DISEÑO NUEVA RPT PAS: OBJETIVOS Y CRITERIOS

(PROPUESTA CAMBIOS SOBRE DOCUMENTO ENVIADO POR GERENCIA EL 21/02/2023)

Objetivos

Objetivo general:

OG. Desarrollar una estrategia de **definición**, **selección y provisión de recursos humanos**, que se asegure la adecuación a los objetivos y estrategias de la institución y la capacidad de respuesta de las estructuras administrativas a las nuevas necesidades Para que el PAS se ilusione y alinee con los objetivos de la RPT y así la UCO supere con éxito todos estos retos, se promoverá la estabilización del empleo de calidad; el desarrollo profesional; la formación; la carrera profesional vertical y horizontal; y el Teletrabajo; entre otras medidas específicas. (objetivo 6, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

Obietivos específicos:

- **OE1.** Incrementar el grado de **especialización** y nivel de **formación** del personal de administración y servicios, para que, en un entorno de nuevas necesidades, de mayor complejidad y diversidad, desarrolle más **eficientemente** sus tareas (objetivo 7, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).
- **OE2.** Fomentar la **motivación** para incrementar el grado de **satisfacción**, **la innovación y buenas prácticas**, y fomentar el **liderazgo** mediante la **profesionalización** de la función directiva (objetivo 8, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).
- **OE3.** Fomentar la cultura de la **mejora de la calidad** institucional, mediante el establecimiento de objetivos y funciones que permitan avanzar en la **evaluación del desempeño**, como paso previo a la implantación de la **carrera horizontal** (objetivo 9, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).
- **OE4.** Desarrollar las **competencias digitales** del PAS (objetivo 6, eje Transformación Digital y Diseño Organizativo del PE 21/24) negociando la asignación de las competencias digitales asociadas a cada puesto, el diseño de un procedimiento de detección de necesidades formativas específicas que se requieran y la implementación de acciones formativas específicas dentro del Plan Integral de Formación del PAS.

Criterios para el diseño y la estructura de servicios y unidades de la RPT:

C1. Promover la transformación de la estructura piramidal de la relación de puestos de trabajo actual en una estructura de ánfora que, además de reconocer el liderazgo del PAS en niveles y grupos superiores, permita engrosar los puestos intermedios (niveles 20 a 25 en PAS Funcionario, y grupos III y II en PAS Laboral). Se establecerá el barrado de plazas para la promoción en el puesto y el desarrollo de procedimientos de promoción interna por concurso de méritos en el que se prevean tantas plazas como personas candidatas existan. En el PAS Laboral se priorizará el paso de técnicos auxiliares a especialistas y se promoverá el acceso a puestos especializados.

- C2. Partir de los procesos en los que participe el servicio o unidad a la hora de establecer las tareas de cada uno de los puestos de trabajo y definir la función de dichos servicios y unidades en los mencionados procesos, respetando el marco normativo que corresponda a cada uno de los colectivos laborales y funcionarios.
- C3. Dotar de estructuras análogas y/o equivalentes a los servicios o unidades que participen de un mismo proceso, con carácter general.
- C4. Incorporar la relación de competencias, funciones y tareas de cada puesto de trabajo, identificando aquellas que sean susceptibles de ser desarrolladas mediante el trabajo a distancia (requisito previo para implementar el derecho al teletrabajo).

as m. etrabaje puestos de tr. carrera horizonta.

REPURSONNICE : DOC. ELERENCIA. LE 22.03.10

REPURSONNICE : D C5. Señalar los niveles y grupos profesionales de partida de los puestos de trabajo al que accederá el trabajador para iniciar su promoción y futura carrera horizontal en la