

objetivos y acciones sectoriales y, por otra parte, en cinco planes horizontales que afectaran a todas las áreas: Administración electrónica, Contabilidad y optimización de costes, Comunicación interna, Sistema de información y Plan de formación. Las áreas han trabajado sobre el plan que se presentará en su versión preliminar en la primera semana de febrero.

Paralelamente, y en colaboración con las organizaciones sindicales, se está elaborando una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) para la institución académica. ¿En qué punto se encuentra esta acción?

Efectivamente, estamos trabajando con las organizaciones sindicales dentro del marco del Acuerdo sobre Canales de Participación Sindical firmado en el mes de marzo de 2008. Concretamente, es el Grupo de Ámbito I del Acuerdo el que está inmerso en la elaboración de la nueva Relación de Puestos de Trabajo. Quiero resaltar que no se trata sólo de una nueva RPT, sino de un nuevo modelo organizativo, por lo que su elaboración es más compleja.

En este momento, el grupo está analizando con detalle e intensidad todas las propuestas y documentos generados al efecto: nuevo modelo de jornadas, flexibilidad organizativa, carrera profesional, gestión por competencias, estructura organizativa y estructura retributiva, básicamente. Se ha intensificado el ritmo

de las reuniones, con el objetivo de presentar la propuesta completa del nuevo modelo en las próximas semanas.

El documento, en su formulación inicial, está sobre la mesa; ahora, lógicamente, hay que mejorar, completar y adaptar los contenidos de cada una de las propuestas para que den respuesta a todas las situaciones y necesidades y definir su reglamento de implantación. La RPT final contendrá en principio los siguientes apartados: contexto, metodología, principios inspiradores, política de recursos humanos, organigramas, puestos tipo, estructura organizativa, estructura retributiva y dimensionamiento de las plantillas. Una vez formulada en su totalidad y discutida en la Comisión del PAS, debería ser aprobada por los órganos de gobierno de la institución y, posteriormente, se procederá a su publicación y difusión entre toda la comunidad universitaria, personalizando la comunicación para todo el PAS. En el primer trimestre del año debería estar concluido el proceso.

**Objetivos de la RPT
¿Cuáles son los objetivos fundamentales de la nueva RPT?**

Al hablar de la nueva Relación de Puestos de Trabajo quiero destacar algo que, a mi juicio, resulta fundamental: no se trata sólo de un nuevo escenario organizativo que dará res-

puesta a las necesidades y demandas de servicio trasladadas por la comunidad universitaria, homologará retributivamente y mejorará las condiciones de trabajo de nuestro PAS. Además, pretendemos aprovechar la ocasión para implantar una política de recursos humanos basada en la personas, en su motivación, su desarrollo y su profesionalización y para conseguir extender una cultura corporativa común, en línea con los valores expuestos al inicio de la entrevista.

En cuanto a objetivos concretos, pretendemos que la RPT contenga soluciones organizativas que hagan posible cumplir los retos a los que se enfrenta la gestión, siempre en consonancia con las líneas estratégicas de la institución, marcadas por el rector en su programa. Concretamente, me gustaría destacar cuatro objetivos. En primer lugar la orientación a servicios. Partimos de un sistema de trabajo organizado en procesos y procedimientos. La Administración Electrónica, una realidad exigible por el ciudadano a partir de 2010, así como los planes de modernización a los que están sujetos todas las administraciones públicas, nos exigen este cambio de planteamiento y una reingeniería de los procesos.

En segundo lugar, la flexibilidad como concepto organizativo, traducida en la capacidad para poder adaptar la plantilla a diferentes situaciones, de modo que se puedan abordar los períodos críticos de actividad o las necesidades sobrevenidas con solvencia organizativa.

En tercer lugar, la descentralización de las competencias para asegurar los servicios y sus niveles de calidad dónde existan demandas reales de los mismos.

En cuarto lugar, el diseño de la carrera profesional para nuestro personal de administración y servicios. En este sentido, estamos diseñando un plan que está en consonancia con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, pero que supondrá, sin duda, un avance sobre los desarrollos normativos existentes en la materia y un factor de motivación definitivo, por cuanto a que asegurará posibilidades de desarrollo profesional a todas las personas, reconocerá la aportación individual de cada individuo a la mejora de la calidad de los servicios y se basará en el modelo de gestión por competencias y en un gran plan de formación asociado que permita la capacitación profesional progresiva.

“La RPT contendrá soluciones organizativas para cumplir los retos de la gestión”

Una apuesta decidida por la formación

El gerente asegura que la formación constituye una de las puntas de lanza del nuevo modelo de organización del Personal de Administración y Servicios de esta institución. Incidiendo en la idea de la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de las personas, José Luis Moraga explica que “debemos realizar un gran esfuerzo en su formación, pero, sobre todo, en su capacitación, es decir, en asegurar que se obtienen el conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deban aportar en el puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficacia”. El gerente apunta, en este sentido, que ya durante el

pasado año la Comisión de Formación del Personal de Administración y Servicios adquirió un mayor protagonismo, incrementando la oferta de cursos respecto a años anteriores, sobre todo en la formación de mandos intermedios, una política que mantendrá la Gerencia. “Será la propia comisión la que elabore el Plan de Formación que se derive del nuevo modelo organizativo -explica-, bajo la premisa de la participación en el mismo de todos los trabajadores”. Asimismo, el gerente adelanta que la Gerencia realizará las inversiones necesarias para garantizar una política de formación en igualdad de oportuni-

dades. “Sólo si tenemos éxito en este proceso de capacitación, estaremos asegurando el futuro de nuestra gestión y servicios de forma competitiva y profesional”, señala. Otro de los elementos capitales de esta planificación radica en la formación en nuevas tecnologías, ya que, según el gerente, “debemos asegurar una cultura tecnológica básica para los trabajadores de la Universidad”. No en vano, la Gerencia inaugurará el Campus Virtual del PAS con la puesta en marcha del Plan de 2009, en lo que constituirá una plataforma de formación en formato *on-line* que incluirá la gestión y documentación de los cursos.