

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PAS DE LA UCA 2020.

El 28 de septiembre de 2020 comenzó el periodo establecido para la realización de la Encuesta de Satisfacción Laboral del PAS de la UCA 2020, cuyo fin tuvo lugar el 27 de octubre de 2020. Con la misma, la Gerencia, a través del área de Personal, analiza la percepción del PAS en relación a nueve factores relacionados con su puesto de trabajo al objeto de proponer acciones de mejora en las condiciones laborales, y por tanto, de los servicios que prestamos.

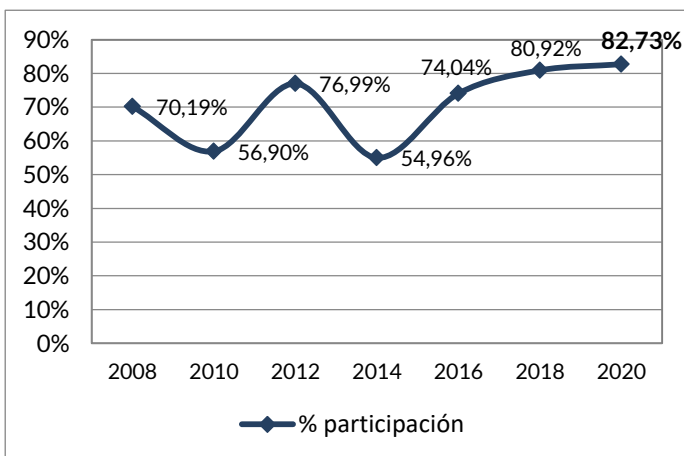
La evaluación de la satisfacción laboral del PAS de la UCA tiene una periodicidad bienal, siendo la evaluación realizada en 2020, el séptimo proceso evaluativo realizado hasta el momento.

El presente documento, recoge un análisis preliminar de la Encuesta de Satisfacción 2020, no obstante, en los próximos meses se realizará un análisis más profundo de los resultados obtenidos.

### 1. ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN.

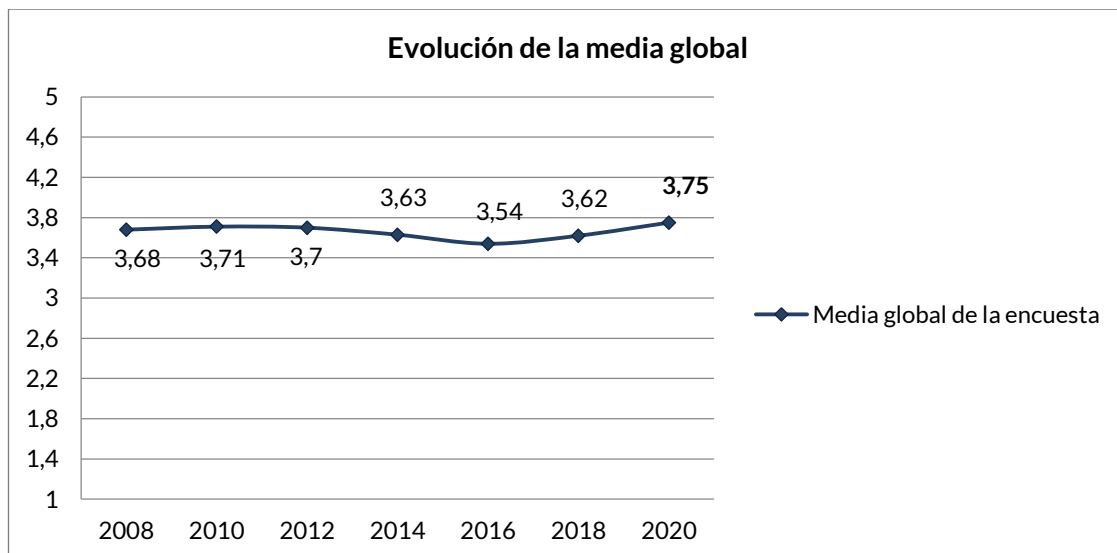
La encuesta de satisfacción laboral fue remitida a todo el PAS del capítulo I del presupuesto de la Universidad de Cádiz. De un total de 828 encuestas enviadas, **685 personas han cumplimentado válidamente la encuesta**. Esto supone un **índice de participación del 82,73%**. Si lo comparamos con anteriores evaluaciones, observamos que se afianza la tendencia ascendente de participación, ya que por tercer proceso evaluativo, aumenta la participación, siendo la participación de 2020 la más elevada hasta el momento.

	Nº PAS	Nº de encuestas realizadas	% Participación
2008	671	471	70,19%
2010	768	437	56,90%
2012	765	589	76,99%
2014	695	382	54,96%
2016	701	519	74,04%
2018	765	619	80,92%
2020	828	685	<b>82,73%</b>



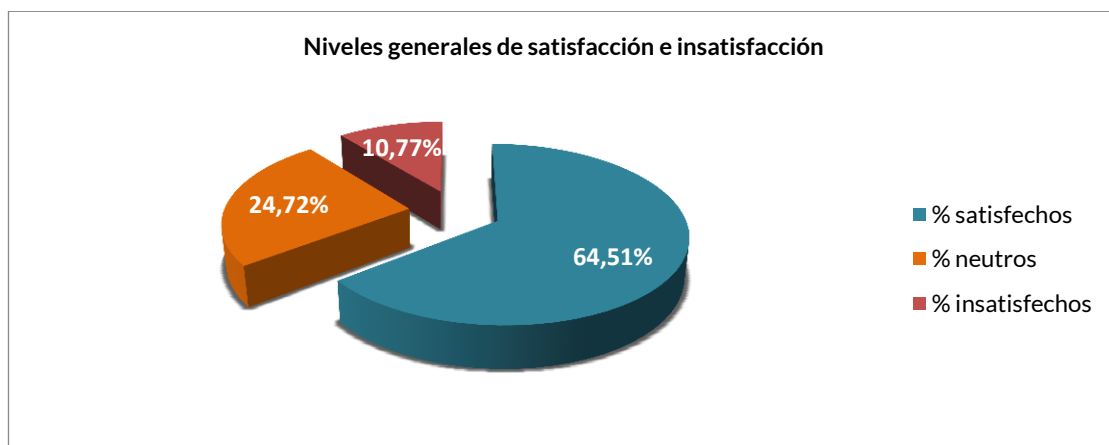
## 2. NIVELES GENERALES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN.

De una escala de 1 a 5, el PAS de la UCA ha obtenido un promedio general de 3,754. Como puede observarse en el gráfico que se muestra a continuación, este dato nos indica un posible cambio de tendencia de la disminución de la satisfacción del PAS iniciada en 2012.



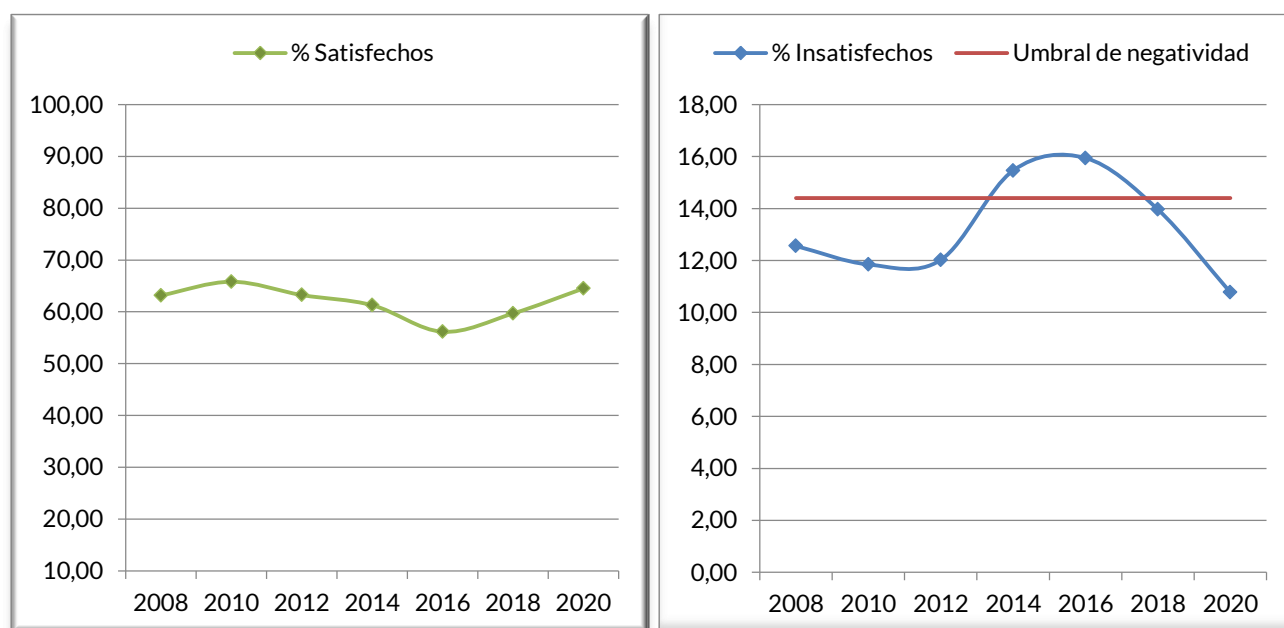
La encuesta de satisfacción laboral está compuesta por 42 ítems. En el [anexo I](#), se muestra una tabla donde se recoge la tendencia de la media de satisfacción de cada uno de estos ítems a lo largo de todos los procesos evaluativos realizados hasta el momento.

Al analizar los niveles generales de satisfacción e insatisfacción obtenidos en la encuesta de 2020, observamos que el 63,85% de las respuestas recibidas se corresponden con puntuaciones dentro de la satisfacción (puntuaciones de 4 y 5), frente a un 10,73% de las respuestas, cuyas puntuaciones se corresponden con niveles de insatisfacción (puntuaciones de 1 y 2).



Por último, si comparamos estos resultados generales con los obtenidos en años anteriores, observamos que nuevamente aumenta el porcentaje general de satisfacción y disminuye el porcentaje general de insatisfacción.

	% Satisfacción	% Neutros	% Insatisfacción
2008	63,17	24,28	12,56
2010	65,81	22,35	11,85
2012	63,24	24,74	12,02
2014	61,28	23,26	15,46
2016	56,15	27,91	15,94
2018	59,68	26,36	13,96
2020	<b>64,51</b>	<b>24,72</b>	<b>10,77</b>



De los gráficos anteriores podemos extraer las siguientes conclusiones:

- **En relación a la satisfacción**, en 2020 se ha obtenido el segundo valor más elevado hasta el momento, incrementándose 4,17 puntos con respecto a la evaluación de 2018 y afianzándose la ruptura de la tendencia descendente iniciada en 2012.
- **En relación a la insatisfacción**, al igual que ocurría en 2018, el valor obtenido se encuentra por debajo del umbral general de negatividad (14,4%). El porcentaje general de insatisfacción de 2020 (10,77%) es el más bajo que se ha obtenido desde que se comenzó a

evaluar la satisfacción laboral, ya que es la primera vez que se obtienen valores cercanos al 10%.

### **3. NIVELES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN POR FACTOR EVALUADO.**

Los nueve factores que evalúa la Encuesta de Satisfacción son: “puesto de trabajo”, “condiciones de trabajo”, “supervisión”, “compañeros”, “comunicación”, “formación”, “promoción/reconocimiento”, “retribuciones” y “organización”.

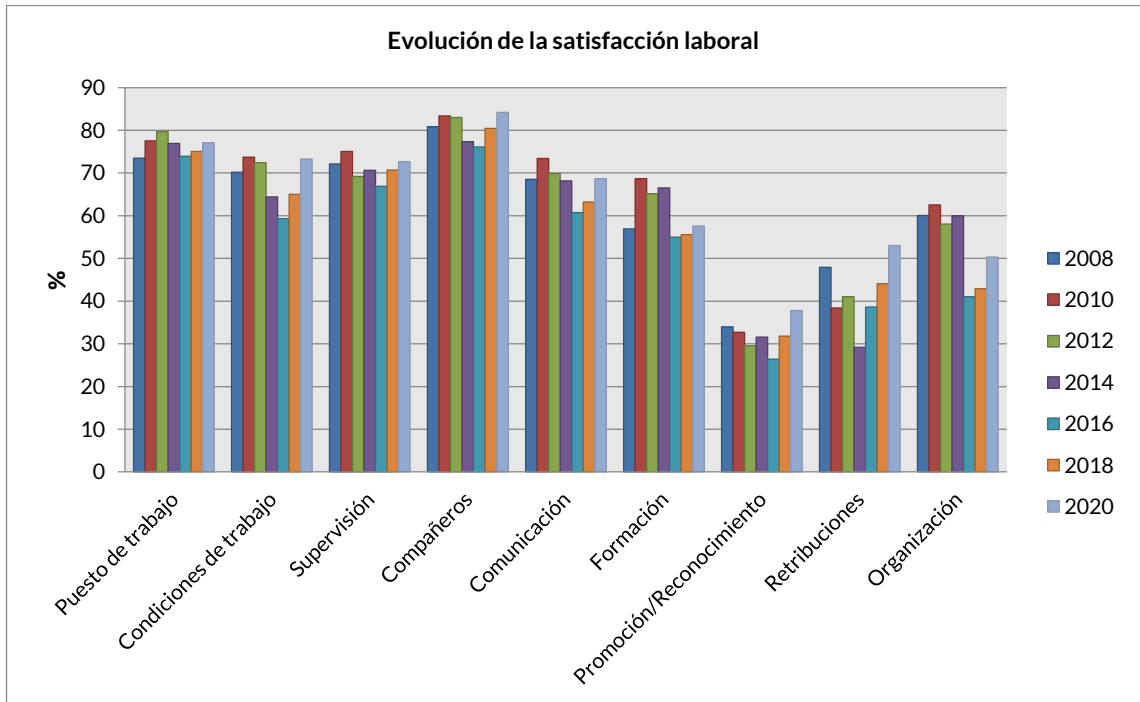
De acuerdo con los resultados obtenidos, el factor mejor valorado es “compañeros”, seguido del “puesto de trabajo”, siendo “promoción/reconocimiento” el que ha obtenido el mayor nivel de insatisfacción.

Al analizar cuáles son los factores que sobrepasan el umbral de insatisfacción (porcentaje de insatisfacción de más del 10%, salvo los factores “promoción/reconocimiento” y retribuciones” cuyo límite de insatisfacción es del 30%), observamos que únicamente “formación” y “organización” han sobrepasado el umbral de insatisfacción establecido.

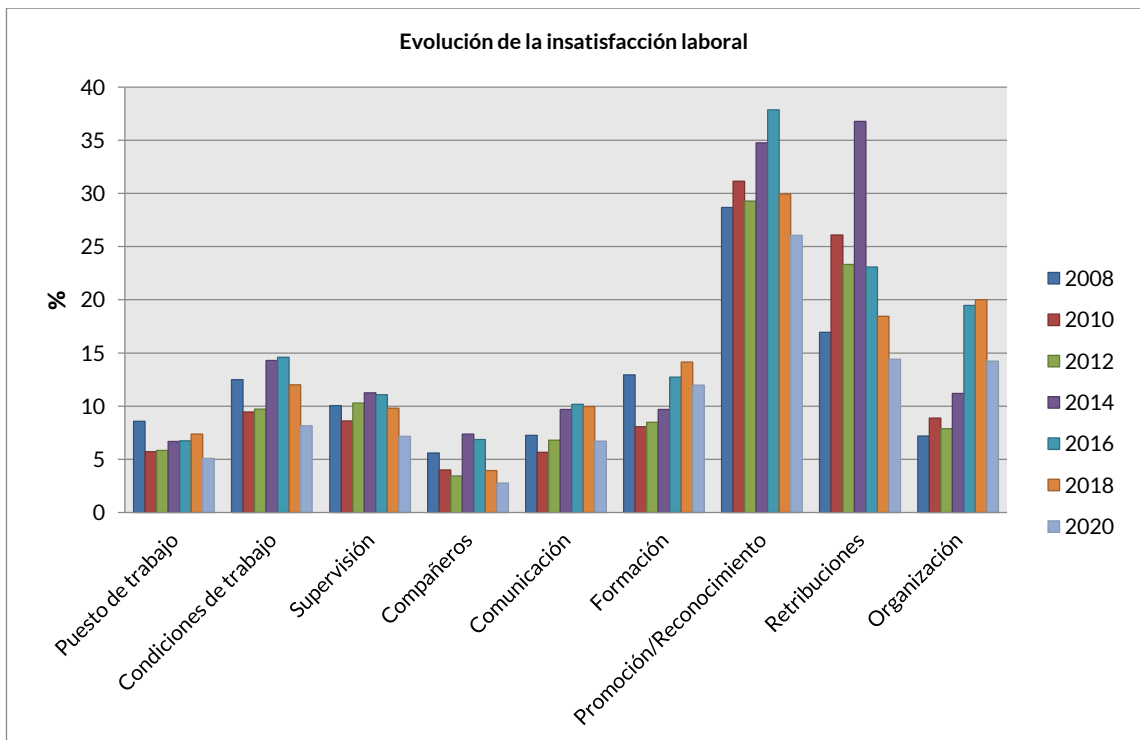
<b>FACTOR</b>	<b>% SATISFECHOS</b>	<b>% NEUTROS</b>	<b>% INSATISFECHOS</b>
PUESTO DE TRABAJO	77,09%	17,82%	5,10%
CONDICIONES DE TRABAJO	73,28%	18,57%	8,16%
SUPERVISIÓN	72,68%	20,17%	7,16%
COMPAÑEROS	84,23%	12,99%	2,78%
COMUNICACIÓN	68,67%	24,61%	6,72%
FORMACIÓN	57,60%	30,42%	<b>11,99%*</b>
PROMOCIÓN/RECONOCIMIENTO	37,79%	36,14%	26,07%
RETRIBUCIONES	53,05%	32,55%	14,41%
ORGANIZACIÓN	50,30%	35,47%	<b>14,22%*</b>

\*Valores superiores al umbral de insatisfacción

Si analizamos estos resultados respecto a lo obtenido en evaluaciones anteriores, obtenemos los gráficos que mostramos a continuación. En el primero de ellos, se muestra la evolución del porcentaje de la satisfacción del PAS en relación a estos nueve factores. Como puede observarse, y al igual que ocurría en 2018, en todos ellos, existe un **incremento de la satisfacción**.



Por otro lado, en el siguiente gráfico se muestra la evolución de la insatisfacción del PAS de la UCA. Los resultados también son positivos, ya que **por primera vez, disminuye la insatisfacción en todos los factores evaluados.**



Por último, en la siguiente tabla se muestran estos resultados de manera más detallada, especificando los porcentajes de satisfacción e insatisfacción según periodo evaluativo y factor evaluado, mostrándose, además, la diferencia de puntuaciones entre evaluaciones. En el caso de la satisfacción, se muestra en color verde los incrementos en el nivel de la satisfacción entre periodos y en color rojo los descensos. Respecto a la insatisfacción, se sigue un criterio inverso, en color verde se muestra el descenso de la insatisfacción y en color rojo, el incremento de la insatisfacción con respecto a su periodo anterior.

FACTOR	Año	Diferencia Satisfacción	% Satisfechos	% Neutros	% Insatisfechos	Diferencia Insatisfacción
PUESTO DE TRABAJO	2008		73,45	17,97	8,58	
	2010	4,12	77,57	16,72	5,71	-2,87
	2012	2,12	79,69	14,48	5,83	0,12
	2014	-2,77	76,92	16,41	6,67	0,84
	2016	-2,98	73,94	19,32	6,74	0,07
	2018	1,09	75,03	17,60	7,37	0,63
	2020	2,06	77,09	17,82	5,10	-2,27
CONDICIONES DE TRABAJO	2008		70,18	17,35	12,48	
	2010	3,51	73,69	16,86	9,45	-3,03
	2012	-1,26	72,43	17,86	9,71	0,26
	2014	-8,04	64,39	21,30	14,30	4,59
	2016	-5,05	59,34	26,06	14,59	0,29
	2018	5,67	65,01	22,97	12,02	-2,57
	2020	8,27	73,28	18,57	8,16	-3,86
SUPERVISIÓN	2008		72,13	17,80	10,06	
	2010	2,95	75,08	16,31	8,61	-1,46
	2012	-5,88	69,20	20,51	10,29	1,68
	2014	1,40	70,60	18,15	11,25	0,96
	2016	-3,73	66,87	22,06	11,07	-0,18
	2018	3,81	70,68	19,50	9,81	-1,26
	2020	2,00	72,68	20,17	7,16	-2,65
COMPAÑEROS	2008		80,84	13,56	5,60	
	2010	2,53	83,37	12,62	4,01	-1,59
	2012	-0,35	83,02	13,55	3,43	-0,58
	2014	-5,68	77,34	15,28	7,38	3,95
	2016	-1,21	76,13	17,01	6,86	-0,52
	2018	4,32	80,45	15,60	3,95	-2,91
	2020	3,78	84,23	12,99	2,78	-1,17
COMUNICACIÓN	2008		68,51	24,25	7,24	
	2010	4,91	73,42	20,93	5,65	-1,59
	2012	-3,54	69,88	23,32	6,80	1,15
	2014	-1,72	68,16	22,14	9,70	2,90

	2016	-7,44	60,72	29,10	10,18	0,48
	2018	2,52	63,24	26,81	9,95	-0,23
	<b>2020</b>	<b>5,43</b>	<b>68,67</b>	<b>24,61</b>	<b>6,72</b>	<b>-3,23</b>
<b>FORMACIÓN</b>	2008		56,95	30,11	12,94	
	2010	11,73	68,68	23,24	8,07	-4,87
	2012	-3,51	65,17	26,34	8,49	0,42
	2014	1,32	66,49	23,84	9,68	1,19
	2016	-11,55	54,94	32,31	12,74	3,06
	2018	0,65	55,59	30,25	14,16	1,42
	<b>2020</b>	<b>2,01</b>	<b>57,60</b>	<b>30,42</b>	<b>11,99</b>	<b>-2,17</b>
<b>PROMOCIÓN /RECONOCIMIENTO</b>	2008		34,01	37,30	28,69	
	2010	-1,29	32,72	36,15	31,13	2,45
	2012	-3,14	29,58	41,14	29,29	-1,84
	2014	2,00	31,58	33,66	34,75	5,46
	2016	-5,19	26,39	35,76	37,85	3,10
	2018	5,45	31,84	38,22	29,94	-7,91
	<b>2020</b>	<b>5,95</b>	<b>37,79</b>	<b>36,14</b>	<b>26,07</b>	<b>-3,87</b>
<b>RETRIBUCIONES</b>	2008		47,96	35,09	16,95	
	2010	-9,57	38,39	35,53	26,08	9,13
	2012	2,64	41,03	35,66	23,31	-2,77
	2014	-11,86	29,17	34,06	36,78	13,47
	2016	9,49	38,66	38,27	23,08	-13,70
	2018	5,41	44,07	37,49	18,44	-4,64
	<b>2020</b>	<b>8,98</b>	<b>53,05</b>	<b>32,55</b>	<b>14,41</b>	<b>-4,03</b>
<b>ORGANIZACIÓN</b>	2008		60,06	32,73	7,20	
	2010	2,51	62,57	28,54	8,89	1,68
	2012	-4,50	58,07	34,04	7,89	-1,00
	2014	1,93	60,00	28,79	11,21	3,32
	2016	-19,00	41,00	39,53	19,47	8,26
	2018	1,93	42,93	37,06	20,01	0,54
	<b>2020</b>	<b>7,37</b>	<b>50,30</b>	<b>35,47</b>	<b>14,22</b>	<b>-5,79</b>

#### **4. RESULTADOS SEGÚN GÉNERO.**

Como se adelantó en el primer apartado, un total de 685 personas han realizado la encuesta de satisfacción laboral de la UCA 2020, de las cuales, **370 fueron cumplimentadas por mujeres y 307 por hombres.**

Si comparamos el nivel promedio obtenido de cada uno de estos colectivos, observamos que las diferencias son casi inexistentes.

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Promedio general</b>
Promedio	3,7555	3,7545	<b>3,7551</b>

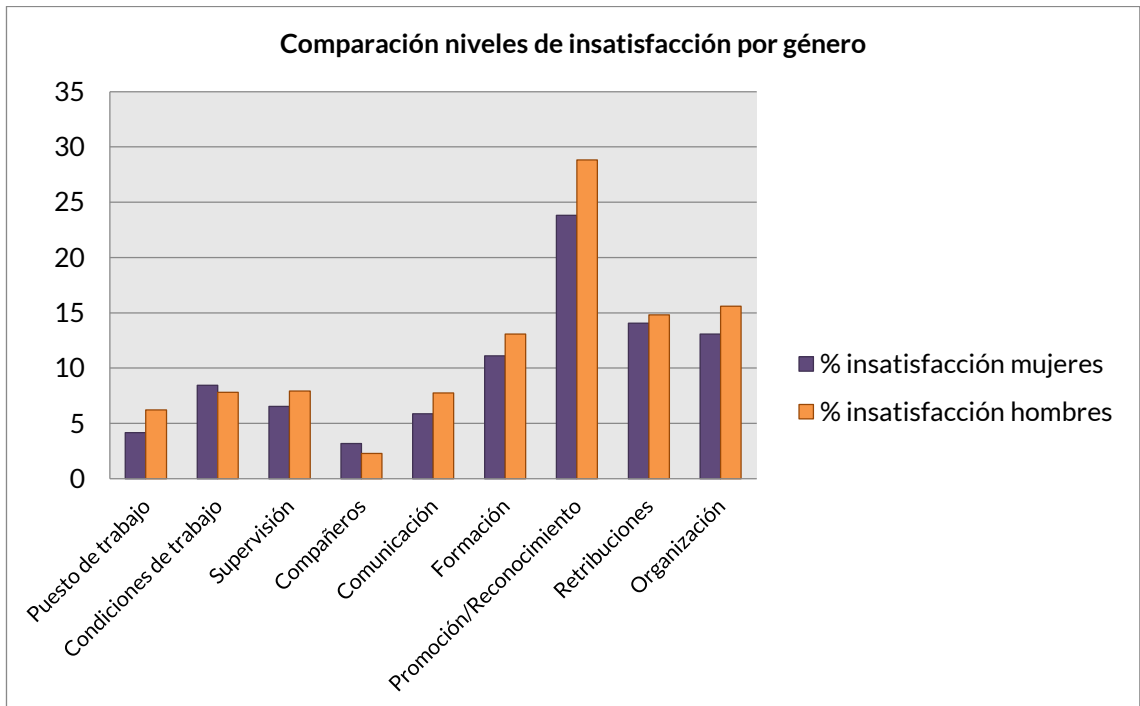
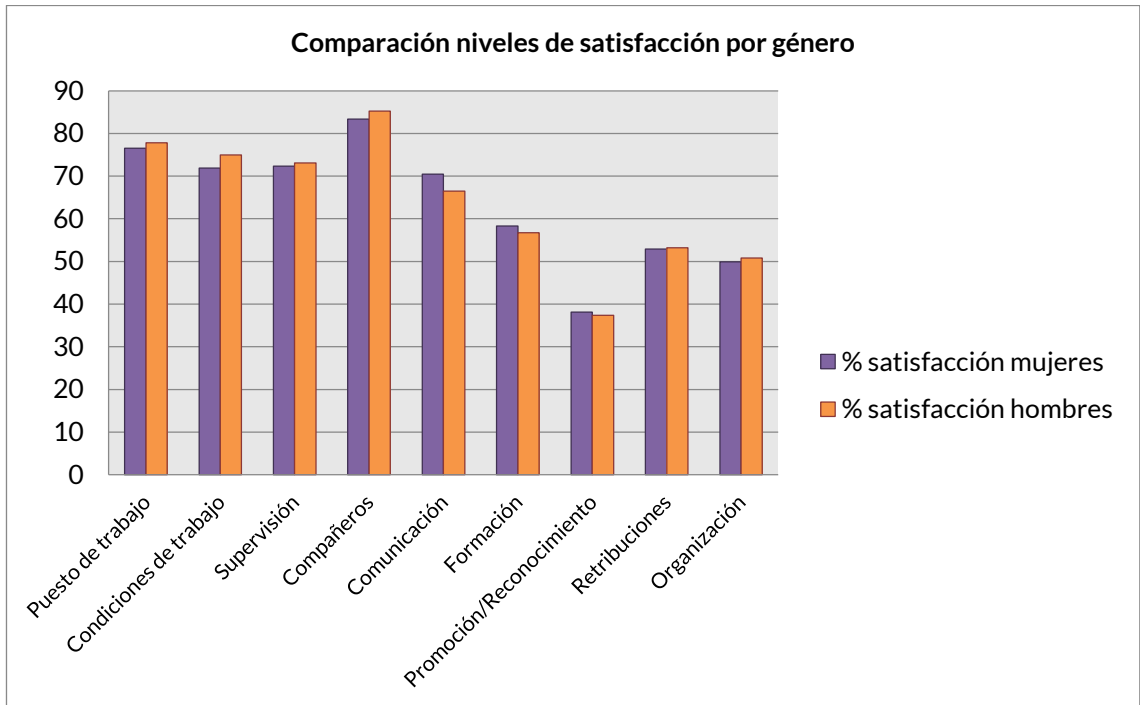
Con carácter general, los niveles de satisfacción e insatisfacción son muy similares entre mujeres y hombres. A nivel de satisfacción laboral, las diferencias son casi imperceptibles, existiendo una diferencia de 1,74 puntos, entre la insatisfacción general entre los hombres (11,73%) y las mujeres (9,99). Esta diferencia de insatisfacción es compensada con un mayor porcentaje de mujeres con percepción neutra con respecto a los hombres.

	<b>% Satisfacción</b>		<b>% Neutros</b>		<b>% Insatisfacción</b>	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PUESTO DE TRABAJO (ítems 1 a 8)	76,54	77,81	19,29	15,96	4,17	6,22
CONDICIONES DE TRABAJO (ítems 9 a 14)	71,88	75,00	19,68	17,19	8,44	7,81
SUPERVISIÓN (ítems 15 a 19)	72,36	73,07	21,10	19,01	6,53	7,92
COMPAÑEROS (ítems 20 a 22)	83,38	85,28	13,44	12,43	3,18	2,29
COMUNICACIÓN (ítems 23 a 26)	70,49	66,50	23,65	25,74	5,86	7,76
FORMACIÓN (ítems 27 a 29)	58,27	56,75	30,60	30,19	<b>11,12*</b>	<b>13,06*</b>
PROMOCIÓN/RECONOCIMIENTO (ítems 30 a 35)	38,11	37,39	38,07	33,77	23,82	28,84
RETRIBUCIONES (ítems 36 a 38)	52,89	53,24	33,04	31,94	14,07	14,82
ORGANIZACIÓN (ítems 39 a 42)	49,90	50,83	37,02	33,58	<b>13,08*</b>	<b>15,59*</b>
Total promedio por género	<b>64,32</b>	<b>64,73</b>	<b>25,68</b>	<b>23,54</b>	<b>9,99</b>	<b>11,73</b>
Promedio general		<b>64,51</b>		<b>24,72</b>		<b>10,77</b>

\*Valores superiores al umbral de insatisfacción

De manera más visual, a continuación podemos observar cuáles son los factores donde existe mayor diferencia de satisfacción e insatisfacción entre estos dos colectivos.





De los gráficos anteriores podemos extraer las siguientes conclusiones:

- **En relación a la satisfacción**, el factor con mayor diferencia es “comunicación”, siendo mejor valorada por las mujeres. En ambos géneros, los niveles de satisfacción del factor “promoción/reconocimiento” son muy bajos en comparación con el resto de factores.
- **En relación a la insatisfacción**, las mujeres obtienen un mayor nivel de insatisfacción en el factor “condiciones de trabajo”. Para el resto de factores, existe mayor insatisfacción entre los hombres, acentuándose esta diferencia en el factor “promoción/reconocimiento” (un 28,84% en hombres, frente a un 23,82% en mujeres).