

**INFORME DE ACTUACIONES REALIZADAS EN TORNO AL  
ÍTEM 31 DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL  
DEL PAS 2020 (“LAS POSIBILIDADES DE CAMBIO DE PUESTO  
DE TRABAJO”)**

---

**Área de Personal**

Servicio de Organización, Selección y Desarrollo de Personas.

## INFORME DE ACTUACIONES REALIZADAS EN TORNO AL ÍTEM 31 DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PAS 2020 (“LAS POSIBILIDADES DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO”).

---

1. Antecedentes.
  2. Plan de trabajo.
    - 2.1. Análisis desagregado por colectivos del ítem 31 de la encuesta de satisfacción laboral 2020.
    - 2.2. Cuestionario para el análisis de las causas de la menor satisfacción en el ítem 31.
  3. Conclusiones y posibles acciones de mejora
- 

### 1. Antecedentes

Tras la publicación de los resultados preliminares obtenidos en la encuesta de satisfacción laboral de 2020, la Gerencia, a través de su área de Personal, ha llevado a cabo un análisis en mayor profundidad de los diferentes ítems y factores que conforman la misma. A pesar de que los resultados fueron muy positivos, se observaron una serie de ítems cuyo valor promedio era ligeramente inferior al general, siendo el porcentaje de insatisfacción superior al establecido para el factor donde se incluye. No obstante, de conformidad con el modelo de satisfacción laboral del PAS de la UCA, resulta importante resaltar que el umbral de insatisfacción debe analizarse en términos del factor y no de un ítem concreto. A pesar de ello, se ha considerado pertinente analizar de manera más exhaustiva los mismos. En la [página web del área de Personal](#) se pueden consultar cuáles fueron estos ítems (28, 31, 39 y 40) y las actuaciones realizadas al respecto.

Dentro de los ítems objeto de análisis se encontraba el ítem 31 del Factor Promoción/Reconocimiento, “Las posibilidades de cambio de puesto de trabajo”, cuyo resultado, en comparación con el obtenido a nivel general y de su factor en concreto se recoge en la siguiente tabla.

	Media	% Satisfacción	% Neutros	% Insatisfacción	Umbral de negatividad
<b>Encuesta 2020</b>	<b>3,75</b>	<b>64,51%</b>	<b>24,72%</b>	<b>10,77%</b>	<b>14,4%</b>
<b>Factor Promoción/Reconocimiento</b>	3,09	37,79%	36,14%	26,07%	30%
<b>Ítem 31:</b> Las posibilidades de cambio de puesto de trabajo.	2,77	25,78%	37,93%	36,30%	-

## 2. Plan de trabajo

### 2.1. Análisis desagregado por colectivos del ítem 31 de la encuesta de satisfacción laboral 2020.

Al objeto de conocer si existían diferencias relevantes en relación a este ítem entre la totalidad del PAS, se llevó a cabo un análisis exhaustivo desagregado por diferentes colectivos. Concretamente, se analizó si el promedio y los porcentajes de satisfacción e insatisfacción variaban según las siguientes agrupaciones:

- Régimen Jurídico.
- Temporalidad.
- Subgrupo/categoría profesional.
- Campus.
- Unidades administrativas.
- Familia de puestos.
- Estamentos.

De dicho análisis se observó que existían ciertos colectivos cuya satisfacción e insatisfacción se alejaba del promedio en este ítem (25,78% y 36,30% respectivamente). Concretamente, éstos fueron:

- Personal laboral temporal (46,03% de insatisfacción), especialmente del grupo 4.
- Funcionarios de carrera del subgrupo C1 (22,73% de satisfacción).
- Personal del Campus Bahía de Algeciras (46,15% de insatisfacción).

### 2.2. Cuestionario para el análisis de las causas de la menor satisfacción en el ítem 31.

A raíz de los resultados obtenidos del análisis por colectivos, se consideró pertinente conocer cuáles son los motivos que podían estar detrás de esta menor satisfacción en el ítem 31.

Para ello, se diseñó un breve cuestionario dirigido a los colectivos cuyos valores diferían del promedio (personal laboral temporal, funcionarios del subgrupo C1 y personal del Campus Bahía de Algeciras). La finalidad del mismo era conocer qué entendían por *“Las posibilidades de cambio de puesto de trabajo”*.

El cuestionario se remitió a un total de 305 PAS, siendo **el porcentaje de participación del 62,62%** (191 cuestionarios realizados total o parcialmente).

El cuestionario estaba compuesto por siete ítems, de los cuales cinco eran de respuestas múltiples y dos de respuesta abierta. Los cuatro primeros ítems eran meramente descriptivos y preguntaban sobre la situación laboral actual (régimen jurídico, grupo/subgrupo profesional, titulación académica y

sector del PAS al que pertenecen). Los ítems restantes (5, 6 y 7) se centraban en el análisis del ítem 31. Los resultados de estos últimos se muestran a continuación:

- **Ítem 5: Dada la formulación actual del ítem 31 "Las posibilidades de cambio de puesto de trabajo", ¿Qué entiendes por cambio de puesto de trabajo?**

Este ítem admitía más de una alternativa de respuesta. Del total de las respuestas recibidas, más del 60% de las mismas entendían este ítem como las posibilidades de cambiar de área/unidad.

	Total respuestas	%
Las posibilidades de poder cambiar de categoría o grupo/subgrupo profesional.	95	49,74%
Las posibilidades de cambiar a un puesto con diferente nivel.	103	53,93%
Las posibilidades de cambiar de área/unidad.	121	<b>63,35%</b>
Las posibilidades de cambiar de campus.	64	33,51%
Otro	13	6,81%

Como puede observarse en las tablas que se muestran a continuación, las respuestas variaban en función de los colectivos analizados.

- ***Personal laboral temporal:***

Respuestas personal laboral temporal	Total	%
Las posibilidades de poder cambiar de categoría o grupo/subgrupo profesional.	46	58,23%
Las posibilidades de cambiar a un puesto con diferente nivel.	35	44,30%
Las posibilidades de cambiar de área/unidad.	40	50,63%
Las posibilidades de cambiar de campus.	27	34,18%
Otro	9	11,39%

Dentro de este colectivo, el 83,58% pertenecían al grupo 4, en torno al 38% poseían título de bachiller o técnico superior y más de un 56% estaban en posesión de algún título universitario.

- ***Funcionarios de carrera C1:***

Respuestas funcionarios de carrera subgrupo C1	Total	%
Las posibilidades de poder cambiar de categoría o grupo/subgrupo profesional.	33	38,37%
Las posibilidades de cambiar a un puesto con diferente nivel.	56	65,12%
Las posibilidades de cambiar de área/unidad.	62	<b>72,09%</b>
Las posibilidades de cambiar de campus.	27	31,40%
Otro	3	3,49%

Respecto a este segundo colectivo, un 41,86% señaló que posee titulación universitaria.

- **PAS del Campus Bahía de Algeciras:**

Respuestas PAS Campus Bahía de Algeciras	Total	%
Las posibilidades de poder cambiar de categoría o grupo/subgrupo profesional.	15	55,56%
Las posibilidades de cambiar a un puesto con diferente nivel.	13	48,15%
Las posibilidades de cambiar de área/unidad.	18	66,67%
Las posibilidades de cambiar de campus.	7	25,93%
Otro	2	7,41%

Por último, dentro del PAS del Campus Bahía de Algeciras que cumplimentó este cuestionario (27 personas), un 44,44% es personal interino o temporal, por lo que su situación impide la posibilidad de acceder a concursos de provisión o a convocatorias de promoción interna. Asimismo, un 40,74% posee título de bachiller o técnico superior y un 51,85% está en posesión de alguna titulación universitaria.

- **Ítem 6: ¿Cuáles crees que pueden ser los motivos que han llevado a los colectivos indicados en la pregunta 4 a valorar negativamente este ítem?**

Dado el alto número de respuestas recibidas, se resumen por colectivos los principales aspectos que se extraen de las mismas. Al final del documento, como anexo I, se muestran la totalidad de respuestas recibidas.

- **Personal laboral temporal:**

Un elevado número de respuestas consideran la eventualidad y la falta de consolidación de empleo como las causas de valorar negativamente este ítem. También son frecuentes las respuestas evidenciando las consecuencias de esta temporalidad, como son la incertidumbre, la imposibilidad de acceder a convocatorias de promoción o la desventaja a la hora de poder cambiar de turno o campus.

- **Funcionarios de carrera CI:**

Entre las causas recogidas dentro de este ítem, se señala la escasez de posibilidades de cambio de puestos de trabajo (“pocas plazas de promoción y concursos de provisión de puestos de trabajo con menos frecuencia del que deberían”). También consideran que es difícil obtener un puesto de nivel superior y que el acceso de ciertas plazas a través de comisión de servicios supone una ventaja para el próximo concurso, frente a los que solo cambian de puesto a través de éstos últimos.

Asimismo, existen algunas respuestas donde se indica que por su puesto actual “es muy difícil o imposible promocionar” o que han llegado ya a su techo.

- ***PAS del Campus Bahía de Algeciras:***

Dentro de este colectivo, se repiten algunos de los motivos anteriores y se le suma las escasas posibilidades de cambio al encontrarse en un Campus de menor tamaño. Concretamente, indican que existen pocas promociones internas, la temporalidad y que la oferta es más reducida.

- **Ítem 7: ¿Qué actuaciones sugieres que podamos tener en cuenta para aumentar la satisfacción del PAS respecto a las posibilidades de cambio de puesto de trabajo?**

Al igual que en el anterior ítem, se resumen las propuestas sugeridas por colectivos.

- ***Personal laboral temporal.***

- . Más convocatorias de consolidación.
- . Formación.
- . Que los responsables se interesen por el clima laboral y el motivo del porqué una persona no se encuentra satisfecha en su puesto de trabajo.
- . Promoción de los grupo 4.
- . Más concursos de traslados.
- . Potenciar la promoción en la carrera horizontal y vertical.
- . Implementar un programa de promoción basada en logros y capacidades, no solo en la antigüedad.
- . Información sobre las condiciones del nuevo puesto.
- . Mayor información de las posibilidades de promoción/reconocimiento de forma individualizada de cada uno de los miembros del PAS.
- . Externalizar los procesos de selección.
- . Que en los nuevos contratos de al menos 6 meses también se oferten a los que ya están trabajando para permitir una mejora laboral.

- ***Funcionarios de carrera C1.***

- . Concursos de traslado cada año.
- . Más plazas y más facilidad para ascender por promoción interna.
- . Valorar más la experiencia en los puestos de trabajo y no puntuar tanto los cursos no relacionados con el puesto que se va a ocupar.

- . Las vacantes que puedan ir surgiendo sean ofertadas para el personal que cumpla los requisitos evitando en la medida que se pueda la urgencia y excepcionalidad en cubrir dicho puesto. Más convocatorias de provisión de puestos de trabajo.
  - . Establecer un plan de formación y reglas del juego públicas, realistas y abiertas para todos los puestos de trabajo dentro de cada subgrupo/categoría. Así cada cual podrá modificar su perfil de habilidades de cara a cambiar de trabajo dentro de su categoría/subgrupo.
  - . Abrir la oferta de formación específica de las áreas a otros colectivos.
  - . Implantar la carrera horizontal.
  - . Más información y comunicación entre las personas que demanden intercambios.
  - . Más publicidad a las vacantes que se produzcan.
- ***PAS del Campus Bahía de Algeciras.***
- . Consolidar las plazas eventuales.
  - . Dotar al Campus Bahía de Algeciras de puestos de mayor categoría.
  - . Informar a las personas que se incorporan por primera vez a la UCA sobre este tema, para que conozcan las opciones que tienen a lo largo de su trayectoria. Además se debería informar a todas las Unidades de los distintos Campus con carácter anual/trimestral o cuando estén disponibles, los distintos puestos que estén ofertados para solicitar la movilidad. Facilitando en la medida en que legalmente sea posible, que puedan acceder a ellos tanto Funcionarios de Carrera como Interinos.
  - . Promociones internas antes de sacar plazas libres.
  - . Cuando un compañero/a pase a una jubilación parcial, se pueda aunque sea por el tiempo que este compañero/a este en su casa, optar a ese puesto, con la posibilidad de optar a dicha plaza cuando el compañero/a se jubile definitivamente.
  - . Fomento de carrera horizontal.

### **3. Conclusiones y propuestas de mejora.**

A raíz de las respuestas recibidas, se puede concluir que **existe consenso en entender el ítem 31 como las posibilidades que tiene el PAS de cambiar de área/unidad**. Dado que la comprensión de este ítem se corresponde con lo que se pretendía valorar, no se considera necesario reformular el mismo de cara a futuras evaluaciones.

Únicamente para el colectivo personal laboral temporal, existe un mayor porcentaje, respecto al resto de alternativas, en entender el ítem 31 como las posibilidades de poder cambiar de categoría o grupo/subgrupo profesional (un 58,23% de las respuestas). Probablemente, su temporalidad se refleja en un deseo de cambiar su situación, y por tanto, de insatisfacción con este ítem.

Respecto al colectivo de funcionarios de carrera C1, un elevado porcentaje (el 65,12%) también interpretó el ítem analizado como las posibilidades de cambiar a un puesto con diferente nivel. De los 86 cuestionarios recibidos de este colectivo, 36 de ellos (el 41,86%) están en posesión de titulación universitaria, es decir, poseen una titulación superior a la necesaria para el puesto que ocupan. Por tanto, más de la mitad de este colectivo no podría cambiar a un puesto con un nivel superior al 22, lo que podría explicar parte de la insatisfacción de este colectivo.

Gran porcentaje de las repuestas abiertas recibidas ponen de manifiesto que existe confusión en los términos de acceso y de carrera profesional de los empleados públicos. Es por ello que, **como acción de mejora para este ítem, es necesario un ejercicio de didáctica y comunicación al PAS**, donde se expliquen que los puestos de trabajo se convocan a través de las vías contempladas en la legislación estatal (turno libre, promoción interna y provisión) y que, por ejemplo, no es posible que el personal temporal pueda acceder a las convocatorias de promoción, tal y como se solicitaba en muchas de las repuestas recibidas.

La formación específica en los cometidos de las distintas áreas es demandada por el colectivo del personal funcionario de carrera C1, ya que le permitiría contar con más oportunidades para acceder a puestos de otras unidades. Para dar respuesta a esta petición, se propone, como **otra posible acción de mejora, incorporar a los planes de formación anuales del PAS cursos de especialización en las distintas áreas abiertos a la participación de todo el PAS de la correspondiente escala o categoría**, de manera que se valorara esta formación en los procedimientos de provisión de puestos de manera prioritaria.

La implementación de la carrera horizontal también está muy presente entre las repuestas del personal que cumplimentó el cuestionario. Sin embargo, en tanto no se apruebe el anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía no es posible su aplicación en esta Universidad.

Como se apuntaba al principio del presente informe, los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción laboral 2020 han sido interpretados de manera muy exigente, ya que conforme al modelo de nuestra Universidad, los umbrales de insatisfacción deben analizarse a nivel de factor y no de ítem, y como se indicaba, el porcentaje de insatisfacción del factor Promoción/Reconocimiento se encuentra por debajo del umbral de insatisfacción. No obstante lo anterior, resultará interesante comparar estos resultados con los que se obtengan una vez se convoquen todas aquellas plazas aprobadas para la estabilización del empleo temporal y se implemente la carrera horizontal en nuestra Universidad, ya que nos permitirán contar con mayores evidencias para determinar las causas de la mayor insatisfacción en este ítem, y por consiguiente, llevar a cabo actuaciones encaminadas a la mejora de la satisfacción laboral del PAS.