

Calidad y estrategia: hechos y no solo palabras

Presentar el balance de etapa con la necesaria lluvia de millones, autonómicos y estatales es un poco más sencillo, reconozcámoslo, la definición y el desarrollo de la visión estratégica.

Bueno, tanto final de ciclo no es. Si no cambian las tornas, padre Consejo de Dirección genera hijos rectores. En este sentido, y en algún otro, somos una institución conservadora, signifique este concepto lo que signifique.

Pero no perdamos el hilo pues vengo a hablar de calidad y de estrategia. Ambos término deberían ser el fruto de las sinergias de todos los colectivos universitarios. Si falta una sola aportación es imposible ofrecer un buen servicio a la sociedad a la que nos debemos (no se nos olvide pues, a veces, parecemos vivir en una burbuja “paranífrica”) y ejercer nuestra autonomía sin intromisiones de intereses que tienen poco que ver con favorecer el bienestar ciudadano, con especial dedicación a Aragón, tierra trilingüe.

Viendo el conjunto del informe, y de la etapa, nos preguntamos dónde queda el PTGAS a pesar de las numerosas referencias escritas. Y no porque tengamos especial afán de protagonismo sino porque somos una pata más de esta casa. En burocracia bien entendida, gestión, investigación, servicios más allá de la docencia ...

*En el mandato 2021-2024 se ha hecho especial hincapié en las medidas relativas al proceso de **estabilización**, ejecución de **ofertas públicas de empleo**, **promoción**, **evaluación del desempeño**, **la carrera profesional**, **ordenamiento del procedimiento de modificación de la RPT** Página 13. ¿Y qué se ha conseguido con ello?*

Estancamiento en el número de efectivos del PTGAS, envejecimiento de la Plantilla, alta provisionalidad en los puestos de trabajo y racanería en la promoción interna. Todo un éxito. Podrán decir que exageramos. Nada mejor que unos cuantos datos que, significativamente, no aparecen en el informe mientras que, como indica la página 15 “Durante este periodo, se han llevado a cabo diversas acciones para rejuvenecer y fortalecer la plantilla docente de la Universidad de Zaragoza.”:

- Mientras que en los últimos 10 años el PDI aumenta su plantilla en un 10% el PTGAS incrementa sus efectivos en dos personas (2024, 1746, con respecto a 2015, 1744).
- La relación es de 1,6 PTGAS por cada PDI a tiempo completo, mientras que las universidades europeas, y las promesas electorales del equipo saliente, tienen una ratio cercana a dos. Para hacernos una idea faltarían 3841 PTGAS (ahora tenemos 2793 PDI así que harían falta 5587).
Ellas sí entienden la importancia estratégica de la gestión universitaria y de sus servicios. La falta de PTGAS incrementa considerablemente las cargas de trabajo, lo cual puede generar una merma de la calidad y un retraso en los tiempos de entrega, reduce la oferta de servicios e incentiva la externalización con la peregrina excusa de “ahora no tenemos personal”.
- La media de edad se sitúa en los 54 años. En los próximos seis se jubilarán 500 personas, un 30% del total de la plantilla.
- Actualmente hay 468 personas interinas, un 30% del funcionariado. Con los 130 laborales no fijos, el porcentaje alcanzará el 40%. Recordemos que la tasa máxima establecida por ley es del 8%.

- Los colectivos de mayor cualificación profesional (A1, A2) se han visto reducidos en un 29,4% debido a la falta de procesos de promoción para el ascenso de las personas que poseen la titulación exigida. De igual manera, la promoción del grupo C2 al C1 es claramente insuficiente. Sector muy sensible pues es personal muy especializado que debe ser remunerado como tal.
- Es preciso decirlo, tenemos unidades donde se produce una gran rotación del PTGAS o puestos que quedan sistemáticamente desiertos.
- La consigna que hemos llevado en la redacción de los nuevos estatutos es la equidad. Sí se han reconocido nuestras capacidades. No obstante, a la par del elogio de nuestra profesionalidad y del aporte de nuestro trabajo para el funcionamiento de la universidad, en las juntas de escuela solo se nos deja un 5% de representación y en los consejos de departamento un máximo de 3 representantes (por ejemplo, en el DIIS, Departamento de informática e ingeniería de sistemas, con 95 docentes doctores fijos, 13 docentes temporales, 92 de personal investigador, 10 PTGAS en RPT y si contamos el 25% de estudiantado, la representación sería de 3 PTGAS lo que supone un 2%). Este es el verdadero valor que se percibe por parte del personal.

Todo ello nos lleva a preguntarnos ¿Dónde queda el análisis de las causas y aportación de posibles remedios? ¿Dónde las propuestas proactivas de soluciones de la Inspección General de Servicios? ¿Qué servicio quiere dar la universidad y cuál es el nivel de calidad al que se aspira? No puede depender solo de la buena voluntad de las personas, de la sobrecarga de la plantilla o de la infrarremuneración de quien opta a una comisión de servicios que parchea la prestación de un servicio público. Vale.