

Personal Técnico, —————> de Gestión y de Administración y Servicios

AliciaRubio

Una rectora para
toda la
universidad

aliciarubioumu.es





El Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios constituye una pieza esencial para el funcionamiento cotidiano de la universidad y para la calidad del servicio público que esta presta.

Sin su trabajo, compromiso y conocimiento especializado no sería posible sostener con eficacia la actividad académica, investigadora, administrativa y de atención a la comunidad universitaria. Por ello, es imprescindible situar al PTGAS en el centro de la acción de gobierno, no solo desde el reconocimiento institucional de su labor, sino también mediante políticas concretas que mejoren sus condiciones de trabajo, aporten estabilidad, refuercen la claridad organizativa y favorezcan un mejor ajuste entre las funciones desempeñadas, los puestos existentes y las necesidades reales de los servicios. Apostamos por una política de promoción de la estabilidad laboral, mejor distribución de las cargas de trabajo,

fortalecimiento de las competencias, impulso del desarrollo profesional y reducción de la complejidad burocrática. Todo ello permitirá que nuestro PTGAS se encuentre más motivado y realice sus funciones en un mejor clima laboral, lo que resulta imprescindible para que la Universidad de Murcia pueda seguir creciendo.

Este apartado recoge, en definitiva, una propuesta de fortalecimiento del PTGAS como colectivo estratégico para el presente y el futuro de la Universidad de Murcia, desde una visión basada en la escucha, la profesionalización, la transparencia y la mejora real de la organización.

Objetivo 1

Situar al PTGAS en el centro de la acción de la Gerencia, garantizando estabilidad, claridad organizativa, conciliación y adecuación entre funciones, puestos y necesidades reales de los servicios.

Medida 1

Estudio y actualización de la Relación de Puestos de Trabajo

La actual Relación de Puestos de Trabajo (RPT) presenta signos de obsolescencia que han sido señalados de forma reiterada por el propio PTGAS. Asimismo, el proceso de escucha y diálogo con los distintos colectivos ha puesto de manifiesto la existencia de desajustes entre funciones, responsabilidades y niveles de los puestos, así como desequilibrios en la estructura organizativa de los servicios. Ante esta realidad, se impulsará un proceso de revisión integral que abarque tanto la RPT como la organización efectiva del trabajo, con el objetivo de adecuar los puestos a las funciones realmente desempeñadas, mejorar la coherencia de la estructura y garantizar un reconocimiento adecuado del trabajo del PTGAS. Este proceso se llevará a cabo mediante un análisis riguroso y participado, incorporando el conocimiento del propio personal y favoreciendo el diálogo con los servicios.

Entre los ejemplos más claros de estas disfunciones se encuentran las Unidades de Gestión Académica (UGAD), caracterizadas por la amplitud y diversidad de las funciones que desarrollan, lo que exige revisar su encaje organizativo y abordar su redefinición desde el consenso, en términos de eficacia, reconocimiento y adecuación a la estructura administrativa.

Asimismo, se han identificado situaciones en distintos colectivos —como el personal técnico de laboratorio, auxiliares de servicios o el personal de decanatos y secretarías de centro— en las que los niveles de los puestos no se corresponden con las funciones y responsabilidades efectivamente desempeñadas, lo que requiere una revisión que permita garantizar una estructura más justa y coherente.

Medida 2

Promoción interna, acceso a subgrupos superiores

Impulsaremos la promoción interna como vía de desarrollo profesional del PTGAS, facilitando el acceso a categorías superiores mediante procesos de promoción entre subgrupos funcionariales.

Las convocatorias se planificarán con antelación suficiente y se basarán en criterios objetivos, transparentes y previamente conocidos, entre los que se tendrán en cuenta la antigüedad, las titulaciones, la experiencia en el puesto y otros elementos relacionados con el desempeño, garantizando procesos previsibles, equitativos y con plena seguridad jurídica.

Medida 3

Progresión de niveles de los puestos

Se articulará un sistema que permita la progresión en los niveles de los puestos, con el fin de adecuarlos a las funciones y responsabilidades efectivamente desempeñadas. Este sistema permitirá reconocer y articular subidas de nivel de forma estructurada, justa y vinculada a la realidad del trabajo, teniendo en cuenta la experiencia acumulada, la evolución de las funciones del puesto y otros elementos relacionados con el desempeño, garantizando una aplicación coherente, equilibrada y alineada con las necesidades de la organización.

Medida 4

Mejora del concurso de traslados y de los procesos de provisión de puestos

Ordenaremos y negociaremos la mejora de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, con especial atención al concurso de traslados, con el objetivo de hacerlo más claro, ágil y previsible.

Se reforzará la periodicidad de las convocatorias, la transparencia de los procesos, la definición de criterios de valoración claros y los plazos de resolución, facilitando que el personal pueda planificar su movilidad y desarrollo profesional con mayor seguridad.

El objetivo será avanzar hacia un sistema más ordenado y equilibrado, que favorezca la movilidad interna y contribuya a una mejor organización de los servicios.

Medida 5

Impulsaremos una revisión integral de las normativas de gestión de personal actualmente obsoletas

Priorizando aquellas normativas que afectan directamente a la organización del trabajo y a la gestión de los recursos humanos, como las relativas a provisión de puestos de trabajo, promoción interna temporal, concursos y movilidad, jornada, horarios, permisos y otras condiciones de trabajo, con el fin de disponer de un marco normativo más claro, actualizado y coherente.

Medida 6

Elaboraremos un plan plurianual de estabilización y cobertura de vacantes estructurales del PTGAS

Este plan partirá de un diagnóstico previo de la situación de la plantilla, analizando vacantes, necesidades estructurales y distribución de efectivos, y establecerá medidas objetivas para su ejecución, con el objetivo de mejorar la estabilidad, reducir la temporalidad y garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios.

Medida 7

Mejoraremos la planificación de sustituciones y la organización de las cargas de trabajo

Abordaremos las cargas de trabajo del PTGAS mediante la implantación de un sistema objetivo de medición y evaluación que permita identificar desequilibrios entre unidades y puestos. Este sistema servirá como base para la toma de decisiones en materia de refuerzos y planificación de recursos humanos.

Medida 8

Mejoraremos la estabilidad del personal interino

Mediante la negociación de mecanismos que favorezcan su continuidad y su mantenimiento en las listas de espera y articulando fórmulas que reconozcan la experiencia y participación en procesos selectivos.

Medida 9

Promoveremos la estabilidad de los temarios de los procesos selectivos entre convocatorias

Salvo en aquellos aspectos estrictamente necesarios derivados de cambios normativos, procurando además la publicación orientativa de la bibliografía de referencia correspondiente.

Medida 10

Elaboraremos y publicaremos una planificación anual de convocatorias de empleo

Elaboraremos y publicaremos una planificación anual de convocatorias de empleo, que permita al PTGAS conocer con antelación las previsiones de procesos selectivos y facilitar la preparación y organización personal.

Medida 11

Incluiremos tramos de carrera en pagas extraordinarias

Impulsaremos la inclusión de los tramos de la carrera profesional del PTGAS en las pagas extraordinarias, condicionada a la disponibilidad presupuestaria.

Objetivo 2

Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y promover un buen clima laboral

Medida 1

Elaboraremos una nueva normativa de jornada, horarios, flexibilidad y permisos

Elaboraremos, en los 100 primeros días de mandato y, en diálogo con la representación del personal, una nueva normativa de jornada, horarios, flexibilidad y permisos, con criterios homogéneos para toda la Universidad de Murcia, que aporte mayor seguridad jurídica, claridad organizativa y facilite la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.

Medida 2

Promoveremos un marco estable de flexibilidad horaria y organización del tiempo de trabajo

Adaptado a las características de los distintos servicios y orientado a compatibilizar la calidad del servicio público con el bienestar del personal.

Medida 3

Implantaremos de forma efectiva la jornada de 35 horas

De acuerdo con la normativa aplicable y las posibilidades organizativas de los servicios.

Medida 4

Ampliaremos las bandas de flexibilidad horaria

Permitiendo adelantar el inicio de la jornada a las 7:30 horas, con el fin de facilitar la conciliación y la organización del tiempo de trabajo.

Medida 5

Ampliaremos el periodo de jornada reducida de verano

Extendiéndolo del 15 de junio al 15 de septiembre.

Medida 6

Incluiremos como deber inexcusable el permiso por asistencia a tutorías en edad escolar

Y el de acompañamiento médico a hijos/as a cargo, familiar mayor de 65 años o con discapacidad, en sustitución del actual permiso limitado a 4 días anuales.

Medida 7

Desarrollaremos y difundiremos un protocolo institucional de actuación ante alertas meteorológicas

Y situaciones de emergencia, accesible y permanentemente actualizado, que permita a toda la comunidad universitaria conocer de forma clara cómo actuar en función del municipio en el que resida o desde el que se desplace, sin necesidad de esperar a comunicaciones extraordinarias del Rectorado.

Medida 8

Fomentaremos un clima laboral basado en el respeto

El diálogo y el reconocimiento institucional del trabajo del PTGAS, promoviendo espacios de escucha y participación que contribuyan a mejorar la organización y el funcionamiento de los servicios.

Medida 9

Revisaremos el modelo de teletrabajo

Una vez consolidada su implantación, con el objetivo de evaluar su desarrollo y, en su caso, adaptarla a las necesidades organizativas y profesionales, todo ello desde el diálogo con la representación del personal.

Objetivo 3

Reducir la complejidad administrativa, mejorar los tiempos de respuesta y aumentar la calidad del servicio interno mediante procesos claros, estandarizados y orientados al trabajo real.

Medida 1

Revisaremos y simplificaremos los procedimientos administrativos más frecuentes y de mayor impacto

Para identificar duplicidades, trámites innecesarios, requerimientos redundantes y cuellos de botella, en un diálogo constante con los usuarios de estos procesos. Nuestro objetivo será reforzar la eficiencia organizativa y establecer una mejora continua que garantice agilidad y eficacia.

Medida 2

Realizaremos un diagnóstico específico de la carga administrativa que soportan centros, departamentos y servicios

Con especial atención a aquellas unidades que asumen mayores niveles de gestión cotidiana.

Medida 3

Promoveremos la elaboración y difusión de modelos normalizados

Guías breves y listas de comprobación para los trámites más habituales, de forma que estén disponibles herramientas sencillas que faciliten la preparación de documentación, evitando errores, devoluciones y retrasos.

Medida 4

Impulsaremos una administración electrónica útil y realista

Que no se limite a trasladar la burocracia actual al entorno digital, sino que sirva para simplificar procesos, ahorrar tiempo y mejorar la experiencia de uso.

Medida 5

Avanzaremos hacia una mayor interoperabilidad entre las distintas aplicaciones y plataformas corporativas

Evitando la fragmentación de información, la duplicidad de tareas y la necesidad de introducir reiteradamente los mismos datos en sistemas distintos.

Medida 6

Mejora y adecuación de las aplicaciones TIC

La Universidad cuenta con un área de Tecnologías de la Información de alto nivel, integrada por profesionales altamente cualificados cuyo trabajo resulta esencial para el funcionamiento de la institución. No obstante, se han identificado áreas de mejora en algunas de las aplicaciones que prestan servicio a las distintas unidades. Ante esta situación, se impulsará un estudio sistemático de necesidades y solicitudes, que permita evaluar el grado de adecuación de las herramientas existentes y orientar su mejora, adaptación o rediseño, garantizando una respuesta más eficaz a las demandas organizativas.

Objetivo 4

Fortalecer las competencias del PTGAS,
para una gestión universitaria moderna y de calidad.

Medida 1

Elaboraremos un Plan Anual de Formación del PTGAS

Que integre las necesidades reales tanto de las personas como de los puestos de trabajo y de la organización. El plan se alineará con los cambios normativos y los procesos de mejora organizativa, priorizando aquella formación que tenga una aplicación directa en el desempeño profesional, el desarrollo de carreras y la mejora del funcionamiento de los servicios.

Medida 2

Impulsaremos un modelo de formación basado en el propio puesto de trabajo

Complementario a la formación fuera del puesto o en entidades externas, que facilite el aprendizaje práctico y la transmisión del conocimiento entre profesionales de la propia Universidad. Este modelo incluirá, entre otros, formación práctica desarrollada en los propios servicios, programas de acompañamiento o mentoring interno, sesiones de actualización normativa y procedimental o intercambio de buenas prácticas entre unidades administrativas.

Medida 3

Desarrollaremos itinerarios formativos en gestión universitaria

Orientados a ámbitos clave como la gestión de personal, la gestión económica, la contratación pública, la administración electrónica o la atención a la comunidad universitaria, con el objetivo de reforzar la profesionalización del PTGAS y facilitar su desarrollo profesional.

Medida 4

Reconoceremos la participación del PTGAS en actividades formativas internas

Valorando la implicación de quienes contribuyen a la transmisión de conocimiento dentro de la organización y fomentando una cultura de aprendizaje compartido y mejora continua.

Medida 5

Aprovecharemos el Plan de Relevo Generacional aprobado por la Universidad

Como instrumento para facilitar la transición del conocimiento en puestos clave, promoviendo la transferencia de experiencia entre profesionales mediante el uso de puestos espejo, y garantizando la continuidad del conocimiento organizativo en los servicios.

Objetivo 5

Asegurar una Gerencia eficaz, coordinada y alineada con los objetivos estratégicos del equipo rectoral, promoviendo una gestión racional, transparente y orientada a la mejora.

Medida 1

Estableceremos un comité de coordinación entre la Gerencia y los Vicerrectorados

Con reuniones periódicas que permitan compartir información, anticipar necesidades organizativas y mejorar la coordinación en la planificación y ejecución de las principales actuaciones de gestión.

Medida 2

Determinaremos sistemas de seguimiento de la gestión

Que permitan conocer de forma sencilla el estado de los principales procesos y servicios, mediante indicadores básicos de funcionamiento y revisiones periódicas, facilitando la planificación, la detección de incidencias y la mejora continua de la organización.

Medida 3

Compartiremos periódicamente información clara y accesible

Sobre el funcionamiento de los servicios y el avance de las principales actuaciones de la Gerencia, reforzando la transparencia en la gestión y facilitando que los distintos órganos y unidades dispongan de información útil para el desarrollo de su trabajo.

Objetivo 6

Consolidar la mejora continua como un proceso institucionalizado y habitual, fomentando una cultura de gestión enfocada a optimizar la calidad de los servicios y la eficiencia operativa de la universidad.

Medida 1

Impulsaremos la participación del PTGAS en iniciativas de mejora organizativa

Promoviendo espacios en los que los propios servicios puedan identificar problemas, proponer soluciones y compartir experiencias que contribuyan a mejorar el funcionamiento de la administración universitaria.

Medida 2

Apoyaremos la identificación, difusión e implantación de buenas prácticas de gestión

Facilitando que aquellas iniciativas que hayan demostrado resultados positivos en determinados servicios puedan extenderse progresivamente al conjunto de la organización.