

## **Aspectos relativos al personal del área de administración y al del área técnica de laboratorio y la reestructuración departamental.**

Como comentario general, entendemos que no son ideas de consenso, sino lo recogido de las intervenciones de los distintos colectivos representados en el Subgrupo.

Una vez el equipo de gobierno haya redactado la nueva propuesta, para que ésta no se quede en una idea general, solicitamos que se incluya cómo va a implementarse en los distintos departamentos, centros, campus. Cómo van a repartirse las tareas de forma coordinada entre las distintas unidades, servicios y cómo se comunicarán entre ellas.

Creemos que hubiera sido deseable para cada sesión un orden del día más detallado y la posibilidad de tener resúmenes o actas de las mismas. En este documento detallamos nuestros comentarios o puntualizaciones a esas ideas, e incluso alguna reflexión sobre este proceso.

Como idea general pensamos que se ha invertido mucho trabajo y tiempo en realizar una propuesta sin tener en cuenta los protagonistas de la misma, ni sus distintas características. Muchas reuniones en las que han participado y opinado personas sin implicación directa con los departamentos. El peso relativo que se ha dado a éstos, vía sus representantes, ha sido claramente insuficiente; a la vez que ha sido desmesurado el de otros 'actores'. La realidad de los departamentos es muy diferente, y no se puede abordar una reestructuración sin tenerlo en cuenta.

Se podría, en este tiempo, haber contactado con cada equipo de dirección y solicitar que presenten sus números de funcionamiento (no sólo el número de profesores a tiempo completo, que no indica nada por sí solo), entre los que podría estar: el número de tesis, financiación conseguida para investigación, artículos, congresos, proyectos, proyectos de innovación docente, resultados de docencia, actividades de difusión social (centros docentes, empresas, ...), de gestión de las titulaciones (coordinación, comisiones de calidad, ...) y de otras unidades universitarias, de gestión de su presupuesto, consulta sobre el PAS que tienen adscrito, si es suficiente, si se puede redistribuir, si funciona bien...

Aportar memoria de actividades, memoria económica, página web.

En estas entrevistas se podría valorar el factor humano, de relaciones entre los distintos grupos de investigación que lo componen, factor determinante muchas veces del éxito en la colaboración y en el buen funcionamiento.

Y una vez hecho esto, afrontar los casos en los que haya cosas que cambiar.

Reflexiones desde el PAS a las ideas fuerza del subgrupo II

1. Debemos procurar mejorar la estructura actual, salvando las dificultades que implica una gran atomización, sin perder la proximidad del servicio de la actual organización. (Equipo dirección)

¿Qué mejora la propuesta? Varios sectores del subgrupo opinan que no están definidos los problemas existentes y los objetivos de mejora dentro de la estructura departamental. Único problema expuesto: atomización que afecta cuando hay bajas del personal, cuestión que, por otro lado se da igualmente en otros muchos puestos de la Universidad.

2. La respuesta organizativa no puede ser una mera suma aritmética del actual personal de administración y servicios adscrito a los departamentos, es decir, como suma de la agrupación de los departamentos resultado de la reestructuración. Debería obedecer a una lógica distinta enfocada a garantizar un servicio adecuado. (Equipo dirección)  
No se ha explicado el criterio de reorganización del PAS, qué lógica se aplicará distinta de la suma aritmética.
3. La propuesta de reestructuración no busca el ahorro sino la eficiencia económica en un contexto de recursos limitados, con escasas posibilidades de crecimiento y como alternativa a la imposibilidad de seguir incrementando recursos de forma atomizada. (Equipo dirección)  
Se percibe una voluntad de redistribución de efectivos de personal de los departamentos, se interpreta que sobra sin saber en qué datos se sustenta dicha interpretación, a otras unidades existentes o de nueva creación.
4. No todos los centros son iguales, por lo que la propuesta no puede/debe basarse en criterios estándar. (Subgrupo)
5. La propuesta de creación de unidades de atención como las UAD, o la asignación de rrhh en las secretarías de centro para atención departamental, puede tener sentido en centros sin sede departamental y/o en centros de los campus de Huesca y Teruel pero, por contra, puede resultar improcedente en otros. (Subgrupo)  
No a costa de quitar personal de las secretarías de los departamentos actuales.
6. La gestión de la calidad es una necesidad imperiosa y creciente en el ámbito de los centros y departamentos que debería atenderse con recursos especializados.
7. En el ámbito del área técnica es importante que los RR.HH. sigan vinculados a áreas de conocimiento, aunque puedan introducirse criterios de versatilidad. No obstante, siempre y cuando esto no signifique que se difumine la dependencia orgánica y funcional, ni suponga un incremento del número de interlocutores en las prácticas docentes, ni en la labor de apoyo a la investigación.  
“Criterios de versatilidad” es un término demasiado genérico, cuando en las reuniones se aclaró que estaría acotado al departamento al que se pertenece y teniendo en cuenta que esta atención es un apoyo.
8. Debe haber una mayor colaboración y coordinación entre centros y departamentos, así como con servicios centrales y con otras estructuras como la Escuela de Doctorado.
9. Es esencial tener en cuenta la actualización de funciones que actualmente se está realizando para una correcta coordinación de competencias. Todo ello, a pesar de que los Estatutos establecen ya las competencias de los departamentos.
10. Es necesario introducir elementos de flexibilidad en la organización del PAS para que, en todo momento, pueda haber una correcta cobertura y prestación de servicios. Por ejemplo, que la atención departamental, en un momento determinado, pueda ser asumida por otro departamento afín o próximo.  
Durante las reuniones se ha indicado que únicamente puede haber un apoyo para una “primera atención” al usuario, solo en el caso de incidencias. Así, entendemos que el ejemplo va más allá de lo hablado en las reuniones.

11. La dependencia orgánica del PAS de atención departamental podría estar en los centros, esto garantizaría una mejor coordinación y masa crítica.  
Varios sectores del subgrupo están en absoluto desacuerdo con este punto y así se han manifestado en bastantes ocasiones.
12. Si la dependencia orgánica del PAS de atención departamental está en los centros se perderá calidad de atención en el servicio y una mayor carga de trabajo administrativo para el PDI.  
La dependencia del PAS de departamento debe continuar con el departamento, carece de sentido que el PAS de departamento pertenezca a los centros por la imprescindible vinculación de éste con los propios departamentos.
13. La actual estructura de PAS adscrito a departamentos es suficiente para prestar un servicio de calidad y proximidad.  
El término “suficiente” debe sustituirse por “adecuada” ya que es lo manifestado en las reuniones. Lo que se estima adecuada es la estructura, no hay un pronunciamiento respecto a la cantidad de PAS en cada Dpto. concreto ni sobre la categoría que debería tener dicho PAS.
14. Los niveles del personal adscrito a departamentos no son coherentes con las funciones que desarrollan.  
El personal de administración de los departamentos actualmente realiza tareas de gestión, no de simple tramitación a indicación de la dirección del departamento. Teniendo la responsabilidad directa de planificar y resolver muchas de las tareas.
15. Es necesario que la futura organización de los RR.HH. busque una equiparación en situaciones análogas. Actualmente existen desequilibrios de recursos entre unos departamentos y otros sin causa aparente.  
La equiparación de situaciones análogas deberá ser sustentada con datos y cifras comparables. Teniendo en cuenta que en un ámbito global tan heterogéneo como es una universidad generalista, y en especial la Unizar (diversidad de tareas según disciplinas, implantación en varias provincias, numerosos campus, etc), es compleja la comparación.
16. Sería importante crear una estructura central o de campus que permitiera atender a la investigación.  
Sorprende este punto, ya que Gerencia aclaró que esta estructura está siendo tratada y negociada con la DGA y esta desvinculada de la reestructuración departamental.
17. El sistema descentralizado no se puede perder.
18. Es esencial abordar el asunto desde una lógica global, es decir, hay que definir funciones de las distintas estructuras universitarias.  
Por lo comentado en las reuniones a este párrafo se debería añadir: una vez conocidas estas funciones se debe plantear una reestructuración global de la universidad y no solo departamental. ¿Se ha llegado a una definición de la estructura global idónea como resultado del trabajo del subgrupo 1?
19. Hay que hacer una reestructuración porque hay un problema de recursos.  
Gerencia, nos informó de la existencia de un problema que es global a toda la universidad
20. A la hora de proponer soluciones, éstas deben incluir otras estructuras como la coordinación con los SAI.

En el caso de laboratorios también se deberían incluir otras estructuras con las que mejorar la coordinación, como servicios centrales

21. Lo ideal sería mantener la estructura actual pero permitir que, en momentos puntuales, pudiera haber RR.HH. a disposición para prestar un correcto servicio.  
Como ya hemos alegado anteriormente, este apoyo podría ser sobre una atención básica.