razones de urgencia, una plaza de Médico/a de Empresa y otra de Enfermero/a de Empresa de las Escalas Profesionales (Interinos), al objeto de la acreditación del área de salud como Centro Médico.

Personal Laboral:

- Realización del Curso de Profesionalización para las categorías de Técnicos/as Auxiliares de Conserjería y Técnicos/as Especialista de Bibliotecas, Archivos y Museos y Técnicos/as Especialistas de Laboratorio. Edición 2016. Convocatoria de la Edición de 2017.
- Se han desarrollado los concursos de traslados de las categorías profesionales de Técnicos/as Especialistas de Laboratorio, Encargados/as de Equipo de Conserjerías, Técnicos/as Auxiliares de Conserjerías, y Técnicos/as Auxiliares de Limpieza, con la participación de cerca de 600 trabajadores y trabajadoras.
- Se han desarrollado las Promociones internas de la categoría profesional de técnico/a especialista de: laboratorios de Edafología, Anatomía y Esterilización, de Bibliotecas y Recepcionista, y 8 plazas de Técnicos Especialistas de Servicios Técnicos, Obras y Mantenimiento.
- Se han iniciado los trámites para desarrollar las Promociones Internas de Técnico de Laboratorio de Electrónica, de Físico Química, Química Inorgánica, habilidades y simulación en Medicina, Esterilización, Director de Seguridad, Técnico Auxiliar de Laboratorio en Animalario, Encargado Equipo en Ceuta y Melilla, Técnico de Medios Audiovisuales en Ceuta, y se han dado los Encargos de Funciones de Especialistas a todos/as los/las que superaron las pruebas realizadas a tal efecto.
- Se ha desarrollado las plazas de acceso libre de un Técnico de Ciencias de la Computación e Inteligencia Artificial y se ha convocado una plaza de Técnico/a de Grado Medio(Trabajador/a Social.)

Objetivo 6: Diseñar un nuevo Plan Integral de Formación del PAS.

Principales actuaciones

- Se ha modificado el **Acuerdo de Áreas de Formación** del Personal Laboral, que sirve de base tanto para la formación como para la promoción del personal laboral.
- Se ha desarrollado el **Plan de Formación del PAS 2015/2016**, que ha supuesto la impartición de un total de 3.302 horas de docencia, distribuidas en 107 acciones formativas distintas, destacando el importante esfuerzo en la formación para el puesto de trabajo (adecuación profesional) con 49 acciones formativas y la formación en idiomas (principalmente inglés) y su acreditación (nivel B1 y B2).

■ PROPUESTA DE ACTUACIONES PARA 2017

Las acciones que se proponen para 2017 se corresponden con el despliegue del Plan Estratégico de Recursos Humanos PAS, y están relacionadas fundamentalmente con sus 5 ejes estratégicos de la política de PAS:

Análisis y descripción de puestos de trabajo. (ADP)

- Se completará el cuestionario de tareas, ampliando el mismo a las funciones de los distintos puestos.
- Se irán añadiendo al análisis los factores clave descritos en el documento de elaboración de RPT.

Relación de puestos de trabajo (RPT)

- Primer semestre: Se continuará con las visitas a los distintos Centros y Servicios para recopilar los datos sobre las estructuras y funciones. Se elaborará el primer borrador de documento.
- Segundo semestre: Se presentará el primer borrador de documento para iniciar la correspondiente negociación con los órganos de representación. El objetivo es disponer de una nueva RPT con fecha 2017.

Carrera Profesional:

- Se ejecutará la OPE 2015 de PAS funcionario. (Bibliotecas y Medicina de Empresa)
- Se convocará concurso de méritos para la provisión de puestos de PAS funcionario.
- Se convocarán plazas para la promoción interna a las escalas del personal de administración y servicios funcionario.
- Se desarrollarán los modelos de funcionarización de puestos en la nueva estructura de RPT
- Se iniciará la negociación del modelo de carrera horizontal que acompañará a la negociación de la RPT.
- Se continuará con la cobertura de los puestos vacantes de personal de administración y servicios laboral (promoción interna y traslados)
- Se implantará un nuevo acuerdo de encargo de funciones de categoría superior que sustituya al actual modelo de rotaciones y provisionalidad.
- Se propondrá un nuevo baremo para los procesos selectivos de personal laboral (promoción interna y acceso libre), así como para los concursos de traslados.
- Se establecerá un plan de acción para la estabilización de funciones de naturaleza estructural que actualmente están siendo desempeñadas por personal temporal.

Evaluación del desempeño.

- Se establecerá un nuevo modelo de evaluación del desempeño que sustituya al actual Acuerdo, basado en la evaluación individual de la conducta profesional (competencias) y del logro de objetivos (rendimiento).

Formación del PAS.

- Se realizará un estudio de áreas de gestión deficitarias al objeto de establecer líneas formativas que permitan diseñar planes de carrera y sucesión.
- Se iniciará, junto con el proyecto de RPT, la elaboración de los perfiles formativos de los puestos de trabajo.
- Se propondrá un nuevo Acuerdo de Formación del PAS.

