

**PROPUESTA DE REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA
ORGANIZATIVA Y MODELO DE GESTIÓN DEL
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA
UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

**Gerencia
Diciembre de 2016**

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

CONTENIDO

	Página
I. Introducción	3
a. Contexto	3
b. Diagnóstico	3
c. Conclusión	5
II. Principales ejes para la revisión de la estructura organizativa	6
1. Estabilización y promoción de la plantilla	6
2. Estructura organizativa basada en el reforzamiento de los procesos clave	7
3. Impulso al modelo gerencial de gestión y la profesionalización	10
4. Adaptabilidad organizativa	12
5. Redefinición de las funciones de las unidades y de los puestos tipo	13
III. Principales cambios de la revisión de la estructura organizativa y modelo de gestión	14
1. Unidades funcionales y unidades administrativas	14
2. Puestos de trabajo	17

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 2/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, toda referencia en esta propuesta a personas, colectivos o puestos de trabajo figura en género masculino como género gramatical no marcado, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres.

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

I. Introducción

a. Contexto

El Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 69.1 establece que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 74 del Estatuto Básico del Empleado Público, las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de RPT's u otros ***instrumentos organizativos*** similares que ***comprenderán***, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

En ese sentido, los Estatutos de la Universidad de Cádiz definen la relación de puestos de trabajo (RPT) del personal de administración y servicios (PAS), como el instrumento de planificación y ordenación de efectivos, e identificará y clasificará los puestos de trabajo con indicación de las unidades administrativas y orgánicas en las que éstos se integran, denominación de los mismos, retribuciones, sistema de provisión y, en su caso, requisitos de acceso y turno. Se elaborará atendiendo a ***criterios de eficiencia y calidad*** en la gestión de las funciones que cada servicio o área funcional tenga asignadas y comprenderá, ***de forma separada***, los puestos de trabajo de personal funcionario, así como aquellos otros que puedan ser desempeñados por personal laboral. Será aprobada a propuesta del Rector por el Consejo de Gobierno, ***previa negociación*** con los órganos de representación del personal.

b. Diagnóstico

La actual estructura del personal de administración y servicios de la Universidad de Cádiz data del **año 2000**, habiendo sufrido modificaciones parciales y puntuales en los años 2006 y 2008. El tiempo transcurrido y la obligada adecuación a lo establecido en el segundo Plan Estratégico aconsejan la propuesta de un nuevo modelo y estructura, ya que adolece de algunos aspectos que requieren su ***mejora***:

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

- **Heterogeneidad.** En la estructura organizativa actual conviven unidades grandes (Biblioteca, Infraestructuras, Campus, etc.) que cuentan con un importante número de puestos de trabajo, con unidades pequeñas (Unidad de Calidad y Evaluación, OTRI, Oficina Verde, Registro general, etc.) que tienen una plantilla que, en algunos casos no llega a cinco personas. Esta heterogeneidad tiene como consecuencia cierta incoherencia entre las distintas unidades, provocando distintos funcionamientos, velocidades y resultados que van en detrimento de una visión integral de la gestión universitaria.
- La heterogeneidad anterior también tiene reflejo en la **variada denominación de las unidades** administrativas (áreas, servicios, unidades, gabinetes, direcciones, etc.), cuyo responsable tiene, asimismo, diferente nivel jerárquico y características que provocan **diferentes grados de responsabilidad** en la gestión de las unidades.
- **Elevado número de unidades administrativas.** Desde el punto de vista formal, la estructura actual tiene definidas cuarenta y dos unidades administrativas diferentes, a los que hay que añadir una serie de unidades administrativas creadas desde que se puso en marcha la misma hasta la actualidad y que están pendientes de recoger en la revisión de la estructura organizativa. Este gran número de unidades dificulta la gestión integral de la Universidad, la coordinación y comunicación interna y la consecución de objetivos estratégicos y transversales.
- Diferente **dependencia orgánica** de las unidades, de manera que conviven en la estructura actual unidades y, por tanto, personal adscrito a las mismas, que dependen orgánicamente de cargos académicos y no tienen un jefe estructural. Esta dependencia de puestos políticos dificulta la propia gestión académica de los mismos, a la vez que se confunde con la gestión administrativa que debe realizarse por el personal de administración y servicios. También incide negativamente en la transmisión de la cultura organizacional y de los valores que la Universidad tiene en materia de gestión.
- **Provisionalidad.** El tiempo transcurrido desde la puesta en marcha de la actual estructura organizativa ha incidido igualmente en el gran número de puestos de trabajo y, por extensión, de personas que ocupan puestos de manera provisional. Esta provisionalidad supone también que existan muchos puestos de trabajo ocupados por personal interino o laboral temporal, lo que va en contra del

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

compromiso de estabilidad del personal que se marcó el actual Equipo de Gobierno de la Universidad.

c. Conclusión

En relación con el diagnóstico anterior y los aspectos que requieren de una mejora en el funcionamiento y organización del personal de administración y servicios, se realiza la presente ***propuesta de revisión del modelo de gestión y estructura organizativa*** del PAS.

En resumidos términos podemos **definir el nuevo modelo** de gestión y estructura organizativa como un **modelo gerencial y profesionalizado** que busca la **concentración** en un número reducido de **grandes unidades** administrativas que permitan la **adaptabilidad** de la estructura, organización y funcionamiento a los cambios que se produzcan.

El nuevo modelo gira en torno de los siguientes **ejes**.

1. Estabilización y promoción de la plantilla.
2. Estructura organizativa que potencia los procesos clave.
3. Impulso al modelo gerencial de gestión y la profesionalización.
4. Adaptabilidad organizacional.
5. Redefinición de las funciones de las unidades y de los puestos tipo.

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

II. Principales ejes para la revisión de la estructura organizativa

1. Estabilización y promoción de la plantilla

Que la actual estructura de Personal de Administración y Servicios date del ejercicio 2000 ha tenido como consecuencia que las necesidades de personal de la Universidad de Cádiz desde entonces se hayan cubierto de manera provisional. A este hecho hay que sumar las limitaciones legales que han impedido durante años la incorporación de personal de nuevo ingreso, limitando los mismos a la derivada de la tasa de reposición, parcialmente, en los dos últimos años. Ello ha supuesto que el número de puestos ocupados por funcionarios interinos y personal laboral temporal se haya incrementado de manera considerable.

El **II Plan Estratégico** de la UCA, dentro de su objetivo estratégico 6, establece una **línea de acción (6.1)** consistente en “alcanzar una plantilla de PDI y de PAS estable y equilibrada en áreas, unidades y campus”, fijando entre sus actuaciones la incentivación de procesos selectivos para la estabilización de las plantillas provisionales y la posibilidad de **estabilización** del personal laboral.

En consecuencia, la presente revisión de la estructura organizativa va dirigida a la consecución de dicho objetivo de estabilización, con la creación de puestos que, tras los correspondientes procesos establecidos en la normativa, permitan tener una plantilla estable, reduciendo el número de provisionalidades e interinidades, respetando, en todo caso, lo dispuesto en la normativa estatal y autonómica en materia de incorporación de nuevos efectivos y de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Por otra parte, y relacionado con lo anterior, la misma línea de acción 6.1 mencionada establece, además de las actuaciones citadas, la promoción del personal de acuerdo con las necesidades de la Universidad. La revisión de la estructura organizativa que se pretende, con la creación de puestos de trabajo que redunden en la profesionalización del PAS, supone asimismo, la apertura de posibilidades de **promoción** del personal, en cuanto a carrera vertical se refiere, por un lado, y en lo relativo a la promoción vertical, por otra, al necesitar el despliegue de la estructura propuesta de procesos selectivos para ingreso en escalas o categorías superiores, ligados a los recientes planes de promoción acordados para los colectivos funcionarios y laborales del personal de administración y servicios.

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

La dotación y cobertura de los puestos de trabajo se realizará conforme permita la disponibilidad presupuestaria de la Universidad de Cádiz y lo dispuesto en la normativa estatal y autonómica en materia de incorporación de nuevos efectivos y de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Asimismo, en la implantación anual de la estructura habrá que tener en cuenta el personal que se jubile y la correspondiente tasa de reposición de personal de nuevo ingreso. A título informativo, en el cuadro siguiente se puede ver la estimación de número de jubilaciones de PAS en los próximos cinco años:

		PERSONAL QUE CUMPLE 65 AÑOS						
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
FUNCIONARIOS	A1	1	1	2	1	5	1	11
	A2		1	2	2	1	2	8
	C1	1	2	9	5	10	6	33
	E		1	1	1	2	2	7
	FC	2	5	14	9	18	11	59
LABORALES	1				1			1
	2			1	2		1	4
	3	1*	4*	1*	4	5	7	22
	4		3**	1*		1	3	8
	LF	1	7	3	7	6	11	35
	Total	3	12	17	16	24	22	94

*Actualmente jubilados parciales

**Una actualmente jubilada parcial

2. Estructura organizativa que potencia los procesos clave

Las funciones fundamentales de la Universidad son la **docencia**, la **investigación** y lo que se ha venido en llamar la **tercera misión**, enfocada ésta última a la aportación que la institución universitaria realiza a la sociedad. Por tanto, la revisión de la estructura organizativa que se pretende va dirigida a potenciar el funcionamiento y organización de las unidades administrativas que gestionan los procesos de la docencia, la investigación y la transferencia, así como las relaciones internacionales. En este sentido, la organización y, por tanto, todas las unidades administrativas de la universidad, deben

[VOLVER AL ÍNDICE](#)

situar en el centro de sus acciones estos procesos y estas unidades, girando las restantes como soporte y apoyo para conseguir la mejora de las primeras, tal como se muestra en la Figura 1 y cuyo detalle se muestra en el anexo 1.



Figura 1. Relación entre los procesos clave y la estructura organizativa

La anteriormente citada línea 6.1 del II Plan Estratégico establece entre sus actuaciones la definición de un mapa y estructura óptima de unidades de administración y servicios. Como vimos al principio, entre los aspectos mejorables de la actual estructura organizativa destacan la heterogeneidad, la variada denominación y grado de responsabilidad de las unidades administrativas, así como su elevado número. Estos aspectos mejorables hacen que coexistan actualmente unidades administrativas a cuyo frente está un funcionario del máximo grado profesional (subgrupo A1 y nivel 29), con otras cuyo responsable pertenece al subgrupo C1 y cuyo puesto tiene un nivel 20 de complemento de destino. La gestión de los servicios universitarios que la Universidad de Cádiz viene realizando desde el año 2007, basado los criterios de excelencia que establece el modelo EFQM, encuentra un obstáculo en esta heterogeneidad de unidades y responsables administrativos, dificultando una gestión integral en los sistemas de calidad de los unidades (objetivos, mapa de procesos, carta de servicios, evaluación, etc.) y fomentando unas considerables diferencias entre unas y otras en este sentido. La actual consecución por parte de la Universidad de Cádiz del sello de excelencia +400 en

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

su gestión, incide en la necesidad de contar con una estructura organizativa más homogénea y simple que soluciones los problemas detectados.

Las tendencias actuales, en lo que a estructuras organizativas se refiere, abogan por la estructura por procesos frente a la estructura funcional, agrupando las tareas y funciones sobre la base de los principales procesos que desarrolla la institución, pasando de gestionar tareas concretas a procesos completos. Algunas de las ventajas que presenta este tipo de estructura son:

- La organización se centra en el proceso integral del producto o servicio, en vez de hacerlo en las áreas funcionales, permitiendo enfocar las tareas implicadas en el proceso hacia la satisfacción de los grupos de interés. De esta manera, se vuelca la visión que en torno a la jerarquía y al trabajo se tenía, pasando **de estructuras piramidales a estructuras planas o matriciales**.
- Permite **conocer el valor que se está aportando con cada tarea** realizada en el servicio que presta la Universidad. Esto es más evidente en procesos que afectan a varias unidades organizativas.
- Posibilita la **descentralización de la gestión** de los procesos y, en consecuencia, permite **corresponsabilizar a las personas** en la actividad y marcha de la Universidad, al percibir más próximos los resultados.

Por ello, se plantea integrar todas las unidades administrativas existentes actualmente en seis grandes unidades funcionales, además del mantenimiento de las unidades de administración de Campus y de aquellas otras que, por normativa, tienen una dependencia directa del Rector o de otro órgano de gobierno.

Esta agrupación de unidades supone el **aprovechamiento de las sinergias** inter e intra unidades que puedan crearse, para afrontar los grandes retos y actividades estacionales que las mismas tienen y la disposición de políticas comunes de actuación que mejore la comunicación y la estrategia de gestión.

Asimismo, el hecho de disponer de menos y más grandes unidades ayuda a la transmisión de la cultura organizacional y al establecimiento de objetivos más cohesionados y coherentes con los objetivos estratégicos que plantea el II PEUCA, debido a que el menor número de máximos responsables administrativos contribuirá a formar un verdadero **equipo gerencial**, más homogéneo e integrado, que aúne las políticas de gestión necesarias para conseguir dichos objetivos. En el plano interno, la existencia de pocas unidades y más grandes en volumen de plantillas y procesos a

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

gestionar, supondrá el aprovechamiento de las economías de escala que puedan generarse para afrontar mejor las actividades de gestión, así como la uniformidad en la definición y despliegue de los procesos.

Por otra parte, la actual estructura organizativa incluye una variedad de puestos con denominaciones y características distintas que, en buena parte, son superficiales, sin que dicha diferenciación aporte elementos fundamentales que añadan valor a la definición de los mismos y que, sin embargo, crean confusión respecto a sus funciones y al grado de responsabilidad y autonomía de los mismos. En este sentido, la presente propuesta de revisión de la estructura organizativa plantea homogeneizar y reducir el número de puestos, haciéndolos coincidir con alguno de los puestos tipo que se determinan en la misma.

Las organizaciones modernas tienden a la **reducción en el número de niveles jerárquicos en las mismas**. Esta tendencia se manifiesta por diversos motivos:

- Supone optimizar la **estructura de puestos de jefatura**, y simplificar la gestión de personal.
- Favorece una **mejor comunicación interna**, especialmente la vertical, por cuanto se reduce el número de eslabones que debe atravesar la información para llegar a toda la plantilla.
- Los niveles de **implicación y compromiso** de la plantilla pueden reforzarse si existe una política efectiva de comunicación interna, reduciendo la distancia existente entre las bases y la dirección.

Los organigramas de las seis unidades funcionales propuestas se recogen en el anexo 1.

3. Impulso al modelo gerencial de gestión y la profesionalización

Uno de los ejes en los que pivota la revisión de la estructura organizativa es el refuerzo e impulso del modelo gerencial del funcionamiento de los servicios administrativos y del personal de administración y servicios, entendiendo dicho modelo como aquél que apuesta por la profesionalización de la gestión universitaria. De esta forma, se sientan las bases para que se diferencie de una manera más clara la dirección académica de la dirección y gestión administrativa, dejando la primera para el profesorado y la segunda para el personal de administración y servicios.

[VOLVER AL ÍNDICE](#)

Este impulso al modelo gerencial y de profesionalización del PAS se plantea en torno a tres actuaciones:

- Reforzamiento del papel de la Gerencia en el funcionamiento de las unidades.
- Reforzamiento del papel del mando intermedio.
- Significativo incremento del número de puestos de carácter técnico.

La relación entre lo académico y lo administrativo se vertebra a través de la Gerencia, entendida ésta como el equipo formado por el **Gerente, los vicegerentes y los directores de las unidades** administrativas. Las reuniones transversales entre los responsables de las unidades administrativas y el Gerente ayudarán a una mejor coordinación de los objetivos y actividades de las unidades. Por su parte, las reuniones de cada responsable con la dirección académica, por un lado, y con los responsables de las subunidades y el personal de las mismas, por otro, mejorará la planificación y el seguimiento de dichos objetivos y actividades.

La presente propuesta de nueva estructura organizativa introduce como novedad respecto a la actual el que todas las **unidades funcionales y administrativas dependen del Gerente**, excepto en aquellas exigidas en la normativa, en las que la dependencia se produce del Rector o de otro órgano colegiado (Auditoría, Consejo Social, Defensor Universitario). Asimismo, se pretende romper con la situación actual en el que un importante número de puestos de trabajo dependen, orgánica y funcionalmente, de un cargo académico, pasando a que todo PAS dependa orgánicamente de un puesto cuyo responsable sea también PAS.

Se cambia, también el modelo de dirección de personas, reduciendo el número de puestos que, de alguna forma u otra, tenían funciones de jefatura, **reforzando el papel del mando intermedio** como jefe de los equipos de trabajo que se conformen en las subunidades y del director de la unidad administrativa en su rol de dirección descentralizada de personas. En este sentido, los actuales jefes de gestión (antiguos jefes de negociado) se convierten en puestos de gestores especialistas, asumiendo las funciones de jefatura que éstos hacían por parte de los jefes de sección, que recuperan en su denominación la expresión jefe en detrimento de la usada en la actual organización de coordinador.

Por último, reforzando la estrategia de la mayor profesionalización del PAS, se introduce en la propuesta organizativa un **importante número de puestos de carácter técnico**

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

(tanto de PAS laboral como funcionario):

- Asesores técnicos, reservados a funcionarios del subgrupo A2,
- Técnicos, de los subgrupos A2 y C1, con una naturaleza mixta de perfil tramitador, por un lado, y técnico por otro. Estos puestos de técnicos adscritos al subgrupo A2 se convierten como el puesto base de entrada en el citado subgrupo, para permitir, a partir de ahí, desarrollar la carrera vertical. Estos puestos de técnicos pueden ser ocupados, en determinados casos, por personal de la escala C1, para reconvertir los actuales puestos de jefe de unidad en puestos de técnico, manteniendo su nivel y grupo de adscripción.
- Técnicos laborales de los grupos I y II.

Finalmente, a diferencia del actual sistema de provisión de puestos de trabajo, los puestos de directores (subgrupo A1 y nivel 29 de complemento de destino) pasan a tener como forma de provisión la libre designación, aunque el personal que actualmente ocupa dichos puestos de manera definitiva mantendrá sus derechos de ocupación del puesto por concurso.

4. Adaptabilidad Organizacional

La actual estructura organizativa cuenta con cuarenta y dos unidades formales diferentes y el hecho de que algunas de ellas tengan una pequeña y limitada dimensión, ha supuesto, como hemos comentado, que ante nuevas necesidades se hayan tenido que crear, si bien de manera provisional, unidades y puestos de trabajo no incluidos en dicha estructura. Una definición tan diferenciada de los cometidos y funciones de las unidades administrativas se contrapone con la necesaria capacidad de adaptación a los cambios que se producen en nuestro entorno, así como en las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Asimismo, esta estructura tan dispersa limita las posibilidades de atención a una mayor carga de trabajo en épocas estacionales o que se producen de manera sobrevenida.

La presente propuesta de estructura organizativa plantea la existencia de unidades funcionales relacionadas con los grandes procesos clave y de soporte de la Universidad. Las unidades funcionales integran varias unidades administrativas y éstas, a su vez, pueden tener o no subunidades. En términos generales, el personal correspondiente a los puestos de trabajo de claro perfil tramitador de procedimientos (gestores) depende orgánicamente del responsable de la unidad funcional. Esto supone que pueda prestar

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

servicios indistintamente en cualquiera de las unidades y subunidades administrativas que conforman la unidad funcional, lo que incide en una mayor posibilidad de adaptabilidad de las personas a los distintos procesos que se gestionan en la misma y a la variable carga de trabajo que pueda acontecer a lo largo del tiempo.

A la actuación anterior hay que añadir otra que se contempla en la propuesta, que los puestos singularizados se reserven para los puestos de jefes de servicio y directores de área o asimilados, quedando el resto de puestos como no singularizados.

5. Redefinición de las funciones de las unidades y de los puestos tipo.

La actual definición de funciones de las unidades administrativas y de los puestos tipo se remonta al año 2000 al aprobarse junto con la RPT de dicho año. La necesidad, por un lado, de adecuar dichas funciones a la realidad de la Universidad en el año 2016, así como, por otro, al nuevo modelo de gestión que se propone, obliga a presentar una nueva propuesta de funciones genéricas de dichas unidades y puestos tipo.

La definición de funciones genéricas que se presentará responde, por tanto, a la nueva estructura prevista en el modelo, asimilando, en el caso de que un determinado puesto de trabajo no se corresponda con la denominación de los puestos tipos recogidos en dichas funciones (Auditor, Secretarios, Letrado, etc.), exclusivamente a nivel funcional, con las funciones de alguno de dichos puestos tipo.

El despliegue de estas funciones genéricas se conjugará con lo que puedan establecer al respecto los correspondientes Reglamentos y normativa aplicables a los procesos que se gestionan en la Universidad, a los procesos, procedimientos y tareas que resulten de la gestión de los procesos y servicios de cada unidad, así como a los compromisos y funciones que se establezcan en las correspondientes cartas de servicios; todo ello bajo las directrices generales que establezca la Gerencia en el uso de sus competencias.

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

III. Principales cambios de la revisión del modelo de gestión y estructura organizativa

La presente propuesta de revisión del modelo de gestión y estructura organizativa se concreta, de manera resumida y en relación con las **principales novedades**, en las siguientes actuaciones:

1. Unidades funcionales y unidades administrativas

- Se define **unidad funcional** como aquella agrupación de unidades administrativas bajo una gran función común a las mismas. Se establecen las siguientes unidades funcionales:
 - Gestión académica.
 - Investigación y relaciones con las empresas.
 - Organización.
 - Apoyo a órganos de gobierno.
 - Servicios a la comunidad universitaria.
 - Recursos e infraestructuras.
- Además de dichas unidades funcionales, existirán las siguientes unidades administrativas:
 - Administraciones de Campus.
 - Gerencia.
 - Gabinete de auditoría y control interno.
 - Consejo social.
 - Oficina del defensor universitario.
- Las unidades funcionales estarán integradas por dos o más **unidades administrativas**, definidas éstas conforme establece el Reglamento de Gobierno y Administración de la Universidad de Cádiz. Las unidades administrativas podrán tener **subunidades** administrativas.
- Se integran en la unidad funcional de Gestión académica las siguientes unidades actuales:
 - Área de atención al alumnado.
 - Oficina de relaciones internacionales.

[VOLVER AL ÍNDICE](#)

- Gabinete de ordenación académica.
 - Sección de posgrado.
 - Unidad de evaluación y calidad.
 - Gabinete de planificación y estudios.
- Se integran en la unidad funcional de Investigación y relaciones con las empresas las siguientes unidades actuales:
 - Servicio de gestión de la investigación.
 - OTRI.
 - Vicerrectorado de investigación.
 - Servicio central de investigación biomédica.
 - Servicio central de ciencia y tecnología.
 - Servicio de producción y experimentación animal.
 - Servicio central de cultivos marinos.
 - Oficina de asuntos europeos.
 - Dirección general de empleo.
 - Unidad de prácticas de empresa.
- Se integran en la unidad funcional de Organización las siguientes unidades actuales:
 - Área de personal.
 - Área de economía.
 - Área de Informática (parte).
 - Servicio de prevención de riesgos laborales.
 - Unidad de innovación docente.
- Se integran en la unidad funcional de Apoyo a órganos de gobierno las siguientes unidades actuales:
 - Rectorado.
 - Secretaría general.
 - Gabinete de comunicación y marketing.
 - Gabinete Jurídico.
 - Registro general.
- Se integran en la unidad funcional de Servicios a la comunidad universitaria las siguientes unidades actuales:
 - Extensión universitaria.
 - Acción social y solidaria.

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

- Oficina verde.
 - Servicio de atención psicopedagógica.
 - Unidad para la igualdad.
 - Servicio de atención a la discapacidad.
 - Área de deportes.
 - Área de biblioteca.
 - Servicio de publicaciones.
- Se integran en la unidad funcional de Recursos e infraestructuras las siguientes unidades actuales:
 - Área de informática (parte).
 - Área de infraestructuras.
 - Servicio central de recursos e Infraestructuras náuticas.
 - Se unifica la **Administración del Campus de Cádiz**, pasando los Centros y Departamentos ubicados en dicho Campus a integrarse en dicha unidad administrativa, igualando de esta forma el Campus de Cádiz con el resto de Campus de la Universidad. Se integra en dicho Campus el Registro Auxiliar existente actualmente en Cádiz.
 - Las Administraciones de Campus pasan a realizar las funciones de caja habilitada que en la estructura organizativa actual estaban asignadas a unidades centrales, excepto en el caso de la caja habilitada del área de Deportes que, dadas sus características propias, sigue dependiendo de esta unidad administrativa y la caja habilitada del Rectorado que gestiona el área de Economía.
 - Las unidades funcionales y administrativas dependerán funcional y orgánicamente de la Gerencia, excepto las que por normativa dependan de otro órgano de gobierno (Gabinete de auditoría y control interno, Consejo social y Oficina del defensor universitario). Todos los puestos de trabajo dependerán funcional y orgánicamente del responsable de la unidad administrativa o subunidad administrativa. Los cargos académicos ejercerán respecto a dichos puestos de trabajo las funciones que estatutariamente les corresponda, sin perjuicio de lo anterior.
 - Los puestos de trabajo de gestor estarán adscritos a la unidad funcional, excepto en los casos de la unidad funcional de Investigación y relaciones con las empresas, que dependerán del área de Investigación y transferencia, y de la unidad funcional de

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

Recursos e infraestructuras, que dependerá del área de Infraestructuras.

- El resto de puestos de trabajo funcionarios y laborales estarán adscritos a la unidad administrativa, excepto los puestos de jefe de servicio, jefe de sección, jefe de biblioteca, director técnico y subdirector, que estarán adscritos a la subunidad administrativa.
- Los organigramas de las unidades funcionales y administrativas y la distribución de los puestos de trabajo se pueden ver en el anexo 1. Se revisarán las funciones genéricas de las actuales unidades para actualizarlas y adaptarlas a la nuestra estructura organizativa.

2. Puestos de trabajo

- En Administración general, se determinan los siguientes puestos tipo:
 - Director de área.
 - Jefe de servicio.
 - Jefe de sección.
 - Asesor Técnico.
 - Técnico.
 - Gestor especialista.
 - Gestor.
 - Gestor departamental.
 - Secretario de órgano de gobierno.
- Se revisarán las funciones genéricas de los puestos tipo para actualizarlas y adaptarlas al nuevo modelo de gestión.
- Los puestos de director de área o asimilados pasan a tener como forma de provisión la libre designación. No obstante, aquellos puestos que tengan un ocupante definitivo mantendrán como forma de provisión la de concurso en tanto su titular continúe en el mismo. Cuando éstos cesen a petición propia o por alguno de los motivos establecidos en la normativa, la forma de provisión del puesto será la libre designación.

[\[VOLVER AL ÍNDICE\]](#)

- Los puestos de coordinador de sección pasan a denominarse jefe de sección, con el fin de recalcar su rol de mando intermedio del personal a su cargo. Asumirán las funciones de jefatura que tienen los actuales puestos de jefe de unidad y jefes de gestión respecto del personal a su cargo. Asimismo, estos puestos de jefe de sección pasan a ser “no singularizados” y, por tanto, se adscriben genéricamente a la subunidad administrativa de la que dependen, pudiendo responsabilizarse de cualquiera de las funciones asignadas a ésta.
- Los puestos de jefe de unidad o asimilados pasan a denominarse técnico, perdiendo las funciones de jefatura que tenían y pasando a tener un perfil de carácter mixto, tramitador y técnico, a la vez. En el caso de puestos de técnico adscritos al subgrupo A2, éstos pasan a ser la puerta normal de entrada para los funcionarios de nuevo ingreso en dicho subgrupo. Todos los puestos de técnico compaginarán funciones de carácter técnico con las asignadas a puestos de gestor especialista y de gestor, conforme a la organización del trabajo interna que se plantee en la unidad administrativa.
- Los puestos de jefe de gestión de la actual RPT pasan a denominarse gestor especialista, perdiendo las funciones de jefatura que tenían, resaltando, de esta forma, su rol de tramitador especializado en los procedimientos administrativos y servicios a su cargo. Estos puestos se adscriben a la unidad funcional, por lo que podrán prestar servicios en cualquier unidad o subunidad administrativas que integren la misma.
- Los puestos de gestor nivel 20 pasan a gestor especialista, con las funciones y características propias de este puesto tipo.

Cádiz, 19 de diciembre de 2016

Alberto Tejero Navarro
Gerente