

## Anexo I: Respuestas ítems 6 y 7 del Cuestionario online para el análisis de las causas de la menor satisfacción en el ítem 31 de la encuesta de satisfacción laboral del PAS 2020.

- **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?**

<b>Personal Laboral Temporal</b>
Posiblemente las pocas posibilidades de promoción y consolidación para puestos de trabajo que no son mayoritarios como los de Administrativo o Conserjería. Los que estamos en puestos minoritarios sentimos cierto agravio al respecto.
Quizás no se entendió bien la pregunta
La alta tasa de eventualidad de más de 10 años
Por insatisfacción laboral en el puesto desarrollado
En los años que llevo trabajando en la UCA he cambiado de puesto de trabajo pasando a diferentes Facultades y Centros, también he cambiado de Campus en tres ocasiones. He trabajado ayudando a secretaria. Todo ello proporciona mucha incertidumbre e inestabilidad.
posiblemente un despiste al marcar el ítem.
NO SE
Motivos relacionados con la conciliación familiar, ámbito de trabajo, poca satisfacción en el trabajo de su respectiva área
La falta de consolidación de empleo
La imposibilidad de acceder a otro puesto por llevar más de 10 años sin opciones de ser fijo y no poder promocionar.
imposibilidad de cambio de puesto
Si la media de tiempo entre consolidar una plaza y luego conseguir una promoción es de 25 años ahí tienen la respuesta.
- El no permitir su presentación en convocatorias a plazas de promoción interna. - El realizar labores de mayor categoría por necesidades del servicio a la de la categoría reflejada en el contrato sin por ello reflejarlo en la revisión de su contrato. - Cambio de contrato con bajada de nivel profesional, pero continuar realizando labores de nivel superior.
Quizás las reducidas posibilidades de promoción
Poca movilidad entre Campus
Supongo que será por las posibilidades de ascender según capacidad o titulaciones
Mal ambiente entre compañeros de trabajo
Lo que se tarda en poder cambiar de turno o de campus, no se ofrece la oportunidad aunque haya sitio. La necesidad del cambio por conciliación familiar no puede esperar años y mucho menos que te contesten que todo el mundo tiene problemas.
Podría ser debido a que hay personas que pertenecen a varias bolsas de trabajo y el cambio de una a otra es complejo
Al no tener estabilidad laboral se crea un mal estar. Personas como yo (no números) hemos dado mucho para esta universidad y no nos han tratado como nos merecemos, teníamos que tener nuestro puesto fijo como los compañeros de la bolsa del 2001, sin tener que hacer examen (con un salvoacuerdo). En su día ya nos examinamos. Y si examinarse los compañeros del SAE.
Puede ser que el principal motivo sea ver cómo pasan los años y no tienes opciones de promocionar o muy pocas.
17 años interino?
Sobre todo el personal laboral eventual, que a pesar de llevar años trabajando para la empresa, no tenemos muchos de los derechos que tiene el personal fijo. Un ejemplo está, en el personal de conserjería que lleva años trabajando para la Uca, habiendo aprobado los de la bolsa de 2001, unas oposiciones, (la cual no han

realizado otras bolsas que provienen del SAE), prestando lealtad a la empresa y estando disponible cuando se nos ha llamado a trabajar. Se les examina 20 años después, con una oposición durísima. Tampoco olvidarnos, que en el programa electoral del rector actual, uno de los puntos era ése, la consolidación de éstos eventuales, los cuales votaron con ilusión, pensando que se iba a cumplir el programa electoral y que por fin, se les iba a valorar el esfuerzo de tantos años de trabajo. Pero es un colectivo, que se siente infravalorado en la empresa y decepcionado.
La escasa promoción en la Carrera Horizontal.
Ser personal laboral eventual durante tantos años impide la participación en concursos de traslado o promociones internas. Puede llegar a ser frustrante no poder promocionar, y más cuando se realizan, voluntariamente, tareas de una categoría superior donde se demuestra capacidad y preparación, y eso no es suficientemente valorado.
Pienso que se refiere a las pocas posibilidades que hay de promocionar o de pasar de una escala a otra, dadas las pocas convocatorias que se dan. También es cierto que la consolidación es muy difícil, con lo cual, puede ser que pases diez años de eventual y, por tanto, sin poder optar al puesto que verdaderamente crees que va con tu perfil o al que quieres aspirar.
No existe posibilidad real de promoción en el puesto que desempeño, salvo opositando a otra categoría.
La temporalidad alargada en el tiempo. Sin posibilidad por esta misma temporalidad de promocionas.
La decepción al no poder mejorar sus condiciones de trabajo después de tantos años
La posibilidad de consolidación del puesto actual
Pues en mi caso, llevamos 20 años con la misma bolsa. Sobran las palabras. La dejadez y las crisis, hacen el resto. Además, y esto es importante, llevamos trabajando y cobrando muchos años en la categoría C2, pero trabajando como si FUÉSEMOS C1, como muchos de nuestros compañeros fijos, sin distinción. Y recordaros que cotizamos a la S.S. como C2, con la merma que supondrá cuando nos jubilemos. Nos va a hacer mucha gracia..
Pienso que al haber muchos interinos sin posibilidad de promoción interna, lleva a bajar la valoración de este ítem.
Supongo que la falta de convocatorias en algunas categorías y el hecho de que al no cubrirse las bajas a veces se nos carga con mucho trabajo. Asumiendo incluso funciones que no nos corresponden.
La alta eventualidad del personal.
LA EVENTULIDAD
Ni idea, no es mi caso.
supongo que serán personas que no se encuentran a gusto en el puesto de trabajo actual
Satisfacción con el actual puesto de trabajo
Las pocas posibilidades de cambiar de departamento tanto por ampliar la carrera profesional aprendiendo y aportando la experiencia al nuevo puesto, como por una promoción con el consiguiente acceso a una categoría o nivel superior.
LLevar varios años de interino y no facilitar el cambio a fijo
El desconocimiento de la ley
Uno de los motivos por lo que creo que se puede valorar de forma negativa, la dificultad de cambiar de puesto de trabajo, es asociarlo, por ejemplo, a la rotación de turnos, que depende del campus donde se trabaje es más o menos factible.
Es complicado ascender de categoría, cambiar de turno o campus
El personal que lleva muchos años como eventual o interino, tenemos la incertidumbre de que futuro nos espera y no tenemos posibilidades de crecimiento en la Universidad, creo que somos muchos, y tal vez por eso haya salido negativo este ítem
Tal vez la conciliación personal con la laboral, por cambios de campus. O bien, por el ambiente de trabajo y entorno en el que se sienta satisfecho.
no lo se ,no es mi caso
Dificultades para cambiar de puesto
Por los cambios a dedo, sin motivos justificados.

Imagino que no habrá muchas posibilidades para cambiar de puesto de trabajo
Porque no se están realizando ningún cambio en el puesto de trabajo.
No lo se
El motivo es la falta de estabilidad en nuestro trabajo, nosotros el personal temporal no tenemos opciones ni a cambiar de categoría, ni a elegir el sitio ni campus que nos viene mejor y mucho menos a promocionar a un nivel superior.
Entiendo que es porque no se ofrecen suficientes posibilidades de cambio de puesto de trabajo o se especifican demasiado las condiciones para que se puedan acceder a esos puestos de trabajo.
Quizás el desconocimiento/ falta de información de esta posibilidad de promoción/ reconocimiento.
Que al no ser fijos y llevar muchos años al servicio de la Universidad tenemos que aceptar los contratos que dejen libres el personal fijo
diferencias laborales,economicas y reconocimiento por parte de la uca de las diferentes funciones de cada operario
El personal laboral eventual tiene limitadas o nulas opciones de cambio. La eventualidad se ha hecho crónica para muchos trabajadores.
Amiguismo
Pues está claro no tienen la posibilidad de ascender ni posibilidad de cambiar de categoría o grupo al ser interinos y sin poder optar a poderse promocionar.
Considero que es importante tener una estabilidad y con continuidad haces más y mejor tu trabajo, cambiando de puesto de trabajo continuamente conlleva confusión y hartazgo
No tengo criterio para saber porque se ha evaluado negativamente por parte de algunas personas
Los temporales (de larga duración) como nos llaman, no tenemos derecho a promoción interna. Hacemos el mismo trabajo que los fijos pero ellos subieron de categoría y nosotros no.
lo desconozco
Respecto al PAS LABORAL EVENTUAL, la imposibilidad de promocionar a una categoría superior ni a optar a cambios de Campus,a Puestos de Trabajos en otros centros o bien, cambios de turnos, ya que primero son ofertados al personal fijo. Hablamos de un Personal Eventual con una antigüedad de más de 10 años en la Institución. Existe Personal Eventual de menor antigüedad que ocupan puestos que deberían ofertar primero a los más antiguos.
La permanencia de forma prolongada en un puesto eventual o fijo sin posibilidad de consolidación o mejora por la escasez de oferta
En mi caso y el de otros compañeros, se nos ha contratado en una categoría inferior a la que nos corresponde.

<b>Funcionario de carrera subgrupo C1</b>
Quizás miedo al cambio. Además, en muchas ocasiones se desconoce el trabajo que se desempeña en otras Unidades.
A que realmente no se ofrecen muchas oportunidades de cambio de puestos
LOS ESCASOS CONCURSOS DE TRASLADO QUE SE CONVOCAN, AUNQUE EN LA NORMATIVA SE ESTABLECE UNA VEZ AL AÑO, SE HACEN CON MUCHA MENOS FRECUENCIA, Y TARDAN MUCHO EN RESOLVERSE. LAS POCAS PLAZAS PARA PROMOCIÓN INTERNA QUE SE CONVOCAN.
La imposibilidad de poder concursar para traslados en el mismo puesto y campus, en pie de igualdad con los de otros puestos y campus (actualmente a discrecionalidad de la Administración de Campus)
Es muy difícil obtener un puesto de nivel superior al que tienes, a pesar de tener una antigüedad bastante considerable
Considero que convocan poquísimos concursos de méritos y, según mi criterio, la experiencia en los puestos de trabajos no está bien valorada. Se puntúa demasiado los cursos de formación, que muchos no están relacionados con los puestos que se van a ocupar.
El motivo podría ser que las convocatorias de provisión de puestos de trabajo no se convocan anualmente y los puestos de trabajo se cubren en muchas ocasiones con carácter excepcional no pudiendo todo el

personal acceder a dicha provisionalidad.
Habrá múltiples motivos
Porque se encuentran satisfechos con su puesto actual
Mi punto de vista es que personas que estamos en puestos de libre designación ante un cambio lo tenemos muchísimo más complicado que el resto de compañeros. Ante un cambio nos encontramos con problemas como pérdida de poder adquisitivo y otro tipo de limitaciones
Falta de convocatorias y demora en sus resoluciones
Las pocas oportunidades de promoción (teniendo personal cualificado no es lógico sacar oposiciones de turno libre antes que una promoción interna, ni que esté aprobada una oferta de empleo público para 3 años y se espere al último año y a última hora mes de diciembre según la planificación) para "acumular plazas"). Lo absurdo del baremo de puntuación establecido en el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo (30 puntos por formación y 38 por antigüedad, ponderando respecto al que tenga mayor puntuación; eso significa que la plaza la obtiene quien pueda dedicarse a hacer cursos, que todos sabemos quienes son, o quien lleve más tiempo en la Universidad ¿qué méritos en condiciones de igualdad son esos?). La falta de transparencia en la resolución de los concursos (nos tenemos que creer que alguien ha hecho 300 horas de cursos que se adecúan al perfil de la plaza) y el incumplimiento de los plazos de resolución(¿1 año para resolver el último concurso del subgrupo C1?)
La no posibilidad de promocionarse
La dificultad que se encuentra a la hora de poder promocionar a categorías superiores, para las que no te valoran la experiencia, los méritos, ni los años de antigüedad, si no superas antes unas pruebas equivalentes a las que deben superar las personas que entren por primera vez
Vemos la posibilidad de cambiar de puesto como algo difícil de conseguir. Si estamos a gusto en nuestro puesto de trabajo creemos que podríamos cambiar de nivel sin necesidad de cambiar de puesto, ya que normalmente se desarrollan funciones superiores a nuestro nivel actual.
Creo que mientras unos funcionarios de carrera nos movemos estrictamente a través de los concursos, otros han obtenido mientras tanto una comisión de servicios, simplemente contestando un correo electrónico remitido desde gerencia/personal, con lo cual al desempeñar ese puesto en comisión de servicio, con otro nivel, puede ser cierta ventaja para el próximo concurso.
En mi opinión creo que el inconveniente principal son las provisiones de puestos en comisión de servicio. Generalmente se selecciona de entre las solicitudes recibidas a través de correos electrónicos. Creo que es un procedimiento poco transparente ya que no se llega a conocer cuáles son los criterios de selección utilizados para la designación. Los que, por ejemplo, no han trabajado nunca en una administración de campus, tienen muy complicado poder acceder a un puesto en esa unidad. Normalmente se designa a algún compañero que ya está ejerciendo su trabajo en el mismo servicio/área que solicita la Comisión de Servicio, aunque tenga menos antigüedad o méritos. Se diría, para entendernos, que la selección no es objetiva, o dicho de otra manera más coloquial, "a dedo".
En la práctica es muy difícil cambiar de funciones/tareas, área, unidad o campus sin "padrinaje". Por otro lado se confunde con la posibilidades de poder cambiar de categoría o grupo/subgrupo profesional sin tener la titulación y las pruebas selectivas oportunas para ese grupo
El colectivo de secretarías de dirección y de equipo de gobierno está en desventaja en los concursos. No puede competir con compañeros/as que pertenecen a áreas dónde se convocan los puestos. Casi la única posibilidad con opciones para optar a puestos (de nivel superior se entiende), es la de concurso-oposición.
El tiempo excesivo en salir los concursos de traslado y luego los problemas en la baremación.
falta de conocimiento del trabajo en otros puestos
lo ignoro
Mi puesto es el de gestora especialista pero realizo funciones de técnico sin que hasta ahora la UCA me haya reconocido esa labor.
Falta de transparencia y pocas facilidades para ascender
1) Escasas convocatorias de oposiciones; 2) Cuando han sido convocadas, con escaso número de plazas; 3) Poca transparencia en las negociaciones de RPT.
Pienso que los procesos de promoción interna por ejemplo en los que sólo se presenta personal de la UCA para cambiar de Escala o grupo no facilitan en absoluto el proceso. Temarios prácticamente idénticos a los

temarios de acceso libre, exámenes idénticos... no se contempla la experiencia de la inmensa mayoría de las personas que se presentan. Deberían ser temarios más breves y facilitar al máximo el ascenso. Hay muchas universidades que esto sí lo hacen con su personal
Poca o ninguna posibilidad de promoción horizontal.
Excesiva valoración de titulaciones superiores a la exigida, en los concursos. No me parece justificada esta sobrevaloración, ya que el desempeño de los puestos no se ve favorecido por ello.
- Con la política de personal de los últimos años se ha cercenado la carrera profesional de muchos funcionarios
Quizás sea, el tema de la comisión de servicio, que el que entra en ese puesto, tiene mas garantía de quedarse que el concursado después.
El hecho de que las personas que han accedido a determinados puestos de trabajo comunicados para su cobertura urgente mediante comisión de servicios, por correo electrónico, sean, a la hora de que se convoque el pertinente concurso, el/la que obtenga la plaza, por el tiempo desempeñado en el mismo, al no convocarse concursos con periodicidad regular para cubrir los puestos vacantes.
Los colectivos están muy encorsetados dentro de los Campus y se ofertan pocas plazas para promoción.
Porque en los Departamentos no hay promoción.
La cantidad de atribución temporal de funciones sin concurso, primero las dan a dedo, luego años más tarde salen los concursos, otra cosa es la poca promoción que existe para los funcionarios, por ejemplo para grupo A2, hay una bolsa de gente de la calle, que están todos trabajando, 23 personas, y para promoción interna de A2, solo sacaron 12 plazas después de casi 10 años, y no se han dignado a hacer una bolsa con las personas que quedamos sin plaza en promoción interna, en otras universidades Públicas andaluzas si las hay, en Málaga por ejemplo, hay bolsas de A2 promoción interna y turno libre, aquí no, aquí solo entras a ocupar plazas de A2, si te llaman, si que cogen a dedo, ha habido varios casos, no pongo los nombres porque es de mal gusto, hasta gente no tenía el título Universitario y se han llevado años en una plaza de A2 Y A1, no es justo, en eso lo laborales tienen muchas más oportunidades, porque cuando hay promociones, luego hacen bolsas de todo, y la normativa lo permite, lo sé porque tengo un Máster en Derecho Público, y como poder se puede, lo que pasa es que no interesa, porque si hay bolsa, hay normativa, y así podéis poner a los que queráis a dedo, y yo que me he hartado de estudiar, si quiero una plaza de A2, tiene que ser que entre a base de estudiar y no porque un día me llamen, como en muchos casos, es desmotivador, siento daros esta contestación, pero como me habéis preguntado os digo la verdad. Llevo 26 aquí y cada vez me siento menos valorada.
Pues la verdad es que no recuerdo bien cómo lo valoré, pero el problema que veo es que en mi caso, al ser gestor de Departamento, es muy difícil o imposible promocionar, porque me gusta mi puesto y no estaría interesada en cambiar, por lo que no se me ocurre cómo podría promocionar.
No lo sé.
Si se refiere a la pregunta 5, creo que por las dificultades para promocionar con que se encuentra el compañero que lleva años trabajando, en comparación con la persona que nunca ha trabajado en la UCA. Creo que no se debería poner al mismo nivel.
creo que se refiere al punto 5. entiendo que para cambiar de puestos de trabajo existen muchos obstáculos a las personas que llevan muchos años y quieren cambiar. se les valora igual que a las personas que presentan por primera vez.
Lo desconozco
La actual falta de puestos libres en diferentes áreas.
En alguna ocasión he escuchado que alguna compañera no se le permitió cambiar de puesto, por que desde el que estaba y al que quería optar era el mismo grupo (Gestor departamental)
Puede ser que hayan solicitado en reiteradas ocasiones cambiar de puesto y no lo ha conseguido
No lo valoro negativamente
Porque no hay muchas posibilidades de cambio de puestos de trabajo o categoría
Probablemente, porque entienden como una posibilidad de cambio el poder cambiar de categoría o grupo/subgrupo profesional.
se valora muy poco cuando se quiere cambiar a un área o unidad diferente de la que te encuentres

El criterio de la experiencia para poder cambiar a un puesto o nivel diferente hace que para algunos sea imposible cambiar de puesto y/o nivel.
Criterios aplicados en la asignación de puestos y valoración de méritos presentados
ni idea
Yo personalmente, he llegado a mi techo y ya tengo muy pocas posibilidades de optar a algo mejor.
Muchos años sin posibilidad de cambio
El excesivo nivel de pruebas y temario para personal que lleva bastantes años de experiencia trabajando en la UCA, por ejemplo pruebas de excel a nivel avanzado que puede solucionarse con un curso de formación posterior
No lo sé
Cuándo se ofertan plazas de mayor nivel para una unidad en que interesa que promocione alguien en concreto la plaza puede ocuparla el grupo C. Cuando son plazas nuevas de mayor nivel esas solo para grupo B y solo se acceden a las que resulten por oposición. Por tanto este colectivo está desmotivado si sabe que dentro de su grupo en rara ocasión podra acceder a plazas de más nivel.
Posibles cambios de puestos de trabajo no solicitado por el interesado
La carrera promocional horizontal no está desarrollada. En los concurso además de méritos al uso, también debe ser valorada la disponibilidad, capacitación en el desempeño de cargos anteriores realizados. La entrevista es una herramienta más a contemplar
Es posible que haya casos en los que no se trate tanto de cambiar de puesto como de que en el mismo puesto no haya opción a mejorar, a la inexistencia de la carrera horizontal.
En el caso de informática, el grupo C1 no tiene posibilidad de subir de nivel, cosa que si ocurre en el administración.
Desconfianza en lo nuevo
Porque salen muy pocos concursos de puestos de trabajo, y además, hay muchas vacantes que ya están ocupadas por personal en comisión de servicio que no han obtenido el puesto en un concurso previo.
No lo sé, puesto que no me he planteado esta situación y, por tanto, no sé qué problema se han encontrado los compañeros que sí han solicitado un cambio.
Creo que simplemente me he equivocado al marcar el número de está pregunta. Ya que existe posibilidades de cambiar de categoría o grupo y de promocionarse.
Pudiera ser que por no reunir los requisitos académicos se vea limitada la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo.
<b>LOS CAMBIOS NO GUSTAN EN GENERAL</b>
Porque una vez estas en un Área determinada es difícil salir de allí con la misma categoría. Es complicado hacer cursos sobre una materia de otra Área y así poder tener opción a un cambio.
Supongo que no están satisfechos con el sistema actual de provisión de puestos de trabajo.
lo desconozco
<b>DIFICULTAD PARA MEJORAR EL PUESTO DE TRABAJO, POCAS CONVOCATORIAS Y CAMBIO DE VALORACIÓN DEPENDIENDO DEL PUESTO QUE OFERTEN</b>
Creo que puede ser que se adjudique una plaza de nivel superior sólo por el hecho de tener más antigüedad en la UCA
NO LO SÉ

<b>PAS del Campus Bahía de Algeciras</b>
Las pocas promociones internas.
En el Campus de Algeciras el tema de la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo dentro del mismo Campus es más difícil ya que la oferta es más reducida
Pienso que el somos muchos los que pertenecemos al PAS como Laboral temporal, categoría que NO puede promocionar en la carrera horizontal.
Las posibilidades de mejora de nivel profesional en el Campus Bahía de Algeciras son muy limitadas

Hay personas que llevan demasiado tiempo en el mismo puesto de trabajo. Esto puede provocar el síndrome del quemado.
Encajonamiento en un campus pequeño
No estoy segura ya que no valoré negativamente este ítem, pero supongo que no existirán, o existirán pocas oportunidades de cambio de puesto de trabajo sin cambiar de nivel o categoría.
Mi puesto es el de gestora especialista pero realizo funciones de técnico sin que hasta ahora la UCA me haya reconocido esa labor.
17 años interino?
A los problemas para poder cambiar de un puesto a otro debido a las limitaciones que ofrece el propio Campus.
En primer lugar indicar que en todos los Campus no existen las mismas Áreas o Unidades por lo que en la mayoría de los casos no somos conscientes de las opciones de puestos a los que podemos acceder. La información de los puestos disponibles no llega por igual a los distintos Campus, dando por hecho que si tu puesto actual está en un Campus distinto al ofertado o tu lugar de procedencia es distinto a éste, no vas a estar interesado en pedir el mismo y en consecuencia a esta creencia no se recibe la información pertinente. Por otro lado, la mayoría de los Funcionarios Interinos desconocen si tienen posibilidad real al cambio de puesto. No saben si pueden pedir este cambio si estás realizando tu trabajo con una vacante de larga duración o simplemente ignoras si pueden pedirlo por el mero hecho de ser Interino.
La realidad. No hay creación de plazas nuevas ni posibilidad de promoción interna.
La excesiva temporalidad que hay en la UCA en puestos que aparecen en la RPT. La casi imposibilidad de cambiar de puesto. Las interminables "negociaciones" entre los sindicatos y la Universidad. La falta de transparencia en las convocatorias.
En mi caso llevo más de 30 años trabajando en la misma unidad y tienes aspiraciones que no se concretan. En mi Campus salen pocas plazas para promocionarse y poder cambiar.
excesiva temporalidad del PAS
La falta de promoción a nuevos puestos o superiores
pocas posibilidades de poder promocionar o cambiar de puesto de trabajo.
El personal , que lleva mucho tiempo sin posibilidad de cambiar de categoría o subgrupo profesional (en mi caso mas de 20 años) llega a la desmotivación.
NO LO SÉ

- **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?**

<b>Personal Laboral Temporal</b>
Las que consideren oportunas para que no se dé la situación explicada en el apartado anterior. Un trabajador que, siendo técnico especialista y demostrando su valía, su experiencia y su capacidad resolutive y de coordinación y llevando más de 30 años en su labor, debería poder optar a algún tipo de promoción respecto a su categoría. Asimismo, alguien que ocupa una plaza vacante como temporal, debería poder tener la opción de consolidar. Hemos visto que la previsión de este año incluye la convocatoria de consolidación de algunos puestos mayoritarios en número como decía antes. Sería de agradecer que hubiera esa misma consideración con los trabajadores minoritarios.
Consolidación, formación
Interesarse el porqué esa persona no se encuentra satisfecha en ese puesto
La motivación para trabajar es fundamental. De vez en cuando solo con dar las gracias por el trabajo bien hecho es suficiente.
No es cambio en el puesto de trabajo, interpreté la posibilidad del cambio del Campus.
No se
La consolidación de plazas y la promoción de los grupos 4
Que cuando han salido promociones internas por tiempo determinado se hubiese dado la oportunidad de acceder a ellas a personal de la UCA que cumpliera el perfil del puesto aunque tuviese una plaza indefinida no fija. Muchas gracias
promociones reales en el mismo puesto de trabajo en periodos de tiempo razonables. Incentivar la promoción horizontal con mejora de condiciones y que supongan nuevos retos para el personal.
- Permitir presentación en convocatorias de promoción interna. - Reconocer la categoría real sobre el trabajo que se realiza.
Ofrecer mayores posibilidades de promoción vertical y horizontal, a través de las correspondientes convocatorias
Mas concursos de traslados
Dar las posibilidades según estudios, formación y experiencia para cambiar de departamentos o escalar verticalmente a plazas de niveles más altos.
Que los encargados o jefes directos y no directos, se preocupasen de saber que tal es el clima laboral entre sus subordinados y una vez detectados esos posibles problemas, que se tratase de solucionar de la mejor forma posible para todos.
Atender cuando sea posible y siempre que no cause problemas las peticiones de cambio sin tener que esperar a un concurso de traslado. Ya que algunos problemas aunque sean personales no pueden esperar tanto tiempo.
<b>PROPONER MAS ACCIONES DE FORMACIÓN QUE DEN ACCESO POSIBILITAR EL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO</b>
<b>ESTABILIDAD LABORAL PARA LOS COMPAÑER@S TENIENDO ESTO TODO ES MAS FACIL.</b>
Actualmente lo que hay es un desánimo y falta de motivación, por la falta de valoración por parte de la empresa. Para qué proponer nada, si ni siquiera el Ilustrísimo y Magnífico Rector, ha cumplido con su programa electoral.
Potenciar la promoción en la Carrera Horizontal.
Medidas para potenciar la estabilidad y la seguridad en el puesto de trabajo.
Menos eventualidad, más convocatorias internas. Personalmente, me encantaría poder seguir promocionando y dando lo mejor de mí en el lugar que mejor se adapte a mi perfil; pero antes tengo que consolidar mi plaza, algo difícil porque necesito muchos años de trabajo para poder tener un concurso medianamente razonable. Yo soy consciente del proceso, pero quizás hay personas que se puedan sentir más descontentas por ello. No lo sé, es mi humilde aportación.



<p>Abrir el abanico a otras posibilidades para que aquellas personas que quieran asumir responsabilidades tengan una opción de promoción.</p>
<p>Implementar un programa de promoción basada en logros y capacidades, no sólo en antigüedad.</p>
<p>Mientras que los trabajadores con contratos temporales sea tan alto en esta nuestra Universidad la insatisfacción continuará.</p>
<p>Tener unos criterios homogéneos para todos, recompensando la antigüedad en la Universidad y conciliación familiar para el cambio de turno.</p>
<p>Sacar las plazas de consolidación del personal interino ocupando plaza vacante</p>
<p>Pues eliminar la categoría C2 y equipararla a los C1. Al fin y al cabo, trabajamos como C1. Y eso es una REALIDAD. Y si se alarga en el tiempo la situación, hacer que todos cobren lo mismo, por hacer lo MISMO que los fijos. SEAMOS IGUALES EN TODO !!!!</p>
<p>Con las actuales normativas es complicado. Propongo posibilidad de cambio en normativas.</p>
<p>Cubrir las bajas. Tener en cuenta que las tareas y funciones de una categorías no son las mismas en un campus que en otro. Valorar individualmente y reconocer cuando se hacen funciones superiores.</p>
<p>Estabilización del personal.</p>
<p>CONSOLIDACION</p>
<p>Incrementar los procesos de promoción vertical y horizontal.</p>
<p>facilitar el cambio a quien desee realizarlo</p>
<p>Información lo más pormenorizada posible sobre condiciones del nuevo puesto</p>
<p>Además de las promociones internas y cambios al personal fijo, se podría ampliar esa opción y también facilitar esos cambios al temporal e interino, siempre y cuando cumplan el perfil requerido tanto en titulación como en experiencia</p>
<p>Facilitar el cambio a personal fijo y el cambio a subir de nivel</p>
<p>Sacar plazas, mínimo cada año, para darnos la posibilidad de ser fijo, haciendo nuestros respectivos exámenes. Y acabar con la eventualidad.</p>
<p>Volviendo a la respuesta anterior, si se asocia el cambio de puesto, con la rotación de turnos, ésta podría ser una buena alternativa, para que todo el personal, pudiese disfrutar de una conciliación familiar mínima, que, por ejemplo, en los puestos de turno de tarde, es imposible.</p>
<p>Facilitar procedimiento para cambio de campus con otros compañeros para estar mas cerca del lugar de residencia, y promover acciones para poder progresar y subir de categoría.</p>
<p>Se que en los tiempos que corren, es complicado invertir en puestos de trabajo o cambiar de categoría, debido al poco ingreso, pero el tener también a tantos interinos y eventuales, hace que se tenga mucha incertidumbre sobre el futuro laboral que nos espera.</p>
<p>Incentivar más en el caso de que sea por movilidad geográfica. Sobre todo, que sea también para promociones libres de personal no fijo-funcionariado, no solo en promociones internas.</p>
<p>no se</p>
<p>Dar más facilidades para cambiar de puesto de trabajo</p>
<p>Ofrecer la posibilidad de cambio, a los que realmente estén interesados. Si no hubiera candidatos, por criterios de menor antigüedad.</p>
<p>- Facilitar la promoción interna - Facilitar el cambio a otras unidades a puestos de la misma categoría</p>
<p>Aumentar las opciones de cambio en el puesto de trabajo.</p>
<p>En cuanto al PAS laboral, facilitar la posibilidad de que puedan moverse de unidad de forma más rápida y sin tanta burocracia.</p>
<p>Para mi situación, la única solución es quedarme fija en la empresa, con un examen justo de consolidación.</p>
<p>Tener en cuenta las reclamaciones de aquellos interesados valorando las circunstancias de cada persona y justificando suficientemente por que no son posibles los cambios solicitados.</p>
<p>Pienso que una mayor información de las posibilidades de promoción/reconocimiento de forma individualizada de cada uno de los miembros del PAS (que es en donde, según indicáis, está la posible insatisfacción en la encuesta).</p>
<p>En mi caso hacerme fija, que ya llevo veinte años de servicio en la UCA en el grupo IV.</p>

valoración de riesgos y responsabilidades acordes al grupo que se pertenece
En este sentido conforme se vayan realizando los procedimientos de consolidación previstos y los eventuales puedan obtener su condición de fijos, estos trabajadores tendrán más opciones.
Externalizar procesos de selección
Pues el poder ascender de categoría y ya esa sería cuestión de sus diferentes estamentos que lleguen a tales acuerdos.
Evitar los cambios innecesarios
Mayor supervisión y evaluación de las actividades y del cumplimiento del trabajo de todos los compañeros para una mejor organización y carga laboral.
Me hubiese gustado durante estos 13 años haber podido promocionar.
Ninguna para mí, me gusta mi puesto de trabajo. Gracias.
Qué haya más formación para habilitar en cualificaciones a los empleados.
- Ofertar en los Concursos de Traslados exactamente las plazas disponibles. - Que a la hora de nuevos contratos, aunque sean por bajas, pero de una duración al menos de 6 meses ofertarlos al Personal que ya está trabajando (Por orden de Bolsa) para permitir esa mejora laboral y satisfaciendo las necesidades personales del trabajador. - Adecuar la formación, actitudes y experiencia del personal que deba ocupar ciertos puestos de trabajo.
Que se nos reconozca por contrato la categoría que nos corresponde.

<b>Funcionario de carrera subgrupo C1</b>
Tener acceso a más información sobre las tareas a desempeñar. Ofrecer un cambio para mejorar en el desempeño de las funciones, nivel y remuneración.
CONVOCAR UN CONCURSO DE TRASLADO CADA AÑO. SACAR MÁS PLAZAS A PROMOCIÓN INTERNA.
Facilitar la participación de todos, independientemente del campus, y valorando especialmente aspectos y méritos relacionados directamente con las funciones del puesto de trabajo a cubrir, pues entiendo que es el mejor indicativo de que se pueden desempeñar con más éxito las tareas a desarrollar.
Que se valore mucho la antigüedad en la UCA, para poder promocionar más fácilmente y menos la titulación, que no creo que sea tan importante en cuanto a la eficacia y dedicación en el trabajo. Por supuesto, después habría que valorar experiencia, pero no sólo eso, porque te metes en un bucle del que no sales.
Convocar de forma más asidua los concursos de méritos y creo que sería conveniente 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.
Dar la posibilidad de cambiar de categoría o grupo profesional sin necesidad de tener que trasladarse a un nuevo puesto
Promoción y reconocimiento dentro de su misma Unidad
- Una solución sería valorar el trabajo realizado durante tantísimos años y no realizarse de manera arbitraria. - Suspensión de la libre designación, no es coherente que aún estemos en manos de la decisión de cargos que van y vienen, y más cuando nuestros puestos de trabajos han sido defendidos con dignidad y responsabilidad durante años.
Convocatorias con mayor frecuencia y mayor rapidez en su resolución
Se deduce de la pregunta anterior: priorizar la promoción interna al turno libre, modificación de los criterios de baremación en los concursos, facilitando la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo al personal con menor antigüedad y mayor transparencia y rapidez en la resolución de los concursos.
Peticiones de cambios de puesto del que lo desee sin hacerse público para no crear malestar en el servicio que esté destinado/a y estudiar si da lugar o posibilidad incluso de trueques entre puestos.

Facilitar la promoción interna, valorando lo dicho en el anterior ítem.
Ofertar una vez al año la posibilidad de poder cambiar de puesto de trabajo si existen plazas vacantes o que estén ocupadas por funcionarios interinos. Realizar un análisis de los puestos de trabajo según las funciones desempeñadas por si se pueden subir de nivel.
Tener en cuenta el nivel de responsabilidad de la actividad que realmente desarrolla.
Creo que para ofertar los puestos que requieren ser cubiertos con cierta urgencia, debería haber un normativa o un protocolo público (aunque supongo que se elige a las personas por datos objetivos como la antigüedad...). Me gustaría más transparencia a la hora de cubrir estos puestos.
Debe convocarse concursos de méritos para provisión de puestos de trabajo, cada vez que se produzca una vacante (jubilación, fallecimiento...) y no cubrir la plaza por en Comisión de Servicios. (Esta Comisión de Servicios puede durar años hasta que salga la plaza definitivamente)
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. Lo demás es marear la perdiz para crear más despachos y cargos. Hay mas jefes que indios...
Abrir la oferta de formación específica de las áreas a otros colectivos.
Últimamente, me rechazan o me dejan en lista de espera al solicitar cursos, a pesar de mi puesto en mi unidad (Gestor Especialista). Propongo ampliar el nº de plazas y/o convocatorias de cursos.
Implantar la carrera horizontal
Creo que deberíamos estar más igualados en relación a la estructura de las unidades administrativas de cada Campus.
En mi caso en concreto se podría realizar una Comisión de Servicio y supongo que habrá casos similares
Dar más facilidad para ascender por promoción interna sin exámenes tan difíciles y facilitar el cambio de puestos del mismo nivel. Cuando se crea una plaza, ofrecerla mediante concurso a todo el personal.
Promocionar la carrera horizontal.
La experiencia "contrastada", que da buenos resultados, en un puesto o en una materia (no tiene por que ser "antigüedad") debe ser valorada
Sugiero que se facilite la promoción interna mediante temarios más breves y exámenes adaptados a la experiencia adquirida y no como si fuera un proceso de oposición libre
Convocar los concursos para la ocupación definitiva de los puestos de trabajo y no hacer interminables en el tiempo las comisiones de servicio.
Modificación del reglamento de provisión de puestos de trabajo, de manera que la valoración de la titulación superior no sea tan alta.
- Mejoras en la carrera profesional de los funcionarios
Sacar convocatorias de concurso para cubrir las plazas, al menos todos los años.
No sé cuáles pueden haber sido los motivos pero pienso, bajo mi punto de vista, que habría que sacar convocatorias de concursos para cubrir puestos de trabajo vacantes con asiduidad regular (anualmente o bianualmente como mucho).
Más información y comunicación entre las personas que demanden intercambios.
De momento no hacer tantas atribuciones temporales de funciones a dedo, que todo el mundo tenga oportunidades, y que existan bolsas de funcionarios, promoción interna de A2 por ejemplo, y no que sólo entrar de la calle, ¿para que me pagáis una carrera, una máster, un B1 y ahora una Tesis? es tirar el dinero. Gracia por preguntar
aplicar la carrera horizontal YA
No lo sé.
Que se tenga en cuenta la experiencia laboral como posibilidad de cambio de trabajo y no tener que volver a preparar oposiciones.
no debe haber tantos obstaculos para los cambios deseados.
Habría que tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno/a
Bolsa de puestos de trabajo, con posibilidad de cambio.
Que se permitiera lo anterior, ya que a veces por diferentes motivos se necesita cambiar de sitio ( cambiar de

aire)
Gratificar económicamente por las tareas desempeñadas, independientemente del nivel del puesto que se ocupe.
La antigüedad de la persona
Sinceramente no se me ocurre cómo.
Atendiendo a la anterior observación, realizar las aclaraciones pertinentes en las convocatorias para evitar errores de interpretación.
facilitar el cambio entre área o unidades.
Que sea más flexible el criterio de la experiencia ya que al fin y al cabo todos realizamos trabajo administrativo.
Evitar las designaciones para puestos en comisión de servicio sin concurso o pseudoconcursos, como se ha venido realizando hasta ahora en algunos puestos designados. Establecer mecanismos para que las valoraciones en las fases de concurso sean realmente objetivas y no sujetas a la discrecionalidad de los miembros del tribunal.
Promociones
Que se cree con una previsión a primero de año de un listado público de las plazas que va a quedar vacantes con motivo de jubilaciones u otras causas, para se saquen a concurso y evitar cubrirlas en comisión de servicios que priman a personas con experiencia similar y excluyen al resto, en cambio si entra alguien de la calle a algún puesto incluso como interino y no sabe nada respecto al puesto que va a ocupar parece que no hay problema ninguno pero para los que ya estamos se presuponen que no están preparados para ocupar otros puestos?
Apostar por el desarrollo de la Carrera Horizontal, a través de niveles de referencia, haría posible una mayor credibilidad en el sistema de promoción
Implementar la carrera horizontal o, al menos, implementar las promesas electorales del actual equipo rectoral de abrir convocatorias como algunas de la existentes en el PDI al ámbito del PAS.
Permitir subir de nivel al colectivo C1 de informática.
Que se oferten las plazas vacantes por concurso, que sean mucho más frecuentes, y que se reduzca al mínimo las plazas que se ocupen en comisión de servicios y por el tiempo mínimo.
Posiblemente dar más publicidad a las vacantes que se produzcan.
Tener en cuenta la experiencia, eficacia y dedicación mas si cabe que la titulación exigida.
NO TRATAR MAS ESTE TEMA
Poder tener opción a conocimientos de otras áreas
ciertamente no sé.
OFERTAR LAS PLAZAS DE NIVEL 20 A PERSONAL QUE YA TENGAN ADMINISTRATIVO Y NO AL QUE ESTA DE AUXILIAR
NO LO SÉ

<b>PAS del Campus Bahía de Algeciras</b>
Mandé a la Gerencia una propuesta de mejora de la RPT del Campus de Algeciras que facilitaba la mejora y promoción del personal que reduciría la insatisfacción del personal pero no se ha tenido en cuenta.
Primero consolidar las plazas eventuales, y una vez se tenga el puesto, realizar un mayor número de convocatorias para poder avanzar en la carrera horizontal.
Dotar al Campus Bahía de Algeciras de puestos de mayor categoría
Es difícil
Fomentar la movilidad del personal que así lo desee, entre las distintas unidades y/o Centros del Campus.
Creo que deberíamos estar más igualados en relación a la estructura de las unidades administrativas de cada Campus.
En mi caso en concreto se podría realizar una Comisión de Servicio y supongo que habrá casos similares
Imagino que la normativa relacionada con estos cambios de puestos estará en la web de la UCA, pero sería

<p>conveniente informar a las personas que se incorporan por primera vez a la UCA una breve explicación relacionada con este tema, para que conozcan las opciones que tienen a lo largo de su trayectoria en la misma. 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. Que se fijara un baremo objetivo con los requisitos exigidos y que se comunicara este baremo junto con la oferta de puestos. Como ejemplo indicar que entre otros criterios podría baremarse el número de veces que se haya solicitado dicho puesto.</p>
<p>Promociones internas antes de sacar plazas libres.</p>
<p>Acabar con la temporalidad injustificada. Transparencia en las convocatorias. Facilitar el cambio de unidad.</p>
<p>Que puedan salir más plazas a promoción o que cuando un compañero/a pase a una jubilación parcial, podamos aunque sea por el tiempo que este compañero/a este en su casa, podamos si nos interesa optar a ese puesto aunque solo sea por ese tiempo, con la posibilidad de optar a dicha plaza cuando el compañero/a se jubile definitivamente.</p>
<p>apertura del concurso de traslados a todo el personal. Estabilización de todo el personal temporal e interino.</p>
<p>-----</p>
<p>Realizar promociones internas, para cubrir las plazas eventuales.</p>
<p>Revisar la antigüedad de contratos dando posibilidad de cambios de puestos de trabajo y promociones.</p>
<p>Fomento de carrera horizontal. Desarrollo del puesto de encargado de equipo de laboratorio ( en la Universidad de Cádiz a diferencia de otras) no existe. Sin embargo existen en otros colectivos como conserjería y mantenimiento. El personal de laboratorio somos los grandes olvidados de acuerdos y rpt.</p>
<p>NO LO SÉ</p>