

PROPUESTAS DE CAMBIO PLANTEADAS POR EL INFORME MOMENTUM Y EL BORRADOR DE PLAN ESTRATEGICO 2010-2015

*Primeras impresiones sobre las
propuestas de reorganización*



Es evidente que hasta que no conozcamos la propuesta final de reorganización, no sabremos con certeza la extensión real de los cambios. Sin embargo, los dos documentos que se han hecho públicos permiten prever cuales serán las ideas básicas.

En este sentido el Informe de Momentum y el borrador del Plan Estratégico inciden en la importancia de cuatro actuaciones (PR1, PR2, PR3 y PR4) a las que otorgan la máxima prioridad, mostrando un cuadro gráfico en el que se indica la importancia de cada acción, su repercusión y el grado de control sobre ellas.



Lo primero que hay que señalar es que, a pesar de que en los objetivos de los dos documentos se insiste sobre la necesidad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las acciones sobre éstas (PR7) tienen una importancia secundaria para los redactores de ambos documentos. De hecho le dan el mismo nivel de impacto y visibilidad que a la implantación de la figura de los “becarios de biblioteca” (PR8). Algo totalmente fuera de lógica, ya que las bibliotecas pueden funcionar sin becarios (de hecho lo hacen) y en cambio las TIC son insustituibles en la actualidad.

Tampoco tiene explicación que los proyectos para la racionalización de bibliotecas y la revitalización del Plan de gestión de la colección (PR3 y PR4), aunque son de alta prioridad, ocupan un plano secundario por detrás de lo previsto para la reestructuración del personal (PR1 y PR2).

De hecho se produce una grave contradicción. El Informe de Momentum indica que los ejes de reorganización propuestos son:

Eje 1: Orientar la organización desarrollando el catálogo de servicios con mayor visión de usuarios y de TIC, y estrechando la relación con la comunidad universitaria y la sociedad.

Eje 2: Agrupación en Bibliotecas de Campus y adecuación de los espacios con visión de CRAI.

Eje 3: Hacer evolucionar al equipo humano para poder ir asumiendo los dos ejes anteriores.

Pero es como si el mundo estuviera hecho al revés, ya que en el diseño de los Proyectos y acciones primero se propone la reestructuración del personal antes de acometer reformas organizativas. De hecho podría suceder que, al final, solamente se lleve a cabo la reestructuración de la plantilla pero no se avance en ninguno de los otros aspectos (por no existir financiación para implantar las TIC adecuadamente y por encontrar oposición institucional a la agrupación de bibliotecas).

Habríamos cumplido con el tercer Eje y tendríamos al personal supuestamente preparado para trabajar en una biblioteca moderna... pero la BULL seguiría siendo la misma.

Desde CCOO entendemos que la materialización de los objetivos deben ser en el mismo orden de importancia que tienen para la solución de los problemas y la transformación de la Biblioteca Universitaria, sobre todo teniendo en cuenta que la propuesta de reestructuración de la plantilla que se presenta implica su redistribución, la movilidad física y funcional, la introducción de la evaluación del desempeño sin retribuciones complementarias y el subempleo de becarios..

Si el equipo de Gobierno entiende que la organización de la biblioteca actual es un servicio disperso y que no responde adecuadamente a los retos de las nuevas tecnologías, primero se deben aprobar aquellas disposiciones que permitan superar esas limitaciones y entonces, solo entonces, se podrá acometer un plan de reestructuración de plantillas adecuándolo a esa nueva forma de organización.

De lo contrario, da la impresión que se quieren “cargar las tintas” sobre las personas que trabajan en las bibliotecas, responsabilizándolos del mal funcionamiento y de la ineficiencia. Cuando la responsabilidad sobre estos aspectos compete exclusivamente a los responsables de la Universidad.

En este sentido es particularmente llamativo que en la relación de Puntos débiles de la BULL se diga que “*Existe la percepción de que el reducido nivel de control de presencia conduce a unos elevados niveles de absentismo*”, cuando los sistemas de control son los mismos que para el resto del personal o para el profesorado... pero, además, ¿Con qué intención se introduce en un Informe un punto basado en la “percepción” subjetiva?

Para rematar, la reforma de la platilla se plantea “a coste cero” según manifestaron el Gerente y el Rector en las *Jornadas Informativas*. El propio el informe Momentum aporta referencias interesantes sobre este aspecto, al recomendar introducir la “Evaluación del desempeño” pero sin enlace con temas retributivos (Eje 3.1, pag. 35), contradiciendo lo legislado por el Estatuto Básico del Empleado Público que vincula dicha evaluación a la percepción de retribuciones complementarias y olvidando que en cualquier reestructuración de recursos humanos es necesario establecer mecanismos de incentivo para favorecer la adaptación al cambio .