



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

INFORME MODIFICACIÓN RPT 2017

HOJA 1.

1. INTRODUCCIÓN: NECESIDAD DE UN NUEVO MODELO DE ADMINISTRACIÓN

Estamos viviendo unos momentos especialmente convulsos en lo referente a los sistemas socioeconómicos establecidos y en este contexto, las palabras *transformación* y *cambio* se repiten hasta la saciedad convirtiéndose, en numerosas ocasiones, en palabras huecas que se trasladan de un discurso a otro sin encontrar una ubicación cierta en las acciones que su propio significado requiere.

Esta situación se evidencia notablemente en aquellas organizaciones, como la administración pública que, aunque identifican entre sus necesidades la *transformación* o el *cambio de modelo*, su tradicional carácter burocrático las condena a arrastrar la pesada carga de técnicas o metodologías con las que tratan de racionalizar la realidad y controlarla de manera estandarizada y uniforme.

No cabe duda de que, desde hace tiempo, la Administración Pública está viviendo una crisis de identidad ante el acelerado ritmo en que la sociedad actual se desarrolla. Huelga decir que vivimos en la sociedad más dinámica y cambiante de la historia. Los procesos evolutivos sociales, tecnológicos y científicos avanzan más rápido que nunca y los cambios, aunque muchas veces no son percibidos fácilmente, se producen a una velocidad vertiginosa.

Estamos obligados a cambiar el modelo de funcionamiento de nuestras administraciones porque aunque su popularidad está maltrecha, siguen siendo absolutamente indispensables. Es en los momentos de crisis cuando el sentido y la razón de ser del servicio público se pone de manifiesto: *“corregir los desequilibrios que la misma sociedad genera “Confianza Política”. Llover y Joly, 2011).*

Resolver las crisis que día a día nos enfrentamos en nuestro ejercicio profesional son una necesidad pero no un objetivo prioritario. Los objetivos prioritarios deben responder a una planificación estratégica a largo plazo.

Esta transformación en nuestro modo de actuar requiere de nuevas fórmulas que faciliten la construcción de la sociedad de manera colectiva, con una gestión en red que responda eficazmente a las necesidades reales de la ciudadanía, racionalizando los recursos y gestionándoles de manera transparente

Se plantea, por tanto, una nueva gestión que pone su énfasis en los resultados, en la responsabilidad y la rendición de cuentas a través de la asunción de una nueva cultura liderada por valores y la alineación de las personas de la organización con los objetivos de misma.

¿Es posible este cambio en el modelo actual de organización que actualmente existe? Se ha modernizado, se ha dotado de las tecnologías más avanzadas, sigue trabajando con estándares de calidad total..., pero ¿esto es suficiente para convertirse en una organización flexible, abierta a la sociedad y a los cambios que en ella se suceden?

2. EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL DEL AYTO. DE ERMUA

El proceso de cambio en el que el ayuntamiento está inmerso nace del objetivo estratégico "Gestión de las personas" incluido en eje de innovación "Innovación Organizacional" del mapa de innovación del ayuntamiento, fruto de una reflexión compartida para definir la estrategia del un modelo de ciudad innovador y sostenible social, económica y medio ambientalmente.

El elemento esencial de proceso se basa en las personas, hoy más que nunca el valor humano adquiere una nueva perspectiva. El conocimiento pertenece a las personas y son éstas las que construyen las realidades. Por tanto todas las acciones que se han puesto en marcha para alcanzar este objetivo han estado centradas en promover el valor y el talento de las personas que la conformamos.

La contribución de las personas en el desempeño de sus roles, la cooperación multidisciplinar inter-áreas así como el aprendizaje y la formación de las competencias necesarias para afrontar el cambio está haciendo posible la evolución hacia una organización dinámica y flexible que se adapte a los cambios.

Estamos obligados a responder a los requerimientos de una administración digital que debemos ir consolidando más pronto que tarde. Cumplir la ley es básico y que esta obligatoriedad venga acompañada de un cambio de mentalidad es fundamental para que tenga éxito. Necesitamos, por tanto, personas con mentes abiertas, innovadoras, flexibles, con visión integral de la gestión.

En esta organización estamos intentando fomentar estas actitudes a través de la gestión por valores que, entendemos, va a permitir a las personas que venimos prestando servicios a la ciudadanía de Ermua desde un modelo hasta ahora analógico y departamental, adaptarnos al nuevo contexto e incrementar la eficiencia, mejorar la eficacia y atender de manera más coordinada a las demandas de esta ciudadanía.

Igualmente, estamos desprovistos de nuevos perfiles profesionales que faciliten el desarrollo la implantación de la e-administración así como aquellos que garanticen que el sistema de trabajo transversal "por proyectos" que iniciamos hace dos años se consolide e integre con la prestación de los servicios públicos

La planificación, la formación y las herramientas como la relación de puestos de trabajo junto con la elaboración de monografías de estos puestos en la que se incluyan las funciones y tareas, así como los componentes de perfil, incluidas las competencias, necesarias para un desempeño eficaz del puesto, facilitan la reestructuración y racionalización de los recursos de los que disponemos en esta organización para abordar la transformación.

Por tanto, de conformidad con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, con las competencias municipales y la capacidad de autoorganización derivada del sentido de la autonomía local consagrada por la Constitución, se presentan estas modificaciones en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) con el fin de ir acomodando de una manera más objetiva y eficaz la plantilla del personal que realiza su trabajo en este Ayuntamiento a los nuevos retos y necesidades emergentes de dar respuesta rápida y eficiente a las nuevas demandas que presenta la ciudadanía a sus administraciones públicas.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

INFORME MODIFICACIÓN RPT 2017

HOJA 2.

3. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL AÑO 2017

De conformidad con los artículos 13 y ss. de la Ley 6/1989, de 6 de julio de la Función Pública Vasca se presenta para su aprobación y posterior publicación la modificación parcial de la RPT para el año 2017 que incluye cambios de denominación de puestos, amortizaciones y nuevas creaciones.

La creación de los puestos que se proponen no suponen un incremento del presupuesto del capítulo I, ya que tanto el de Operador/a de Normalización y Organización documental y el de Técnico Especialista de Sistemas de Telecomunicación e Informática están dotados retributivamente en el presupuesto del ejercicio 2017.

Con la amortización de los puestos de Técnico/a de Personal y Régimen Interno y el de Jefe/a de Servicios Técnico Municipales se crea el puesto de Técnico de Proyectos, lo que supone que se cumple con lo establecido en el art. 19. "Oferta de empleo Público u otros similar de gestión de la provisión de necesidades de personal" de la Ley 3/2017, de 27 de junio, Presupuestos Generales del Estado para 2017.

1. Cambios forma de provisión:

1.1. El puesto de Director/a de Área de Ciudad (Código 301): cuyo sistema de provisión era libre designación se modifica a provisión por concurso.

2. Amortizaciones:

2.1. El puesto de Técnico/a de Personal y Régimen Interno (Código 103) se amortiza por jubilación de la persona titular.

2.2. El puesto de Jefe/a de Servicios Técnicos Municipales (Código 305) se amortiza para crear otro nuevo perfil.

3. Adscripción de dos puestos a otra Área funcional

3.1. El puesto de Técnico/a Smart City (Código 303) del Área de Ciudad se adscribe al Área de Planificación Estratégica e Innovación como vacante, con los mismos requisitos y retribuciones del puesto, ya que esta área tiene bajo su responsabilidad la coordinación de los proyectos estratégicos del mapa de innovación municipal.

3.2. El puesto de Técnico/a de Expedientes (Código 612) del Área de Seguridad Ciudadana se adscribe al Área de Planificación Estratégica e Innovación en el servicio de Asesoría y Contratación, como vacante, con los mismos requisitos y retribuciones del puesto, ya que los expedientes sancionadores, de contratación..., no se corresponden sólo al área de Seguridad ciudadana, siendo más adecuada su adscripción a los servicios generales de asesoría y contratación.

4. Creación de nuevos puestos.

4.1. Operador/a de Normalización y Organización documental (Código 130), adscrito a los Servicios de Mejora y Normalización del Área de Planificación Estratégica e Innovación perteneciente al grupo C, subgrupos C1 y C2, cuyo sistema de provisión es el concurso, clasificado en la escala de administración especial, con requisito de bachillerato o ciclo formativo de grado superior o equivalente, con perfil lingüístico 2 con fecha de preceptividad, 01/01/2028, con complemento de destino 16/19 y un complemento específico de 8.458,41€ y con una dedicación del 100% .

4.2. Técnico/a Especialista de Sistemas de Telecomunicación e Informática (Código 131), adscrito a los Servicios de Informática del Área de Planificación Estratégica e Innovación perteneciente al grupo C, subgrupos C1 y C2, cuyo sistema de provisión es el concurso, clasificado en la escala de administración especial, con requisito de bachillerato o ciclo formativo de grado superior o equivalente, con perfil lingüístico 2 con fecha de preceptividad, 01/01/2017, con complemento de destino 16/19 y un complemento específico de 8.458,41€ y con una dedicación del 100% .

4.3. Técnico de Proyectos (Código 320), adscrito al Área de Ciudad en el Servicio de Urbanismo, perteneciente al grupo A, subgrupo A2, cuyo sistema de provisión es el concurso, clasificado en la escala de administración especial, subescala técnica, con requisito de grado o equivalente, con perfil lingüístico 3 y fecha de preceptividad 01/01/2020, con complemento de destino 22 y un complemento específico de 8.904,38€ con una dedicación del 100%.

Lo que se informa a los efectos oportunos

LA DIRECTORA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN