

En la sala Pedro Cerbuna sita en la primera planta del Paraninfo, a las 11:00 horas del día 20 de octubre de 2021, se reúnen, de una parte, la representación institucional de la Universidad de Zaragoza, y de otra, las representaciones de las organizaciones sindicales de la misma, participando en la sesión las personas que al margen se relacionan.

Orden del día:

1. Aprobación, si procede, del acta de la sesión de 16 de julio de 2021, telemática.
2. Informe del Sr. Gerente.
3. Evaluación del Desempeño (asiste como invitada la Directora de la Inspección General de Servicios)
4. Anteproyecto de modificación de la RPT 2021-2.
5. Criterios Oferta de empleo público estabilización.

El Gerente de la UZ propone comenzar la reunión con una presentación relacionada con el punto 3º Evaluación del desempeño a cargo de la Directora de la Inspección General de Servicios (IGS).

La Directora de la IGS explica la propuesta preparada por la IGS ayudada por un power point que se adjuntará al acta.

CC.OO. pregunta por los tiempos previstos para esto.

El Gerente de la UZ contesta que de aquí a final de año se negociará el Reglamento de Evaluación del desempeño. El plan piloto se hará en 2022. Los efectos económicos no surtirán efecto hasta 2023.

SOMOS pregunta por qué los efectos económicos se dejan para el 2023.

El Gerente de la UZ dice que hay que implementar primero la evaluación del desempeño para todos y coordinarlo con la carrera profesional.

CC.OO. dice que ellos enviaron una cuestión relacionada con los dispensados sindicales que no se ha visto reflejada en el borrador de Reglamento y piden que se incluya.

El Gerente de la UZ dice que está en estudio y se podría incluir.

CGT pregunta si se tuvo en cuenta la documentación que elaboró sobre este tema el grupo de mejora de la UZ en 2009.

La Directora de la IGS contesta que sí aunque actualizándola y simplificando la encuesta. La parte sindical indica que se ha enviado solamente el Reglamento de ED pero no el borrador de encuesta preparado. Y solicitan que se les envíe.

El Gerente de la UZ dice que se enviará.

UGT entiende que esto ha de negociarse coordinadamente y en paralelo a la carrera profesional. Pide tener en cuenta la participación sindical en los grupos de mejora que desarrollen esto. Respecto a una primera valoración dicen que les preocupa la evaluación organizacional. Creen que si se produce una valoración negativa faltan herramientas para solucionarla.

La Directora de la IGS contesta que se trabajará en ello.

El Gerente de la UZ propone cerrar el texto del Reglamento de la ED en un plazo razonable incorporando las aportaciones sindicales.

UGT entiende que la distinción positiva-destacada y positiva tiene que ver con lo que se pague.

El Gerente de la UZ contesta que sí.

CC.OO. dice que no les gusta el matiz disciplinario que tiene esta propuesta. Una evaluación negativa puede llevar en el peor de los casos incluso a la remoción del puesto.

La Directora de la IGS contesta que esto viene igual en otros reglamentos de otras administraciones.

El vicerrector de RR.HH. dice que no tiene como consecuencia inmediata la remoción del puesto. Se abriría un expediente informativo.

El Gerente de la UZ dice que la evaluación del desempeño tiene que tener efectos positivos y negativos.

UGT dice que la evaluación positiva-destacada va a tener efectos económicos pero para conseguirla es necesaria una evaluación positiva organizacional, lo que consideran injusto (puede ser un trabajador excelente trabajando en una unidad mediocre)

La Directora de la IGS contesta que la mayor parte de las universidades que tienen ED la tienen fijada en la consecución de objetivos.

El Gerente de la UZ dice que el piloto ayudará mucho a dirimir estas cuestiones.

1.- Aprobación si procede, del acta de la sesión de 16 de julio de 2021, telemática.

Se revisa el borrador de acta número 104 de la Mesa de PAS.

UGT propone ampliar su postura incluida en el párrafo 5º de la página 4.

SOMOS propone explicar mejor su postura incorporada en el último párrafo de la página 4 y corregir una pregunta que hicieron que viene recogida en la página 6.

Se aceptan todas la propuestas formuladas.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba el acta número 104 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión telemática de 16 de julio de 2021.

2. Informe del Sr. Gerente.

El Gerente de la UZ dice que en este punto cabe informar de dos cuestiones.

Una primera sobre el modelo global de financiación de la UZ y en qué afecta al PAS a día de hoy. Hay que tener en cuenta que el texto está pendiente de tres trámites (Informe de Departamento de Hacienda, fiscalización de la intervención General del Gobierno de Aragón, elevación a Consejo de Gobierno de Aragón y firma) aunque tal y como está a día de hoy es un texto que está bastante cerrado. No puede dar más información. Respecto a las vías de financiación lo que afecta a la financiación básica es la más importante porque el acuerdo incluye un acuerdo histórico que supone que el Gobierno de Aragón, al final del periodo va a hacerse cargo del 100% de los gastos corrientes (capítulos I y II del presupuesto de gastos de la UZ), lo cual es un gran logro. Por otra parte están pendientes las compensaciones por incrementos retributivos de la LPGE y que recoge 3 puntos:

- Los incrementos de financiación básica que permitirán atender las estabilizaciones...
- La implementación de la evaluación del desempeño conforme a lo previsto en el EBEP

- Los deslizamientos de trienios y otros complementos retributivos.

Una segunda cuestión es que se está elaborando un proyecto piloto con gente afectada con discapacidad intelectual. Se trata de ver qué puestos de trabajo pueden ser compatibles con esas personas. Se va a hacer una revisión interna con la OUAD, UPRL y Gerencia, un análisis de puestos de trabajo compatibles con esta discapacidad, para atender los cupos de reserva que por ley hay que establecer en todas Ofertas de Empleo Público. Pide ayuda a los sindicatos con esto. Se incorporarán a la RPT.

CC.OO. dice que ya se habló de crear una escala de mozos y mozas como se ha hecho, por ejemplo, en la Universidad de Murcia. Ello podría facilitar la inclusión de esas personas y que aunque el Gerente ya manifestó que puede pensarse que es discriminatorio, podría ayudar

El Gerente de la UZ cree que es bueno hacer el análisis de todos los puestos en cualquier caso.

SOMOS informa que el día 1 de este mes salió una plaza del GA para auxiliar administrativo y ASG de este tipo. Tenía un temario reducido... Recomiendan ver dicha convocatoria.

3. Evaluación del desempeño.

El Gerente de la UZ dice que el Reglamento sobre la evaluación del desempeño se tratará en una Mesa ad hoc a final de año. De momento los sindicatos pueden ir enviando sus propuestas o enmiendas al texto presentado.

CGT propone hacer una reflexión. Desde 2004-2007 en que se creó un grupo de trabajo en CGT creen que tenemos que evaluarnos, que se debe evaluar a los trabajadores. Hay que olvidar lo de que todo el mundo vale. Se debería empezar cuanto antes. El 2023 les parece algo lejos.

El Gerente de la UZ contesta que la fecha de 2023 señalada es porque hay que ligarlo con la carrera profesional y el modelo de financiación aprobado. Es una ventana de oportunidad.

UGT respecto al tema de las funciones dice que estamos viendo que salen plazas iguales con funciones diferentes. Habría que diferenciar funciones y tareas.

La jefa del servicio de PAS y Nóminas pregunta si se refieren a las ofertas de plazas de RPT.

UGT contesta que sí.

La jefa del servicio de PAS y Nóminas contesta que indiquen a qué plazas se están refiriendo y que se revisará.

El Gerente de la UZ propone fijar hasta el 15 de noviembre para enviar aportaciones sobre el texto, después, en una Mesa monográfica a finales de noviembre se negociará.

SOMOS dice que hay muchos puntos de la propuesta de Reglamento que no comparten. No tendría que haber una evaluación positiva-destacada y otra positiva. O es positiva o es negativa. Habrá que ver también la aportación de dinero que eso supone. Tampoco saben por qué la ED debe ser obligatoria. Tampoco comparten el sentido sancionador que incluye. No están de acuerdo con echar a un interino de la bolsa por una ED negativa. Faltan los anexos y les gustaría haberlos visto. Este Reglamento habrá que matizarlo mucho. En principio creen mejor que la evaluación sea voluntaria.

CC.OO. suscribe lo dicho por SOMOS.

UGT propone no perder el tiempo haciendo depender la carrera profesional del desarrollo de la ED.

El Gerente de la UZ destaca la importancia de la prueba piloto. Podemos emplazarnos para que la prueba piloto pueda ser utilizada para evaluar el propio sistema.

CGT plantea una duda respecto de la financiación. Si está relacionada con la carrera profesional y la evaluación del desempeño, porque si la financiación es previa, vamos a tener una baremación de lo que va a salir de la ED., esto es, si hay muchos evaluados positivamente tocará menos a repartir. Y preguntan si está cuantificado.

El Gerente de la UZ contesta que estará cuantificado.

CGT dice que por ejemplo no es lo mismo que un 80% tenga una evaluación positiva que lo sea un 30%. Si fijamos unas cantidades...

El Gerente de la UZ contesta que esto forma parte de la negociación de la carrera profesional. Se hará por tramos. Tendremos que tener en cuenta los límites presupuestarios, pero ¿queremos tener un instrumento de evaluación e incentivos al personal?

UGT dice que hace poco se publicó el grupo de trabajo de formación. Piden que la parte social pueda participar también.

El Gerente de la UZ dice que ese grupo llegará a elaborar unas propuestas y que estas se traerán a la Mesa a negociar. Se trata de hacer un análisis objetivo, un diagnóstico.

SOMOS pregunta si en el análisis previo realizado se ha comparado con otras universidades y en todas se prevé un régimen sancionador (para la evaluación negativa)

El vicesgerente de RR.HH. dice que cree haber entendido que sí.

SOMOS dice que si lo que se quiere es incentivar, las consecuencias negativas son contrarias a la incentivación.

El Gerente de la UZ contesta que hay que hacer una reflexión: si esto se convierte en un ejercicio de reparto de bufandas se estará produciendo la perversión del sistema.

SOMOS cree que en la UZ en principio todo el mundo trabaja correctamente. La ED debe entenderse para evaluar a los que lo hacen por encima de la media, pero el carácter sancionador no lo ven con cabida aquí.

El Gerente de la UZ dice que la finalidad de todo esto es la evaluación del empleado público y el reconocimiento del trabajo bien hecho que se premia con incentivos. El igualitarismo automático también pervierte el sistema.

UGT dice que se trata de ver si esas encuestas recogen lo que una persona hace y que hace lo que tiene que hacer, esto es, cumple. El tema de la formación tenía que ser más importante y aparece diluido.

El Gerente de la UZ dice que se valorará todo lo indicado.

4. Anteproyecto de modificación de RPT 2021-2.

El vicesgerente de RR.HH. dice que para explicar este punto se ha remitido un documento resumen que incluye las solicitudes presentadas, un extracto del informe técnico emitido al respecto por la IGS

y la decisión final adoptada por Gerencia, además de los tradicionales cuadros de inclusiones, modificaciones, amortizaciones y un cuadro con los costes que ello representa.

Explica detalladamente las solicitudes presentadas agrupadas por unidad de origen:

- Consejo Social
- Escuela de Doctorado.
- Vicegerencia de Investigación
- Servicios. División Biomédica
- Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
- Vicegerencia de Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Biblioteca Universitaria
- Servicio de Mantenimiento
- Servicio de Publicaciones
- Unidad Administrativa y de Servicios del Campus de Teruel
- Área Técnica Laboratorios y Talleres Departamento de Ciencia y Tecnología de Materiales y Fluidos.
- Área Técnica Laboratorios y Talleres Departamento de Informática e Ingeniería de Sistemas.
- Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte
- Facultad de Veterinaria
- CIFICE
- Una serie de puestos (20102, 11668, 11946, 27704)

CC.OO. opina que en estas modificaciones el SICUZ sale beneficiado siempre.

Tras explicar detenidamente las modificaciones solicitadas y la decisión adoptada por Gerencia se propone la votación de la propuesta.

UGT, aunque valora en conjunto el esfuerzo realizado y la labor de la IGS vota en contra porque entre otras cuestiones, en la Mesa del 13 de septiembre del 2019 la Gerencia asumió el compromiso de realizar una revisión de la RPT para corregir una serie de incoherencias y desigualdades que existen desde la funcionarización, que partían de la RPT de 2014, y la revisión de todos los niveles y complementos de todas las plazas y que a fecha de hoy sigue sin hacerse.

CGT vota a favor.

SOMOS vota a favor ya que considera que se trata de un procedimiento transparente. Pero manifiesta que como se ha dicho en alguna ocasión, que los representantes de los trabajadores puedan solicitar directamente modificaciones de RPT que les hagan llegar los trabajadores.

CC.OO. también vota a favor.

El Gerente de la UZ se compromete hasta el 20 de diciembre a que se presenten alegaciones de las unidades sobre las funciones. Después se convocará una Mesa monográfica sobre funciones y allí podremos analizar incoherencias y errores detectados para su corrección.

5. Criterios oferta de empleo público estabilización.

El Gerente de la UZ dice que todavía no tenemos un texto legal aprobado. Pero tenemos que aprobar una OEP antes de final de año. Respecto a la estimación de plazos, todas Gerencias de las universidades están paralizando las ofertas y las convocatorias a la espera de lo que regule esa norma. El Gerente de la UZ espera que esa futura ley establezca criterios claros sobre varios de los aspectos como el de los 3 años para evaluar.

El vicesgerente de RR.HH. lee los criterios preparados

Criterios Oferta de empleo público estabilización.

A la espera de que el proyecto de ley de estabilización de empleo sea aprobado en las Cortes Generales, podemos decir es el criterio seguido a la hora de designar los puestos objeto de estabilización sería el siguiente:

Se han tenido en cuenta aquellos puestos que hayan estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente durante los 3 últimos años de referencia del RDL, independientemente del tipo de nombramiento, pudiendo haber sido tanto por existencia de vacante, por sustitución transitoria del titular o por ejecución de programas de carácter temporal antes de su incorporación a RPT, en su caso. Incluso también se ha tenido en cuenta la posibilidad de que en algún momento hubiera estado como laboral temporal, por los casos de jubilaciones parciales del personal laboral fijo. (en cuanto a la ocupación ininterrumpida, se tendrá en cuenta una interrupción máxima de un mes para considerar el puesto para estabilización).

Puesto FRPT. Se consideran sólo los puestos financiados por Gerencia, por el programa 422P. Se han tenido en cuenta tanto el nombramiento por ejecución de programas de carácter temporal como el de acumulación de tareas dado que en varias ocasiones estos comienzan con una acumulación y terminan con un PCT. También se han tenido en cuenta a los laborales tanto temporales en sentido estricto, como indefinidos no fijos (p.e. UNIVERSA).

CGT pregunta si los puestos tienen que ser ocupados por la misma persona.

El vicesgerente de RR.HH. contesta que no. La condición es la temporalidad.

El Gerente de la UZ dice que la ley implica hacer un esfuerzo y a cuantos más podamos estabilizar, mejor.

SOMOS saca a colación las propuestas y enmiendas presentadas por diversos partidos políticos en relación con el RDLe lo que implica a su juicio que este ha quedado obsoleto. Por otra parte el mes como máximo que se propone para no considerar interrumpida la ocupación no se ajusta a las enmiendas ni a las sentencias de la UE ni del TS.

CCOO dice que el RDL se convalidó en el Congreso y está plenamente vigente; lo único es que se acordó tramitar como proyecto de ley.

El Gerente de la UZ dice que atenderemos a lo que establezca la ley pero si no dice nada al respecto proponemos un mes para no considerar interrumpida la ocupación.

Se debaten luego algunas cuestiones colaterales sobre dichos criterios.

UGT agradece que se estudien las distintas opciones y, partiendo siempre de la necesaria seguridad jurídica que garantice su correcta y oportuna ejecución y, a la espera del texto definitivo trabajaremos

para que en este proceso extraordinario de estabilización la oferta de plazas sea lo más extensa posible.

El Gerente de la UZ finaliza diciendo que nos emplazamos para que en cuanto salga la ley se haga una sesión monográfica para preparar una OEP conforme a ella.

Y siendo las 15:02 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

INTRODUCCIÓN

Un Sistema de Evaluación de Desempeño (ED) es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar, en cuanto a su involucración y motivación, la actuación individualizada de cada una de las personas de una organización, en relación a una serie de parámetros establecidos de antemano, calibrando, por tanto, su aportación a la consecución de los objetivos globales de esa organización.

La aparición de la evaluación del desempeño en el Estatuto del Empleado Público de 2007 responde a la evolución de los procesos de evaluación y control que venían produciéndose en otros ámbitos sociales.

El Plan General para la Gestión y Mejora de la Calidad de los Servicios para el periodo 2020 - 2023, contemplado en el Acuerdo de 5 de diciembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Universidad de Zaragoza, recoge en su **objetivo estratégico 3 Desarrollar una administración universitaria profesionalizada**. Especificando entre sus objetivos operativos, en el 3.3, el reconocimiento de la implicación del personal asociado a la evaluación del desempeño. Así mismo, en el programa del Rector para el año 2021 se plantea la evaluación del desempeño del PAS.

La Evaluación del desempeño se debe entender como un elemento de modernización y de profesionalización de los Recursos Humanos. Es una herramienta para mejorar la eficiencia de la gestión, así como para reflexionar en la consecución de objetivos planteados que permita la mejora continua.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, regula la ED en su artículo 20, el texto define la evaluación del desempeño en el párrafo 2º del apartado 1º y así mismo establece sus principios en el apartado 2º.

1. *Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.*
La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.
2. *Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.*
3. *Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.*
4. *La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.*

5. *La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.*

El presente reglamento viene a concretar esos principios en la Universidad de Zaragoza, estableciendo el procedimiento y la normas a seguir para su aplicación, con la intención de obtener mejores resultados organizativos, individuales y grupales a través del desarrollo personal y profesional del personal de administración y servicios y del fomento de la mejora continua.

Capítulo I

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo primero. Objeto y efectos

1. El presente Reglamento tiene por objeto establecer las reglas del Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza, atendiendo a la potestad de auto organización de la Universidad de Zaragoza.
2. El Sistema de Evaluación del Desempeño, se configura como un sistema dual, con una parte relacionada con el desempeño individual y otra de carácter contextual y organizacional.

El Sistema de Evaluación del Desempeño estará fundamentado en los siguientes principios:

- a. Transparencia: (relativa a quién evalúa y quién es evaluado y también a los contenidos, procesos, resultados y efectos)
 - b. Objetividad.
 - c. Imparcialidad.
 - d. No discriminación.
 - e. Integración con el resto de los subsistemas de la gestión de recursos humanos: formación, carrera profesional, catálogo de funciones, sistema de retribuciones, etc.
3. Efectos: Además de los referidos en el presente reglamento, aquellos que, tras la negociación con los órganos de representación de los trabajadores se establezcan, y que tendrán incidencia al menos, sobre la provisión y remoción de puestos de trabajo, la promoción interna y sobre los tramos de la carrera profesional horizontal

Artículo segundo. Ámbito de aplicación.

La aplicación y efectos de la ED será obligatoria para el Personal de Administración y Servicios, definido conforme a lo establecido en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, que se encuentren en servicio activo entendiéndose como tales:

- 1) Empleados públicos que hayan prestado servicio activo durante un período de tiempo igual o superior seis meses continuados, dentro del periodo objeto de evaluación. A estos efectos,

las vacaciones, bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y bajas por maternidad serán considerados de desempeño efectivo del puesto.

- 2) No se evaluará al personal que cumpla sanción disciplinaria por falta grave o muy grave que suponga suspensión en la prestación del servicio durante el periodo evaluado.

Artículo tercero. Periodicidad de la evaluación del desempeño.

La ED se llevará a cabo bienalmente. Deberá realizarse en los seis meses siguientes a la finalización del periodo a evaluar.

El periodo a evaluar será, entre el 1 de enero del primer año y el 31 día de diciembre del segundo año.

El año que no corresponda realizar la ED para la generalidad de la plantilla, habrá una convocatoria específica para aquellas personas no evaluadas o con evaluación negativa por distintas causas.

Artículo cuarto: Estructura de la Evaluación del Desempeño

La Evaluación del desempeño en la Universidad de Zaragoza valorará tanto el desempeño individual como el organizacional, así como el esfuerzo de las personas por la mejora tanto de su cualificación profesional como de la gestión en la institución.

Por ese motivo se estructura en dos partes diferenciadas. En la primera se realiza una **valoración del desempeño individual (VDI)**, en la que se evalúan las competencias profesionales y rendimiento de cada empleado público en el desempeño de su puesto de trabajo referenciado al catálogo de funciones establecido, teniendo en cuenta tanto las funciones de carácter general como las específicas. Así como el seguimiento de actividades formativas y superación en los casos que se establezca su necesidad, de cursos formativos, o impartición de formación que resulte necesaria para su puesto de trabajo o realización de actividades que sean consideradas como otros méritos para el puesto de trabajo.

En la segunda, se realiza una **valoración del desempeño organizacional (VDO)**, un análisis de del cumplimiento de los objetivos de cada unidad organizativa según las estrategias y objetivos de la institución y siempre conforme al Plan General de Gestión de la Calidad de los Servicios y los sistemas que se aprueben con carácter institucional para la evaluación de cumplimiento de objetivos en el contexto de la evaluación de los servicios, así como de las acreditaciones o sellos de calidad sellos de calidad obtenidos (EFQM, ISO...).

Capítulo II

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DE CARÁCTER INDIVIDUAL

Artículo quinto. Valoración del desempeño individual: Qué se evalúa.

En la **valoración del desempeño individual (VDI)** se evalúan las competencias profesionales y rendimiento de cada empleada o empleado público en el desempeño de su puesto de trabajo referenciado al catálogo de funciones establecido, teniendo en cuenta tanto las funciones de carácter general como las específicas y técnicas y se estructura en dos apartados:

5.1. La **competencia individual** en la que se evalúan la conducta profesional y rendimiento de cada empleada o empleado público en el desempeño de su puesto de trabajo a través de un cuestionario, adjunto en el ANEXO I, que analiza los siguientes aspectos del desempeño profesional:

1. Dimensión ética, cumplimiento de normas y seguimiento de instrucciones de superiores
2. Ejecución del trabajo (sabe cómo hacerlo, trabaja diligentemente, con eficacia y eficiencia)
3. Autonomía funcional: Capacidad para ejecutar las tareas derivadas del puesto de trabajo con seguridad, independencia y fiabilidad.
4. Motivación e interés
5. Relación con compañeros e implicación
6. Adaptación a innovaciones
7. Valoración del uso de equipos y tecnologías
8. Orientación al usuario

Los factores y criterios relevantes para cada uno de las preguntas planteadas, por su distinta naturaleza, serán los siguientes:

Siempre, 5; Frecuentemente, 4; Bastantes veces 3; Pocas veces 2; Rara vez 1.

5.2. La **proyección de mejora**, que estima el seguimiento de actividades formativas y superación en los casos que se establezca su necesidad, de cursos formativos, o impartición de formación que resulte necesaria para su puesto de trabajo o realización de actividades que sean consideradas como otros méritos para el puesto de trabajo.

Artículo sexto. Valoración del desempeño individual: A quién se evalúa.

La aplicación y efectos de la ED de carácter individual será de aplicación a todos los empleados públicos y las empleadas públicas de la Universidad de Zaragoza conforme a lo establecido en el artículo segundo.

Artículo séptimo. Valoración del desempeño individual: Cómo y quién evalúa.

Para medir la **competencia individual** se cumplimentará el cuestionario del Anexo I por parte de la persona a evaluar y por la persona responsable del Servicio/Área/Sección/ Centro /Unidad en la que éste se encuentre prestando servicios efectivos la empleada pública y el empleado público.

En casos de dependencia orgánica y funcional la encuesta se llevará a cabo por el responsable orgánico.

En aquellos Servicios o Centros cuyo número de personas sea elevado, la persona responsable de los mismos podrá establecer que los y las responsables de áreas puedan llevar a cabo la citada encuesta respecto del personal de su área de responsabilidad.

En el supuesto de que un empleado público o empleada pública hubiera venido prestando servicio efectivo en dos o más unidades organizativas durante un mismo ejercicio de evaluación, deberá ser evaluado por las respectivas jefaturas.

De esta forma la empleada o el empleado contarán con:

- a) Una autoevaluación mediante el cuestionario contenido en el Anexo 1 que otorgará 100 puntos como máximo.
- b) La misma evaluación, pero realizada por parte de la persona que ejerza como responsable orgánico o quien se designe que igualmente le otorgará 100 puntos como máximo.

Se evaluará la **proyección de mejora**, con un máximo de 50 puntos de forma automatizada, siendo el responsable el Servicio de PAS y Nóminas de la Universidad de Zaragoza de establecer un procedimiento que permita extraer dicha valoración.

Artículo octavo. Valoración del desempeño individual: Resultado.

La valoración final de la parte de carácter individual de la evaluación del desempeño dependerá del resultado obtenido en cada uno de los apartados que la componen. Se sumarán los puntos obtenidos en la encuesta de “evaluación de **competencia individual**” realizada por la empleada pública o el empleado público, la realizada por su responsable, más la puntuación obtenida en la valoración de la “**proyección de mejora**”.

En el supuesto de que un empleado público o una empleada pública hubiera venido prestando servicio efectivo en dos o más unidades organizativas durante un mismo ejercicio de evaluación, se prorrateará la calificación obtenida en cada una de las evaluaciones de sus responsables en proporción al tiempo que haya permanecido en cada unidad.

La **Valoración del desempeño individual**: Para superar la evaluación del desempeño de carácter individual y que pueda computar en la valoración final del desempeño será necesario superar los 125 puntos en la suma de los puntos obtenidos en los cuestionarios cumplimentados por el empleado y por el responsable, y de los conseguidos en la proyección de la mejora, teniendo en cuenta que:

- La suma de ambos cuestionarios deberá ser igual o superior a 100
- En el caso de que en la puntuación obtenida en los cuestionarios cumplimentados por el empleado y por el responsable exista una desviación superior a 25 puntos, se mantendrá una reunión entre ambos a fin de analizar y, en su caso, resolver las causas de la discrepancia.

Capítulo III

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CONTEXTUAL Y ORGANIZACIONAL

Artículo noveno. Valoración del desempeño organizacional: Qué y cómo se evalúa

En la **valoración del desempeño de carácter contextual y organizacional** se evalúan las estrategias y objetivos fijados para cada unidad organizativa, teniendo en cuenta los planes estratégicos de la institución, el Plan General de Gestión de la Calidad de los Servicios y todos aquellos sistemas aprobados con carácter institucional.

Cabe tener en cuenta que, dentro del Plan General de Gestión de la Calidad de los Servicios, la Carta de Servicios se configura como un instrumento básico de gestión común para todas las unidades y servicios de la Universidad de Zaragoza, por lo que se tendrá en cuenta, de manera particular, el seguimiento de sus objetivos y compromisos.

La Valoración del desempeño organizacional evalúa a toda unidad organizativa a nivel de Sección o Servicio si este no tiene división organizativa inferior, o a nivel de Centro o Unidad. En el Anexo II viene detallada la relación de unidades a evaluar sin perjuicio que esta pueda ser actualizada de acuerdo con las modificaciones de la Plantilla.

La Valoración del desempeño de carácter organizacional se obtendrá siguiendo los modelos que se establezcan en las distintas fases de la evaluación de la calidad de los servicios definidas en el Plan General de Gestión y Mejora de la Calidad de los Servicios (autoevaluación plan de mejora, evaluación externa), siendo la Comisión para la elaboración del Plan la que establecerá los criterios de valoración.

Así mismo se establecerán en la citada Comisión los sellos de acreditación para las unidades que resulten equivalentes a la superación de la evaluación interna señalada.

Excepcionalmente, cuando se trate de unidades con un número inferior a 8 personas, podrán establecerse los parámetros de valoración conforme a un sistema simplificado

Este apartado tendrá una valoración máxima de 100 puntos.

Artículo décimo. Valoración del desempeño organizacional: Quién evalúa.

La ED de carácter contextual y organizacional será gestionada por la Inspección General de Servicios, de acuerdo con su Plan de Actuación, aprobado por el Rector e informado el Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza y siguiendo los criterios establecidos por la Comisión del Plan.

Artículo décimo primero. Valoración del desempeño organizacional. Resultado.

La Comisión Técnica de Evaluación del desempeño fijará los criterios que determinen si la Evaluación del Desempeño Organizacional de cada unidad se considera positiva o negativa. Esta afectará a todo el personal de cada unidad organizativa que haya prestado servicios efectivos en la misma conforme a los criterios fijados en el artículo segundo.

Los efectos de esta parte de la ED son independientes de los estipulados para la parte de carácter individual.

En el supuesto de que una persona hubiera venido prestando servicio efectivo en dos unidades organizativas durante un mismo ejercicio de evaluación, como norma general se aplicará el resultado alcanzado en la de mayor tiempo de servicio prestado.

Capítulo IV

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo decimosegundo. Calificación final de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño anual, por su carácter dual, estará compuesta por las valoraciones obtenidas por cada empleada pública o empleado público en la parte individual y organizacional, con los efectos previstos para cada una de ellas según su resultado.

La puntuación final máxima será de 350 puntos que se podrán obtener de la suma de la siguiente relación:

Valoración del desempeño individual (VDI)

1.- **Valoración de la competencia individual**, hasta 200 puntos. Siendo necesarios 100 para poder computar, que se distribuyen de la siguiente manera:

- a) Encuesta de autoevaluación: máximo 100 puntos
- b) Evaluación del superior: máximo 100 puntos.

2.- Valoración de la proyección de mejora: máximo 50 puntos

Valoración del desempeño organizacional (VDO)

Valoración de la unidad. Máximo 100 puntos

La puntuación resultante de sumar estos análisis determinará el resultado de la Evaluación del Desempeño siendo:

- “positiva destacada” (cuando supere los 275 puntos)
- “positiva” (Cuando el total se encuentre entre 175 y 275 puntos)
- Y “negativa” (menos de 125 puntos en la **Valoración de la competencia individual** o con un total inferior a 175 puntos)

Artículo decimotercero. Valoración del desempeño individual: Efectos.

Cada empleado público o empleada pública tendrá acceso a los resultados de su Valoración del desempeño individual (VDI). Dicho informe contendrá, al menos, las calificaciones obtenidas en cada uno de los apartados que la conforman y los comentarios o recomendaciones que se consideren oportunos.

Podrá llevarse a cabo una entrevista personal entre el evaluador y la persona evaluada a fin de analizar conjuntamente los resultados obtenidos y, en su caso, acordar las acciones necesarias para mejorar el desarrollo profesional. En el informe de la entrevista se anotarán los compromisos de mejora acordados y el plazo de revisión de los mismos.

En el caso que la evaluación por parte del superior de la **Valoración de la competencia individual** sea inferior a 50 puntos, se establecerán, obligatoriamente, medidas personalizadas de análisis y mejora encaminadas a corregir las causas que determinaron dicha calificación.

Si la diferencia entre la encuesta del responsable de la unidad y la autoevaluación en la **Valoración de la competencia individual** supera los 25 puntos se realizará la reunión señalada y se comentarán las discrepancias, con la posibilidad, de establecer si fuese necesario las medidas señaladas en el párrafo anterior.

El sistema de carrera profesional

El personal que tenga derecho a acceder o progresar en el sistema de carrera profesional deberá contar con una valoración “Positiva” en la última **Valoración del desempeño individual**, de conformidad con lo dispuesto en el propio sistema de carrera.

Bolsas de empleo

La obtención de una **Valoración del desempeño individual** negativa, supondrá la exclusión del/la empleado/a público/a de la correspondiente bolsa de empleo de puestos de trabajo de carácter temporal de la cual forme parte.

Puesto de trabajo obtenido mediante concurso

La obtención, durante dos evaluaciones del desempeño consecutivas, de una calificación negativa de la **Valoración del desempeño individual** podrá implicar la apertura de un expediente informativo que podría implicar la adopción de las medidas que se considere incluida la remoción de un puesto de trabajo obtenido por concurso.

Artículo decimocuarto. Valoración del desempeño organizacional. Valoración y Efectos.

Los efectos de esta parte de la ED son independientes de los estipulados para la parte de carácter individual. Será necesaria la superación de esta valoración para obtener la calificación final de “positiva destacada” así como otros efectos que se pudieran establecer.

Artículo decimoquinto. Plazos para la realización del desempeño.

En el caso del personal que preste servicios durante un período comprendido entre seis meses y un día y la totalidad del periodo a evaluar, la cumplimentación de la ficha de Valoración del desempeño individual se realizará en un plazo no superior a quince días desde la finalización de la relación funcionarial o laboral.

Bienalmente se establecerá el calendario de actuaciones relacionado con la evaluación del desempeño.

Artículo decimosexto. Gestión del Sistema de Evaluación del desempeño

La gestión del sistema de Evaluación del desempeño corresponderá a la Vicegerencia de Recursos Humanos y a la Inspección General de Servicios o unidad organizativa que se determine.

La Evaluación del Desempeño se integrará en la aplicación de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza.

Artículo decimoséptimo. La Comisión Técnica de la Evaluación del desempeño

1. La Comisión Técnica de la Evaluación del desempeño es el órgano colegiado encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones estipulados en el Sistema de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal de Universidad de Zaragoza y le corresponde proponer a la Gerencia la propuesta de resolución de las reclamaciones presentadas.

2 La Comisión Técnica de la Evaluación del desempeño estará presidida por el Gerente o persona en quien delegue y estará integrada por representantes del personal de Administración y Servicios y representantes de la Gerencia de la Universidad de forma paritaria.

3. Su funcionamiento se regirá por los principios de imparcialidad, independencia y profesionalidad de sus miembros, así como los de objetividad y discrecionalidad en su actuación.

4. Serán funciones de la Comisión Técnica de la Evaluación del Desempeño, entre otras, las siguientes:

Verificar el cumplimiento de las condiciones estipuladas para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño.

Recabar los informes de evaluación de desempeño que fuesen necesarios.

Estudiar las reclamaciones en materia de Evaluación del Desempeño; oír a las partes interesadas y proponer la resolución de las reclamaciones al órgano competente: el/la Gerente de la Universidad de Zaragoza.

Verificar el cumplimiento de los requisitos de los solicitantes para el acceso al Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

Publicar la lista de admitidos y excluidos al Sistema de Carrera Profesional Horizontal y resolver las reclamaciones que se produzcan al respecto.

Artículo decimoctavo. Auditoría del sistema de Evaluación del Desempeño

La Comisión Técnica de la Evaluación del desempeño se reunirá al menos una vez al año, pudiendo adoptar medidas de mejora de los sistemas e interpretar los conceptos a que hubiere lugar.

Artículo decimonoveno. Cronograma Implantación del Sistema de Evaluación del Desempeño

El primer ejercicio del Sistema de Evaluación de Desempeño de la Universidad de Zaragoza, con los efectos previstos en el presente reglamento y los que puedan establecerse en los ámbitos competentes, corresponderá al año 2023.

Este reglamento y cuantos actos se deriven de su aplicación estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de 1 de octubre y la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, de 1 de octubre.

Disposición adicional

Situaciones especiales en la Evaluación del desempeño de carácter individual:

1. - Personal en situación de incapacidad temporal durante todo el ejercicio a evaluar: Sin perjuicio de lo contemplado en su caso en la parte organizacional de la ED, el personal que permanezca en situación de incapacidad temporal durante la totalidad del ejercicio a evaluar, al no haber podido desempeñar los cometidos propios de su puesto de trabajo en ningún momento, no será objeto de evaluación en la ED de carácter individual.

2. - Personal en situación de excedencia durante la totalidad del ejercicio a evaluar por alguna de las causas que generen derecho a la carrera de conformidad con la normativa vigente: En relación con la "ED de carácter individual", el personal que permanezca en situación de excedencia, durante todo el ejercicio a evaluar, por alguna de las causas que generen derecho a la carrera de conformidad con la normativa vigente y con el fin de reconocer dicho derecho recibirán, sin necesidad de proceder a la evaluación de carácter individual, la calificación final de "Positiva".

3. - Representantes del personal con crédito horario legalmente establecido por duración igual o superior a seis meses, en el supuesto de evaluación individual: Por las circunstancias y naturaleza de su cometido sindical y sin perjuicio de lo contemplado en su caso en la parte organizacional de la ED, los representantes del personal que tengan reconocido un crédito horario legalmente establecido por tiempo igual o superior a seis meses, estarán exentos de la realización efectiva de la ED de carácter individual, obteniendo en la misma una calificación final de "Positiva", a los únicos efectos de permitir su acceso y progresión al sistema de carrera profesional horizontal.

Disposición transitoria. El periodo para la primera evaluación será de un año.

CUADRO RESUMEN

APARTADO	Descripción	Valoraciones cualitativas	Condiciones	Efectos
Valoración del desempeño individual	Suma: Cuestionario propio, Cuestionario del superior	Positiva.	Si la suma de los dos cuestionarios mayor o igual que 100 y los cuestionarios más formación 125	Reunión si diferencia entre cuestionarios mayor de 25

	Formación y mejora			
		Negativa	Si la suma de los dos cuestionarios menor que 100 y los cuestionarios más formación menor de 125	Reunión, Reunión si es menor de 100 suma, Reunión si diferencia entre cuestionarios mayor de 25 Fuera de carrera profesional, Fuera de bolsa Puede quedar fuera de concurso
Valoración del desempeño organizacional	Resultado de Autoinforme	Positiva	> 50	Los que se determinen
		Negativa	< 50	
Evaluación del desempeño	Suma de las anteriores	Positiva destacada	Más de 275 puntos	
		Positiva	Entre 175 y 275	
		Negativa	Menos de 175 puntos o menos de 100 puntos en la suma de cuestionarios	

Encuesta Evaluación del Desempeño								
Nombre del trabajador evaluado:							Perfil del encuestado:	
Centro, unidad o servicio:							Trabajador	
Área:							Jefe	
Fecha de evaluación								
ASPECTO A EVALUAR	DEFINICIÓN Y ASPECTOS A TENER EN CUENTA	ESCALA DE VALORACIÓN						
		1	2	3	4	5	ITEMS	
bloque 1: Dimensión ética, cumplimiento de normas y seguimiento de instrucciones de superiores		1. Nunca	2. Rara vez	3. Alguna vez	4. Bastantes veces	5. Siempre		
Ética y cumplimiento de normas e instrucciones	Se adapta a la cultura institucional y a los valores de la UZ y actúa con arreglo a la ética y la objetividad Cumple las normas que le afectan y sigue las instrucciones de los superiores en la consecución de los objetivos encomendados						1 2	
bloque 2: Ejecución del trabajo (sabe cómo hacerlo, trabaja diligentemente, con eficacia y eficiencia)		1. Nunca	2. Rara vez	3. Alguna vez	4. Bastantes veces	5. Siempre		
Ejecución del trabajo	Tiene los conocimientos para realizar adecuadamente sus funciones Planifica y organiza su trabajo de acuerdo con sus funciones y cumple los plazos Realiza sus funciones con eficacia y eficiencia, diligentemente						3 4 5	
bloque 3: Autonomía funcional: Capacidad para ejecutar de las tareas derivadas del puesto de trabajo con seguridad, independencia y fiabilidad.		1. Nunca	2. Rara vez	3. Alguna vez	4. Bastantes veces	5. Siempre		
Autonomía funcional	Demuestra habilidades para el desarrollo de su trabajo y procura evitar errores Trabaja con autonomía o sin depender continuamente en su trabajo de otros Demuestra iniciativa en el desarrollo del trabajo y resuelve por sus medios problemas nuevos de su entorno laboral						6 7 8	
bloque 4: Motivación e interés		1. Nunca	2. Rara vez	3. Alguna vez	4. Bastantes veces	5. Siempre		
Motivación e interés	Se toma con interés el desarrollo de las tareas encomendadas Solicita y busca información para mejorar su desempeño Está comprometido con los objetivos de la unidad						9 10 11	
bloque 5: Relación con compañeros e implicación		1. Nunca	2. Rara vez	3. Alguna vez	4. Bastantes veces	5. Siempre		
Relación con compañeros (Trabajo en equipo, cooperación, participación y comunicación)	Se implica en el trabajo con sus compañeros/sabe trabajar en equipo Ofrece y comparte conocimientos e información que pueden ser útiles para sus compañeros/coopera y participa Contribuye a un buen clima laboral sin crear o alimentar conflictos Se comunica con asertividad y empatía, tanto con los compañeros de su unidad, como con los de otras/tiene en cuenta las propuestas de los demás						12 13 14 15	
bloque 6: Adaptación a innovaciones		1. Nunca	2. Rara vez	3. Alguna vez	4. Bastantes veces	5. Siempre		
Innovación	Acepta y se adapta a los cambios: normativos, estructuras, procedimientos... Encuentra y propone formas nuevas y eficaces de realizar el trabajo/procedimientos cada vez más ágiles						16 17	
bloque 7: Valoración del uso de equipos y tecnologías		1. Nunca	2. Rara vez	3. Alguna vez	4. Bastantes veces	5. Siempre		
Uso de equipos y tecnologías	Maneja con soltura las herramientas y aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo de su trabajo Tiene interés en conocer las herramientas informáticas más allá de la función de usuario						18 19	
bloque 8: Orientación al usuario		1. Nunca	2. Rara vez	3. Alguna vez	4. Bastantes veces	5. Siempre		
Orientación al usuario	Es sensible a la demanda y necesidades de los usuarios y actúa en consecuencia						20	



Octubre 2021

Evaluación del desempeño



Universidad
Zaragoza

Objetivos Plan General de G. y M. Calidad S.

OBJETIVO 1:
MODERNIZAR,
AGILIZAR y SIMPLIFICAR
LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA

OBJETIVO 2:
CONSOLIDAR LA
IMPLANTACIÓN DE LAS
HERRAMIENTAS
BÁSICAS DE GESTIÓN
DE LA CALIDAD EN LOS
SERVICIOS

OBJETIVO 3:
DESARROLLAR UNA
ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
PROFESIONALIZADA

9 OBJETIVOS OPERATIVOS en el Plan General de Gestión y Mejora de la Calidad de los Servicios

3.1 Concienciación sobre la importancia de la Calidad para la Institución

3.2 Elaborar el mapa de funciones de los puestos de trabajo

3.3 Reconocimiento de la implicación del personal evaluación desempeño (Impulsado por Gerencia)

3.4 Profesionalización del empleado público en Calidad

Sistema de trabajo

Comparativas de
evaluación del
desempeño en
Universidades Públicas:
10 respuestas muy
variadas

Estudio de normativas
de otras
administraciones
públicas

Utilización de trabajos
de UNIZAR anteriores:
cuestionarios como
punto de partida

Objetivos

Simplicidad en el modelo

Coherencia

Solidez

Alineación con objetivos UNIZAR

Profesionalización del Empleado Públ.

Potenciar implicación con la unidad

Evaluación del desempeño: aspectos generales Reglamento

Definición

- TREBEP: procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados

Objeto y efectos

- Regulación de reglas del sistema de evaluación del desempeño
- Efectos: los del Reglamento y los que se negocien, carrera profesional..

Ámbito de aplicación

- Obligatoria
- PAS en servicio activo 6 meses continuados en el periodo de evaluación

Periodicidad

- Bienal

ESTRUCTURA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Valoración del desempeño individual

Valoración del desempeño contextual y organizacional

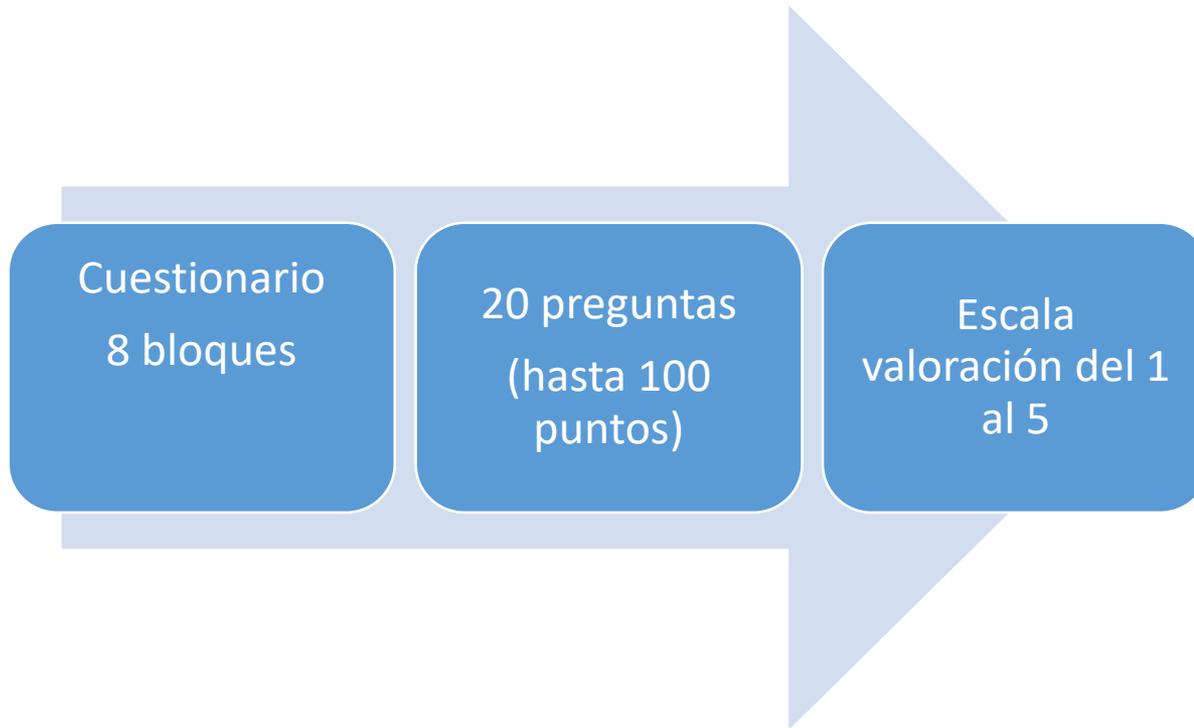
Evaluación de competencia individual: 2 cuestionarios (superior y autoevaluación)
200 PUNTOS

Proyección de mejora individual
50 PUNTOS

Evaluación del desempeño contextual y organizacional
100 PUNTOS
AUTOINFORME

En relación con catálogo de funciones

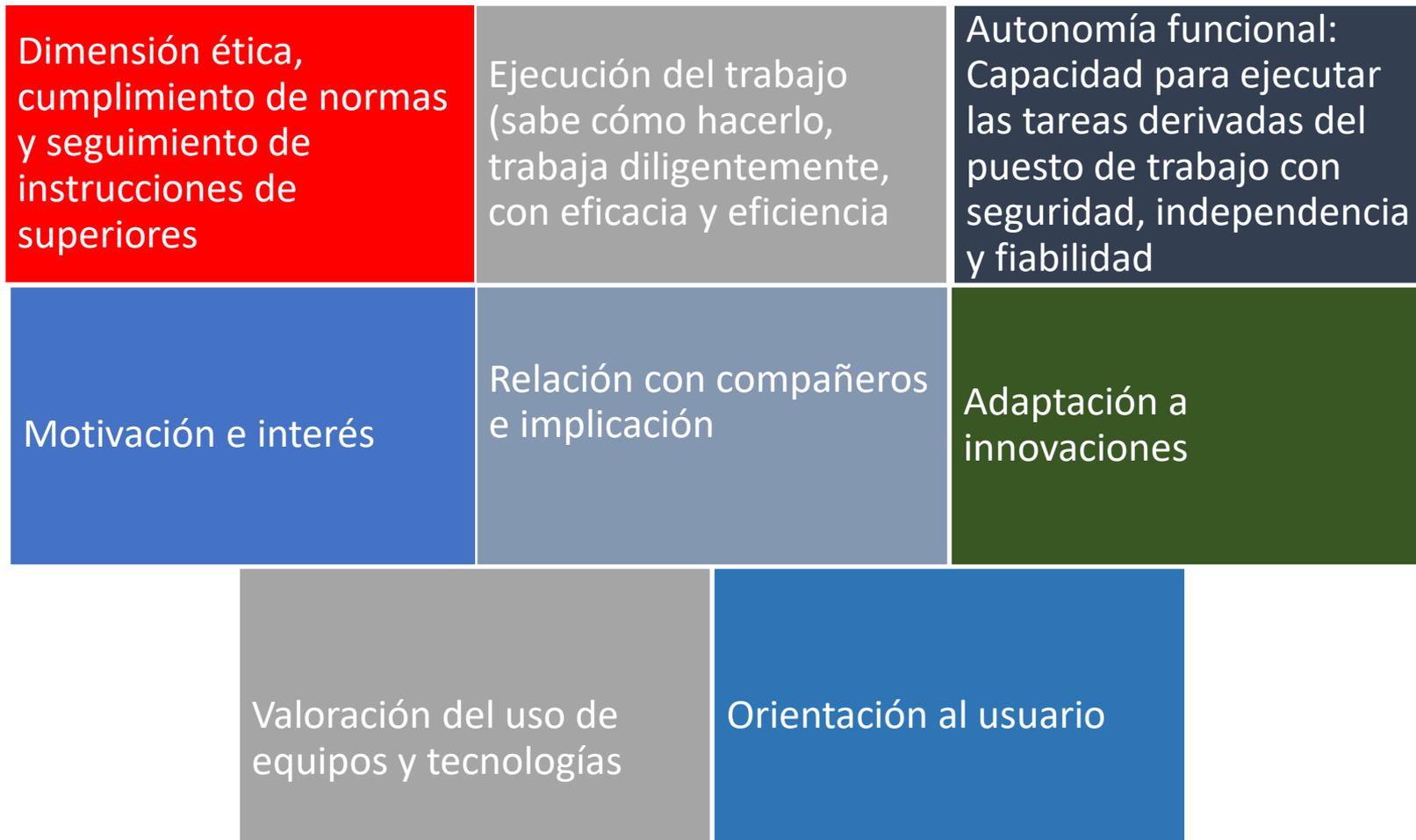
ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN INDIVIDUAL



Ejemplo:

bloque 2: Ejecución del trabajo (sabe cómo hacerlo, trabaja diligentemente, con eficacia y eficiencia)		1	2	3	4	5
Ejecución del trabajo	Tiene los conocimientos para realizar adecuadamente sus funciones					
	Planifica y organiza su trabajo de acuerdo con sus funciones y cumple los plazos					
	Realiza sus funciones con eficacia y eficiencia, diligentemente					

ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN INDIVIDUAL



PROYECCIÓN DE MEJORA

ACTIVIDADES
FORMATIVAS

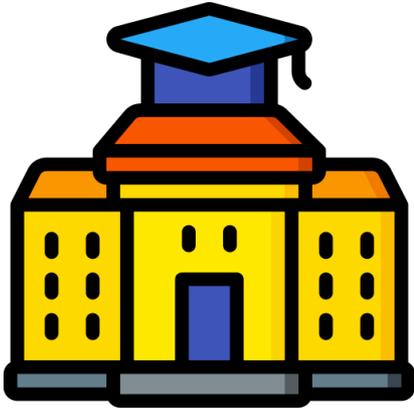
OTROS MERITOS y
ACTIVIDADES

PROCEDIMIENTO AUTOMATIZADO

RESULTADO VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

APARTADO	Descripción	Valoraciones cualitativas	Condiciones	Efectos
Valoración del desempeño individual	Suma: Cuestionario propio, Cuestionario del superior Formación y mejora	Positiva.	Si la suma de los dos cuestionarios mayor o igual que 100 y los cuestionarios más formación 125	Reunión si diferencia entre cuestionarios mayor de 25
		Negativa	Si la suma de los dos cuestionarios menor que 100 y los cuestionarios más formación menor de 125	Reunión, Reunión si es menor de 100 suma, Reunión si diferencia entre cuestionarios mayor de 25 Fuera de carrera profesional, Fuera de bolsa Puede quedar fuera de concurso

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CONTEXTUAL Y ORGANIZACIONAL : EL AUTOINFORME EN RELACIÓN CON LA CARTA DE SERVICIOS



Es un informe, vinculado al PGGMCS

Se basa en los **modelos más usados en universidades y administraciones públicas** como EFQM, CAF y Alcaeus



Presta una atención específica a los **ODS**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CONTEXTUAL Y ORGANIZACIONAL : EL AUTOINFORME

- **Lanzamiento con reunión a las unidades**
Octubre 2021
- Se presentará a principios de curso para permitir conocer el contenido y adaptar actuaciones al mismo
- Problemas: la categorización de las unidades a autoevaluar

Utilización de métodos simplificados en algunos casos: Informe de Carta de Servicios



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CONTEXTUAL Y ORGANIZACIONAL EL AUTOINFORME



Dimensión 1

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Dimensión 2

PERSONAS

Dimensión 3

PROCESOS Y EJECUCIÓN

Dimensión 4

**RECURSOS E
INNOVACIÓN**

Dimensión 5

RESULTADOS

15-12-2020

**INFORME DE
AUTOEVALUACIÓN**
(CORRECCIONES IGS)

AUTOEVALUACIÓN

Nombre del centro, unidad o servicio: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Fecha: Haga clic aquí o pulse para escribir una fecha.

Inspección General
de Servicios
Universidad Zaragoza

Actividades necesarias para la implementación de la ED

- **Negociación** para aprobación del reglamento de ED
- **Medios técnicos y humanos:** aplicación a utilizar y unidad encargada
- **Comisiones** y sistemas de resolución de reclamaciones o conflictos
- **Fases :** primera de lanzamiento de encuestas y segunda alinearse con planes y objetivos de la universidad



Calificación final

- “positiva destacada” (cuando supere los 275 puntos)
- “positiva” (Cuando el total se encuentre entre 175 y 275 puntos)
- “negativa” (menos de 125 puntos en la **Valoración de la competencia individual** o con un total inferior a 175 puntos)



CALENDARIO PREVISTO

Presentación
borrador:
Julio-Gerente
Septiembre-CD

Análisis
implicaciones y
necesidades **ED**
finales 2021

Autoevaluación
centros y servicios
2022

Evaluación del
desempeño piloto
2022
Con efectos
2023

Anteproyecto de modificación de RPT 2021-2.

Esta modificación de RPT se trae a la Mesa Sectorial para su negociación como Anteproyecto de acuerdo con el procedimiento de modificación de abril de 2020 en el que se introducen los informes técnicos, preceptivos y no vinculantes, de la Inspección General de Servicios.

Consta de cuatro apartados: Inclusiones, modificaciones, amortizaciones y coste, en los que se incluyen las propuestas aceptadas por Gerencia.

Buena parte de los puestos que se propone incluir, ya vienen siendo asumidos por Gerencia en el marco de Programas de carácter temporal que traen causa de solicitudes de distintas unidades a lo largo de los últimos años y se trata de situaciones en las que se ha demostrado su necesidad y su carácter estructural y, por tanto, se propone incluirlos en RPT con ocasión de la finalización de los programas de carácter temporal.

A continuación, se indican las modificaciones propuestas, el resumen del informe de IGS y la decisión de Gerencia.

2.1 CONSEJO SOCIAL.

Propuesta: Se propone crear un puesto de Técnico de Apoyo del Consejo Social, grupo C1, nivel 22, complemento específico 22.16 y jornada A1.

IGS: En primer lugar, hay que indicar que los puestos de Técnico de Apoyo en la universidad de Zaragoza están definidos como puestos C1, nivel 20, CE 20.09 (613,31€), excepto los del Área Académica Sigma, que tienen nivel 22, CE 22.16 (782,29€).

Teniendo en cuenta que la normativa legal establece que corresponde al Consejo Social la supervisión de las actividades de carácter económico de la universidad y del rendimiento de sus servicios y promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la universidad, no parece adecuado que la Inspección General de Servicios contradiga la necesidad de un puesto de trabajo en el Consejo Social solicitados por el Presidente y la Secretaria de dicho órgano.

Decisión Gerencia: SI, un C1 20 20.09.

3.1.4 ESCUELA DE DOCTORADO

Propuesta: Se propone crear un puesto de Administrador de la Escuela de Doctorado, con las mismas condiciones que los puestos de administrador de centro en la Universidad de Zaragoza. grupo A1/A2, nivel 26, complemento específico 26.12 y jornada A1.

IGS: Entendemos que, siendo la opción del equipo de gobierno avanzar en convertir la Escuela de Doctorado en un centro universitario, la propuesta realizada parece coherente y, en consecuencia, no vemos inconveniente en su inclusión en la rpt, en el marco de las condiciones presupuestarias establecidas en la resolución de gerencia anteriormente indicada. Inclusión que debería complementarse con el análisis de la redistribución de las cargas de trabajo que implica esta opción.

Decisión Gerencia: De momento no se incluye, hasta ver qué propone el nuevo Director de la Escuela.

3.3 VICEGERENCIA DE INVESTIGACIÓN.

Propuesta: Solicitud de creación un puesto de coordinador administrativo de aplicaciones informáticas, en el área de Investigación que actualmente está siendo cubierto a través de una interinidad en un Programa de Carácter Temporal, financiado por el Vicerrectorado de Política Científica, y cubierto mediante concurso público.

IGS: La propuesta de creación de este puesto nos parece adecuada, quedando supeditada a la disponibilidad de financiación, conforme lo establecido por gerencia en su instrucción de 15 de febrero de 2021, relativa a las prioridades en materia de creación y modificación de puestos en la RPT.

Decisión Gerencia: SI.

3.3.4.3 Servicios. División Biomédica.

Se introducen algunas modificaciones en el apartado de requisitos exigibles para actualizarlo a la normativa vigente, RD 53/2013 y Orden ECC/566/2015, en los Servicios de Animalario y de Cirugía Experimental. No requiere de informe de IGS ni de negociación.

3.4.5 UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Propuesta: Se proponen las siguientes modificaciones: 1) Cambios en DP del Jefe, de DP 2 a DP1, 2) Técnicos nivel superior CD de 22 a 24 y CE de 22.07 a 24.19, 3) Técnico de nivel intermedio de 22.18 a 22.16, 4) Jefe de Negociado de 20.10 a 21.02.

IGS: 1) No se desprenden ni funciones ni responsabilidades nuevas. 2) Podría ser tenida en cuenta dado que no vemos que implique un desequilibrio en la coherencia de la RPT, ni con los puestos de técnico superior de otras unidades, ni en relación con el puesto de técnico intermedio de la propia UPRL, con el que apenas existen diferencias, en el nivel ni en el complemento específico, lo que contrasta con las diferencias que establece la legislación entre ellos. 3) No parece adecuada la propuesta, dado el desequilibrio que existe, a nuestro entender, en las condiciones del puesto de técnico de nivel intermedio y el técnico de nivel superior. 4) No queda suficientemente justificada la necesidad de equiparar este puesto a uno de Técnico Especialista en Informática, por otra parte, actualmente existen más de 160 puestos de jefatura de negociado que comparten el CE 20.10, no estimando conveniente para el equilibrio de la plantilla esta situación. A la vista de las consideraciones efectuadas, nos vemos en la obligación de desestimar las propuestas, dejando abierta únicamente la posibilidad de valorar la situación de los Técnicos superiores de prevención, dada su situación en la plantilla más cercana a la del técnico intermedio de prevención que al de la mayor parte de los técnicos superiores.

Decisión Gerencia: Se atienden las propuestas informadas favorablemente por IGS.

3.5 VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Propuesta: Según lo establecido en la Resolución de 21 de enero de 2021, del Rector de la Universidad de Zaragoza, por la que se determina la estructura, composición y régimen de funcionamiento del Consejo de Dirección y la delegación de competencias (BOA nº 20 de 1 de febrero de 2021), del Gerente dependen las competencias sobre el Servicio de Informática y Comunicaciones (SICUZ) mediante la creación de una nueva vicegerencia.

De acuerdo con lo anterior, por esta Vicegerencia se autorizó la publicación de convocatoria pública para la provisión temporal mediante el procedimiento de libre concurrencia, en encomienda de funciones, de un puesto de Vicegerente de Tecnologías de la Información y Comunicación, cuyo proceso terminó con el nombramiento del nuevo Vicegerente con efectos de 11 de marzo de 2021.

Como consecuencia de este nombramiento se propuso una nueva estructura del SICUZ, mediante la creación de algunos puestos y la supresión de otros cuya denominación se indicará más adelante, estructura que se ha ido construyendo de forma provisional mediante diversas encomiendas de funciones y que ahora se pretende formalizar mediante la presente propuesta de modificación de la RPT.

Además de la creación del puesto de Vicegerente de Tecnologías de la Información y Comunicación, se han creado tres nuevas áreas y sendos puestos de dirección de área de acuerdo con la nueva estructura proyectada:

- Área de Administración y Coordinación de Contratación TIC
- Área de Recursos Humanos y Gestión Económica
- Área de Servicios de la Red

En cada una de estas áreas se ha redistribuido al personal proveniente de las áreas preexistentes mediante la adscripción provisional de varios puestos a distintas áreas de acuerdo con el resumen expuesto a continuación:

Puestos del Área de Aplicaciones que se adscriben al Área de recursos humanos y gestión económica:

- Jefe de Proyectos (12638)
- Programador (12621)
- Programador (15564)
- Programador (21063)

Puestos del Área de Aplicaciones que se adscriben al Área de Servicios de la Red:

- Programador (15171)
- Programador (22383)
- Técnico Especialista de Informática (15458)

Puestos del Área de Sistemas que se adscriben al Área de Servicios de la Red:

- Jefe de Proyectos (12635)
- Programador (26031)

Puesto del Área de Comunicaciones que se adscribe al Área de Sistemas:

- Jefe de Proyectos (20072)

Se propone también la modificación de la Unidad de Apoyo Administración Electrónica mediante su inclusión como una nueva área en el SICUZ, y con la denominación de Área de Administración Electrónica, en la que se propone la creación de un nuevo puesto de Técnico de Apoyo.

Como última inclusión, se propone un puesto de Secretario de Vicegerente, al igual que existe en el resto de vicegerencias, lo que hace un total de 6 nuevos puestos en esta nueva estructura.

En cuanto a las amortizaciones propuestas, se trata de 4 puestos que han sido sustituidos por otros en la nueva estructura y que son los siguientes:

- Director Técnico, por la creación de un puesto de Vicegerente
- Subdirector de Servicio, por la creación de un puesto de Director de Área de Administración y Coordinación de Contratación TIC
- Encargado de Procesos, por la creación de un puesto de Técnico de Apoyo en el Área de Administración Electrónica
- Jefe de Negociado, por la creación de un puesto de Secretario de Vicegerente.

Previsión coste bruto anual de la propuesta.

La propuesta contiene la creación de 6 nuevos puestos (Vicegerente de TIC, Secretario de Vicegerente, Director de Área de Administración y Coordinación de Contratación TIC, Director de Área de Recursos Humanos y Gestión Económica, Director de Área de Servicios de la Red y Programador en el área de Administración Electrónica) cuyo coste total anual asciende a 310.423,54€ y la amortización de otros 4 puestos (Director Técnico, Subdirector de Servicio, Encargado de Procesos y Jefe de Negociado) cuyo coste total anual asciende a 187.252,52€, lo que supone un incremento de 123.171,02€, todo ello con el siguiente detalle del coste desglosado en los conceptos de sueldo, complemento de destino, complemento específico, disponibilidad permanente, cuota patronal y total anual:

Justificación del coste económico.

Finalmente, la justificación del coste económico se fundamenta en la necesidad de la reestructuración de un servicio que es transversal a toda la Universidad y que se pretende que revierta en beneficio de la misma.

IGS: Desde la Inspección General de Servicios valoramos positivamente la modificación estructural propuesta de crear una vicegerencia nueva que asuma una dimensión tan importante y transversal. Consideramos que la dotación de la estructura mínima (vicegerente, secretario de vicegerente) resulta imprescindible. Cabe indicar, por otra parte, que no hemos encontrado justificación suficiente para esa división de la anterior área de dirección en dos nuevas áreas, Área de Administración y Coordinación de Contratación TIC y Área de Recursos Humanos y Gestión Económica. En principio parece que podrían integrarse bajo una misma dirección de área, más aún cuando los puestos de apoyo administrativo -las 2 jefaturas de negociado y los 3 puestos básicos de administración- aparecen asignados únicamente al área de Administración y Coordinación de Contratación TIC. Finalmente hay que señalar que por parte de la Inspección no existen mayores objeciones, salvadas esa observación y las disponibilidades financieras

Decisión Gerencia: SI

5.1 BIBLIOTECA UNIVERSITARIA.

Propuesta: Se solicita la creación de 2 puestos de bibliotecarios en la Biblioteca Universitaria:

- Creación un puesto de Bibliotecario Responsable de área – Coordinación de actividades de formación de usuarios.
- Creación un puesto de Bibliotecario especialista en Acceso abierto.

Se plantea la amortización de 2 puestos de Bibliotecarios en centros

Finalmente, se propone la creación un puesto de Bibliotecario Responsable de área – Coordinación de actividades de formación de usuarios y la amortización de un puesto de bibliotecario en la maría Moliner, en concreto el ocupado por la funcionaria que es quien está realizando estas funciones de formación y quien ocupará el puesto con carácter provisional hasta que se incorpore y salga a concurso.

La creación un puesto de Bibliotecario especialista en Acceso abierto, se pospone a un futuro PCT hasta que proponga la amortización de algún o algunos puestos para la creación de este.

IGS: Consideramos que la Biblioteca Universitaria ha optado por una reorganización del trabajo para dar respuesta a las nuevas necesidades estratégicas (en materia del repositorio institucional y la política de acceso abierto y en materia de formación en competencias digitales) reconvirtiendo puestos de bibliotecario básico en puestos de bibliotecario especialista (acceso abierto, coordinador de formación) en un intento de aprovechar los recursos humanos disponibles y, hacerlo con un coste mínimo, el de transformar el complemento específico.

Decisión Gerencia: SI

5.5.2. SERVICIO DE MANTENIMIENTO.

Propuesta: Resumen de la propuesta de modificación

1) Puesto nº 13140. Transformación Puesto de Director Técnico del Servicio de Mantenimiento. El contenido del cambio sería:

- Pasar del actual grupo A1/A2, a A1
- Pasar del actual nivel 26 a un nivel 28
- Pasar de un complemento específico 26.12 a otro 28.05

2) Puesto nº 21467. Adecuación a las verdaderas funciones que ejecuta el Ingeniero del Servicio de Mantenimiento. El contenido del cambio sería:

- a. Pasar del actual grupo A2 a A1
- b. Pasar del actual nivel 22 a un nivel 24
- c. Pasar de un complemento específico 22.16 a otro 24.20

3) Puestos nº 24857 y 24858. Reconversión de las dos plazas de técnicos del Servicio de Mantenimiento ante la necesidad que dispongan de la titulación de Ingeniero Industrial y los conocimientos asociados a la misma. Se trata de los puestos de Técnico de Gestión de Mantenimiento y apoyo a Campus y Técnico de Automatización y Apoyo a Campus que se encargan de la aplicación informática de Gestión Integrada de Mantenimiento (GIM) de la UZ y de los procesos de automatización. El contenido del cambio sería:

- Pasar del actual grupo A2/C1 a A2
- Mantener el nivel 22

- Pasar de un complemento específico 22.06 a otro 22.16
- La nueva denominación para ambos puestos sería la de Ingeniero de Instalaciones, y se incluiría formación específica como Ingeniero Técnico o Graduado en títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Ingeniero Técnico.

4) Puesto nº 13144. Reconversión de un puesto de técnico especialista de albañilería en otro de técnico especialista en mantenimiento general.

- Mantener el actual grupo C1
- Mantener el nivel 21
- Pasar de un complemento específico 21.02 a otro 21.00
- La nueva denominación sería la de Técnico Especialista en Mantenimiento General, y se modificaría la formación específica actualmente requerida “FP2 Const. y Obras, Especialidad Albañilería / TM en Obras de Albañilería”, por “FP2 (o TS) en cualquier rama técnica: electricidad, electrónica, mecánica, construcción y obras, fontanería, climatización”.

5) Puesto nº 15586. Reconversión de un puesto de técnico especialista de cerrajería por otro de técnico especialista en mantenimiento general.

- Mantener el actual grupo C1
- Mantener el nivel 21
- Mantener el actual complemento específico 21.00
- La nueva denominación sería la de Técnico Especialista en Mantenimiento General, y se modificaría la formación específica actualmente requerida “FP2 Madera/ TS Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble”, por “FP2 (o TS) en cualquier rama técnica: electricidad, electrónica, mecánica, construcción y obras, fontanería, climatización”.

IGS: 1) Puesto nº 13140. Transformación Puesto de Director Técnico del Servicio de Mantenimiento. Una modificación de estas características debería obedecer a una reflexión más amplia, de carácter global, a fin de prevenir una retahíla de agravios comparativos. La justificación presentada no aporta elementos suficientes para establecer una clara diferenciación con otros puestos similares para valorar la necesidad de cambio. Sería conveniente llevar adelante el estudio salarial de los puestos de responsabilidad en la Universidad de Zaragoza, antes de analizar situaciones particulares e individualizadas.

2) Puesto nº 21467. Adecuación a las verdaderas funciones que ejecuta el Ingeniero del Servicio de Mantenimiento.

En la justificación de la propuesta de modificación de este puesto se pone la carga de la argumentación en que “el reto de modernización iniciado por el actual vicerrectorado obliga a que sea el ingeniero del Servicio de Mantenimiento quien añada a las funciones propias de su puesto, otras tales como:

- Colaborar en la planificación de las inversiones en infraestructuras para la mejora de la sostenibilidad, calidad de vida, digitalización, etc. en el horizonte 2030 y en el marco del proyecto Next Generation.

- Proponer junto a la dirección del Servicio la definición de metas y acciones del proyecto UZ-2030
- Establecer un sistema de indicadores que permitan el desarrollo de los ODS y de la Agenda 2030.
- Trabajar en el desarrollo de un Campus Inteligente”.

Argumentos que, sin duda han llevado a incluir en el equipo del actual Vicerrector de Planificación, Sostenibilidad e Infraestructura un puesto de Asesor técnico de Infraestructuras y Sostenibilidad que recae en la persona que ocupa este puesto de Ingeniero de Mantenimiento. Consideramos que, una vez en marcha esas líneas y objetivos estratégicos de la Universidad de Zaragoza puede ser momento más adecuado para plantear las nuevas condiciones de este puesto de trabajo.

3) Puestos nº 24857 y 24858. Reconversión de las dos plazas de técnicos del Servicio de Mantenimiento ante la necesidad que dispongan de la titulación de Ingeniero Industrial y los conocimientos asociados a la misma. Si desde la dirección del servicio se considera necesaria e imprescindible el título de Ingeniero para desempeñar el puesto de trabajo, desde la Inspección General de Servicios solo nos cabe señalar que se trataría la creación de nuevos puestos de trabajo y recordar la necesidad de tener en cuenta los requisitos legales en la provisión de puestos de trabajo.

4) Puesto nº 13144 y 5) Puesto nº 15586. Reconversión de un puesto de técnico especialista de oficios por otros de técnico especialista en mantenimiento general. Entendemos que, la propuesta entra dentro de las competencias organizativas del director técnico del servicio, a la vista de la evolución de las necesidades en el servicio. En consecuencia, solo nos queda reiterar el recordatorio que acabamos de realizar respecto a la creación de nuevos puestos y su provisión.

Decisión Gerencia: Se aceptan las modificaciones informadas favorablemente por IGS.

5.12.2 SERVICIO DE PUBLICACIONES

Propuesta: Incorporar un puesto de oficial de impresión y edición, grupo C1/C2, nivel 17, complemento específico 17.00- y jornada B1 (a turnos), ocupado actualmente de forma interina, mediante un programa de carácter temporal denominado “Nuevas necesidades del Servicio de Publicaciones”.

IGS: Consideramos que antes de tomar la decisión de incorporar una nueva plaza debería plantearse una reorganización del personal del servicio, teniendo en consideración no sólo las necesidades del taller central, sino las del total del servicio.

Decisión Gerencia: No se incorpora.

6.2 UNIDAD ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIOS DE CAMPUS DE TERUEL

Propuesta: Vicerrectorado del Campus de Teruel, solicita, de conformidad con el Decanato de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas la creación de un puesto de Oficial de Artes Plásticas y Diseño.

IGS: Desde la Inspección General de Servicios informamos favorablemente, con las observaciones efectuadas en cuanto a jornada y funciones, la creación de la plaza de Oficial de Artes Plásticas y Diseño, entendiendo que el apoyo y soporte a la actividad docente de las titulaciones es una prioridad en la Universidad, siempre y cuando exista disponibilidad financiera.

Decisión Gerencia: Si se incorpora.

7.1.4.2 Área Técnica Laboratorios y Talleres Departamento de Ciencia y Tecnología de Materiales y Fluidos

Propuesta: Se solicita modifica la escala a la que se adscribe el puesto de trabajo nº **10962**, pasando de la actual 3C1036 (Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Química) a la **3C1034** Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Electrónica y Comunicaciones). Por su parte para el puesto **26114**, se propone la misma escala a la que actualmente está adscrito: 3C1035 (Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Mecánica).

IGS: En principio la propuesta parece razonable, si bien en base al principio de a igual trabajo, igual salario, no acabamos de entender que las retribuciones del Complemento específico sean diferentes, tratándose de puestos con el mismo perfil. Tampoco acabamos de entender que proponiéndose las mismas funciones y la formación requerida como mérito preferente se clasifiquen en escalas diferentes. Lo cual indicaría que o bien las escalas deben unificarse o bien no se han añadido las funciones específicas y técnicas adecuadas y deberán establecerse en el nuevo modelo de funciones.

Se trataría, a nuestro juicio, de una modificación de carácter menor que afecta al apartado formación específica/requisitos, y cuyo contenido no ha de ser objeto de negociación, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del EBEP.

Decisión Gerencia: Si.

7.1.4.2 Área Técnica Laboratorios y Talleres Departamento de Informática e Ingeniería de Sistemas.

Propuesta: Se trata de un puesto de Técnico Diplomado, perteneciente a la Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres U. Zaragoza, en el Laboratorio de Ingeniería de Sistemas y Automática, Departamento de Informática e Ingeniería de Sistemas en la Escuela de Ingeniería y Arquitectura, adscrito al grupo **A2, nivel 23, CE 23.02** (782,29€, mes) y méritos preferentes, Ingeniero Técnico Informático, o Graduado en títulos universitarios con competencias similares. Jornada C1 de mañana y de tarde. Se pretende transformar en un puesto de Técnico Superior, equiparable a los actuales puestos de Jefe de Proyecto, anteriormente Analista, grupo **A1, nivel 25 CE 25.03** (857,74€, mes), jornada C1. La persona que ocupa este puesto, Carlos Gracia Heras, lo hace por adscripción definitiva al puesto de Técnico Diplomado, Laboratorio de Ingeniería de Sistemas y Automática.

IGS: El coste total bruto anual de la propuesta sería de 5.086,24 €, estando sometido a lo establecido en la Instrucción, de 15 de febrero de 2021, del Gerente de la Universidad de Zaragoza, mencionada en el apartado 3, "consideraciones generales". Conclusiones: Teniendo en cuenta que, conforme la Instrucción de Gerencia mencionada, no establece este tipo de modificaciones entre las prioridades, la propuesta debería ser revisada en el sentido señalado,

no considerarla como una modificación, sino como la creación de un nuevo puesto, y la supresión de otro.

Decisión Gerencia: SI. Amortización de un puesto y creación de otro.

7.6.2 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL DEPORTE

Propuesta: Se propone crear un puesto de Bibliotecario de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Deporte, con las mismas condiciones que los puestos de bibliotecarios en los centros en la Universidad de Zaragoza. grupo A1/A2, nivel 22, complemento específico 22.08 y jornada A1.

IGS: Conscientes de las dificultades que entraña la doble dependencia de la biblioteca de un centro, consideramos que la coordinación entre el centro y la dirección de la BUZ podría facilitar, de mantenerse la situación descrita en la argumentación de la BUZ en los expedientes de modificación de la rpt antes citados, la conversión de esta solicitud en una reasignación de efectivos y no en la creación de una nueva plaza.

Decisión Gerencia: De momento no se incorpora y se espera al planteamiento de la BUZ en Huesca.

7.14 FACULTAD DE VETERINARIA

Propuesta: Se propone integrar 2 puestos de TS veterinario, uno en la Nave Docente y otro en el Hospital Veterinario (anestesia, hospitalización y cuidados intensivos equino), que se incorporaron con ocasión de la acreditación internacional EAEVE y que se consideran necesarios para mantener dicha acreditación.

IGS: Desde la Inspección General de Servicios valoramos los argumentos indicados y ...- consideramos que debemos informar positivamente esta propuesta, siempre y cuando exista disponibilidad financiera, dada la necesidad de mantener y consolidar la acreditación europea de los estudios de veterinaria, así como por la importancia de contar con unos servicios de calidad y su repercusión en la proyección social de la Universidad.

Decisión Gerencia: Si.

8.2 CIFICE

Propuesta: Se propone la inclusión de un Técnico de apoyo de procesos POUZ A2/C1 22 22.16

IGS: Desde la Inspección General de Servicios informamos favorablemente, con las observaciones efectuadas en cuanto a jornada y funciones, la creación de la plaza de Técnico de Apoyo a Procesos. Apoyo a procesos Administrativos del POUZ, entendiendo que el apoyo y soporte a la actividad docente de las titulaciones es una prioridad en la Universidad, siempre y cuando exista disponibilidad financiera. Se informa favorablemente, pero C1.

Decisión Gerencia: SI

PUESTOS 20102, 11668, 11946, 27704

Modificación escalas de adscripción de los tres primeros para adecuarlos a la realidad actual y modificación de méritos preferentes del último de ellos para corregir datos publicados.

inclusiones
 modificaciones
 amortizaciones

UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	NÚMERO	REGIMENO	NIVEL	CODIGO	PUESTO	PROVISIÓN	GRUPO	ADSCRIPCIÓN					FUNCIÓN	JORNADA	FORMACION ESPECIFICA			NOTAS	OBSERVACIONES
									SUBGRUPO	PÚBLICA	UESRPCALAO	EX	AG			REQUISITOS EXIGIBLES	MÉRITOS PREFERENTES	FORMACIÓN		
2 CONSEJO SOCIAL																				
2.1 CONSEJO SOCIAL																				
	TÉCNICO DE APOYO DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS	0	F	20	20.09	S2	C	C	C1	A4	1C0100	EX11	AG	A1			3, 4, 8, 9, 10, 11, 13, 16			
3 VICERGERENCIAS																				
3.3 VICERGERENCIA DE INVESTIGACIÓN																				
3.3.6 COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE APLICACIONES INFORMÁTICAS DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN																				
	COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE APLICACIONES INFORMÁTICAS DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN	22219	F	22	22.16	S1	C	A/C	A2/C1	A4	1B0100, 1C0100	EX11	AG	A1			Conoc. apl. inf. área de investigación (Cientia, Sideral, Minerva, Datus), así como bases de publicaciones (SCOPUS, TESEO...) y otras internas de la UZ (UXXI)	1,11,12,16,18		
3.5 VICERGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN																				
	VICEGERENTE DE TIC	0	F	29	29.01	S1	L	A	A1/A2	A3/A4	1A0100, 1B0100		AG	A1				1,3,8,9,11	Nota 1	
	SECRETARIO DE VICEGERENTE	0	F	20	20.10	N	C	C	C1	A4	1C0100	EX11	AG	A1				13,16		
6-14-4-3.5.1.1 Dirección Área de Administración y Coordinación de Contratación TIC																				
	DIRECTOR DE ÁREA	0	F	26	26.12	N	L	A	A1/A2	A4	2A0200, 2B0200	EX11	AT	A1 / DP			Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones	8,9		DP Tramo 2
3.5.1.6 Área de Recursos Humanos y Gestión Económica																				
	DIRECTOR DE ÁREA	27589	F	26	26.12	N	L	A	A1/A2	A4	2A0200, 2B0200	EX11	AT	A1 / DP			Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones	8,9		DP Tramo 2
3.5.1.7 Área de Servicios de la Red																				
	DIRECTOR DE ÁREA	27764	F	26	26.12	N	L	A	A1/A2	A4	2A0200, 2B0200	EX11	AT	A1 / DP			Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones	8,9		DP Tramo 2
3.5.1.8 4 UNIDADES DE APOYO 4.1 ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA -Área de Administración Electrónica																				
	TÉCNICO DE APOYO	0	F	25	25.03	N	C	A	A1/A2	A4	2A02200, 2B0200	EX11	AT	A1			Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones			
5 SERVICIOS DE ASISTENCIA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA																				
5.1 BIBLIOTECA UNIVERSITARIA																				
5.1.5 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN DE USUARIOS																				
	BIBLIOTECARIO RESPONSABLE DE ÁREA	0	F	22	22.16	S1	C	A	A1/A2	A4	3A0800, 3B0800	EX11	ADI	A1						
6 UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE CAMPUS UNIVERSITARIOS																				
6.2 UNIDAD ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIOS DE CAMPUS DE TERUEL																				
6.2.5 ÁREA DE LABORATORIOS																				
	OFICIAL DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	0	F	18	18.20	N	C	C	C1/C2	A4	3C1039, 3D1039	EX11	ADI	B1			Estudios oficiales de Artes Plásticas y Diseño a nivel de oficial y técnico			
7 ESCUELAS Y FACULTADES																				
7.1 ESCUELA DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA [ZARAGOZA]																				
7.1.4 ÁREA DE DEPARTAMENTOS																				
7.1.4.2 Área Técnica. Laboratorios y Talleres																				
DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA E INGENIERÍA DE SISTEMAS																				
<i>Ingeniería de Sistemas y Automática</i>																				
	TÉCNICO SUPERIOR	0	F	25	25.03	N	C	A	A1	A4	2A0200,3A1039	EX11	ADI	C1			ingeniero Industrial, Máster ingeniería Industrial. Especialidad Ingeniería de sistemas y automática, Robótica, Electrónica			
7.14 FACULTAD DE VETERINARIA [ZARAGOZA]																				

7.14.6	ÁREA DE LABORATORIOS Y TALLERES																		
	Nave Docente																		
	TÉCNICO SUPERIOR VETERINARIO (para Nave Docente)	26719	F	23	23.00	S2	C	A	A1	A4	3A1038	EX11	ADI	C1	Lcdo. Veterinaria, o Graduado con habilitación para la profesión de Veterinario. Permiso de conducción B+E				
7.14.7	ÁREA DE HOSPITAL VETERINARIO																		
	Hospital Veterinario de la Universidad de Zaragoza																		
7.14.7.2	Área Clínica																		
	TÉCNICO SUPERIOR VETERINARIO (Anestesia, Hospitalización y Cuidados Intensivos de Equino)	26997	F	23	23.00	S2	C	A	A1	A4	3A1038	EX11	ADI	C1	Lcdo. Veterinaria, o Graduado con habilitación para la profesión de Veterinario				
8 OTROS CENTROS																			
8.2	INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CENTRO DE INNOVACIÓN, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (CIFICE)																		
8.2.1	ÁREA DE ADMINISTRACIÓN - SECRETARÍA																		
	TÉCNICO DE APOYO A PROCESOS POUZ	0	F	22	22.16	S1	C	C	C1	A4	1C0100	EX11	AG	A1		Conocimientos en gestiones del Plan de Orientación Universitaria de la UZ			

Notas

- Nota 1:** En el caso de que el puesto de trabajo sea cubierto por un funcionario del grupo 'A', subgrupo 'A2', el nivel del complemento de destino será el máximo del intervalo en que se clasifique dicho grupo. En este supuesto, se percibirá un complemento mensual equivalente a la diferencia entre el nivel del puesto y el que pudiera corresponder al subgrupo 'A2'.
- Nota 2:** Se nombrará, mediante concurso, un Encargado de Taller de entre los Técnicos Especialistas de Edición y Medios Audiovisuales. Complemento de destino N 19, Complemento específico 17.00.
- Nota 3:** Se nombrará, mediante concurso, un Jefe de Sala de entre los Técnicos Especialistas de Biblioteca en cada una de las Bibliotecas Hypatia de Alejandría, María Moliner y Sala Biblioteca CAI-Universidad. Complemento de destino N 20, Complemento específico 20.10.
- Nota 4:** Se nombrará un Responsable Técnico de Servicio, con asignación de complemento de Responsabilidad técnica que figura en el Anexo III. La designación se realizará mediante concurso entre el personal adscrito a cada Servicio del SA1, en caso de igual categoría, o recaerá en el Técnico del Grupo Superior si sólo existe uno.
- Nota 5:** Uno de los Técnicos de Apoyo de los Institutos BIFI, INA, e I3A desempeñará el puesto de Administrador del Edificio de I+D (Nivel 22 - CE 22.16 - Grupo C1 - Escala 1C0100 - Jornada A1).

Observaciones

En la denominación de los puestos se utiliza genéricamente el masculino. En el sistema informático de gestión de personal se utilizará el femenino o masculino según esté ocupado el puesto por una mujer o un hombre.

A los exclusivos efectos de cumplimentar el apartado de 'méritos preferentes', la experiencia profesional acreditada es equivalente a la titulación que se hace constar en cada caso.

Por aplicación del art. 58.4 del Pacto del Personal Funcionario de la Universidad de Zaragoza, todos aquellos puestos cuyo nivel de complemento de destino sea igual o superior a 24 conllevan un tipo de jornada de especial dedicación.

Dependencia orgánica y funcional

Las relaciones de dependencia orgánica y funcional de cada Unidad constan indicadas en los organigramas

Especificidades

SERVICIOS CENTRALES

[Sin perjuicio de la desagregación a sus respectivas áreas, el personal de Rectorado y Consejo Social adscrito al Paraninfo tiene dependencia del Administrador]

[Todos los puestos de trabajo del Servicio de Estudiantes y Relaciones Internacionales tendrán una dependencia funcional y orgánica del Jefe de Servicio]

[Todos los puestos de trabajo del Servicio de Planificación Académica tendrán una dependencia funcional y orgánica del Jefe de Servicio]

[Todos los puestos de trabajo del Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria tendrán dependencia funcional y orgánica del Jefe de Servicio]

[Todos los puestos de trabajo del Servicio de Patrimonio, Compras y Contratación tendrán dependencia funcional y orgánica del Jefe de Servicio]

[Todos los puestos de trabajo del Servicio de Gestión de la Investigación tendrán una dependencia funcional y orgánica del Jefe de Servicio]

[La adscripción del personal Técnico a los diferentes Servicios del Servicio General de Apoyo a la Investigación, se señala sin perjuicio de la colaboración que pueda ser prestada transversalmente entre los mismos, dentro de cada División]

[Todos los puestos de trabajo del Servicio de P.D.I. tendrán dependencia funcional y orgánica del Jefe de Servicio]

[Todos los puestos de trabajo del Servicio de P.A.S. tendrán dependencia funcional y orgánica del Jefe de Servicio]

SERVICIO DE MANTENIMIENTO

[Los Oficiales de Mantenimiento y Conservación de los Colegios Mayores Pedro Cerbuna y Santa Isabel dependerán orgánica y funcionalmente del Servicio de Mantenimiento]

[La asignación del personal al Servicio de Mantenimiento no queda especificada por Campus, excepto en Huesca y Teruel]

[La adscripción de personal al área de 'Mantenimiento' de Campus se efectúa sin perjuicio de su integración en la estructura organizativa del Servicio de Mantenimiento de la Universidad de Zaragoza]

SERVICIO DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES

[Sin perjuicio de su integración en la estructura organizativa del Servicio de Informática y Comunicaciones de la Universidad de Zaragoza, consta adscrito el correspondiente personal al área de 'Servicio de Informática y Comunicaciones de Campus' de Huesca y Teruel]

[El personal del SICUZ adscrito a los Vicerrectorados de Campus tiene dependencia orgánica compartida entre ambas unidades y funcional del SICUZ que, en todo caso, tendrá en cuenta las necesidades y atención prioritaria del Vicerrectorado correspondiente]

CENTROS

[El personal adscrito a los Centros tiene dependencia orgánica y funcional del Administrador, estando compartida la primera con el responsable de la correspondiente Área]

[El personal de la Biblioteca Biomédica (Facultades de Medicina y Ciencias de la Salud) dependerá funcionalmente del Director de Biblioteca y orgánicamente del Administrador del Centro del cual provenga]

CENTRO DE LENGUAS MODERNAS

[El Director del CLM, electo, tendrá un complemento por cargo equiparado a los mínimos de Decano y Director de centro universitario. El Secretario y el Subdirector tendrán un complemento por cargo equiparado a los mínimos de Secretario y Subdirector o Vicedecano de Centro]

[El Consejo de Gobierno asignará anualmente al CLM la reducción global que corresponda a los cargos de gestión siguiendo la fórmula que se aplica a los Centros de la Universidad]

[Los coordinadores de las Secciones del CLM tendrán reducción lectiva de un grupo de docencia]

inclusiones
 modificaciones
 amortizaciones

UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	NÚMERO	RÉGIMEN JURÍDICO	NIVEL	CODIGO	TIPO PUESTO	PROVISIÓN DE	GRUPO	ADSCRIPCIÓN						REQUISITOS EXIGIBLES	FORMACIÓN ESPECÍFICA			OBSERVACIONES
									SUBGRUPO	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	CUERPO O ESCALA	ÁREA FUNCIONAL	JORNADA	MÉRITOS PREFERENTES		FORMACIÓN	NOTAS		
3 VICEGERENCIAS																			
3.3	VICEGERENCIA DE INVESTIGACIÓN																		
3.3.4	SERVICIO GENERAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN [SAI]																		
3.3.4.3	Servicios. División Biomédica																		
	Servicio de Animalario																		
	TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	21534	F	21	21.00	N	C	C	C1	A4	3C1032	EX11	ADI	C1	Capacitación según RD53/2013 y Orden ECC/566/2015 para asumir las funciones en roedor de: a. b. Eutanasia de los animales b. c. Realización de los procedimientos	FP2 Sanitaria/Cuidado y manejo de animales/Análisis Clínicos	25,26	Nota 4	
	Servicio de Cirugía Experimental																		
	TÉCNICO MEDIO LABORATORIO	15632	F	22	22.18	N	C	A	A2	A4	3B1032	EX11	ADI	B1	Dpdo. Enfermería o Graduado con habilitación para la profesión de Enfermero. Capacitación según RD 53/2013 y Orden ECC/566/2015 para asumir las funciones en roedor, lagomorfo, suido y rumiante de: a. b. Eutanasia de los animales b. c. Realización de los procedimientos Capacitación del personal que opera las instalaciones de rayos X de diagnóstico médico del Real Decreto 1085/2009, de 3 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalación y Utilización de Aparatos de Rayos X con Fines de Diagnóstico Médico, art.22.		25,31,32	Nota 4	

OFICIAL DE LABORATORIO	13093	F	18	18.18	N	C	C	C1/C2	A4	3C1032, 3D1032	EX11	ADI	B1	Certificado Categoría A- (R.D. 1201/2005) Capacitación según RD 53/2013 y Orden ECC/566/2015 para asumir las funciones en roedor, lagomorfo, suido y rumiante de: a. Cuidado de animales b. Eutanasia de los animales c. Realización de los procedimientos	FP Sanitaria / Técn Cuidados Aux. Enferm.	25,32	Nota 4
------------------------	-------	---	----	-------	---	---	---	-------	----	-------------------	------	-----	----	--	---	-------	--------

3.4 VICEGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

3.4.5 UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN	15587	F	22-24	22-07-24,19	S1	C	A	A2	A4	2B0600	EX11	AT	C1	S/ Anexo VI del RD 39/1997 Esp. Seguridad en el Trabajo		
TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN Y ERGONOMÍA	13248	F	22-24	22-07-24,19	S1	C	A	A2	A4	2B0600	EX11	AT	C1	S/ Anexo VI del RD 39/1997 Esp. Ergonomía y Psicología aplicada		

3.5 VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

6-11-3.5.1 SERVICIO DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES

6-11-3.5.1.1 Dirección Área de Administración y Coordinación de Contratación TIC

6-11-3.5.1.2 Área de Aplicaciones

Pasa a RRHH Y GE	JEFE DE PROYECTOS	12638	F	25	25.03	N	C	A	A1	A4	2A0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
Pasa a RRHH Y GE	PROGRAMADOR	12621	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
Pasa a Servicios de la Red	PROGRAMADOR	15171	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
Pasa a RRHH Y GE	PROGRAMADOR	15564	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
Pasa a RRHH Y GE	PROGRAMADOR	21063	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
Pasa a Servicios de la Red	PROGRAMADOR	22383	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
Pasa a Servicios de la Red	TÉCNICO ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	15458	F	21	21.02	N	C	C	C1	A4	2C0200	EX11	AT	A1	FP2 Eq. Inf. / TS Admon. Sist. Inform. y Desarrollo de Aplic. Inform.		

6-11-3.5.1.3 Área de Comunicaciones

Pasa a Sistemas	JEFE DE PROYECTOS	20072	F	25	25.03	N	C	A	A1	A4	2A0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
-----------------	-------------------	-------	---	----	-------	---	---	---	----	----	--------	------	----	----	--	--	--

6-11-4.3.5.1.4 Área de Sistemas

Pasa a Servicios de la Red	JEFE DE PROYECTOS	12635	F	25	25.03	N	C	A	A1	A4	2A0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
Viene de Comunicaciones	JEFE DE PROYECTOS	20072	F	25	25.03	N	C	A	A1	A4	2A0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		
Pasa a Servicios de la Red	PROGRAMADOR	26031	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1	Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones		

6.41.5 3.5.1.5 Área de Usuarios																
3.5.1.6 Área de Recursos Humanos y Gestión Económica																
Viene de Aplicaciones	JEFE DE PROYECTOS	12638	F	25	25.03	N	C	A	A1	A4	2A0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones
Viene de Aplicaciones	PROGRAMADOR	21063	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones
Viene de Aplicaciones	PROGRAMADOR	15564	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones
Viene de Aplicaciones	PROGRAMADOR	12621	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones
3.5.1.7 Área de Servicios de la Red																
Viene de Sistemas	JEFE DE PROYECTOS	12635	F	25	25.03	N	C	A	A1	A4	2A0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones
Viene de Sistemas	PROGRAMADOR	26031	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones
Viene de Aplicaciones	PROGRAMADOR	15171	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones
Viene de Aplicaciones	PROGRAMADOR	22383	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones
Viene de aplicaciones	TÉCNICO ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	15458	F	21	21.02	N	C	C	C1	A4	2C0200	EX11	AT	A1		FP2 Eq. Inf. / TS Admon. Sist. Inform. y Desarrollo de Aplic. Inform.
3.5.1.8 4 UNIDADES DE APOYO 4.1 ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA Área de Administración Electrónica																
5.5 CONSTRUCCIONES Y MANTENIMIENTO																
5.5.2 SERVICIO DE MANTENIMIENTO																
	TÉCNICO DE GESTIÓN DE MANTENIMIENTO Y APOYO A CAMPUS-INGENIERO DE INSTALACIONES	24857	F	22	22.06-22.16	N	C	A/G	A2/C4	A4	2B0721, 2C1124	EX11	AT	C1		Ingeniero Técnico o Graduado en títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Ingeniero Técnico.
	TÉCNICO DE AUTOMATIZACIÓN Y APOYO A CAMPUS-INGENIERO DE INSTALACIONES	24858	F	22	22.06-22.16	N	C	A/G	A2/C4	A4	2B0721, 2C1124	EX11	AT	C1		Ingeniero Técnico o Graduado en títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Ingeniero Técnico.
	TÉCNICO ESPECIALISTA DE ALBAÑILERÍA-TÉCNICO ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO GENERAL	13144	F	21	21.02-21.00	N	C	C	C1	A4	2C1124-2C1121	EX11	AT	A1		FP2 Const. y Obras, Especialidad Albañilería / TM en Obras de Albañilería
	TÉCNICO ESPECIALISTA DE CERRAJERÍA-TÉCNICO ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO GENERAL	15586	F	21	21.00	N	C	C	C1	A4	2C1126-2C1121	EX11	AT	C1		FP2 Madera/ TS Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble
7 ESCUELAS Y FACULTADES																
7.1 ESCUELA DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA [ZARAGOZA]																
7.1.4 ÁREA DE DEPARTAMENTOS																
7.1.4.2 Área Técnica. Laboratorios y Talleres																
DEPARTAMENTO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES Y FLUIDOS																
Física, Metalurgia, Mecánica de Fluidos y Tecnología Nuclear																
	TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	10962	F	21	21.03	N	C	C	C1	A4	3C1036-3C1034	EX11	ADI	C1		FP2 Química, Metal / TS Industrias de Proceso-Químico Ciclo formativo grado superior: Desarrollo de productos electrónicos/producción por mecanizado

	TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	26114	F	21	21.05	N	C	C	C1	A4	3C1035	EX11	ADI	C1		FP2 Química, Metal / TS Industrias de Proceso-Químico Ciclo formativo grado superior: Desarrollo de productos electrónicos/producción por mecanizado				
7.6	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL DEPORTE [HUESCA]																			
7.6.4	ÁREA DE LABORATORIOS Y TALLERES																			
	TÉCNICO ESPECIALISTA DE MEDIOS INFORMÁTICOS Y AUDIOVISUALES	20102	F	21	21.03	N	C	C	C1	A4	3C1039 2C0517	EX11	ADI	C1		FP2 Imagen y Sonido / TS en realización de audiovisuales/I FP2 Informática / TS Admon. Sistemas Informáticos				
7.10	FACULTAD DE EDUCACIÓN [ZARAGOZA]																			
7.10.6	ÁREA DE LABORATORIOS Y TALLERES																			
	<i>Laboratorio de Medios Informáticos y Audiovisuales</i>																			
	TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	11668	F	21	21.03	N	C	C	C1	A4	3C1039 2C0517	EX11	ADI	C1		FP2 Imagen y Sonido / TS en realización de audiovisuales/I FP2 Informática / TS Admon. Sistemas Informáticos				
8 OTROS CENTROS																				
8.1	CENTRO DE LENGUAS MODERNAS																			
8.1.3	BIBLIOTECA - MEDIATECA																			
	TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO DE IDIOMAS	11946	F	20	20.10	N	C	C	C1	A4	3C1039 2C0517	EX11	ADI	C1					EX2	
8.1.4	ÁREA DE LABORATORIOS Y TALLERES																			
	TÉCNICO DE INFORMÁTICA Y MULTIMEDIA	27704	F	21	21.03	S1	C	C	C1	A4	2C0517	EX11	AT	C1		Organización del trabajo: técnicas de análisis de la información. Procesador de textos y hoja de cálculo/bases de datos/ofimática. Conocimientos en diseño gráfico y multimedia. Conocimiento redes sociales. Manejo páginas web.	11, 16			

inclusiones
 modificaciones
 amortizaciones

UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	NÚMERO	REGIMEN	NIVEL	CODIGO	POSTO	PROVISIÓN	GRUPO	ADSCRIPCIÓN					FUNCIÓN	JORNADA	FORMACION ESPECIFICA			OBSERVACIONES
									SUBGRUPO	PÚBLICA	UESRPCOLA					REQUISITOS EXIGIBLES	MÉRITOS PREFERENTES	FORMACIÓN	
3 VICEGERENCIAS																			
6.4.4-3.5.1 SERVICIO DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES																			
	DIRECTOR TÉCNICO	12639	F	28	28.05	S1	L	A	A1/A2	A3/A4	2A0200, 2B0200		AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones	3,9	Nota 1	
6.4.4-3.5.1.1 <i>Dirección Área de Administración y Coordinación de Contratación TIC</i>																			
	SUBDIRECTOR DE SERVICIO	22075	F	26	26.12	S1	L	A	A1/A2	A4	2A0200, 2B0200	EX11	AT	A1		Ing. Informática / Telecomunicaciones o Graduado o Máster en títulos universitarios con competencias en el área de la informática y comunicaciones			
	ENCARGADO DE PROCESOS	17169	F	22	22.16	S1	C	A/C	A2/C1	A4	1B0100, 1C0100	EX11	AG	A1 / ED			4,11		
	JEFE DE NEGOCIADO	27187	F	20	20.10	N	C	C	C1	A4	1C0100	EX11	AG	A2			6,11,16,17		
7 ESCUELAS Y FACULTADES																			
7.1 ESCUELA DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA [ZARAGOZA]																			
7.1.4 ÁREA DE DEPARTAMENTOS																			
7.1.4.2 <i>Área Técnica. Laboratorios y Talleres</i>																			
DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA E INGENIERÍA DE SISTEMAS																			
<i>Ingeniería de Sistemas y Automática</i>																			
	TÉCNICO DIPLOMADO	10965	F	23	23.02	N	C	A	A2	A4	2B0200	EX11	ADI	C1		Ing. Técnico Informático, o Graduado en títulos universitarios con competencias similares			
7.12 FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS [ZARAGOZA]																			
7.12.2 ÁREA DE BIBLIOTECA																			
<i>Biblioteca María Moliner</i>																			
	BIBLIOTECARIO	11892	F	22	22.08	N	C	A	A1/A2	A4	3A0800, 3B0800	EX11	ADI	A1					1 Jornada A1/Tarde

COSTE MODIFICACIÓN RPT 2022 (SIN SS)

INCLUSIONES		516.884,66
CONSEJO SOCIAL	26.657,71	
INVESTIGACIÓN	33.599,69	
VG TIC	251.058,74	
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA	35.686,63	
SERVICIO DE MANTENIMIENTO	5.543,30	
U.A. CAMPUS TERUEL	23.867,97	
CIFICE	29.945,17	
VETERINARIA	72.342,30	
DIIS (EINA)	38.183,15	
MODIFICACIONES		4.899,16
UPRL	4.899,16	
AMORTIZACIONES		215.869,62
SICUZ	148.967,80	
BIBLIOTECA FyL	32.821,53	
DIIS (EINA)	34.080,29	
COSTE		305.914,20

Criterios Oferta de empleo público estabilización.

A la espera de que el proyecto de ley de estabilización de empleo sea aprobado en las Cortes Generales, podemos decir es el criterio seguido a la hora de designar los puestos objeto de estabilización sería el siguiente:

Se han tenido en cuenta aquellos puestos que hayan estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente durante los 3 últimos años de referencia del RDL, independientemente del tipo de nombramiento, pudiendo haber sido tanto por existencia de vacante, por sustitución transitoria del titular o por ejecución de programas de carácter temporal antes de su incorporación a RPT, en su caso. Incluso también se ha tenido en cuenta la posibilidad de que en algún momento hubiera estado como laboral temporal, por los casos de jubilaciones parciales del personal laboral fijo. (en cuanto a la ocupación ininterrumpida, se tendrá en cuenta una interrupción máxima de un mes para considerar el puesto para estabilización).

Puesto FRPT. Se consideran sólo los puestos financiados por Gerencia, por el programa 422P. Se han tenido en cuenta tanto el nombramiento por ejecución de programas de carácter temporal como el de acumulación de tareas dado que en varias ocasiones estos comienzan con una acumulación y terminan con un PCT. También se han tenido en cuenta a los laborales tanto temporales en sentido estricto, como indefinidos no fijos (p.e. UNIVERSA).