

## MEMORIA DE LA CANDIDATURA DEL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y SELECCIÓN DE PERSONAS (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL) AL PREMIO A LA EXCELENCIA EN EL AÑO, CATEGORÍA DE EXCELENCIA GRUPAL.

---

Con fecha 27 de abril de 2018 se ha convocado la IX edición de los Premios de Reconocimiento a la Excelencia en la gestión del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz. La modalidad de premio a la “excelencia en el año” contempla la categoría de “excelencia grupal”, a la que podrán concurrir las subunidades que hayan trabajado durante todo el año precedente en **actuaciones que merezcan un especial reconocimiento** por su grado de excelencia y calidad y por la aportación de un valor añadido a los objetivos de su unidad o de la Universidad.

El servicio de Organización, Desarrollo y Selección de Personas (en adelante SODSP) desarrolla sus funciones básicamente en torno a tres grandes actuaciones: a) las relativas a la planificación y organización de unidades y puestos de trabajo; b) las correspondientes a los procesos de selección y contratación de personal; y c) las encaminadas a desarrollar profesionalmente a los empleados de la Universidad mediante la formación, la evaluación y mejora de sus competencias y del clima laboral.

La presente candidatura y memoria se centrará en las **actuaciones** desarrolladas durante el año **2017** en materia de **selección y contratación de personal** que, en la modesta opinión del que suscribe y de sus colaboradores, es merecedora de un especial reconocimiento por parte de la Universidad conforme se intentará justificar en esta memoria.

Adelantamos desde un principio que el número de convocatorias y contratos y prórrogas gestionados (incluyendo en los contratos los nombramientos de funcionarios) por el servicio durante el año 2017 ha supuesto una ingente **carga de trabajo**, con un volumen que, en comparación con los años anteriores, ha supuesto un considerable **incremento** que hacía que, a priori, las expectativas de poder lograr sacar adelante dicho volumen eran inciertas. Como podremos ver más adelante, el **grado de consecución de los objetivos** marcados respecto al número de convocatorias y plazas a convocar ha sido **muy elevado**.

Esto no hubiera sido posible sin la **implicación y compromiso del personal** del servicio, dado que la situación del mismo en esas fechas era realmente preocupante. De los 20 puestos que conformaban el servicio de Organización, Desarrollo y Selección de Personas en el año 2017, sólo 2 estaban ocupados de manera definitiva, estando los 18 ocupantes restantes de alguna u otra manera provisional (comisión de servicio, atribución temporal de funciones, funcionarios interinos), lo que supone un **90 % de provisionalidad** en la cobertura de los puestos del servicio. Además, de esos 18 puestos, 12 de ellos tenían una **antigüedad menor de un año** en los mismos, lo que suponía que el **66,66 %** de las personas del servicio tenían muy **poca experiencia y casi nula formación** en el desempeño de su puesto de trabajo. Esta situación era realmente preocupante, puesto que para poder afrontar con garantías de éxito procedimientos complejos como son los de convocatorias de procesos selectivos y contratación de personal, se requiere una cierta estabilidad y una experiencia adecuada. No obstante, como decimos, **el personal** afrontó los trabajos propios del servicio, con el incremento de carga de trabajo reseñado, con una **actitud muy positiva y con gran esfuerzo** por su parte, todo ello propiciado por la magnífica labor de las dos jefas de sección y por las pocas personas que tenían antigüedad y experiencia en el servicio, que se han volcado en clarificar y mejorar los procedimientos y en formar al resto de compañeros en los mismos. El aprendizaje, en muchos casos **autoaprendizaje**, realizado por las personas integrantes del servicio ha sido admirable y, sin duda, ha supuesto el sustento para poder lograr con éxito la resolución satisfactoria de las convocatorias programadas. Esta situación y actitud colectiva ha supuesto que el clima laboral interno del servicio haya mejorado de una manera evidente respecto al existente en años anteriores, a pesar de que las **condiciones de trabajo** (básicamente el reducido espacio disponible) son, en nuestra opinión, las peores en relación con cualquier unidad o subunidad de la Universidad.

La **memoria** se estructura en cuatro **partes**:

1. **Objetivos y planificación**, en la que se definirán los objetivos que se pretendían con las actuaciones llevadas a cabo por el servicio en materia de selección y contratación durante el año 2017 y la planificación llevada a cabo para su consecución.
2. **Despliegue**, en la que se detallarán las actuaciones realizadas durante dicho período.
3. **Mejoras** introducidas; en la que se analizarán las mejoras e innovaciones en el trabajo desarrollado.
4. **Resultados** de mejora en los usuarios, las personas integrantes del área, los procesos y la Universidad.

## 1. *Objetivos y planificación*

El **objetivo estratégico 6** del II Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz (PEUCA) consiste en **“adecuar las estructuras y los procesos a las necesidades de nuestros grupos de interés”**. La primera línea de acción del citado objetivo es la de “alcanzar una plantilla de PDI y PAS estable y equilibrada en áreas, unidades y campus”.

Por tanto, el **objetivo** de la **actuación** objeto de la presente **candidatura al premio** a la excelencia en el año deriva directamente del citado objetivo estratégico de nuestro II PEUCA, dado que para alcanzar el mismo el servicio de Organización, Desarrollo y Selección de Personas ha tenido que gestionar una gran cantidad de procesos selectivos, de provisión de puestos, y de nombramientos, contrataciones y prórrogas de contratos de trabajo, con importantes logros en su desarrollo y ejecución y evidentes beneficios en los usuarios del servicio, como veremos.

Los principales **beneficiarios** de las actuaciones en materia de selección y contratación llevadas a cabo por nuestro servicio han sido:

- ✚ Los **estudiantes** de la Universidad de Cádiz, ya que el incremento y calidad en la contratación de profesorado ha incidido directamente en la docencia impartida, que es una de las tres grandes funciones de la Universidad.
- ✚ Las **personas**, es decir, el profesorado y el personal de administración y servicios en una doble vertiente. Por un lado, el incremento de personal ha supuesto, en cierta medida, repartir la carga de trabajo de las personas. Por otra parte, los procesos selectivos de promoción interna han propiciado la carrera profesional del personal.
- ✚ Los **órganos académicos y unidades administrativas**, ya que se han podido acometer nuevas actuaciones por los mismos propiciadas por la incorporación de nuevo personal.

La **planificación** para alcanzar el objetivo estratégico y la línea de acción señalados se ha realizado partiendo de las siguientes **acciones**, gestionadas por el SODSP:

1. Aprobación por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de mayo de 2016 del **Plan de Promoción del PAS funcionario** para el período 2015-2018.
2. Aprobación por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de mayo de 2015 del **Plan de Promoción del PAS laboral** para el período 2015-2017.
3. Aprobación por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de marzo de 2016 de los criterios para la convocatoria de plazas destinadas a la **estabilización y/o promoción del Personal Docente e Investigador** de la Universidad de Cádiz.

4. Resolución de 19 de enero de 2017, de la Universidad de Cádiz, por la que se aprueba la publicación de la **relación de puestos de trabajo (RPT) del Personal de Administración y Servicios**.
5. Resoluciones de 8 de abril de 2016 y de 24 de marzo de 2017, de la Universidad de Cádiz, por la que se publican las **Ofertas de Empleo Público (OEP) del Personal Docente e Investigador** para los años 2016 y 2017, respectivamente.
6. Resoluciones de 1 de diciembre de 2016 y de 20 de marzo de 2017, de la Universidad de Cádiz, por las que se publican las **Ofertas de Empleo Público del Personal de Administración y Servicios** para los años 2016 y 2017, respectivamente.
7. **Contrataciones de carácter urgente y temporal**, a tenor de lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los últimos años, previa autorización de los órganos competentes de la Junta de Andalucía.

Por tanto, la **planificación** realizada para lograr el objetivo de alcanzar una adecuada estructura organizativa de la Universidad y una plantilla estable y equilibrada se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- a) Análisis de la estructura organizativa de la Universidad y de sus unidades administrativas, agrupando las más de cuarenta unidades existentes en seis grandes unidades funcionales, además de las administraciones de Campus.
- b) Análisis y diagnóstico de las posibilidades de promoción del PDI y del PAS y los consiguientes procesos de promoción interna para la cobertura de las necesidades.
- c) Análisis de la tasa de reposición y las necesidades existentes para la incorporación de personal de nuevo ingreso y los consiguientes procesos selectivos para la cobertura de las plazas previstas en las Ofertas de Empleo Público.
- d) Análisis de las necesidades y solicitudes recibidas en materia de contratación urgente de carácter temporal.

Esta **planificación anual** a largo plazo se ha complementado con una **planificación semanal** para determinar la **prioridad** en las convocatorias de plazas y los elementos esenciales de las mismas. A su vez, estas actuaciones de planificación han servido de **seguimiento, revisión y mejora** de los procedimientos asociados a las actuaciones reseñadas, realizada a través de las siguientes actuaciones:

- ✚ Reunión semanal de coordinación del área de Personal con el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Personal.
- ✚ Reunión semanal de coordinación del área de Personal con la Gerencia.
- ✚ Reunión interna semanal del jefe del SODSP con las jefas de sección.
- ✚ Cuadro de planificación y seguimiento de las convocatorias previstas y en marcha.

## 2. *Despliegue: convocatorias y contratos realizados*

### a) *Personal de administración y servicios*

→ En primer lugar, y en cuanto al personal de administración y servicios se refiere, debemos resaltar el trabajo desarrollado en los estudios previos, diagnóstico, elaboración, negociación y aprobación de la **relación de puestos de trabajo**, que se aprobó en diciembre de 2016 y ha comenzado su despliegue durante el año 2017. El trabajo de carácter asesor, técnico y administrativo relacionado con la RPT se ha realizado por el personal del SOSDP. La aprobación de la RPT ha supuesto que la estructura organizativa de la Universidad sea más homogénea y uniforme; se simplifiquen los puestos tipo; se valoricen los puestos de dirección y jefatura; las unidades sean menos y más potentes; se clarifique la dependencia orgánica de los puestos de trabajo; reforzamiento del modelo gerencial de gestión; apuesta por la profesionalización del PAS y los puestos de carácter técnico; y se posibilite la estabilidad de las plantillas. Los datos más destacables de la RPT son los siguientes:

- ✚ Incremento del número de dotaciones de PAS en 136 puestos de trabajo, pasando de 649 a 785 puestos, lo que supone un incremento del 21% en las dotaciones. En realidad, los puestos de nueva creación fueron 230, aunque tras las transformaciones y amortizaciones de puestos de la anterior RPT, la cifra final de diferencia entre ambas fue de 136.
- ✚ Reducción de 42 unidades administrativas a 6 unidades funcionales más las Administraciones de Campus.
- ✚ Incremento del número de puestos de carácter técnico, pasando de un 2,20 % en la RPT anterior a un 13,79 % en la actual RPT.
- ✚ Incremento del número de promociones posibles:
  - ✓ 79 puestos (7 gestores administrativos, 72 técnicos) mejoran su complemento de productividad; y 2 asesores técnicos alcanzan el nivel 24.
  - ✓ 69 personas pueden promocionar por transformación de sus puestos: 28 puestos de funcionarios y 41 puestos de laborales.
  - ✓ 33 funcionarios del personal de administración y servicios pueden promocionar por cambio de puesto: 9 del grupo A1 y 24 del grupo C1.

La **primera actuación** relacionada con la puesta en marcha de la nueva **RPT** fue la de **confirmar** en sus puestos de trabajo a aquellos funcionarios y laborales cuyos puestos no se veían alterados respecto a la anterior relación. La confirmación se formalizó mediante una resolución individual para cada persona, a través de los modelos F21R y L21R que fue enviada al **Registro Central de Personal** en Madrid para su debida inscripción. Esta actuación supuso la formalización de **546 impresos registrados**

Una vez aprobada la RPT se negoció con los representantes del personal la puesta en marcha de la misma, repartiendo las nuevas dotaciones en los ejercicios de los años 2017 y 2018. La **cobertura** de los **nuevos puestos** de trabajo de carácter urgente se ha realizado, por un lado, mediante nombramientos a funcionarios de carrera, de carácter **provisional** (comisiones de servicio y atribución temporal de

funciones), sobre todo en puestos de jefatura (vicegerentes, directores de área, jefes de servicio y jefes de sección); y, por otro, mediante el nombramiento de funcionarios interinos y personal laboral temporal. En total se han nombrado provisionalmente a 44 funcionarios, 70 funcionarios interinos o contratados laborales y 23 coberturas definitivas (mediante selección o provisión de puestos de trabajo), lo que supone que de los 230 puestos de nueva creación en la **RPT** se han cubierto durante el año **2017** un total de 137, lo que ha supuesto un **porcentaje de ejecución del 60 %**. Al respecto hay que tener en cuenta que en la RPT preveía que la cobertura de los nuevos puestos se hiciera en el trienio 2017-2019, por lo que la mayoría de los mismos se han ejecutado en el año a que se refiere la presente memoria.

→ Como consecuencia de los Planes de promoción de **PAS** funcionario y laboral aprobados, durante el año 2017 se realizaron **siete convocatorias** de procesos selectivos, por el turno de **promoción interna**, con un total de **59 plazas**. El listado completo de convocatorias realizadas se puede ver en el anexo 1a.

De esta forma, durante el pasado año se completó el **100 % de las convocatorias previstas en el Plan de Promoción del PAS laboral**. Respecto al **Plan de Promoción del PAS funcionario**, de 10 plazas previstas en el año 2017, se convocaron 8 plazas, lo que ha supuesto una ejecución del **80 %** de las plazas prevista en dicho Plan.

→ Por lo que respecta a **convocatorias** de plazas de tasa de reposición procedentes de las **OEP de PAS**, se realizaron durante el citado ejercicio **dos convocatorias**, por el sistema de **turno libre**, con un total de dos plazas convocadas. El listado completo de convocatorias realizadas se puede ver en el anexo 1b.

→ Para la contratación de **PAS** funcionario **interino** o laboral **temporal**, se realizaron durante el año 2017 **ocho convocatorias**, con un total de **66 nombramientos y contratos** realizados. El listado completo de convocatorias realizadas se puede ver en el anexo 1c.

Además de las anteriores convocatorias para la contratación temporal, el servicio gestionó el pasado año la contratación de técnicos de apoyo, consecuencia de la Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz de 6 de abril de 2017, por la que se publican las bases reguladoras y la convocatoria para la contratación de personal laboral técnico de apoyo y de gestión de la I+D+i, en el marco del **Sistema Nacional de Garantía Juvenil** y del Programa Operativo de Empleo Juvenil. Se presentaron un total de 740 solicitudes y se formalizaron **170 contratos**, en unos plazos establecidos con carácter de urgencia y en un tiempo record.

→ En resumen, en la siguiente tabla se puede ver el número de convocatorias gestionadas por colectivos (promoción interna, turno libre y contratación temporal) y por tipo de régimen jurídico del PAS (funcionarios y laborales):

Rég. Jurídico	Tipo	Nº convocatorias	Nº plazas	Nº solicitudes
Funcionario	Promoción interna	3	16	44
	Turno libre	1	1	28
	Funcionario interino	2	60	2.269
Laboral	Promoción interna	4	43	51
	Turno libre	1	1	43
	Laboral temporal	6	6	144
Laboral	Técnicos apoyo SGJ	1	170	742
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>297</b>	<b>3.321</b>

Además de los contratos derivados de las convocatorias anteriores, el SOSDP también ha gestionado un considerable número de nombramientos de funcionarios interinos, contratos laborales temporales y prórrogas de contratos, solicitados vía CAU. En total, durante el año 2017 se han realizado un total de **472 nombramientos, contratos y prórrogas** de contratos de **personal de administración y servicios**, incluyendo tanto los derivados de convocatorias como los solicitados por CAU.

#### *b) Personal docente e investigador*

→ En relación con el colectivo del **personal docente e investigador** y fruto del Plan de promoción de plantillas de profesorado, durante el año 2017 se han convocado **tres** procesos selectivos de **promoción interna**, con un total de **42 plazas de Catedráticos** convocadas. El listado completo de convocatorias realizadas se puede ver en el anexo 1d.

En total, se han convocado un total de 42 plazas de Catedrático de Universidad por promoción interna que si lo comparamos con las 43 plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del PDI para el año 2017 en promoción interna, supone un porcentaje de **cumplimiento del 97,67 %**.

→ Respecto a los procesos selectivos de **turno libre** correspondientes a la tasa de reposición y a las plazas incluidas en la **OEP** del **PDI** para el año 2017, se han convocado durante ese año **seis convocatorias**, con un total de **53 plazas** convocadas. El listado completo de convocatorias realizadas se puede ver en el anexo 1e.

En total, se han convocado un total de 53 plazas de Titular de Universidad y de Profesor Contratado Doctor por turno libre que si lo comparamos con las 57 plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del PDI para el año 2017 en turno libre, supone un porcentaje de **cumplimiento del 92,98 %**.

→ En lo que se refiere a **convocatorias** para la **contratación de PDI temporal**, durante el año 2017, se

ha realizado **seis procedimientos selectivos y 126 contratos** realizados. El listado completo de convocatorias realizadas se puede ver en el anexo 1f.

Asimismo, durante el año 2017 se realizaron **tres convocatorias de bolsas** de trabajo de Profesores Sustitutos Interinos que afectaron a 98 áreas de conocimiento.

→ El **número total de nombramientos, contratos y prórrogas** realizados durante el año 2017 al **personal docente e investigador** se puede ver en la siguiente tabla:

Cuerpo/Categoría	Nº convocatorias	Nº plazas convocadas	Nº solicitudes recibidas	Nº contratos realizados	Nº prórrogas realizadas
Catedrático de Universidad	3	42	44	41	0
Titular de Universidad	4	45	77	45	0
Profesor Contratado Doctor	2	8	12	8	0
Profesor Ayudante Doctor	3	103	960	88	0
Profesor Asociado	1	2	2	2	162
Profesor ASCIS	2	21	37	19	230
Profesor Sustituto Interino	3	98	2625	85	257
<i>Total</i>	<b>18</b>	<b>319</b>	<b>3.757</b>	<b>288</b>	<b>649</b>



### 3. Mejoras introducidas

Como indicábamos en un apartado anterior, las convocatorias en marcha son objeto de una planificación y **seguimiento** semanal. Las reuniones que se mantienen al efecto permiten **revisar y mejorar** los procedimientos asociados a las mismas, de una manera periódica y **sistemática**.

A continuación vamos a exponer algunas de las **mejoras e innovaciones** introducidas en la gestión de las convocatorias de personal, que han redundado en una mejora de los procedimientos, de los plazos de resolución y en la satisfacción de los usuarios y de las personas que trabajan en el servicio.

- ✓ La principal mejora introducida, desde nuestro punto de vista, ha sido la aprobación, mediante Acuerdo de 18 de diciembre de 2017 del Consejo de Gobierno, del **Reglamento de selección, contratación y nombramiento** de Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz. Este Reglamento ha supuesto un importante hito en nuestra Universidad por distintos motivos:
  - Ha sido el primer Reglamento de selección del PAS en nuestra Universidad, dando cumplimiento al mandato establecido en los Estatutos de la UCA y viene a complementar el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS funcionario aprobado hace unos años.
  - Somos la única universidad andaluza que tiene un Reglamento de selección de carácter autónomo. Si bien es cierto que algunas universidades disponen de una reglamentación al efecto, la misma no tiene autonomía propia y está incluida en reglamentos generales de funcionamiento.
  - Por primera vez, se realiza una regulación común respecto a los procedimientos selectivos de PAS funcionario y laboral, salvo en aquellos aspectos ya regulados en el Convenio colectivo del PAS laboral.
  - Por primera vez, la Universidad de Cádiz dispone de una regulación completa de la creación y funcionamiento de las bolsas de trabajo de personal funcionario interino y personal laboral temporal.
  - Supone un importante avance en la regulación de las medidas de acción positiva relacionadas con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
  
- ✓ El servicio de Organización, Selección y Desarrollo de Personas fue la subunidad elegida por la Gerencia para la realización de los trabajos de análisis previos necesarios para la puesta en marcha de la **Administración Electrónica** en la Universidad de Cádiz y, en concreto, sus procesos de convocatorias de procesos selectivos, tema objeto de la presente candidatura.
  
- ✓ En relación con la mejora anterior, el número de solicitudes de participación en convocatorias recibidas telemáticamente durante el pasado año 2017 ha sido de 1.342, lo que supone un importante

factor innovador en la gestión de las convocatorias de cara al usuario y con el consiguiente ahorro de solicitudes en papel, que se alinea con uno de los objetivos estratégicos del II PEUCA en materia de sostenibilidad.

- ✓ Un elemento innovador en la gestión de las convocatorias ha sido la introducción de anuncios de difusión de las mismas utilizando para ello las redes sociales (Facebook), contando para ello con la ayuda y colaboración del gabinete de Comunicación y Marketing.
- ✓ Otra de las mejoras introducidas que han permitido gestionar las convocatorias con garantías de éxito ha sido la reorganización interna del servicio en las dos Secciones existentes, especializando al personal en los procesos selectivos y contrataciones propias de cada uno de los colectivos gestionados, PDI y PAS. Hasta entonces el funcionamiento interno del servicio no distinguía entre dichos colectivos, debiendo el personal gestionar indistintamente todas las convocatorias, rotándose periódicamente en las mismas. Sin embargo, dada la situación del personal del servicio analizada al inicio, con el alto grado de provisionalidad e inexperiencia existente, se consideró necesaria esta especialización, de manera que se facilitara el aprendizaje de la normativa y procedimientos que rigen a uno y otro colectivo.
- ✓ Se han mejorado de una manera evidente los procedimientos internos para la gestión de las convocatorias, clarificando y simplificando los mismos en los siguientes aspectos:
  - Determinación del órgano que aprueba las convocatorias. Anteriormente se aprobaban todas las convocatorias por el Consejo de Gobierno, con el consiguiente retraso en la tramitación de las mismas. En el Reglamento de selección del PAS se deja claro que las mismas son aprobadas por el Rector.
  - También se ha clarificado el Boletín Oficial (BOE, BOJA o BOUCA) en el que deben publicarse las bases de convocatoria, en función del colectivo de que se trate, introduciendo, por primera vez, la publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz de aquéllas convocatorias para la contratación de personal funcionario interino o laboral temporal y para la creación de bolsas de trabajo, con el consiguiente ahorro de tiempo, al tratarse, generalmente de convocatorias de carácter urgente.
  - Asimismo se han establecido, por primera vez de una forma sistemática y ordenada, los plazos de reclamaciones de las propuestas de los Tribunales, así como de los recursos ante las propuestas definitivas de éstos, lo que supone una mejora evidente para la gestión de los Tribunales y de los candidatos, además de homogeneizar los procedimientos ya que anteriormente dependían de la voluntad de cada Tribunal.
  - Se han mejorado los modelos de solicitud de participación en las convocatorias y de solicitud de valoración de méritos en la fase de concurso, mejorando la atención a los usuarios en este sentido y la gestión posterior en la valoración a realizar por el Tribunal.
  - En el funcionamiento interno del servicio relativo a la gestión de las convocatorias se ha

elaborado listas de verificación de los distintos procedimientos, de manera que se aseguren los controles de calidad y se posibilite el seguimiento de las distintas tareas a realizar en cada procedimiento.

- ✓ Confección de un modelo de certificación de vinculación de los Profesores ASCIS con los Centros asistenciales con el fin de homogeneizar y simplificar la información necesaria para la adecuada admisión o exclusión de los candidatos en las correspondientes convocatorias.
- ✓ Modificación de las bases de convocatoria para la contratación de Profesor Contratado Doctor en los supuestos especiales de investigadores contratados con cargo al programa Ramón y Cajal, de manera que se posibilitara la participación en las mismas de investigadores contratados en dicho programa cuyo contrato aún no hubiera finalizado a la fecha de presentación de solicitudes.
- ✓ Mejora en la publicación de las bolsas de Profesores Sustitutos Interinos, de manera que las mismas estuvieran actualizadas respecto a los listados de valoración final realizados por la Comisión de Contratación.

#### 4. Resultados

En los apartados anteriores de la memoria hemos intentado, por una parte, identificar la finalidad de la actuación objeto de la presente candidatura, que es la gestión de las convocatorias y contrataciones derivadas del objetivo estratégico de adecuar las estructuras de la Universidad a las necesidades de sus grupos de interés y de la línea de acción de alcanzar una plantilla de PDI y PAS estable y equilibrada, lo que se traducía en la convocatoria y contratación, referidas al año 2017, de las plazas incluidas en los Planes de Promoción y Estabilización, así como en las Ofertas de Empleo Público de la Universidad, además de las contrataciones temporales de carácter urgente necesarias.

De esta forma, creemos que queda claramente acreditado cómo el personal del servicio, con su trabajo y esfuerzo y con un alto grado de implicación y motivación, ha contribuido a conseguir con éxito, no sólo los resultados de la unidad (área de Personal), sino también los resultados de la Universidad de Cádiz, puesto que el mismo está directamente enlazado a los objetivos que nuestra Institución se plantea en el Plan Estratégico.

Tras definir los objetivos y la planificación del trabajo realizada, hemos analizado como hemos desplegado el trabajo del servicio de Organización, Desarrollo y Selección de Personas en la gestión de las citadas convocatorias y contrataciones durante el año 2017, introduciendo en dicho apartado un considerable número de indicadores cuantitativos que permiten valorar de forma objetiva el trabajo desarrollado.

El trabajo desarrollado por el servicio se ha visto caracterizado por las mejoras e innovaciones introducidas en el mismo, lo que ha supuesto un indudable avance en el camino hacia la excelencia en la gestión.

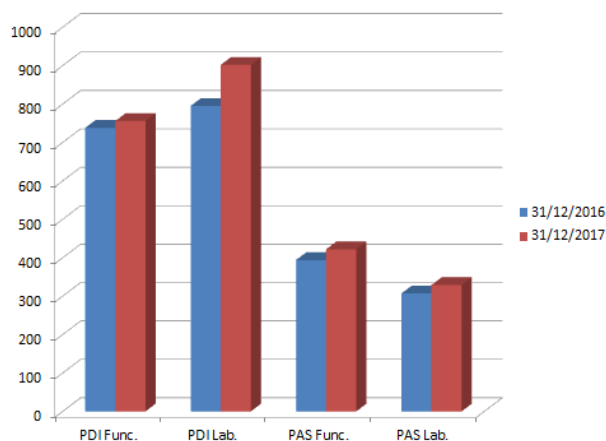
Pretendemos ahora, en este apartado de la memoria, resaltar algunos resultados derivados de la citada gestión de las convocatorias y contratos.

→ En primer lugar, conviene resaltar algunos aspectos ya mencionados anteriormente:

- ✓ A pesar de que estaba prevista la implantación de la RPT en tres años (2017-2019), durante el año 2017 la RPT se ha implantado en un 60 %.
- ✓ Se ha convocado el 80 % de las plazas previstas en los Planes de Promoción del PAS.
- ✓ Se ha convocado el 98 % de las plazas de Catedráticos de Universidad previstas para su cobertura por promoción interna.
- ✓ Se ha convocado el 93 % de las plazas de Profesorado fijo (funcionario y laboral) previstas en la Oferta de Empleo Público del PDI.

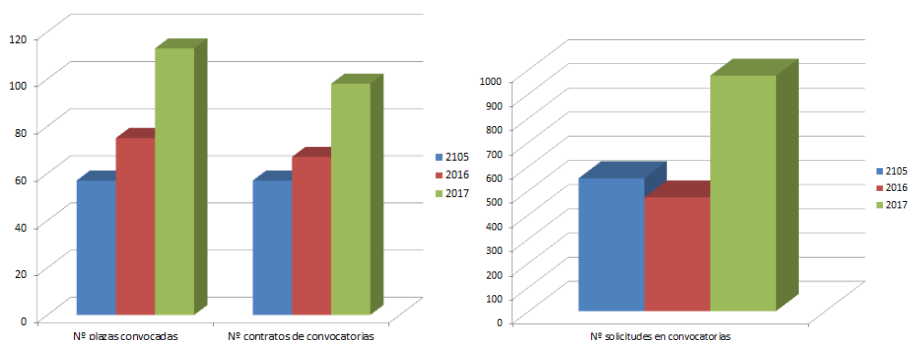
→ La plantilla de personal de la Universidad de Cádiz durante el año 2017 ha pasado de 2.234 a 2.409

personas, lo que ha supuesto un incremento de 175 empleados netos (diferencia entre altas y bajas), como puede apreciarse en el siguiente gráfico.

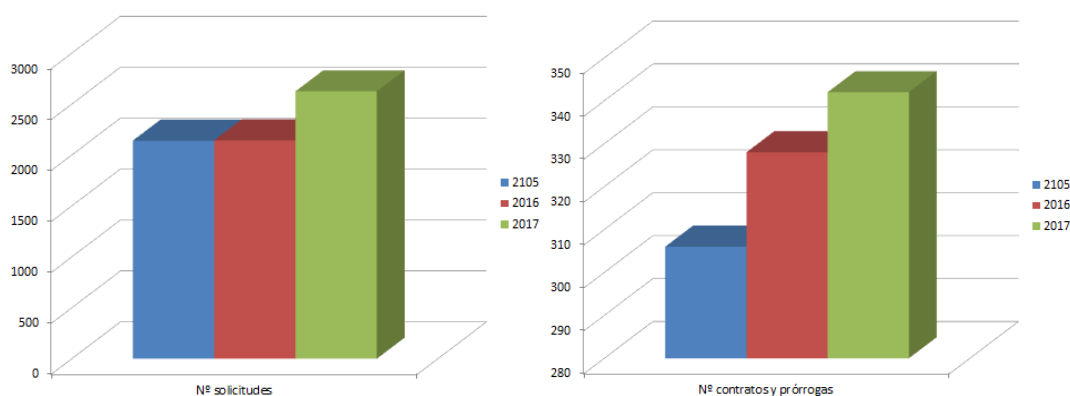


A continuación vamos a relacionar los resultados de la actuación del servicio en materia de convocatorias y contrataciones durante el año 2017, objeto de la presente candidatura, con los datos referidos a los dos años anteriores. Se puede apreciar de los gráficos siguientes tanto el número de convocatorias, como de plazas convocadas, como de solicitudes de aspirantes y el de contratos realizados consecuencia de las mismas se ha visto evidentemente incrementado en el año 2017 de forma exponencial, lo que supone un aumento muy elevado de la carga de trabajo del servicio. Esto evidencia, a nuestro juicio, que el trabajo realizado por el personal del servicio es merecedor del reconocimiento por los resultados excelentes conseguidos.

→ En relación con las **convocatorias de personal docente e investigador**, en el siguiente gráfico podemos observar el incremento en el número de plazas convocadas, solicitudes presentadas y contratos realizados durante el **período 2015-2017**. En el gráfico de la izquierda podemos ver la evolución en dicho período del número de plazas convocadas y el número de contratos realizados asociados a las mismas. En el gráfico de la derecha, vemos la evolución del número de solicitudes tramitadas en dichas convocatorias.



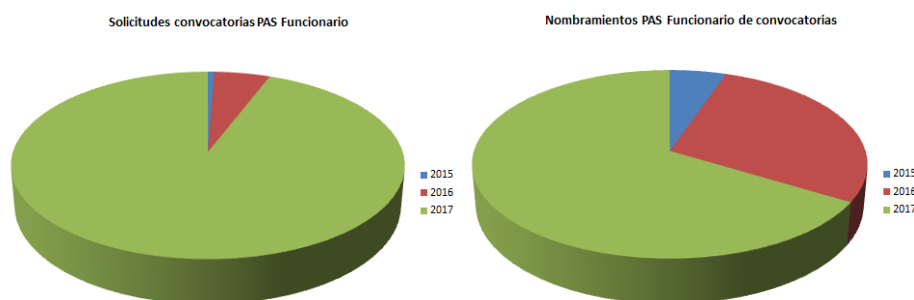
→ Respecto a la convocatoria de **bolsas de Profesores Sustitutos Interinos y los contratos y prórrogas** realizados a los mismos, de nuevo encontramos que durante el año 2017 se ha incrementado considerablemente respecto a años anteriores el número de ellos, como puede observarse en el siguiente gráfico. En el gráfico de la izquierda observamos el incremento producido en el año 2017 en el número de solicitudes, y en el de la derecha, el incremento del número de contratos y prórrogas de PSI realizado.



→ En relación con las **convocatorias de PAS funcionario del período 2015-2017**, el número de convocatorias, solicitudes de participación y nombramientos realizados por las mismas se ha incrementado en dicho período, siendo muy evidente dicho incremento en el año 2017, como puede verse en la siguiente tabla.

PAS FUNCIONARIO	2015	2016	2017
Nº convocatorias	3	4	6
Nº solicitudes	17	126	2.341
Nº nombramientos	6	32	75

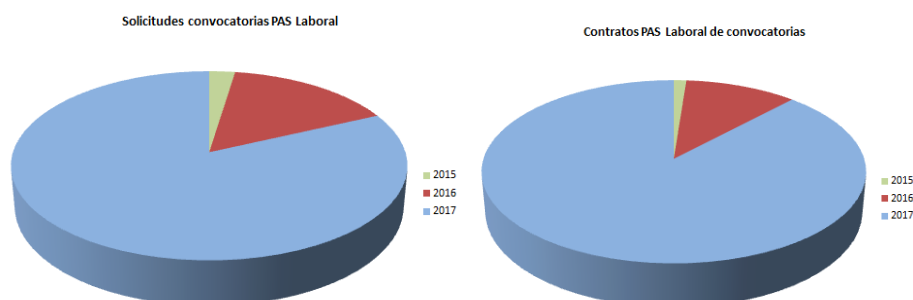
En **términos porcentuales**, en los siguientes gráficos podemos observar cómo la mayor parte de la carga de trabajo del citado **período 2015-2017** se ha concentrado en el año 2017.



→ Igualmente, en lo que se refiere a las **convocatorias de PAS laboral en dicho período**, podemos igualmente comprobar cómo han evolucionado el número de convocatorias, las solicitudes recibidas y los contratos realizados.

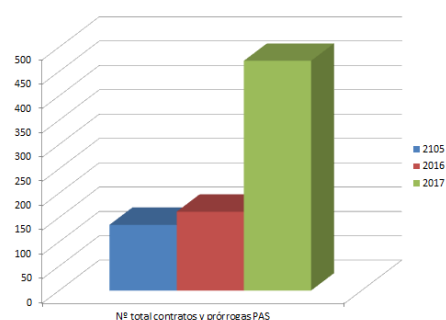
PAS LABORAL	2015	2016	2017
Nº convocatorias	2	8	12
Nº solicitudes	29	204	980
Nº contratos	3	31	219

En **términos porcentuales**, en los siguientes gráficos podemos observar nuevamente cómo la mayor parte de la carga de trabajo del citado **período 2015-2017** se ha concentrado en el año 2017.



→ Por último, el **número de nombramientos, contratos y prórrogas de PAS en el período 2015-2017** ha supuesto también una elevada carga de trabajo en último año referido, como puede comprobarse en la siguiente tabla y gráfico.

Nombramientos, contratos y prórrogas de PAS	2015	2016	2017
Nº contratos y prórrogas tramitados por CAU	98	99	178
Nº contratos tramitados por convocatoria	37	63	294
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>162</b>	<b>472</b>



Como decíamos en otro apartado de esta memoria, las **actuaciones de convocatorias y contrataciones** acometidas durante el año 2017 por el SODSP no sólo **han contribuido**, a nuestro juicio, en la consecución de los **objetivos estratégicos que la Universidad de Cádiz se planteaba** en materia de **adecuar las estructuras** de la Universidad a sus necesidades y a la **estabilización y promoción** de sus **empleados**, sino que también ha contribuido a satisfacer las necesidades de nuestros usuarios. En primer

lugar, en lo que a usuarios externos se refiere (estudiantes), con el incremento de contratación de profesorado se han cubierto necesidades docentes detectadas en las áreas de conocimiento que han supuesto que la docencia dirigida a los mismos se haya visto reforzada. Respecto a los usuarios internos (los usuarios internos de la Universidad son los principales usuarios del servicio de Organización, Desarrollo y Selección de Personas), las unidades académicas y administrativas han visto reforzada sus estructuras y plantillas, debido al incremento en el número de empleados en las mismas, lo que ha permitido aliviar su carga de trabajo, redistribuir mejor la misma y acometer nuevas actuaciones.

Asimismo, además de las unidades académicas y administrativas, en relación con el otro usuario principal del servicio (el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios), las actuaciones acometidas han contribuido a mejorar la satisfacción de estos colectivos, ya que, por un lado, se ha incrementado la plantilla de sus correspondientes unidades, con el consiguiente alivio en la carga de trabajo y, por otro, un importante porcentaje de la misma se ha promocionado o ha conseguido la estabilización laboral, como hemos demostrado con los datos e indicadores incluidos en esta memoria.

→ En especial, resulta destacable el hecho de que la **satisfacción del PAS** se ha visto **incrementada** en la última medición realizada (año 2018) en relación con la anterior (año 2016), por lo que parece razonable pensar que las actuaciones acometidas han contribuido a mejorar dicha satisfacción. En concreto, en la encuesta de satisfacción se evalúa un **factor (reconocimiento/promoción)**, que incluye varios ítems relacionados con las promociones del personal. A continuación podemos comprobar cómo la media de satisfacción se ha incrementado desde la última medición en el año 2016 a la medición actual.

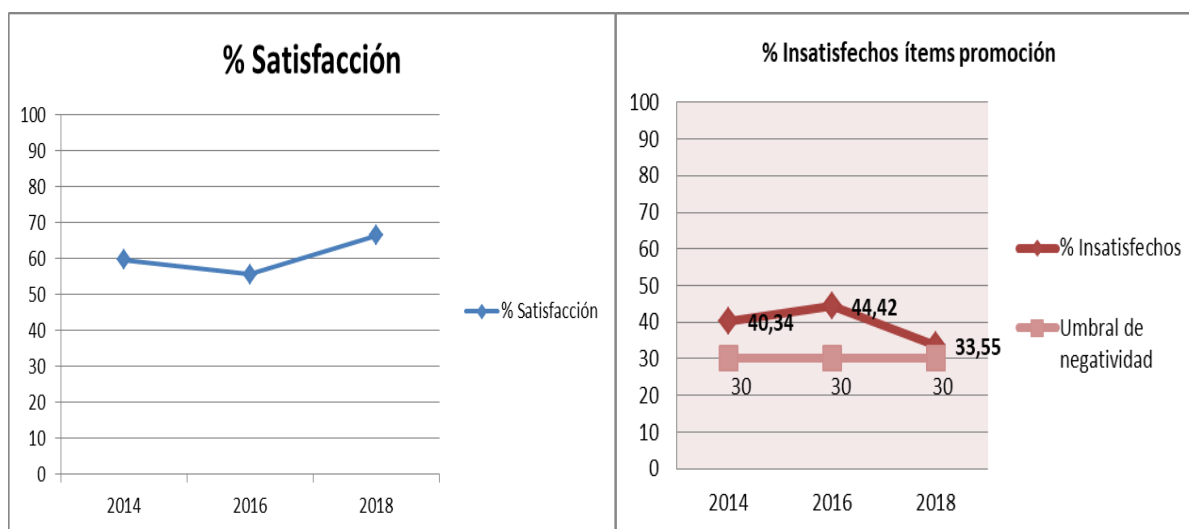
Número ítem	Descripción	Año	Media (escala 1 a 5)
30	Las oportunidades de promoción y mejora laboral existentes en la UCA.	2014	2,62
		2016	2,52
		2018	2,90

Número ítem	Descripción	Año	Media
31	Las posibilidades de cambio de puesto de trabajo.	2014	2,67
		2016	2,37
		2018	2,65

Número ítem	Descripción	Año	Media
32	La objetividad e imparcialidad de los procedimientos de promoción.	2014	2,87
		2016	2,85
		2018	3,02



En términos porcentuales hay que destacar que el porcentaje de **satisfacción del PAS con el factor Promoción/Reconocimiento se ha incrementado** desde la medición del año 2016 a la medición del presente año en 7.83 puntos. A su vez, el **porcentaje de PAS insatisfecho con dicho factor ha descendido** 10.87 puntos, pasando del 44.42 % insatisfechos al 33,55 %, como se puede apreciar en los siguientes gráficos.



No queremos finalizar esta memoria sin reiterar que los logros alcanzados con las actuaciones llevadas a cabo por el servicio de Organización, Desarrollo y Selección de Personas durante el año 2017, objeto de la presente candidatura, no hubieran sido posible sin el **compromiso e implicación de las personas** que conforman el mismo, verdadero motor del esfuerzo realizado para gestionar el número de convocatorias y contratos reseñados y contribuir a los objetivos que se plantea la Universidad de Cádiz en su segundo Plan Estratégico relativos a las personas que conforman la organización.

Cádiz, 4 de junio de 2018

Selección y contratación de personas  
(Servicio de Organización, Desarrollo y Selección de Personas)

## Anexo 1

### Relación de convocatorias realizadas durante el año 2017

---

#### **a. Convocatorias de promoción interna de PAS:**

- ✚ BOJA nº 113 de 15 de junio de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso por el sistema de promoción interna de una plaza en la Escala Técnica de Gestión Informática. Esta convocatoria fue anulada a raíz de la estimación de un recurso.
- ✚ BOJA nº 248 de 29 de diciembre de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso en la escala de Gestión de la Universidad de Cádiz, mediante turno de promoción interna: 12 plazas.
- ✚ BOJA nº 248 de 29 de diciembre de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso en la escala Técnica de Gestión de la Universidad de Cádiz, mediante turno de promoción interna: 3 plazas.
- ✚ BOJA nº 39 de 27 de febrero de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para cubrir por promoción interna plazas de Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Cádiz: 7 plazas.
- ✚ BOJA nº 182 de 21 de septiembre de 2017, proceso selectivo para cubrir por promoción interna plazas de Personal de Administración y Servicios Laboral de Técnico Especialista de Servicios Generales de Conserjería de la Universidad de Cádiz: 29 plazas.
- ✚ BOJA nº 186 de 27 de septiembre de 2017, por la que se convoca Resolución 21 de febrero de 2017, de la Universidad de Cádiz, por la que se convoca proceso selectivo para cubrir por promoción interna plazas de Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Cádiz de la categoría de Encargado de Equipo de Conserjería: 4 plazas.
- ✚ BOJA nº 215 de 09 de noviembre de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para cubrir por promoción interna plazas de personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Cádiz: 3 plazas.

#### **b. Convocatorias de turno libre de PAS:**

- ✚ BOE nº 152 de 27 de junio de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para cubrir, por el sistema de turno libre y concurso-oposición, plaza para el ingreso en la Escala Técnica de Gestión. Esta convocatoria fue anulada a raíz de la estimación de un recurso.
- ✚ BOJA nº 138 de 20 de julio de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para cubrir por turno libre una plaza de Titulado de Grado Medio de apoyo a la Docencia y a la Investigación mediante contrato laboral fijo: 1 plaza.

#### **c. Convocatorias de PAS interino/temporal:**

- ✚ Resolución de 2 de marzo de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para la ampliación de la Bolsa de trabajo de funcionarios interinos de la escala Auxiliar Administrativa de la Universidad de Cádiz: 48 nombramientos realizados.
- ✚ Resolución 21 de febrero de 2017, de la Universidad de Cádiz, por la que se convoca proceso

selectivo para la creación de Bolsa de trabajo de funcionarios interinos de la escala de Gestión Universitaria de la Universidad de Cádiz: 12 nombramientos realizados.

- ✚ Resolución 2 de marzo de 2017, de la Universidad de Cádiz, proceso selectivo para cubrir, por el sistema de turno libre un contrato eventual con categoría de TGM de Apoyo a la Docencia y la Investigación, en el Área de Alumnos y Relaciones Internacionales. Esta convocatoria está en proceso de anulación.
- ✚ BOJA nº 61 de 30 de marzo de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para cubrir por turno libre una plaza de Titulado Superior (Arquitectura) de la Universidad de Cádiz, mediante contrato laboral temporal por obra o servicio determinado: una plaza.
- ✚ BOUCA nº 233 de 30 de junio de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para la creación de Bolsa Trabajo de Técnico Especialista de Servicios Técnicos de obras, equipamientos y mantenimiento (Mecánico Naval de la Marina Mercante): 1 contrato realizado.
- ✚ BOUCA nº 233 de 30 de junio de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para la creación de Bolsa Trabajo de Técnico Especialista de Servicios Técnicos de obras, equipamientos y mantenimiento (Patrón de Litoral de la Marina Mercante): 1 contrato realizado.
- ✚ Resolución de 25 de julio de 2017, de la Universidad de Cádiz, proceso selectivo para cubrir por turno libre una plaza de Titulado de Grado Medio de apoyo a la Docencia y a la Investigación mediante contrato laboral de interinidad por plaza vacante: 1 plaza.
- ✚ BOUCA nº 240 de 03 de noviembre de 2017, por la que se convoca proceso selectivo para la contratación temporal de un Titulado de Grado Medio de Apoyo a la Docencia y la Investigación, mediante contrato laboral por obra o servicio determinado: 1 plaza.

**d. Convocatoria de promoción interna PDI (Catedrático de Universidad):**

- ✚ Resolución de 7 de junio de 2017, de la Universidad de Cádiz, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios (Catedráticos de Universidad): 38 plazas.
- ✚ Resolución de 31 de octubre de 2017, de la Universidad de Cádiz, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios (Catedráticos de Universidad): 3 plazas.
- ✚ Resolución de 26 de octubre de 2017, conjunta de la Universidad de Cádiz y del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convoca concurso de acceso a plaza vinculada de cuerpos docentes universitarios.(Catedrático de Universidad): 1 plaza.

**e. Convocatoria de turno libre de PDI:**

- ✚ Resolución de 7 de junio de 2017, de la Universidad de Cádiz, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios (Titulares de Universidad): 36 plazas.
- ✚ Resolución de 31 de octubre de 2017, de la Universidad de Cádiz, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios (Titulares de Universidad): 6 plazas.
- ✚ Resolución de 26 de octubre de 2017, conjunta de la Universidad de Cádiz y del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convoca concurso de acceso a plaza vinculada de cuerpos docentes universitarios.(Titular de Universidad): 2 plazas.
- ✚ Resolución de 21 de diciembre de 2017, conjunta de la Universidad de Cádiz y del Servicio Andaluz

de Salud, por la que se convoca concurso de acceso a plaza vinculada de cuerpos docentes universitarios (Profesor Titular de Universidad): 1 plaza.

- ✚ Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/RECC054VOAP/2017, de 5 de junio de 2017, por la que se convoca concurso público de Profesores Contratados Doctores, mediante contrato laboral especial: 6 plazas.
- ✚ Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/RECC094VOAP/2017, de 20 de octubre de 2017, por la que se convoca concurso público de Profesores Contratados Doctores (Ramón y Cajal): 2 plazas.

**f. Convocatorias de PDI temporal:**

- ✚ Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/RECC29VOAP/2017, de 6 de marzo de 2017, por la que se convoca concurso público de Profesores Asociados, mediante contrato laboral especial: 2 plazas.
- ✚ Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/RECC050VOAP/2017, de 17 de mayo de 2017, por la que se convoca concurso público de Profesores Ayudantes Doctores, mediante contrato laboral especial: 23 plazas.
- ✚ Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/RECC078VOAP/2017, de 6 de septiembre de 2017, por la que se convoca concurso público de Profesores Ayudantes Doctores, mediante contrato laboral especial: 60 plazas.
- ✚ Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/RECC086VOAP/2017, de 4 de octubre de 2017, por la que se convoca concurso público de Profesores Ayudantes Doctores, mediante contrato laboral especial: 20 plazas.
- ✚ Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/RECC061VOAP/2017, de 16 de junio de 2017, por la que se convoca concurso público para la contratación de Profesores Asociados de Ciencias de la Salud, mediante contrato laboral especial de duración determinada a tiempo parcial: 14 plazas.
- ✚ Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/RECC111VOAP/2017, de 3 de noviembre de 2017, por la que se convoca concurso público para la contratación de Profesores Asociados de Ciencias de la Salud, mediante contrato laboral especial de duración determinada a tiempo parcial.: 7 plazas.