

15

Gerencia

Modernización y simplificación de una gestión participativa y colaborativa, centrada en las personas, la transparencia, la ética y la igualdad

Contenido

1. Plantilla del personal de administración y servicios
2. Modificaciones en la estructura organizativa y política de recursos humanos
3. Empleo público y convocatorias
4. Carrera profesional y valoración de resultados profesionales
5. Formación y capacitación del personal
6. Planificación y mejora de la gestión
7. Gestión eficiente y racionalización
8. Conciliación de la vida familiar y laboral y acción social

1. Plantilla del Personal de Administración y Servicios

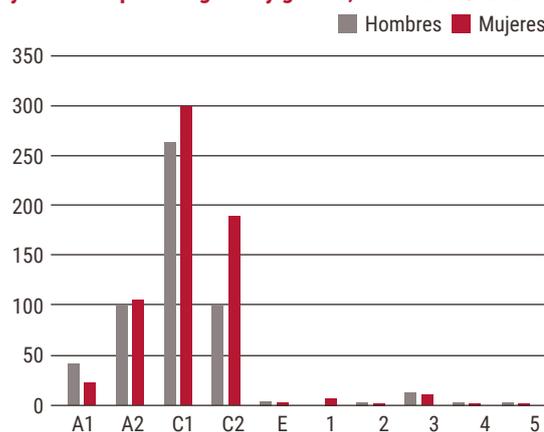
El número de efectivos de personal de administración y servicios de estructura en servicio activo a 30 de junio de 2021 es de 1.177 personas, frente a las 1.161 del curso académico 2019-2020 [Tabla GER. 1 y 2 y Gráfico GER.1].

2. Modificaciones en la estructura organizativa y política de recursos humanos

La política de recursos humanos del personal de administración y servicios de la UCLM se implementa a través del Documento «Estructura Organizativa y Política de Recursos Humanos», aprobado por el Consejo de Gobierno de la UCLM. Es un instrumento alineado con los requerimientos de la cultura organizativa, el desarrollo de la misión, visión y valores de la Organización además de la normativa estatal y autonómica (Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de Empleo de Castilla-La Mancha, ...), que tiene una continua revisión y adaptación. Durante este período se han realizado y aprobado en el Consejo de Gobierno **las modificaciones relativas a la adecuación de la plantilla a la nueva estructura del Consejo de Dirección** (reorganización y creación de nuevos Vicerrectorados).

Del mismo modo, en el mes de noviembre de 2020, se aprobaron por el Consejo de Gobierno **las modificaciones**

Gráfico GER.1. Distribución del personal de administración y servicios por categorías y género, curso 2020/-2021



de los baremos de concurso general de méritos y concurso específico de méritos para la provisión de los puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo del personal de Administración y Servicios.

Se han iniciado las **reuniones con las organizaciones sindicales y el establecimiento de un calendario de actuación** para tratar, entre otros, los siguientes asuntos:

- Modificaciones y adaptaciones de la **RPT**.
- Regulación de la **participación del PAS en los cursos de enseñanzas propias y actividades**.

Tabla GER.1. Régimen jurídico del personal de administración y servicios curso 2020-2021

Grupo profesional	Curso 2019/20	Curso 2020/21
Funcionarios de carrera e interinos	1.106	1.130
Laboral	55	47
Total Efectivos	1.161	1.177

Tabla GER.2. Distribución por sexos del personal de administración y servicios curso 2020-2021

Grupo profesional					
Personal funcionario	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
A1	41	25	66	62,12%	37,88%
A2	99	104	203	48,77%	51,23%
C1	267	299	566	47,17%	52,83%
C2	101	188	289	34,95%	65,05%
E	4	2	6	66,67%	33,33%
	512	618	1.130	45,31%	54,69%
Personal laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
1		6	6	0,00%	100,00%
2	1	1	2	50,00%	50,00%
3	22	12	34	64,71%	35,29%
4	1	1	2	50,00%	50,00%
5	1	2	3	33,33%	66,67%
	25	22	47	53,19%	46,81%
Totales	537	640	1177	45,62%	54,38%

- Establecimiento de una periodicidad para la oferta de empleo público.
- Las convocatorias de promoción interna y concurso y el fortalecimiento de la formación.

3. Empleo público y convocatorias

Se ha realizado la **convocatoria de Libre Designación** para la provisión de puestos de trabajo, de acuerdo con la modificación de la relación de puestos de trabajo aprobada en el anterior Consejo de Gobierno y las necesidades de la nueva estructura del área de asistencia a la dirección.

Se ha realizado la **convocatoria del concurso específico de méritos** para la cobertura de puestos por personal funcionario de esta Universidad. Se incluyen los **puestos que se encuentran vacantes** y cuya forma de provisión según la RPT es el concurso específico.

Se ha publicado la **convocatoria de promoción interna** de hasta 122 plazas de las diferentes escalas de administración general, administración especial, escalas Administrativa y técnico de Servicios por el turno de promoción interna vertical directa en el puesto de trabajo para personas con discapacidad y escalas de gestión, administrativa y auxiliar administrativa, por el turno ordinario de promoción interna horizontal [Tabla GER.3].

Se han **actualizado los temarios** que son requeridos en las convocatorias de promoción interna para aquellas escalas que están incluidas en las ofertas de empleo público 2019-2020, en cuanto a criterios de actualización de normativa, unificación de epígrafes comunes y revisión de la procedencia de los contenidos.

Asimismo se ha realizado la **convocatoria para el curso acceso a C1**, a efectos de habilitación para que el personal funcionario de carrera que no tiene la titulación requerida pueda participar en los procesos selectivos de promoción interna que se convoquen para dicho subgrupo, en los 2 años siguientes.

4. Carrera profesional y Valoración de Resultados Profesionales

Se ha realizado la **convocatoria del cambio de importe de tramo de carrera profesional horizontal** por niveles o niveles adicionales. Los importes consolidados son abonados en la nómina mensual de cada empleado.

Desde el 30 de junio de 2020, el **procedimiento para la solicitud de reconocimiento de nuevo tramo de carrera profesional horizontal** del PAS es abierto durante el año, pudiendo ser solicitado en el momento del cumplimiento de los requisitos siendo los efectos administrativos y económicos de la resolución de reconocimiento de nuevo tramo de carrera profesional del día uno del mes siguiente a la fecha de solicitud.

Se ha realizado la **convocatoria del cambio de importe de tramo de carrera profesional horizontal por niveles**



Foto GER.1. Pdf interactivo Plan de Formación PAS 20/21

o niveles adicionales. Los importes consolidados son abonados en la nómina mensual de cada empleado.

Se ha procedido al **Abono de la Valoración de Resultados Profesionales (VRP)** realizada en 2020 con efectos en 2021, para la que se destinó el importe de 2.579.612,71 euros, sin costes sociales, de la que se han visto beneficiadas 1.093 personas.

5. Formación y capacitación del personal

Los Planes de Formación anuales del PAS constituyen el instrumento idóneo para definir el **mapa de formación** de cada una de las áreas de gestión, los contenidos formativos por niveles y módulos en cada área y la identificación y desarrollo de las capacidades de las personas de la organización. El Plan es participativo y consensado, configurado a demanda de los interesados, impartido por parte de los propios empleados, homologando la formación en idiomas acreditada, impulsando el uso de las TIC e incrementando la satisfacción de la formación impartida y mejorando el proceso de evaluación de las acciones formativas.

Durante el curso 2020-2021 se han desarrollado los **Planes de Formación para los años 2020 y 2021** [Tabla GER.4 y Foto GER.1], los cuales garantizan la realización de hasta 40 horas de formación por persona y año, abriendo la posibilidad de realizar 60 horas de formación, según las disponibilidades. El primero de ellos ofertó un catálogo propio de 97 cursos y 237 ediciones de las que el 50% fueron nuevas acciones formativas respecto al año anterior. Como complementos formativos se ofrecieron los 42 cursos ofertados en el plan campus virtual compartido G9.

Para el año 2021 se presentó un catálogo propio de 84 cursos y 218 ediciones de las que el 43% fueron nuevas acciones formativas respecto al año anterior. Como complementos formativos se ofrecieron los 47 cursos ofertados en el plan campus virtual compartido G9. Este último plan potencia las siguientes grandes líneas formativas:

- Impulsar la formación en entornos de trabajo productivos.
- Mejorar la gestión de la comunicación horizontal con Teams.
- Continuación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Recondicionar la formación en idiomas.
- Renovar la formación en el uso y manejo de los desfibriladores.
- Apoyar la formación en materia de igualdad.

Tabla GER.3. Promoción interna

Promoción interna vertical			
Subgrupo	Escala	Especialidad	Nº
A1	Técnica		6
A1	Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información		2
A1	Facultativa de Archivos, Bibliotecas y Museos		2
A2	Gestión		15
A2	Gestión de Sistemas e Informática		9
A2	Ayudante Archivos, Bibliotecas y Museos		5
C1	Administrativa		17
C1	Técnico de Servicios		38
A1	Técnico Superior, Cometido Especial	Prevención y Medio Ambiente	1
A1	Técnico Superior, Cometido Especial	Calidad	1
A1	Técnico Superior, Cometido Especial	Publicaciones	1
A1	Técnico Superior, Cometido Especial	Gestión de Infraestructuras	1
A2	Técnico Medio, Cometido Especial	Audiovisuales	2
A2	Técnico Medio, Cometido Especial	Mantenimiento	1
A2	Laboratorio, Técnico Medio	Sistemas Informáticos	1
A2	Laboratorio, Técnico Medio	Química Inorgánica, Orgánica y Bioquímica	1
A2	Laboratorio, Técnico Medio	Mecánica Aplicada e Ingeniería de Proyectos	1
A2	Laboratorio, Técnico Medio	Ciencia y Tecnología Agroforestal	1
A2	Laboratorio, Técnico Medio	Ciencias Ambientales	1
C1	Laboratorio, Técnico Auxiliar	Enfermería	1
C1	Laboratorio, Técnico Auxiliar	Ciencias Médicas	1
Promoción interna vertical. Turno Discapacidad			
Subgrupo	Escala	Especialidad	Nº
C1	Administrativa		2
C1	Técnico de Servicios		5
Promoción interna horizontal			
Subgrupo	Escala	Especialidad	Nº
A2	Gestión		1
C1	Administrativa		2
C2	Auxiliar Administrativa		4

Tabla GER.4. Acciones formativas para el personal de administración y servicios

Acciones formación PAS	Plan 2020	Plan 2021
Cursos Plan propio UCLM	97	84
Campus G9	42	47
Total de efectivos	139	131

6. Planificación y mejora de la gestión

Se está diseñando el nuevo **Plan Director de Gestión 2021-2024** [Figuras GER. 1 y 2], que será eminentemente colaborativo y con una doble vertiente. Por un lado, fomentará la comunicación interna y la coordinación entre las áreas y unidades para solventar los posibles fallos de servicio hacia los usuarios, cuando los servicios que se prestan dependen de varias unidades o varias áreas. Las acciones que se planteen por los diferentes equipos de trabajo deberán ser, preferentemente, de realización conjunta interdisciplinar. Por otro lado, es, no solo necesaria, sino obligada la presencia y participación de los grupos de interés (estudiantes, receptores de servicio, etc.) en el diseño de las acciones, debiendo hacer constar sus opiniones expresadas al efecto, así como las expectativas que tienen respecto a nuestros servicios, sobre todo en lo relacionado con la simplificación. A tal fin todas las áreas/unidades constituirán un **grupo de trabajo de usuarios**.

El nuevo Plan Director de Gestión 2021-2024 estará completamente alineado con los ejes institucionales, contando con la siguiente estructuración:

- Eje director 1. **Simplificación** y digitalización de los procesos administrativos y de gestión de los **estudiantes**.
- Eje director 2. **Simplificación** y digitalización de los procesos administrativos y de **gestión internos**.
- Eje director 3. **Transparencia** e información en la gestión.
- Eje director 4. **Estructuras** organizativas de gestión y desarrollo de las personas.
- Eje director 5. Mejora de la gestión para la docencia;
- Eje director 6. **Gestión para la investigación** y la transferencia de conocimiento.
- Eje director 7. Acciones de la gestión para los **ODS** (Objetivos de Desarrollo Sostenible).
- Eje director 8. Mejora en el **liderazgo, comunicación y coordinación** de las áreas.
- Eje director 9. Mejora en la **atención al usuario** de las áreas/unidades.
- Eje director 10. Mejora en **rendimiento interno** del área/unidad.

Del mismo modo, en el curso académico que comienza se realizará una **Encuesta General de Percepción de la Calidad de los Servicios** hacia nuestros usuarios, lo que permitirá adecuar perfectamente las acciones de mejora.

7. Gestión eficiente y racionalización

Para la consecución de la simplificación de la gestión económica se han adoptado las siguientes actuaciones:

- **Simplificación en la tramitación de los contratos menores** con la adaptación de los límites que antes se establecían por proveedor y objeto en cómputo anual, para pasar de referenciarse a cada adquisición y servicio, entendida como acto económico diferenciado. Del mismo modo, ante deter-



Figura GER.1. Impacto de los diferentes ejes en los usuarios y estructuras

minados gastos, la realización de propuesta previa podrá efectuarse posteriormente al gasto hasta 30 días después de estos, en los siguientes casos: a aquellos gastos de 150 euros o menos, e independientemente del importe, aquellos relativos a gastos imprevistos, de emergencia o de importe incierto, convocatoria de premios, comidas de trabajo, publicaciones científicas en revistas especializadas y de inscripción en congresos y jornadas, en los que el pago se realiza directamente a la organización.

- **Simplificación en la facturación a la UCLM**, puesto que aunque por norma general todas las facturas deberían ser electrónicas, con punto de entrada en FACE, podrán presentarse en papel (o documento PDF) las siguientes: todas aquellas de importe igual o inferior a 150 euros e independientemente del importe, las que puedan realizar fundaciones o asociaciones sin fin de lucro, de restauración y comidas de trabajo, gastos imprevistos o similares, trámites aduaneros, facturas endosables a otros interesados y de proveedores extranjeros que por motivos de imposibilidad técnica no puedan hacerlo. Además, excepcionalmente para proyectos de investigación y situaciones de cierre de ejercicio, con el fin de no dificultar su justificación, las vicegerencias de campus podrán autorizar la emisión de factura no electrónica a proveedores nacionales.

- **Simplificación en la autorización de pagos anticipados** ya que no será necesaria la solicitud a la Gerencia, sino que bastará con la motivación en el expediente y adjuntar a éste la petición del proveedor de dicho pago.

Con el objetivo de la racionalización de la contratación, se han realizado las siguientes actuaciones:

- Se han licitado los **nuevos contratos de seguro de responsabilidad civil del personal de la universidad y de responsabilidad civil y de accidentes para estudiantes**, los cuales contemplan las adaptaciones necesarias, en dos lotes, para la cobertura necesaria en estas contingencias.

- Se ha licitado, conjuntamente con el Vicerrectorado de Coordinación, Comunicación y Promoción y adjudicado **un contrato de patrocinio publicitario con concesionarios de vehículos oficiales**, a través del cual, la Universidad dispondrá de 5 vehículos cedidos para el cumplimiento de sus fines.
- Se está preparando **la licitación del nuevo contrato de seguridad y vigilancia en la UCLM**, que contemplará mejoras importantes en cuanto a la prestación de dicho servicio.

8. Conciliación de la vida familiar y laboral y acción social

El **Plan de Teletrabajo** implantado en la UCLM resulta un instrumento adecuado para la conciliación personal y familiar de los empleados con el medio laboral, habiendo sido una de las primeras universidades en llevarlo a cabo. Esta forma de organización supone importantes beneficios, además de la conciliación, que inciden en la mayor flexibilidad horaria y mayor autonomía del empleado, en la potenciación del trabajo por objetivos y su definición y evaluación, así como en la modernización de la gestión con el uso de las TIC.

De ese modo, se realizó una **nueva convocatoria ordinaria de teletrabajo** que, como novedad, permanecerá abierta durante el año, de modo que se puedan presen-



Foto GER.3. Escuelas de Verano de la UCLM 2021

tar proyectos en cualquier momento. En el momento actual, más de 300 PAS se benefician de esta iniciativa.

En este curso académico se ha reanudado, con una gran acogida, **el servicio de Escuelas de Verano para los hijos e hijas del personal de la UCLM [Foto GER. 3]**. Distribuido en tres turnos, se ha llevado a cabo desde el día 22 de junio hasta el 30 de julio. Con las adaptaciones necesarias a la situación sanitaria actual, se han podido ofertar hasta 84 plazas por turno y campus.

Se han resuelto y abonado las cantidades relativas a las **Ayudas de Acción Social 2019**, sujetándose al límite marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, lo que ha supuesto un importe total de 360.879,17 euros.

Figura GER.2. Impacto de los diferentes ejes en los usuarios y estructuras

