

PROPUESTA PARA ABORDAR LA NUEVA ESTRUCTURA DEPARTAMENTAL EN SU DESARROLLO Y APLICACIÓN

La reestructuración departamental, esto es el nuevo “mapa” de los departamentos que la integran, requiere un tratamiento general de carácter normativo para que su implantación, desarrollo y aplicación tenga lugar en las máximas condiciones de certidumbre y seguridad jurídica, de forma que se identifiquen y regulen un amplio elenco de **materias, cuestiones y aspectos** que necesitan ser abordados para proporcionar los instrumentos necesarios que faciliten su adecuado funcionamiento.

A tal efecto, parece necesario identificar los contenidos fundamentales que podrían ser abordados, a modo **puntos cardinales** para emprender esa tarea. Podrían ser los siguientes:

- Identificación y clarificación de las funciones y competencias que, tras la aparición de nuevos órganos, figuras, estructuras, sistemas de calidad y acreditación, investigación etc., han modulado o reducido las que tenían originariamente los departamentos, **aclarando así su propio escenario de actuación conforme a la legislación universitaria vigente**. Parece necesario reflejar estos cambios y sus efectos.

- Exposición del marco legal en que se ubicaría la nueva estructura de presente y de futuro. Convendría proporcionar la mayor visibilidad posible al modelo departamental que se propone, explicando y reparando en las **mejoras, ventajas y beneficios** que para la universidad se derivan de lograr ese objetivo.

- Anudar, como pieza fundamental de esa reforma departamental, las funciones, los puestos, las tareas, la adscripción y la responsabilidad del **personal de administración y servicios**, a través de la correspondiente negociación con sus representantes legales, en paralelo con la aplicación y desarrollo del modelo para que forme parte de los instrumentos que lo integran.

-Regular y ordenar con precisión y claridad las **funciones y competencias** que en ese nuevo modelo corresponderían a los departamentos. A tal efecto convendría reparar, entre otras, en cuestiones y aspectos relacionadas con aquéllas como las siguientes:

a) El reconocimiento expreso de algunas figuras como las **áreas de conocimiento** que los integran, otorgando funciones a las mismas en distintas materias y articulando la fórmula a través de la cual se refuerce su actuación en el seno del departamento, reconociendo formalmente la figura de su coordinador y su status así como para su gestión. En este contexto, convendría reconocer el ejercicio de tareas de los coordinadores de prácticas clínicas y las referidas a los estudiantes en algunas titulaciones.

b) La posibilidad de crear y reconocer **secciones departamentales** para que asuman determinadas competencias en la coordinación de la actividad docente de los profesores que dependan orgánicamente del departamento. Por otro lado, esta posibilidad puede ser apropiada para los centros en los que no se alberga ningún departamento o en los periféricos.

-Ordenar adecuadamente y establecer **criterios para el ejercicio de la función y la asunción de responsabilidades** del departamento en materia docente, asignación del profesorado, la dotación de personal o las propuestas de selección y contratación de profesorado, así como la administración de su presupuesto.

-Encajar adecuadamente en el departamento la existencia de plantillas **investigadoras** propias o externas, su relación con los grupos de investigación, el CSIC, ARAIZ, etc.

-Delimitar las competencias en la **gestión de los espacios y medios materiales** a disposición del Departamento que evite conflictos competenciales con los Centros y evite la asunción de otras impropias.

- Ordenar y regular, en el ejercicio de las competencias del Departamento, sus **relaciones con los Centros** para lograr una clarificación de los escenarios y las materias en que se desenvuelven unos y otros, así como con las diferentes comisiones con competencias en aspectos anudados a las de los Departamentos, los Institutos de Investigación, la

Escuela de doctorado, el ICE, EL CULM, entre otros, que evite concurrencia competencial o conflictos de gestión.

- Ordenar y fijar los criterios y reglas para el reconocimiento y asignación del **presupuesto del departamento, así como los medios materiales cuya gestión** les corresponda.

- Elaborar y aprobar un nuevo **Reglamento Marco de carácter integral** para el ejercicio de las funciones de gobierno, gestión y administración del Departamento, aclarando, sistematizando, ordenando y simplificando la actual regulación interna de la Universidad relativa o con incidencia en los Departamentos. En esa norma, se contemplarían, entre otras materias, los **órganos unipersonales de gobierno** del departamento, su status, así como otros aspectos para el correcto ejercicio de sus funciones, así como la gestión y administración del mismo, en el que se respetará su autonomía organizativa y de funcionamiento.

- Adoptar un **calendario temporal** para la efectiva aplicación de la nueva estructura departamental, fijando los necesarios periodos transitorios para ello.

Para abordar y tratar estas cuestiones y materias y otras que la experiencia aconseje que deben ser examinadas, se propone una metodología de actuación que consistirá en la creación de un **Grupo de trabajo representativo** de los afectados que, a iniciativa del Consejo de Dirección, se ocupe de la tarea mencionada. Ese Grupo estaría conformado por cinco representantes de los Directores de Departamento, cinco de los Decanos y Directores de Centro, cinco del personal docente e investigador (entre ellos uno del campus de Huesca y otro de Teruel) uno de Institutos de Investigación y dos miembros Consejo de Dirección (con asistencia de alguno mas según la temática tratad) y tres universitarios en condición de asesores designados por éste. Al Grupo se incorporaría un alumno y un miembro del PAS con experiencia en alguna de las materias a abordar.

Zaragoza, 20 de marzo de 2017