

EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS. OTRO ELEMENTO PARA CONOCER Y COMPRENDER LA UNIVERSIDAD

Juan Antonio Morales Lozano
Universidad de Sevilla.

Resumen

Este trabajo pretende contribuir al conocimiento de las características profesionales del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla como vía para diseñar planes de desarrollo profesional acordes a las necesidades que tienen planteadas los diferentes niveles ocupacionales y, además, sugerir implicaciones para la acción que afectan a las políticas culturales y de calidad relacionadas con la estructura y relaciones interpersonales de la Universidad de Sevilla.

Abstract

This study intends to contribute to the knowledge of the professional characteristics of the Administration and Services Personnel of the University of Seville as a mean to design the plans of professional development according to the needs for the different occupational levels. The article suggests implications for action affecting culture and quality policies related to the structure and interpersonal relations of the University of Sevilla.

LA UNIVERSIDAD COMO OBJETO DE ESTUDIO

Debido a la importancia de la institución universitaria en los distintos aspectos de la vida de un país es lógico suponer su exhaustivo estudio desde diferentes puntos de vista y enfoques. Y efectivamente, si reparamos en los distintos estudios hechos sobre la universidad española, nos encontramos con que

se pueden diferenciar una serie de grupos que participan de los mismos o parecidos objetivos, de entre los cuales sobresalen, por su número e importancia aquellos referidos a la historia general, o de determinadas épocas, de universidades específicas.

Por tanto, y sin ánimo de ser exhaustivos, si tomamos como criterio de clasificación la temática de que tratan, se pueden hacer los siguientes grupos:

a) Históricos, referidos a un período o a la historia general de alguna universidad específica o, en general, a la universidad española. Un ejemplo de los mismos lo constituyen los estudios de Borao y Forcadell (1987), Aguilar (1991), Busto (1991), Revuelta (1992), o el de Guitián (1994).

b) Artísticos, referidos normalmente al inventario de los patrimonios artísticos de las distintas universidades, o a la importancia que poseen en el mundo artístico en general. Podrían apuntarse en este sentido los trabajos de Hernández y Mota (1992), Falcón (1986), o el de Caracuel (1993).

c) Sociológicos, referidos tanto a aspectos de proyección política, como económica y social. En esta línea podrían enumerarse, a título de ejemplo, trabajos como los de Pérez (1986), Gómez y Hoyo (1987), Hernández (1990), Latiesa (1992), García y Hernández (1994), y el de Cabanelas (1994).

d) Histórico-científicos, referidos al tratamiento de la ciencia en una universidad específica. Un ejemplo lo constituyen los trabajos de Cano (1987) y de Pérez (1994).

e) Pedagógicos. En esta sección queremos agrupar una serie de estudios que versan sobre el tratamiento de diversos temas educativos en la universidad, si bien cabe apuntar en algunos de ellos perspectivas históricas y sociales.

Y centrándonos en la Universidad de Sevilla se puede mencionar una serie de trabajos que en los últimos años la han tenido como foco de interés. Así desde una perspectiva histórica podrían mencionarse el trabajo de Trigueros (1994) sobre la Universidad Hispalense en el sexenio revolucionario, el de Gómez (1993) que efectúa un análisis histórico del binomio universidad y poder político. Con una perspectiva más

amplia, dirigida a aspectos sociales y reales, como los trabajos de Rubio (1994) sobre la incidencia de una serie de factores sociopedagógicos, entre 1939 y 1970 en la universidad, o también, el trabajo de Guitián (1994), que versa sobre la influencia de la experiencia universitaria puede ejercer en la formación de valores personales.

También desde una perspectiva didáctica cabe mencionar algunos de los trabajos que se realizan en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar y Metodología de la Investigación y Diagnóstico de la Educación de la Universidad de Sevilla, centrados en la formación inicial del profesorado, donde un ejemplo lo constituye el trabajo de Marcelo y otros (1993), o el de Mayor (1995) sobre las condiciones personales y formativas del profesorado en la universidad.

Podemos apuntar también otra serie de trabajos que tienen la universidad, desde una perspectiva pedagógica, como objeto de estudio. Así, en 1990 se celebró el coloquio de la Divisió de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona un Coloquio sobre la Pedagogía Universitaria (Divisió, 1991) en el que se presentaron numerosos trabajos sobre los retos de la enseñanza superior donde la temática se centra fundamentalmente en la calidad, la evaluación e investigación, la formación permanente del profesorado, y en la presentación de experiencias concretas (metodologías, medios, materiales, tutoría...).

En una línea similar también hemos comentado la preocupación de la Comisión de Docencia de la Universidad de Sevilla por el tema de la calidad de la enseñanza, que llevó a organizar un ciclo de conferencias respecto con el fin de contribuir a la promoción y perfeccionamiento didáctico y científico de los profesores y estudiantes. Como fruto del mismo se publicó un conjunto

trabajos (Comisión, 1995) que contribuirían a conocer más este aspecto de la universidad, la didáctica universitaria.

Apuntar también, por último, que otra prueba del interés por estos aspectos de la vida universitaria, lo constituye en nuestra universidad, la existencia de una publicación específica del Instituto de Ciencias de la Educación: la Revista de Enseñanza Universitaria. Donde la docencia y la formación del profesorado cobran una especial importancia..

Dentro de esta panorámica, nuestro trabajo pretende aportar información sobre un aspecto poco tratado hasta el momento, pero de gran incidencia también en ese concepto de calidad de la institución universitaria: la formación y desarrollo profesional del Personal de Administración y Servicios. En síntesis, un estudio (Morales, 1996) que pretende contribuir al conocimiento de las características profesionales de este colectivo como vía para determinar planes formativos que respondan a las necesidades que tienen planteadas los diferentes niveles ocupacionales del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla y, por tanto, aportar también elementos que contribuyan a ese concepto de calidad que buscamos en la institución.

Situados en el marco de una evaluación de contexto diseñamos un estudio que discurre a través de cuatro grandes fases que han pretendido contribuir por una parte a la recogida y clasificación de cuantos datos nos fuera posible acerca de la realidad profesional de este colectivo, realizando una primera aproximación a través de la revisión legislativa y la entrevista semiestructurada, y por otra parte, a establecer procedimientos metodológicos que nos ayudasen a sistematizar estas informaciones, construyendo así un cuestionario, sobre necesidades y preferencias formativas, que difundido a una

muestra del personal de nuestra Universidad, nos permitiese obtener un dibujo global de las características del Personal de Administración y Servicios y sus necesidades de desarrollo profesional.

Con este artículo queremos comenzar ofreciendo algunos datos relativos a la caracterización de este colectivo profesional como muestra de su volumen, diversidad, importancia e implicación en el funcionamiento de la Universidad.

EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS EN LA UNIVERSIDAD

¿Quién es el Personal de Administración y Servicios?. Partiendo desde el contexto universitario, y concretamente de nuestra Universidad, obtenemos de sus Estatutos, y en concreto del artículo 144.1, una primera información respecto al Personal de Administración y Servicios (Decreto 148, 1988):

“Son miembros de la Comunidad Universitaria el personal docente e investigador, los estudiantes y el personal de Administración y Servicios de la misma”.

Y, ¿cuáles son sus cometidos en esta Comunidad Universitaria?. Una primera respuesta también la encontramos en los Estatutos de la Universidad de Sevilla (Decreto 148, 1988), concretamente en el capítulo cuarto, que versa sobre el Personal de Administración y Servicios:

“El Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla es el sector de la Comunidad Universitaria que, mediante el ejercicio de sus actividades específicas tanto técnicas como

administrativas y de gestión, constituye la estructura funcional de la Universidad". (Art. 179)

De forma progresiva vamos aumentando nuestro conocimiento, y en estos mismos Estatutos (Decreto 148, 1988), el artículo 180.1, desarrollando la Ley de Reforma Universitaria (Ley Orgánica 11/1983: Art. 49), nos informa de un primer elemento diferenciador dentro de este colectivo, la existencia de personal funcionario y de personal laboral:

"El Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla estará compuesto por funcionarios de la propia Universidad y por personal en régimen laboral". (Art. 180.1)

Una diferencia que pensamos se traducirá de alguna forma en la realidad cotidiana de nuestra Comunidad, pues al menos ya se rigen por una legislación diferente, los funcionarios por la legislación de la Función Pública (Ley 30/1984 de 2 de agosto), y los laborales por la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores), aunque no hemos de olvidar que hay otra que les es de común aplicación: la Ley de Reforma Universitaria (Ley Orgánica 11/1983) y los Estatutos de la Universidad (Decreto 148/1988).

Cada uno de estos sectores va a contar con un desarrollo y regulación específica de acuerdo con su naturaleza, así por ejemplo las escalas de funcionarios de la Administración de la Universidad de Sevilla son definidas por los Estatutos de la misma, mientras que la regulación del personal laboral es pospuesta a los correspondientes convenios colectivos que negocien los representantes de los trabajadores con la Administración.

El régimen jurídico del personal funcionario de la Universidad de Sevilla, en esencia es el mismo que resulta de aplicación al personal funcionario de las Administraciones Públicas. Aunque no hemos de olvidar que el carácter autónomo de la Universidad (Ley Orgánica 11/1983) confiere la posibilidad de regulación específica en algunas materias; por ejemplo, la regulación de la provisión de puestos de trabajo, por la Resolución Rectoral de 13 de marzo de 1991.

El personal funcionario se liga a la Administración Pública a través de una relación de trabajo especial, una relación de vicios caracterizada por la intervención de un ente público y por el sometimiento al derecho administrativo. En esta línea puede decir que un funcionario es aquél en virtud de un nombramiento legal desempeña servicios de carácter permanente, forma parte de las correspondientes plantillas y percibe un sueldo con cargo a las consignaciones de personal en los presupuestos generales de la Administración.

Las escalas de funcionarios de la Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla serán las siguientes:

- "a) Escala de Técnicos de Gestión, para cuyo ingreso se exigirá el título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.*
- b) Escala de Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos, para cuyo ingreso se exigirá igual titulación.*
- c) Escala de Gestión Universitaria, para cuyo ingreso se exigirá el título de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalente.*
- d) Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos, para cuyo ingreso se exigirá igual titulación.*

se exigirá el título de Bachiller Superior o equivalente.

e) Escala Administrativa, para cuyo ingreso se exigirá igual titulación.

f) Escala Auxiliar, para cuyo ingreso se exigirá el título de Graduado Escolar o equivalente.

g) Escala Subalterna para cuyo ingreso se exigirá el Certificado de Escolaridad" (Decreto 148/1988: Art. 184).

Como veníamos diciendo, el otro gran colectivo de empleados públicos, y, por tanto, también del Personal de Administración y Servicios, está formado por el Personal Laboral. Este personal puede ser considerado como trabajadores al servicio de la Administración, contratados por ésta con ese carácter y de acuerdo con el Derecho Laboral. Este personal puede ser fijo, que es aquel que presta sus servicios mediante un contrato de carácter laboral indefinido por escrito y con alta en la Seguridad Social y Oficina del Instituto Nacional de Empleo, o personal temporal, contratados con una duración determinada al amparo de lo establecido por el Reglamento del Ingreso en el Servicio de la Administración del Estado. La legislación aplicable a este personal está constituida por el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 y modificaciones posteriores) y por el Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral, y que son negociadas por los representantes de los trabajadores con la Administración. El Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas regula las condiciones de trabajo del personal laboral de estas universidades así como de los centros y servicios dependientes de cada una de ellas. Este es de aplicación a todo el

personal vinculado con la Universidad en virtud de la relación jurídico-laboral formalizada por el Rector respectivo y que perciba sus retribuciones con cargo a la correspondiente asignación presupuestaria.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía son ya tres los Convenios Colectivos negociados con un carácter interprovincial e interuniversitario: 1. Acuerdo de 9 de octubre de 1989 (BOJA nº 85 de 21 de octubre de 1989); 2. Resolución de 28 de noviembre de 1991 (BOJA nº 1 de 7 de enero de 1992) y 3. Resolución de 7 de junio de 1994 (BOJA nº 98 de 30 de junio de 1994).

Centrándonos en éste último Convenio (que en líneas esenciales supone una continuidad de los anteriores) y respecto a la clasificación profesional de los trabajadores se definen los siguientes grupos y categorías profesionales:

"Grupo I. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral de la correspondiente Universidad".

"Grupo II. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación

para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de la correspondiente Universidad”.

“Grupo III. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, formación laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo o hayan superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del grupo III en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad.”

“Grupo IV. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que estén en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del grupo IV en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad”.

“Grupo V. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que estén en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido

contratados para ejercer funciones, desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del grupo V en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad”.

Como podemos observar, a igual que con el personal funcionario, es la titulación la clave en torno a la que se estructuran los grupos profesionales. En el cuadro ofrecemos una síntesis comparativa de las escalas y grupos profesionales tanto de personal funcionario como laboral de la administración y servicios de la Universidad de Sevilla.

Llegados a este punto podemos decir que ya contamos con una descripción completa de la población de referencia. Pero este aspecto importante y no comentado hasta el momento hace referencia a la distribución y estructuración de este personal en la Universidad. En este sentido, y volviendo a los Estatutos (Decreto 148/1980) artículo 186.1 nos dice:

“La Universidad de Sevilla elabora y mantiene una plantilla orgánica de personal, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los Departamentos, Centros y Servicios”.

Atendiendo a estas unidades básicas (Departamentos, Centros y Servicios) podemos ofrecer en la tabla nº 1 unos primeros datos referidos al número de puestos que establecen en cada una de ellas (atendiendo a la RPT de 1995). Vemos como son los Centros Universitarios los que aglutinan el mayor número de puestos de trabajo, especialmente de personal laboral (596) frente al personal funcionario (324). Los Servicios Centrales también agrupan una gran cantidad

ESCALAS/CUERPOS/GRUPOS P.A.S.				
FUNCIONARIOS			LABORALES	
	TITULACIÓN Ley 30/84	ESCALAS Estatutos	GRUPOS	TITULACIÓN Convenio Colectivo
A A	DOCTOR, LICENCIADO, INGENIERO, ARQUITECTO	TÉCNICOS DE GESTIÓN	I	LICENCIADO, INGENIERO, ARQUITECTO O EQUIV.
		FACULTATIVOS DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS		
B B	INGENIERO TÉCNICO, DIPLOMADO, ARQUITECTO TÉCNICO, FP 3	GESTIÓN UNIVERSITARIA	II	INGENIERO TÉCNICO, DIPLOMADO, ARQUITECTO TÉCNICO, FP 3 O EQUIVAL.
		AYUDANTES DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS		
C C	BACHILLER, FP 2, O EQUIVALENTE	AUXILIARES DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	III	BACHILLER SUPERIOR, FP 2 O EQUIVALENTE
		ADMINISTRATIVA		
D	GRADUADO ESCOLAR, FP 1	AUXILIAR	IV	GRADUADO ESCOLAR, FP 1
E	CERTIF. ESCOLARIDAD	SUBALTERNA	V	CERTIF. ESCOLARIDAD

CUADRO N° 1. Comparación escalas/grupos de P.A.S. (funcionarios/laborales)

dad de puestos, siendo en este caso la proporción inversa entre funcionarios y laborales, 370 frente a 221 respectivamente. En cuanto a la tercera unidad organizativa que

comentábamos, hemos de apuntar que son los Departamentos los que cuentan con un menor volumen de puestos de personal de administración y servicios, y que la presen-

	GENERAL		CENTROS		DEPART.		UNIV.	
A	30	370	1	324		181	31	875
AB	23						23	
B	33		60				93	
BC	15		25				40	
C	11		13				24	
CD	136		96		99		331	
D	122		129		82		333	
E								
I	9	221	36	596		109	45	926
II	7		5		31		43	
III	80		69		49		198	
IV	60		172		29		261	
V	65		314				379	
	591		920		290		1801	

TABLA N° 1: Número de PAS según áreas de la Universidad

cia de funcionarios (181) es considerablemente superior a la de personal laboral (109).

a) *El Personal de Administración y Servicios en los Servicios Centrales.*

Para definir lo que entendemos por Servicios Centrales de la Universidad, lo más fácil es utilizar una proposición excluyente, y decir que nos referimos a aquel personal de Administración y Servicios no adscrito a ningún Centro (Facultad, Escuela o Instituto Universitario) ni a ningún Departamento Universitario. Hablamos del personal que está adscrito a los distintos Servicios, Secciones y Negociados en que se estructura jerárquicamente la administración universitaria, o dicho de una forma más coloquial, nos referimos al personal que trabaja en el Rectorado, incluyendo bajo este

concepto aquellas unidades que no por razones de espacio se encuentren en edificios externos.

Tal vez una descripción más detenida de estos puestos de trabajo pueda ayudarnos a hacernos una idea más precisa de los Servicios Centrales y del personal que tribuye a su funcionamiento.

En la tabla nº 2 presentamos unos datos sobre estos Servicios. Una primera clasificación puede llevarnos a establecer una diferencia entre los puestos de Administración (ADMÓN), Biblioteca (BIBLIOT.), Órganos de Gobierno (ORG.GOB.), Servicio General de Investigación (S.G.I.), Colegios Mayores (COL.MAY.) y Servicios específicos (VARIOS), como Museo Historia Natural, Academia de Ciencias y C.A.D.U.S..

El área que nosotros hemos denominado Administración (ADMÓN), es el área

	ADMÓN.		BIBLIOT.		ORG. GOB.		S.G.I.		COL.MAY		VARIOS		UNIVERSITARIO
A	21	316	6	18	3	28		2		3		3	30
AB	22				1								23
B	22		10				1						33
BC	12				2				1				15
C	11												11
CD	117		1		17				1				136
D	111		1		5		1		1		3		122
E													
I	7	191		11	1	1	1	13		5			9
II	7												7
III	66		3				11						80
IV	50		8				1		1				60
V	61								4				65
	507		29		29		15		8		3		591

TABLA Nº 2: Número de PAS en el área general de la Universidad

engloba un mayor número de puestos de trabajo y también la que reviste una mayor complejidad; y por ello la analizaremos más adelante. Un dato que comparte este área con otras de esta misma sección, es la prevalencia de puestos reservados a personal funcionario sobre los reservados a personal laboral, prevalencia que se cumple en todas las subáreas excepto en el Servicio General de Investigación (S.G.I.), donde se desarrollan numerosas tareas de tipo técnico, más que administrativo, y en menor medida en el Colegio Mayor (COL.MAY.).

Respecto al área de Biblioteca (BIBLIOT) es interesante resaltar la adscripción de puestos que se plantea en esta relación, los funcionarios cubren las escalas más altas (A y B), haciendo patente su presencia en las distintas secciones de esta (Informatización, Proceso Técnico, Selección y Adquisiciones, así como en la Coordinación de las Áreas de Humanidades y Científico-Técnica), con tan solo una leve presencia de los grupos C y D en la administración general de Biblioteca. Mientras que respecto al personal laboral se da la tendencia inversa, son puestos del grupo III y IV los que se identifican, habiendo, por tanto, una ausencia de puestos de nivel superior en los Servicios Centrales de Biblioteca para el personal laboral.

La práctica totalidad del Personal de Administración y Servicios adscrito a los Órganos de Gobierno (ORG.GOB.) tanto Unipersonales (Rector, Vicerrectores, Secretario, Gerente y Vicegerentes) como Colegiados, pertenece a los cuerpos de funcionarios, excepto un Titulado Superior del Grupo I del personal laboral con destino en el Centro de Prensa de la Universidad. Entre este personal funcionario hemos de contabilizar al propio Gerente y Vicegerentes, que ocupan los niveles superiores de la escala, mientras que el grueso del colectivo está

cubierto por personal administrativo y auxiliar (Grupos C y D).

Como decíamos más arriba, es el área de administración (ADMÓN) la que presenta a primera vista una mayor relevancia, al menos cuantitativamente. En este área apuntaremos la existencia de 17 servicios o unidades administrativas, que de forma esquemática recogemos en la tabla nº 3.

De forma genérica podemos sintetizar la estructura administrativa de la Universidad (ver gráfico nº 1) diciendo que la mayor unidad organizativa la constituye el Servicio, que aglutina varias Secciones, y éstas a su vez se componen de uno o varios negociados, realizándose, por tanto, la adscripción de los distintos grupos a cada una de dichas unidades organizativas. Distribución que básicamente reserva las jefaturas de servicio a los grupos A, B excepcionalmente al grupo I o II, y las jefaturas de sección a los grupos A, B y excepcionalmente a los grupos C, I o II.

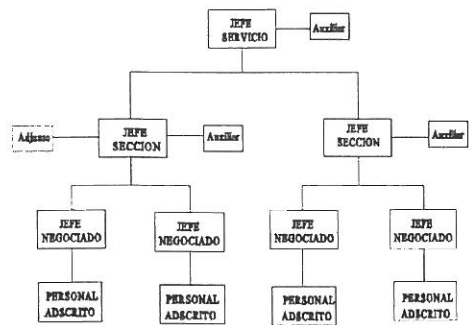


GRÁFICO Nº 1. Estructura Básica de la Administración Universitaria

b) El Personal de Administración y Servicios en los Centros Universitarios.

Los Centros Universitarios, como veníamos diciendo, constituyen una unidad orga-

	A	AB	B	BC	C	CD	D	E	I	II	III	IV	V	
GESTION ECONOMICO		5		2		26	13							46
	46													
SERVICIO TECNICO	1		4		1	2	7			4	51	25	22	117
	15								102					
GENERAL		2		2		9	13		1		5	4	30	40
	26								66					
PENSION DOCENTE		4		1		20	19							44
	44													
SERVICIO P.A.S.		3		2		20	12							37
	37													
SALUD LABORAL							1		2	1				4
	1								3					
SERVICIO ALUMN		3				14	15							32
	32													
SERVICIO JURIDICO	2					1								3
	3													
SERVICIO PLANE.		1												1
	1													
INTERV		1		1		6								8
	8													
CPD	17		18	2	10	1	2							50
	50													
SERVICIO PUBLIC	1					3	2				3	2	2	13
	6								7					
VALPAR		2		2		8	16		2				4	34
	28								6					
SADUS				1		2	3		1	2	6	19		34
	6								28					
COIE						1	1		1					3
	2								1					
SACU						3	6				1		3	13
	9								4					
SGAU						1	1							2
	2													
UNIV	21	21	22	13	11	117	111		7	7	65	50	61	507
	316								191					

TABLA N° 3. Número de PAS en cada Servicio de la Administración General de la Universidad

nizativa de la Universidad en la que encuentran participación los distintos miembros de la Comunidad, y entre ellos el Personal de Administración y Servicios.

Nos referimos, cuando hablamos de Centros Universitarios, por una parte a las Facultades, las Escuelas Técnicas Superiores, las Escuelas Universitarias y por otra parte a los Institutos Universitarios. Respecto a los primeros, son Centros

"... encargados de la ordenación de las enseñanzas y actividades académicas y de la gestión administrativa, que coordinan la labor de los Departamentos de acuerdo con los Planes de Estudios establecidos para la obtención de Títulos académicos" (Decreto 148/1988, Art. 31).

El otro gran grupo de Centros Universitarios lo constituyen los Institutos Universitarios, los cuales son

"... unidades de investigación en una determinada parcela del saber científico, de carácter interdisciplinar, que atenderán a intereses científicos o sociales relevantes. Podrán realizar actividades docentes no previstas en los Planes de Estudio y proporcionarán el asesoramiento que la sociedad les demande." (Decreto 148/1988, Art. 45).

Tanto en unos como en otros el Personal de Administración y Servicios tendrá una presencia notable, que se pondrá especialmente de relevancia con la participación de éstos en los órganos colegiados de gobierno de estas instituciones, las Juntas de Centro y los Consejos.

Por otra parte, como puede observarse en la tabla nº 4, la presencia del Personal de Administración y Servicios en los Centros Universitarios asciende a un global de 920 puestos de trabajo (atendiendo a la RPT de

1995), de los cuales son ocupados 324 por personal funcionario de las distintas escalas, especialmente C y D, frente a los 596 puestos cubiertos por personal laboral fundamentalmente de los grupos IV y V. Por otra parte, son las Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Escuelas Universitarias las que aglutinan la mayor cantidad de este personal (833 puestos) en oposición a los 87 puestos repartidos entre los diferentes Institutos. Tanto en unos como en otros centros predominan los puestos destinados a personal laboral.

El personal adscrito a las distintas Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Escuelas Universitarias se distribuye entre diversos servicios de estos centros: Administración (ADM), Secretaría (SECR), Servicios (SERV), Limpieza (LIM), Seguridad (SEGU), Biblioteca (BIBL) y otros servicios (VARI) que varían en función de las peculiaridades del centro. En la tabla nº 5 ofrecemos una idea de la presencia de este personal entre estos servicios que contribuyen al funcionamiento de los Centros Universitarios.

La mayor parte del personal adscrito a Facultades y Escuelas corresponde a los Servicios de Consejería (SERV) y a la Biblioteca del Centro (BIBL). En el primero de estos destaca que la totalidad de puestos se asignan a personal laboral (un ejemplo del proceso de laboralización que ha venido sufriendo este colectivo), especialmente al grupo V. Igualmente en la Biblioteca la mayoría del personal corresponde a los grupos de laborales con una presencia desigual de los grupos IV y III por orden de importancia; aunque no podemos pasar por alto la existencia de 82 puestos reservados a las escalas de funcionarios, siendo cubiertas por los directores (Grupo B) y por Auxiliares Administrativos (Grupo D).

	FAC./E.T.S./E.U.		INSTITUTOS		GLOBAL	
A	1	302		22	1	32
AB						
B	58		2		60	
BC	24		1		25	
C	13				13	
CD	90		6		96	
D	116		13		129	
E						
I		531	36	65	36	59
II	4		1		5	
III	64		5		69	
IV	156		16		172	
V	307		7		314	
	833		87		920	

TABLA N° 4: Número de PAS según los Centros Universitarios

	ADM.		SECR.		SERV.		LIMP.		SEGU.		BIBL.		VARI.		TO	
A		49		154							1	82		17	1	
AB																
B											54		4		58	
BC	24														24	
C													13		13	
CD	25		65												90	
D			89										27		116	
E																
I						154		151		15		109		52		
II													4		4	
III					25		154						22		17	64
IV					25				15		87		29		156	
V					154		151						2		307	
	49		154		204		151		15		191		69		8:	

TABLA N° 5. Número de P.A.S. en Facultades y Escuelas

También presenta, por el número de puestos, una importancia notable el personal asignado a las Secretarías de los Centros (SECR). Estos 154 puestos son cubiertos en exclusividad por personal funcionario de las escalas C y D, a las que pertenecen las Jefaturas de Secretaría y los Puestos Singularizados de Alumnos, así como el resto del personal administrativo y auxiliar. Por cierta proximidad con este área hemos de apuntar la sección de administración (ADM) bajo la cual encontramos 24 puestos en las escalas B-C que corresponden a los Administradores de Centro, y 25 puestos correspondientes a los Puestos Singularizados de Gestión Económica (Grupo C-D).

Otra área de los Centros Universitarios que cuenta con un considerable número de Personal de Administración y Servicios es el área de Limpieza (LIMP) que cuenta con 151 puestos del Grupo V del personal laboral.

El área con una menor relevancia, atendiendo a la cantidad de puestos que congre-

ga, son los Servicios de Seguridad (SEGU), que tan sólo suponen 15 trabajadores el Grupo IV del personal laboral. Junto a este área se encuentran otra serie de servicios con una representación minoritaria, y que presentamos agrupados bajo el epígrafe de VARI. La presencia de estos y su extensión está en relación con las características de las actividades docentes e investigadoras que caracterizan a los Centros a los que pertenecen. Entre otros nos referimos, como puede observarse en la tabla nº 6, a los Modelos en Vivo (MOD), Laboratorios (LABORAT), Informática (INFORM), Medios Audiovisuales (MED.AV.), Titulados de Grado Medio (TITU.GM.), Conductores-Mecánicos (CON.MEC), Auxiliares de Reprografía (AUX.REPR) y Ayudantes Agrícolas (AYU.AGRI).

Un primer dato que sobresale al observar la tabla nº 6, es la presencia en exclusiva de personal laboral en todos estos servicios específicos de Facultades y Escuelas,

	MOD.	LABORAT.		INFORM.		MED. AV.			TITU GM	CON MEC	AUX. REPR	AYU. AGRI
		ESP	AUX	PRO	OPE	JEF	ESP	AUX				
A												
AB												
B				4								
BC												
C					13							
CD												
D												
E												
I												
II						1			3			
III		7					9			1		
IV	10		16					2			1	
V												2
	10	7	16	4	13	1	9	2	3	1	1	2
		23		17		12						

TABLA Nº 6 Número de PAS en Servicios Específicos de Facultades y Escuelas

salvo en el de Informática, que al igual que el Centro de Proceso de Datos, son puestos de Programadores y Operadores, cubiertos por personal funcionario de las escalas B y C respectivamente.

En cuanto al número de puestos destacan los laboratorios como el servicio específico de algunos centros que concentran el mayor número de trabajadores, 16 adscritos al Grupo IV y 7 al Grupo III del personal laboral. En este orden le siguen, por número de puestos, los servicios de informática (17 trabajadores) y los servicios de medios audiovisuales (12 puestos), estos últimos con una representación de los Grupos II (1), III (9) y IV (2).

El otro grupo de Centros Universitarios a que nos referíamos, los Institutos Universitarios, cuenta con una menor cantidad de puestos de trabajo para el Personal de Administración y Servicios. Como puede

observarse en la tabla nº 7, son un total de 87 puestos de trabajo distribuidos en cinco grandes áreas: Administración (ADM), Servicios de Consejería (SERV), Servicios de Limpieza (LIMP), Biblioteca (BIBL) y Servicios Específicos (ESPE).

Por lo que respecta a los servicios comunes a estos Centros destaca el área de Administración (ADM) a la que pertenecen todos los puestos de funcionarios, mayoritariamente de las escalas C y D. Con el menor número de puestos encontramos los Servicios de Consejería (SERV), todos ocupados por personal laboral de los Grupos III y V; los Servicios de Limpieza (LIMP) ocupados por personal del Grupo V; los servicios de Biblioteca, que cuentan con personal funcionario a su frente (2 puestos en la escala B) y tres laborales del grupo V como personal adscrito.

	ADM.		SERV.		LIMP.		BIBL.		ESPE.		TOTA
A		20						2			
AB											
B											
BC	1										
C											
CD	6										
D	13										
E											
I				6		2		3	36	54	36
II									1		1
III			1						4		5
IV							3		13		16
V			5		2						7
	20		6		2		5		54		87

TABLA Nº 7. Número de P.A.S. en Institutos y Centros Específicos

Como es de esperar, por el carácter específico de estos Centros Universitarios, la mayoría del Personal de Administración y Servicios se adscribe a unidades específicas y propias cada uno de ellos, y que nosotros hemos presentado en dicha tabla bajo el epígrafe de ESPE, y son todos ellos adscritos al personal laboral, entre los que destaca un buen contingente de personal del Grupo I, seguido con bastante diferencia por el Grupo IV. Entre estos Centros encontramos los siguientes: el Instituto de Ciencias de la Educación, el Secretariado de Recursos Audiovisuales y Nuevas Tecnologías, el Instituto de Idiomas, la Clínica Odontológica, el Instituto de Medicina Legal y el Instituto Interuniversitario de Criminología.

c) *El Personal de Administración y Servicios en los Departamentos Universitarios.*

La tercera unidad organizativa que mencionábamos al inicio de este capítulo como integrante de la Administración universitaria, y en la que el Personal de Administración y Servicios contaba un cometido y representación, la constituyen los Departamentos. Estos son

“los órganos básicos encargados de organizar y desarrollar la investigación y las enseñanzas propias de sus áreas o área de conocimiento en una o varias Facultades, Escuelas Técnicas Superiores, Escuelas Universitarias, así como en otros centros que legalmente puedan ser creados” (Decreto 148/1988, Art. 12).

Los Departamentos, constituidos de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente, contará como miembros

“todas aquellas personas que, formando parte de la Comunidad Universitaria, realicen tareas docentes, de investigación, o de administración y servicios, y estén adscritas directamente al mismo por la Universidad y, de acuerdo con los presentes Estatutos y el Reglamento de cada Departamento, los estudiantes adscritos al mismo” (Decreto 148/1988, Art. 16.1).

Por tanto, el Personal de Administración y Servicios está presente en una de las unidades organizativas fundamentales de la Universidad, hasta tal punto que en el artículo 17 de dichos Estatutos, la Universidad se compromete a facilitar el Personal de Administración y Servicios necesario para su funcionamiento. De igual modo, el Personal de Administración y Servicios también tiene una participación en el órgano colegiado de gobierno del Departamento: el Consejo de Departamento. Este, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21, estará compuesto por:

“a) Todo el personal docente e investigador.

b) Un 30% del total del Consejo, estudiantes de primer y segundo ciclo o ciclo único. (...).

c) Un estudiante de tercer ciclo por cada programa de doctorado.

d) Un 8% del total del Consejo, Personal de Administración y Servicios adscrito al Departamento” (Decreto 148/1988, Art. 21.1).

Centrándonos en las características de su presencia en esta estructura universitaria, presentamos la tabla nº 8. Los Departamentos aglutinan 290 puestos de administración y servicios (de acuerdo a la RPT de 1995).

Con el propósito de describir más precisamente esta estructura, podemos hablar de la existencia de dos áreas en los Departamentos, una de administración (ADMINIST) y otra de investigación (INVESTIG).

Mientras que la primera de ellas concentra al personal funcionario (181 puestos), perteneciente a las escalas C (Administrativos) y D (Auxiliares Administrativos), la segunda de estas áreas concentra al personal laboral (109 puestos), distribuidos entre los Grupos II (31), III (49) y IV (29). Estos últimos corresponden, respectivamente, a las categorías profesionales de Titulado de Grado Medio, Técnico Especialista de Laboratorio y Técnico Auxiliar de Laboratorio.

Algunas implicaciones

En definitiva, como decíamos, el profesional y la unidad de destino coyen dos variables que son de utilidad para describir la realidad de la administración de los servicios universitarios, y sobre las que se pueden articular propuestas de cualquier implicación de este colectivo en el contexto de calidad global.

En esa línea, queremos hacer aportaciones al tema de la evaluación de la calidad de la universidad. Así, si en la década anterior comenzó un interés por la evaluación de la enseñanza a través de cuestionarios que recogían las percepciones de los estudiantes, ahora se produce un giro

	ADMINIST.		INVESTIG.		GLOBAL	
A		18				18
AB						
B						
BC						
C						
CD	99				99	
D	82				82	
E						
I				109		109
II			31		31	
III			49		49	
IV			29		29	
V						
	181		109		290	

TABLA Nº 8. Número de PAS en los Departamentos de la Universidad

planteamientos evaluadores hacia perspectivas más globales, permitiendo así la consideración de la gestión de los servicios como un componente de la calidad de la universidad.

En este sentido tomaremos como referencia el proyecto de evaluación presentado por el Instituto de Ciencias de la Educación de esta universidad con el asesoramiento del profesor Villar Angulo, en cuyo marco intentaremos situar algunas propuestas. Dicho proyecto, enmarcado dentro del modelo de acreditación o evaluación autorregulada, se define a través de dos componentes básicos, la autoevaluación de asuntos internos y la revisión por asesores especialistas externos (Mora, 1991). Se centra en la evaluación de cuatro titulaciones del área de humanidades (Historia, Geografía, Historia del Arte y Filosofía), y se propone como objetivos la caracterización de la calidad de universidad por múltiples factores (Rodríguez, 1991; Weert, 1990), entre los que se considera la gestión de los servicios. Proponiendo indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos (Miguel, 1991; Schimitz, 1993), a los que se podría contribuir desde nuestro trabajo. Proceso que no puede efectuarse al margen de la implicación de la comunidad universitaria (y PAS entre ellos), tanto en su autoestudio como en la propuesta de soluciones (Butcher, Stefani y Tariq, 1995). Pero también incluyendo las aportaciones de evaluadores externos, cuyas propuestas sin duda enriquecerán la información a ofrecer a los distintos agentes e instancias interesadas (Doyle y Green, 1994). Por otra parte, este proceso debe corresponderse con un conjunto de medidas estratégicas que ayuden a superar los déficit detectados. Considerando así tanto medida e incentivos generales (Moses, 1986), como programas estratégicos de desarrollo profesional (Villar, 1993), y programas de com-

pensación educativa (Villar, 1995). Y en esta dirección situamos las implicaciones formativas y, por tanto, la configuración del Secretariado de Formación Permanente del P.A.S. como artífice de las mismas.

Como decíamos, en estos tiempos viene cobrando un especial interés el tema de la evaluación de la calidad, y como cabría esperar, el ámbito educativo, y en concreto la universidad, no es ajena a ello. Así desde las esferas políticas se inicia una fase en la que se sugiere la posibilidad de iniciar actuaciones en esa dirección. Y si hablamos de evaluación de la calidad, no podemos olvidar el ámbito de la administración y servicios como una dimensión de considerable importancia en la eficacia de la institución, como hemos mostrado someramente al principio, y, por tanto, objeto de análisis en dichos procesos evaluativos. A este propósito evaluador pensamos que un análisis ocupacional (Morales, 1996) puede plantearle elementos que permitan determinar tanto criterios de evaluación, como procedimientos para su realización, pues la misma ha de tener la finalidad de valorar la ejecución de las funciones y tareas encomendadas de acuerdo a niveles de calidad y eficacia.

REFERENCIAS

- ACUERDO 9 OCTUBRE (1989). Acuerdo de 9 de octubre, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 85.
- AGUILAR, F. (1991). *Historia de la Universidad de Sevilla*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- BORAO, G. y FORCADELL, C. (1987). *Historia de la Universidad de Zaragoza*. Zaragoza, Mira.

- BUSTO, B. (1991). *La Universidad de Valladolid en el siglo XVIII a través de sus cuentas*. Madrid, Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.
- BUTCHER, A.C.; STEFANI, L.A. and TARIQ, U.N. (1995). Analysis of Peer Self and Staff-assessment in group project work. *Assessment in Education*, 2 (2) 165-185.
- CABANELAS, D. (1994). *Universidad y ciudad: la Universidad en la historia y cultura de Granada*. Granada, Servicio de Publicaciones de la Universidad.
- CANO, J.M. (1987). *La ciencia experimental y la Universidad de Sevilla: siglos XIX y XX*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- CARACUEL, R. (1993). *Un tesoro en la Universidad de Sevilla: incunables y obras de los siglos XVI y XVII*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- COMISIÓN (1995). *Didáctica Universitaria*. Sevilla, Comisión de Docencia de la Universidad de Sevilla.
- DIVISIÓ (1991). *La Pedagogia universitaria. Un repte a l'ensenyament superior*. Barcelona, Divisió de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona.
- DECRETO 148/1988 (1988). Decreto 148/1988, de 5 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Sevilla. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*.
- DOYLE, J.R. and GREEN, R.H. (1994). Self and peer appraisal in higher education. *Higher Education*, 28, 241-264.
- FALCON, T. (1986). *Universidad de Sevilla: patrimonio monumental y artístico: arquitectura, pintura y artes ornamentales*. Sevilla, Universidad.
- GARCÍA, L.A. y HERNÁNDEZ, P. (1994). *La Universidad de La Laguna vista por el alumnado. El universo socio-académico de los universitarios*. La Laguna, Consejería de Educación/ICE de la Universidad.
- GÓMEZ, M.N. (1993). *Universidad y poder: problemas históricos*. Sevilla, GIHUS.
- GÓMEZ, F. y HOYO, A. (1987). *Universidad y sociedad: quince años de la Universidad de Cantabria*. Santander, Secretariado de Publicaciones de la Universidad.
- GUITIAN, C. (1994). *La Universidad de Palmas de Gran Canaria: antecedentes, evolución y perspectivas de futuro*. Las Palmas de Gran Canaria, Servicio de Publicaciones de la Universidad.
- HERNÁNDEZ, E. (1990). *Universidad, cambio académico y cambio social*. Madrid, Consejo de Universidades.
- HERNÁNDEZ, J. y MOTA, J.M. (1992). *Universidad Hispalense y sus obras de Sevilla*. Universidad.
- LATIESA, M. (1992). *La deserción universitaria. Desarrollo de la escolaridad en la enseñanza superior. Éxitos y fracasos*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, siglo XXI.
- LEY 30/1984 (1984). Ley 30/1984, de 2 de octubre, reguladora de la función pública. *Boletín Oficial del Estado*.
- LEY ORGÁNICA 11/1983 (1983). Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. *Boletín Oficial del Estado*. 209.
- MANJON, J. (1995). *La influencia de la ciencia universitaria en la formación de valores personales*. Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla, Tesis Doctoral.
- MARCELO, C. y otros (1993). *Aprender a enseñar en la Universidad*. Sevilla, GID.
- MAYOR, C. (1995). *Enseñar y "aprender a enseñar" en la Universidad. Un estudio sobre las condiciones profesionales y formativas del profesorado de la Universidad de Sevilla*. Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla, Tesis Doctoral.
- MIGUEL, M. DE (1991). Indicadores de calidad de la docencia universitaria. *I Congreso Internacional sobre Calidad de la Educación Universitaria*. Cádiz, ICE de la Universidad de Cádiz.
- MORA, J.G. (1991). La evaluación institucional: una propuesta general. En M. de Miguel; Mora y S. Rodríguez. *La evaluación de instituciones universitarias*. Madrid, Consejo de Universidades, 73- 92.
- MORALES, J.A. (1996). *Planificación del Desarrollo Profesional del Personal de la Administración y Servicios de la Universidad*.

- dad de Sevilla. Universidad de Sevilla, Tesis Doctoral inédita.
- MOSES, I. (1986). Promotion of academic staff. *Higher Education*, 15, 135-149.
- PÉREZ, F. (1986). *Salamanca y su Universidad en la cultura española*. Salamanca, Universidad.
- PÉREZ, C. (1994). *Aproximación a la producción científica de la Universidad de Sevilla en tecnologías*. Sevilla, Universidad.
- RESOLUCIÓN 28 NOVIEMBRE (1991). Resolución de 28 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, del Personal Laboral de las Universidades andaluzas. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 1.
- RESOLUCIÓN 7 DE JUNIO (1994). Resolución de 7 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 98.
- RESOLUCIÓN 1 MARZO (1995). Resolución de 1 de marzo de 1995, de la Universidad de Sevilla, por la que se dispone publicar la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 87.
- REVUELTA, M.D. (1992). *La Universidad Comercial de Deusto: 75 años formando profesionales para la empresa*. Bilbao, Fundación Luis Bernaldo.
- RODRIGUEZ, S. (1991). Dimensiones de la calidad universitaria. *I Congreso Internacional sobre Calidad de la Educación Universitaria*. Cádiz. ICE de la Universidad de Cádiz.
- RUBIO, J.L. (1993). *La Universidad de Sevilla (1939-1970): análisis de los factores socio-pedagógicos*. Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla, Tesis Doctoral.
- SCHIMITZ, C.C. (1993). Assessing the validity of higher education indicators. *Journal of Higher Education*, 64 (5) 503-521.
- TRIGUEROS, G. (1994). *La Universidad de Sevilla durante el sexenio revolucionario*. Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla, Tesis Doctoral.
- VILLAR, L.M. (1993). Modelos de desarrollo profesional del profesorado universitario. *III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria. Evaluación y Desarrollo Profesional*. Las Palmas de Gran Canaria, Servicio de Publicaciones de la Universidad, 137-173.
- VILLAR, L.M.(1995). La investigación en el ámbito de la docencia universitaria. *Seminario sobre formación y evaluación del profesorado universitario*. Huelva, ICE de la Universidad.
- VILLAR, L.M.(1996). Análisis de la práctica curricular base de la formación del profesorado. En Sociedad Española de Pedagogía. *XI Congreso Nacional de Pedagogía. Innovación Pedagógica y Políticas Educativas*. San Sebastián.
- WEERT, E. (1990). A macro-analysis of quality assessment in higher education. *Higher Education*, 19, 57-72.