



La Universidad estudia implantar un plan para vigilar el trabajo del PAS

El resultado serviría para establecer sanciones y decidir las nuevas plazas

O. C.
SALAMANCA

La Universidad de Salamanca pretende implantar un proceso anual de evaluación del rendimiento de su Personal de Administración y Servicios (PAS), tal y como recoge el documento de trabajo que el equipo rectoral ha facilitado a representantes sindicales y a los jefes de servicio, y al que ha tenido acceso El Adelanto. Este sistema puntuaría el rendimiento de cada trabajador de la Usal y, a mayores, el de cada unidad en que se organiza la acción administrativa.

Para obtener el resultado, la Gerencia se valdrá de una serie de encuestas. En concreto, se realizará esta evaluación a los responsables jerárquicos y funcionales de cada empleado (encuestas semestrales); los compañeros de unidad o servicio (también cada seis meses); los clientes internos, esto es, de la propia Universidad (de nuevo semestralmente) y los usuarios externos (será encuestados cada año y también, de manera aleatoria y constante, por iniciativa propia o a petición del empleado cada vez que se realice un servicio).

Tres encuestas

La encuesta de los superiores tendrá un valor del 46% de la puntuación total y cada una de las otras tres contará un 18%.

La evaluación global positiva solo se obtendrá si se mantiene o se incrementa la nota obtenida en el año anterior. Así, en concreto, se considerará que desciende la



Un miembro del PAS trabaja en la conserjería de una Facultad.

ALMEIDA

calidad si la nota cae más de un 5% de un año para otro o si lo hace durante tres años consecutivos, aunque sea en un porcentaje menor a ese. La intención del equipo de Gobierno es que este plan sirva para cumplir unos objetivos de rendimiento anual y colectivo, que deberán fijarse entre los servicios y la Gerencia.

Pero, más aún, los resultados obtenidos en las evaluaciones contarán en el baremo de los procesos de provisión de plazas, tanto nuevas como en las de promoción interna y, además, servirán para establecer sanciones o modificaciones en el caso de evaluaciones negativas.

Así, según recoge el citado documento de trabajo, los respon-

sables de unidades podrán ser cambiados de puesto si durante tres años seguidos no presentan una propuesta de objetivos o si en ese mismo periodo no alcanzan al menos un 75% de los objetivos marcados. En el aspecto individual, la "remoción" (término que no deja claro si se trataría de un cambio de puesto o de un despido total, aun en el caso de un funcionario) del puesto de trabajo sería posible en aquellos empleados que no hayan cumplido sus objetivos en tres años dentro de un periodo de siete.

Polémica y rechazo sindical

Este documento fue presentado a la Junta de PAS y al Comité de Empresa el pasado mes y ha gene-

rado una fuerte polémica en el seno de los trabajadores de la Usal. Hasta tal punto que la postura a día de hoy de los representantes de los trabajadores es de rechazo absoluto al documento.

Por un lado, los sindicatos consideran que esta propuesta introduce modificaciones en las condiciones laborales, por lo que deberían ser abordada en la Mesa de Negociación.

Por otro, tal y como ha podido saber este diario, entre los miembros del PAS ha sentado bastante mal una propuesta de evaluación que, entienden, pone, desde el propio equipo rectoral, a los empleados de la Universidad en el ojo del huracán, insinuando un déficit en su rendimiento laboral. ■

LOS DETALLES

■ PLAZOS

Los sindicatos representados en la Junta de PAS y el Comité de Empresa deberán contestar tras la Semana Santa a la propuesta de la Gerencia y el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Evaluación. La intención del Rectorado es que esta evaluación se empiece a aplicar ya el próximo curso. En principio, todos los representantes de los trabajadores rechazarán el plan.

■ TRES INDICADORES

La puntuación se obtendrá sumando tres parámetros: el cumplimiento de los objetivos individuales (60% del total); la realización de actuaciones que pongan de manifiesto disponibilidad o cualificación profesional (25% del total) y participación en actuaciones de mejora de la gestión (15% del total).

■ PROMOCIÓN INTERNA

La propuesta de la Gerencia de la Usal recoge la intención de que a partir del año 2017, hechas ya cinco evaluaciones, la media de la puntuación obtenida suponga como mínimo el 50% del baremo total a tener en cuenta en la fase de concurso de las convocatorias de promoción interna.

■ EL VALOR DE LA OPINIÓN

La calidad del servicio vendrá determinada por cuatro opiniones: la de los jefes inmediatos (46% del total), la de los compañeros (18%), la de los usuarios del servicio miembros de la Usal (18%) y la de los usuarios internos (18%).

■ MEJORA Y TRABAJO EN EQUIPO

Tal y como detalla en el primer punto de su documento de trabajo, la pretensión del Rectorado es fomentar la mejora en la gestión y el trabajo en equipo.