

# #ÚNETE AL CAMBIO

PROGRAMA RESUMIDO PTGAS



WE

LOVE

US



P/M

PASTORA MORENO RECTORA

## #ÚNETE AL CAMBIO



El colectivo de personas vinculadas a la institución está cercano a las 80.000 personas. La mayoría son estudiantes, con unos 70.000, más el colectivo de trabajadores que suman unos 7.500. Vivir la universidad implica un clima académico y laboral bueno, en las que las personas tengan apego por la institución, se les reconozcan sus derechos y funcione de forma justa y equilibrada acorde a las responsabilidades de cada persona.

Las medidas generales para los tres colectivos pasan por una gestión más descentralizada, eliminación de burocracia excesiva, procedimientos más claros y simples, eliminar los acuerdos marco y sustituirlos por sistemas dinámicos de adquisición para eliminar sobrecostes, concursos abiertos con agencias de viajes, gabinetes de comunicación por campus, digitalización de todos los procedimientos, poner en funcionamiento definitivamente la unidad de Psicología Aplicada, crear el Observatorio de Inteligencia Artificial, nuevo marco normativo US-SAS, mayor eficacia en el mantenimiento de infraestructuras e iniciar inmediatamente, con préstamos blandos, obras pendientes en Agronomía, Medicina y Farmacia para posteriormente abordar un plan integral de mejoras y ampliación del resto de centros.

El PTGAS es el colectivo que permite el funcionamiento de las estructuras técnicas y administrativas que la universidad precisa. Sus labores, cada vez más especializadas que requieren una gran versatilidad y capacidad de adaptación, deben ser reconocidas.

La Gestión, la Administración y los Servicios de la Universidad la hace el PTGAS y será el PTGAS quien decida, con el acuerdo de los grupos de mejora, las categorías profesionales, la formación que se precisa en cada puesto de trabajo así como su remuneración, de acuerdo al presupuesto de la Universidad de Sevilla. No hay que olvidar en los próximos años muchos trabajadores se jubilarán de la institución, y con las acciones que proponemos podremos afrontar una nueva estrategia en los RR.HH.

Existe un evidente desapego entre los trabajadores de nuestra universidad debido al sistema actual, que se ha vuelto excesivamente burocrático y agotado. El problema se debe principalmente a varios factores que en las reuniones que hemos mantenidos nos señalan:

No existe un modelo que compute las cargas de trabajo.

No existe una clara definición ni de competencias ni de formación para adquirirlas.

Las categorías de los trabajadores no están adecuadas ni a su rendimiento ni a su salario.

## Propuestas:

- > Nueva dirección de RR.HH.
- > Programa específico para las medidas de cargas de trabajo.
- > Eliminación de las categorías profesionales D, para funcionarios, y IV para Laborales. Eliminación del nivel 15.
- > Reducir la complejidad burocrática y acercar la toma de decisiones a las unidades y servicios.
- > Mejorar la carrera profesional y reducir la temporalidad fomentando promociones y concursos de traslado.
- > Transparencia en las bolsas de trabajo y procesos de promoción claros. Trabajadores con la formación adecuada no han podido acceder a plazas por promoción interna, cubriéndose numerosas plazas por Acceso Libre, a veces, de forma opaca.
- > Creación de un marco competencial para las plazas y temarios para oposiciones de cada categoría laboral.
- > Formación según el marco competencial. La formación volverá a computar en las oposiciones.
- > Creación de un cuerpo de Tecnólogos según establece la Ley 14/2011 (expertos en desarrollo tecnológico, personas que realizan una actividad creativa y sistemática para incrementar conocimientos, crear nuevas aplicaciones y transferirlas).
- > Reconocimiento del PTGAS integrados en grupos de investigación y asignación de recursos como investigadores.

# PROGRAMA RESUMIDO PTGAS

- > Fortalecer y dinamizar los grupos de mejoras.
- > Resolver la falta de uniformidad y criterios por centros y departamentos.
- > Mejora de la sede electrónica y de los servicios informáticos.
- > Teletrabajo: Implementación del sistema actual de la Junta de Andalucía: dos días semanales de trabajo remoto y regulación del teletrabajo para trabajadores que tengan personas en situación de enfermedad grave.
- > Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- > Mejoras en la dotación económica de Acción Social.
- > Impulso al estudio de evaluaciones psicosociales del trabajador y su entorno que mejoren el clima laboral.
- > Jornada de Verano: horario de 9 a 14 horas desde el 1 de junio al 15 de septiembre.
- > Tiempo de trabajo reducido anual para mayores de 55 y 60 años mediante acuerdos con agentes sindicales.
- > Plan piloto de jornadas de 4 días semanales para casos de conciliación laboral y diálogo para su implementación en el mandato.
- > Propiciar el paso de personal Laboral a personal Funcionario para quienes lo deseen, con el objetivo de frenar posibles despidos y regulaciones de empleo futuras.
- > Se incorporan los SDA (sistemas dinámicos de adquisición) que pueden evitar hasta 20 millones en sobrecostes por la adquisición en bienes y servicios lo que revertirá en los tres colectivos de nuestra universidad.

