

ÁMBITOS

I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

I.I ACTIVIDAD DOCENTE

I.II ACTIVIDAD INVESTIGADORA

I.III ACTIVIDAD DE GESTIÓN

II. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO

II.I ÁMBITO GENERAL

II.II ÁMBITO DOCENTE/INVESTIGADOR

III. PARTICIPACIÓN

IV. FORMACIÓN/EVALUACIÓN

V. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO

VI. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

VII. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.

VIII. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.

IX. VALORACIÓN GENERAL.

X. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.

X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.

X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO

X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.

XI. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN.

XII. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA.

Nota: pinche sobre el ámbito que desea consultar para acceder a su correspondiente hoja



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2020
DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN

III. PARTICIPACIÓN

		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
39	Mecanismos facilitados para participar en la elaboración de la organización docente (guías, asignación asignaturas, encargos docentes) del Departamento/Área.	13	19	64	149	132	17	394	3,30%	4,82%	16,24%	37,82%	33,50%	4,31%	8,49%	91,51%	3,98	1,02	4	4
40	Posibilidad de realizar propuestas de mejora en el ámbito de la organización docente de los Centros y Departamentos.	20	40	106	105	104	19	394	5,08%	10,15%	26,90%	26,65%	26,40%	4,82%	16,00%	84,00%	3,62	1,15	4	3
41	Posibilidad de participar en la fijación de resultados de calidad y propuestas para la mejora y revisión de los planes de estudio de las titulaciones en las que imparte docencia.	24	43	112	94	67	54	394	6,09%	10,91%	28,43%	23,86%	17,01%	13,71%	19,71%	80,29%	3,40	1,15	3	3
42	Facilidades para poder participar y cumplir con las obligaciones derivadas de la pertenencia a los órganos colegiados de la Universidad.	15	22	79	98	77	103	394	3,81%	5,58%	20,05%	24,87%	19,54%	26,14%	12,71%	87,29%	3,69	1,10	4	4
TOTAL GENERAL		72	124	361	446	380	193	1576	4,57%	7,87%	22,91%	28,30%	24,11%	12,25%	14,17%	85,83%	3,68		4	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a la participación:

Al ser sustituto interno, nunca he sido participe de las cuestiones planteadas, por lo que lamentablemente no sé qué responder.

Aún no tengo la experiencia suficiente, ni he tenido oportunidad.

Como siempre, lo que falla es la previsión y los plazos para cumplir con cualquier cosa que se nos demanda. Siempre vamos con prisas.

Creo que es fundamental una revisión continua de los grados, adecuando las asignaturas y temarios a las novedades que van surgiendo. Es inaudito que en el grado de Ingeniería Civil, no haya asignaturas optativas en 4º Curso específicas del ejercicio de la profesión de la Ingeniería Civil.

Dada la sobrecarga de trabajo que sufrimos, no es factible implicarse en mecanismos de participación.

Deberían tenerse más en cuenta los resultados proporcionados por la coordinación horizontal de los distintos cursos del grado.

En mi opinión, en ocasiones la necesidad por mantener un número de alumnos y unos parámetros de "calidad" reflejados en las memorias dificulta propuestas encaminadas a hacer mejor en la práctica la docencia de las titulaciones- la "calidad" vs la calidad. Pero esto tiene difícil solución con los sistemas actuales basados.

La elaboración de guías para este curso académico ha estado marcado por la incertidumbre en cuanto a la situación sanitaria, por lo que la complejidad y la falta de información ha sido manifiesta. Creo que ha sido una situación puntual de este curso académico.

libertad de cátedra y guía docente única no parecen muy compatibles, a no ser que sea de mínimos



IV. FORMACIÓN/EVALUACIÓN

	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
43	12	22	102	151	66	41	394	3,05%	5,58%	25,89%	38,32%	16,75%	10,41%	9,63%	90,37%	3,67	,96	4	4
44	8	21	65	173	106	21	394	2,03%	5,33%	16,50%	43,91%	26,90%	5,33%	7,77%	92,23%	3,93	,94	4	4
45	18	41	82	132	78	43	394	4,57%	10,41%	20,81%	33,50%	19,80%	10,91%	16,81%	83,19%	3,60	1,11	4	4
46	9	25	96	151	87	26	394	2,28%	6,35%	24,37%	38,32%	22,08%	6,60%	9,24%	90,76%	3,77	,97	4	4
47	11	27	99	144	77	36	394	2,79%	6,85%	25,13%	36,55%	19,54%	9,14%	10,61%	89,39%	3,70	,99	4	4
48	22	28	91	77	56	120	394	5,58%	7,11%	23,10%	19,54%	14,21%	30,46%	18,25%	81,75%	3,43	1,16	3	3
49	65	83	107	91	37	11	394	16,50%	21,07%	27,16%	23,10%	9,39%	2,79%	38,64%	61,36%	2,87	1,23	3	3
TOTAL GENERAL	145	247	642	919	507	298	2758	5,26%	8,96%	23,28%	33,32%	18,38%	10,80%	15,93%	84,07%	3,57		4	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a la formación/evaluación:

Basicamente, la formación en el ámbito de la innovación y la docencia se ha convertido en un ejercicio personal. La mayoría de los cursos se tienen que realizar fuera de tu horario académico con lo que, en muchas ocasiones, son inviables para el profesorado. Amén de su utilidad.

Descontento con el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado. Por dos motivos: - El PSI en múltiples ocasiones se le asignan impartir en asignaturas un número de créditos inferior al establecido para que el alumnado pueda evaluarle. Por ejemplo: Nos asignan 09 créditos en una asignatura y como ese encargo es inferior a 15 créditos, no está establecido que el alumnado pueda evaluarlo. Esto en nuestra categoría nos perjudica al no poseer informes de evaluación.

Después del desastre del curso pasado, este curso no se han realizado las encuestas del alumnado, aunque la docencia se ha impartido y otras universidades de nuestro entorno han continuado evaluándose. Esto supone un perjuicio grave para los investigadores en formación y ayudantes doctores de la UJA. Sugiero, en cualquier caso, una reformulación de algunas preguntas que inducen al estudiante a emitir juicios de valor para los que no están capacitados (capacidad del profesorado) o que permiten dar valores.

Echo en falta un mayor número de actividades/cursos/seminarios de mejora de la calidad docente en la EPS de Linares.

El año pasado no se realizó la encuesta del segundo cuatrimestre y se perdió la del primero. Así que el sistema no funciona.

El año pasado, teóricamente las encuestas del alumnado se perdieron. Esto repercute de forma muy desfavorable en personal sustituto que necesita de estos complementos para su valoración.

El nuevo sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado no se desarrolló convenientemente antes de su puesta en marcha, por lo que se perdieron las encuestas del primer cuatrimestre del curso 2019/2020, con el consiguiente perjuicio para el profesorado sometido a evaluación.

El programa Docencia debería estar abierto permanente, para cualquier periodo.

El programa Docencia requiere demasiado papeleo. Las encuestas de los alumnos son un mecanismo insuficiente para evaluar la labor del profesorado, y no tiene mecanismos suficientes para asegurar que la respuesta de los alumnos es veraz.

El sistema de encuestas del alumnado sobre el profesorado no sirven para nada, es una pérdida de tiempo para el alumno y el profesor.

En los últimos meses se han dado cursos de formación muy buenos relacionados con la enseñanza virtual a través de las herramientas de Google.

Es inasumible que sea el profesorado el que realice las encuestas. El PSI no pueden ser el encuestador de su propia encuesta. Se está desvirtuando el objetivo de las encuestas y el papel que puede tener como indicador en los sistemas de calidad. Desconozco si el Docencia que está aplicando la Universidad cuenta con la acreditación de las agencias de evaluación autonómica o nacional.

Hay cursos de formación que están muy bien y se aprende bastante. Otros, sin embargo, son muy poco prácticos.

Insisto en que poco tiempo que llevo en la Covid, no facilita que fluya la información entre personas, por lo que las opciones y recursos no llegan. En cuanto a las encuestas del alumnado sobre el profesorado considero que sería más útil una vez y al finalizar el curso, ya que por cuatrimestres y en las situaciones en las que nos encontramos, los alumnos/as tienden a culpar a los profesores.

La encuesta de percepción del alumnado debe actualizarse. Algunos ítems han quedado desfasados y/o no miden calidad docente.

Las encuestas del alumnado como información para el profesor son muy importantes. El problema es cuando su ámbito sale fuera de ese uso, acreditaciones de personas y títulos, etc. Crea que hay otros mecanismos que los equipos de dirección deberían usar para detectar si un profesor realiza o no una buena labor dentro de unos estándares. Titulaciones con pocos alumnos, o con muchos alumnos apesadrosados y dirigidos por las opiniones de unos pocos, o con alumnos que ya llevan tiempo en el sistema, pueden ser preguntas de la encuesta de percepción del alumnado hace tiempo que no se cambian; algunas son incorrectas, por ejemplo, preguntar sobre evaluación de la asignatura cuando esta no se ha producido.

Los ítems de la encuesta al alumnado no se han adaptado a la situación de docencia actual.

Los portales tienen la dificultad de que a veces, no puedes acceder desde fuera de la UJA generando retrasos que pueden suponer la no asistencia. Las encuestas no se ajustan bien a la verdadera labor del docente. se mezclan cuestiones generales con particulares.

Los profesores asociados por la limitación horaria no podemos tener acceso a la mayoría de los recursos de formación docente.

No he valorado bien el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado (antiguo sistema mediante encuestas presenciales) porque en dos cursos académicos no obtuve puntuación alguna: un año se perdieron las encuestas y otro año no vinieron a hacerla ni me comunicaron nada. Lamentable.

Nunca he usado el portal de formación del PSI, ni actualmente puedo acceder.

Que se impartan más cursos de formación en horario de tarde.



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2020
DIMENSIÓN RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO

V. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO

		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
50	Eficacia de la coordinación interna en el Departamento/Área.	12	22	54	116	182	8	394	3,05%	5,58%	13,71%	29,44%	46,19%	2,03%	8,81%	91,19%	4,12	1,05	4	5
51	Eficacia de la coordinación de la gestión de los títulos entre los Centros y Departamentos.	11	35	75	134	105	34	394	2,79%	8,88%	19,04%	34,01%	26,65%	8,63%	12,78%	87,22%	3,80	1,06	4	4
52	Eficacia de la coordinación en las asignaturas con responsabilidades de impartición compartida.	6	14	46	132	164	32	394	1,52%	3,55%	11,68%	33,50%	41,62%	8,12%	5,52%	94,48%	4,20	,92	4	5
53	Eficacia de la coordinación entre los Departamentos y Centros con las estructuras de apoyo técnico y de gestión.	6	28	70	118	104	68	394	1,52%	7,11%	17,77%	29,95%	26,40%	17,26%	10,43%	89,57%	3,88	1,02	4	4
TOTAL GENERAL		35	99	245	500	555	142	1576	2,22%	6,28%	15,55%	31,73%	35,22%	9,01%	9,34%	90,66%	4,00		4	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a las relaciones internas del trabajo:

Esto varía mucho según las personas implicadas

Existen comisiones, pero los defectos en la coordinación de contenidos entre distintas asignaturas del grado siguen ahí.

Lo que se puede online

Un departamento con mas de 80 profesores es inviable.



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2020
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO

VI. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
52	Comunicación proporcionada por el Departamento/Área respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	6	20	38	147	172	11	394	1,52%	5,08%	9,64%	37,31%	43,65%	2,79%	6,79%	93,21%	4,20	,93	4	5
53	Comunicación proporcionada por el Centro respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	3	27	65	142	135	22	394	0,76%	6,85%	16,50%	36,04%	34,26%	5,58%	8,06%	91,94%	4,02	,95	4	4
54	Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para la comunicación en el Departamento y en los Centros.	6	19	66	146	139	18	394	1,52%	4,82%	16,75%	37,06%	35,28%	4,57%	6,65%	93,35%	4,05	,94	4	4
55	Adecuación de la información institucional que le proporciona la Universidad.	12	17	94	142	119	10	394	3,05%	4,31%	23,86%	36,04%	30,20%	2,54%	7,55%	92,45%	3,88	1,00	4	4
56	Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para recibir la comunicación institucional de la Universidad.	12	22	74	138	140	8	394	3,05%	5,58%	18,78%	35,03%	35,53%	2,03%	8,81%	91,19%	3,96	1,03	4	5
57	Medios facilitados para la difusión interna y externa de actividades de interés relacionados con su actividad académica e investigadora.	12	33	91	128	102	28	394	3,05%	8,38%	23,10%	32,49%	25,89%	7,11%	12,30%	87,70%	3,75	1,06	4	4
TOTAL GENERAL		51	138	428	843	807	97	2364	2,16%	5,84%	18,10%	35,66%	34,14%	4,10%	8,34%	91,66%	3,98		4	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a la comunicación para el desarrollo del trabajo:

Demasiada información desde múltiples fuentes. Solo la gestión del correo interno (desde oficinas, Departamentos, centros y órganos de gobierno) es abrumador, lo consume un tiempo considerable.

El número de mensajes que se envían con información institucional es muy elevado. La idea de agruparlos en uno solo es muy interesante.

En ocasiones en muy poca la información que trasciende sobre los ordenes del día de las juntas de centro o lo que se resuelve en las mismas, e incluso que la asistencia a las mismas se abraiera al resto de personas del centro en el caso de determinadas tomas de decisiones, previa solicitud de los interesados. Esto si ha existido en otras épocas. La existencia de mayor información de lo que se hace y cómo, no solo favorece la transparencia sino que más gente se anima a participar en el función.

La información institucional de la Universidad a los miembros de la comunidad universitaria está muy sesgada, tanto en medios como en contenidos, por la propaganda en favor de los equipos de gobierno y administradores en activo.

Me parece muy acertada la reciente implantación de UJA Informa al objeto de reducir el número de correo electrónicos que recibimos.

No me queda claro cuáles son los "Medios facilitados para la difusión interna y externa de actividades de interés relacionados con su actividad académica e investigadora", más allá de alguna actividad en concreto y de notificar las actividades interesantes a la dirección del centro.

Recibimos un número de correos tan grande que nos saturamos de información, la mayor parte de la cual no nos interesa en absoluto.

Se han multiplicado en exceso los comunicados por distintas vías desde la Universidad para dar la misma información en el inicio del curso 2020/21

Tras leerlas en repetidas ocasiones, no consigo entender qué es lo que se me pregunta en los dos primeros ítems. La redacción de los ítems necesita ser mejorada, de forma que sea más concreta.



VII. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.

	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
58	32	45	92	101	76	48	394	8,12%	11,42%	23,35%	25,63%	19,29%	12,18%	22,25%	77,75%	3,42	1,23	4	4
59	43	47	64	106	101	33	394	10,91%	11,93%	16,24%	26,90%	25,63%	8,38%	24,93%	75,07%	3,48	1,34	4	4
60	46	46	84	101	79	38	394	11,68%	11,68%	21,32%	25,63%	20,05%	9,64%	25,84%	74,16%	3,34	1,31	4	4
61	24	24	63	101	77	105	394	6,09%	6,09%	15,99%	25,63%	19,54%	26,65%	16,61%	83,39%	3,63	1,20	4	4
62	20	17	43	101	161	52	394	5,08%	4,31%	10,91%	25,63%	40,86%	13,20%	10,82%	89,18%	4,07	1,15	4	5
63	16	8	41	79	159	91	394	4,06%	2,03%	10,41%	20,05%	40,36%	23,10%	7,92%	92,08%	4,18	1,10	5	5
TOTAL GENERAL	181	187	387	589	653	367	2364	7,66%	7,91%	16,37%	24,92%	27,62%	15,52%	18,43%	81,57%	3,67		4	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a promoción y desarrollo de carrera:

- Adquirir el título de doctor antes de que la Universidad de Jaén fuese creada.
- Creo que se ha hecho un gran trabajo en la igualdad de oportunidades, aunque ciertamente quedan cuestiones por avanzar.
- Desconozco los canales a través de los cuales la Universidad "facilita y apoya" a las personas para promocionar laboralmente.
- Durante la baja maternal se pierde el reconocimiento de los créditos de docencia de ese periodo, lo cual es fiel reflejo de la posición de inferioridad de las mujeres que tienen hijos.
- Es importante la puesta en marcha de un Estatuto del Personal Docente que organice de manera más precisa la promoción y desarrollo de la carrera universitaria.
- Esta encuesta es larguísima!
- La coheilla "en el marco de sus competencias" puede matizar mucho la respuesta, no siempre queda claro para el trabajador hasta qué punto cada cosa es competencia de la Universidad y hasta qué punto es competencia de otros.
- La Universidad debería de ayudar más al profesor de cara a las sucesivas acreditaciones de ANECA. Otras universidades tienen servicios de atención personalizados para esta tarea.
- Las reducciones en los empujes docentes, no deberían entenderse solo como "un premio" para el que realiza muchas tareas, sino como un apoyo también para que se facilite la promoción de las personas que trabajan en el sistema. Muchas de esas tareas, transferencia, investigación, ya tienen un reconocimiento asociado en formato económico a través de complementos y demás, y a nivel de meritaje con las acreditaciones. En ocasiones es innecesario sumar reducciones adicionales que penalizan la promoción de otros.
- Mi percepción honesta es buena (según mi experiencia personal) pero la realidad de los que inician su carrera ahora es bien distinta. La precarización y la existencia de figuras como PA, las tasas de reposición (que la UJA no puede solucionar) y el empujamiento evidente de la plantilla (al menos en mi entorno) son problemas que harán que los investigadores en formación, PA y PAD no tengan esa percepción.
- Se parte de una situación de desigualdad intrínseca con la sociedad en la que vivimos. Los órganos de representación de nuestra universidad no son una excepción y la toma de decisiones sigue mostrando esa desigualdad real.



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2020
DIMENSIÓN RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS

VIII.RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.

	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
64 Actual sistema retributivo del profesorado universitario.	57	71	98	120	38	10	394	14,47%	18,02%	24,87%	30,46%	9,64%	2,54%	33,33%	66,67%	3,03	1,22	3	4
65 Las retribuciones percibidas actualmente comparadas entre las funciones de su categoría profesional con otras.	75	78	96	89	32	24	394	19,04%	19,80%	24,37%	22,59%	8,12%	6,09%	41,35%	58,65%	2,80	1,25	3	3
66 Reconocimientos no retributivos recibidos por la Universidad por la actividad académica e investigadora, innovación docente, transferencia y difusión de la investigación (reconocimientos de los servicios prestados, felicitaciones, menciones, elogios, congresos, etc.)	72	67	97	66	33	59	394	18,27%	17,01%	24,62%	16,75%	8,38%	14,97%	41,49%	58,51%	2,76	1,26	3	3
67 Beneficios sociales establecidos por la Universidad (Plan de acción social, atención sanitaria, guarderías, premios por jubilación, fomento actividades deportivas y culturales, fondos de pensiones, conciertos con empresas para obtener beneficios, otras at)	28	45	66	103	65	87	394	7,11%	11,42%	16,75%	26,14%	16,50%	22,08%	23,78%	76,22%	3,43	1,23	4	4
68 Permisos, licencias y vacaciones.	16	20	61	132	114	51	394	4,06%	5,08%	15,48%	33,50%	28,93%	12,94%	10,50%	89,50%	3,90	1,08	4	4
69 Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que aplica la Universidad (permisos de maternidad o adopción, lactancia, reducciones de jornada por conciliación, premios y reducciones de jornada por situaciones excepcionales).	18	29	65	85	62	135	394	4,57%	7,36%	16,50%	21,57%	15,74%	34,26%	18,15%	81,85%	3,56	1,17	4	4
TOTAL GENERAL	266	310	483	595	344	366	2364	11,25%	13,11%	20,43%	25,17%	14,55%	15,48%	28,83%	71,17%	3,22		4	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a recompensas, reconocimientos y atención a las personas:

Conciliar vida familiar/social y laboral es muy difícil. Las exigencias son constantes y altísimas y el grado de competitividad, extremo.

Considerando la responsabilidad de un profesor universitario, más aún si cabe en una titulación habilitante, y los méritos que se exigen para el acceso, este es uno de los trabajos peor pagados en España. Los sueldos en general en todas las categorías son muy bajos, pero particularmente ofensivos son los sueldos de los sustitutos interinos y su agravio comparativo con los interinos de instituto.

Creo que los reconocimientos no retributivos son pocos explícitos. Lo de las felicitaciones creo que no se que son, pero sí que se han algunos premios anualmente que serían equiparables aunque faltan.

El PDI laboral temporal no puede cobrar los méritos docentes y de investigación reconocidos, lo que es una discriminación con respecto al personal indefinido.

En cuanto a los permisos el problema es que hay que poner a un profesor que te sustituya y eso no es siempre posible.

En el nuevo Plan de Ordenación Docente hay un apartado para actividades realizadas en la universidad que no cuentan como descuentos docentes ni económicos y que aún no sabemos qué beneficios van a suponer para el profesorado.

Entiendo que la retribución está por debajo de lo que se merece, también entiendo que el pago público en España está disparado por lo que, no sé hasta qué punto sería factible una subida retributiva.

He sido progreter durante mi carrera universitaria y las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral han sido, en opinión del que suscribe, meramente testimoniales. El sacrificio en diferentes parcelas (tiempo, esfuerzo y salud, por mencionar solo tres) para poder compaginar la alta exigencia académica (que se ha incrementado exponencialmente en la última década) con la decisión de formar una familia es muy considerable, y sinceramente creo que ni la universidad ni las administraciones han sabido empatizar, calibrar y c

Los profesores asociados no tenemos derecho a nada

Me parece un despropósito que como funcionario pueda cobrar más del doble por hacer la misma tarea que hacia como laboral. La diferencia de sueldo solo basada en la antigüedad y/o categoría es perversa. Debería estar asociada más a las tareas desarrolladas. El apoyo con medidas activas a la familia en nuestro ámbito, por ejemplo, más que en aspectos como el Ios y las, debería pasar por ayudar más en planes de acción social, a problemas de fertilidad debidos al retraso que se produce debido a las carreras tan exigentes, o a si

No es de recibo que por tener hijos a cargo la medida sea dejarnos volver a casa a las 20:30 o sea, no dar clases a partir de esa hora. A las 20:30 los niños están casi para dormir.

Sugiero que las medidas de conciliación de la vida familiar sea más allá de las familias con hijos. Existen muchos modelos posibles. La modificación de los horarios de docencia sería un paso muy adecuado en esta dirección. Las cuestiones retributivas no son una cuestión que la UJA pueda abordar, entiendo que nuestra satisfacción o no con este punto debería estar fuera de esta encuesta, porque no podríamos solucionarse.

Todos los años nos cambian al final de curso los criterios de reconocimientos docentes, y normalmente, pare perjudicarnos. Lo que me parece una falta de respeto al trabajo que realizamos.

Ya comenté sobre lo que me parecían los incentivos y el sistema de retribución por trabajo y méritos



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2020
VALORACIÓN GENERAL

IX. VALORACIÓN GENERAL.

		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
70	Nivel general de satisfacción.	3	30	79	208	71	3	394	0,76%	7,61%	20,05%	52,79%	18,02%	0,76%	8,44%	91,56%	3,80	,85	4	4
71	Grado general de motivación. (En función de las prácticas de gestión que desarrolla la Universidad y que inciden en su motivación formación y capacitación, promoción, autonomía, libertades de cátedra y de investigación, participación, comunicación, retribuciones, reconocimientos y atenciones sociales).	17	37	85	166	85	4	394	4,31%	9,39%	21,57%	42,13%	21,57%	1,02%	13,85%	86,15%	3,68	1,05	4	4
72	Grado de implicación personal con la Universidad.	5	10	26	128	224	1	394	1,27%	2,54%	6,60%	32,49%	56,85%	0,25%	3,82%	96,18%	4,41	,83	5	5
73	Grado de implicación personal con su Departamento/Centro-s.	7	7	32	116	231	1	394	1,78%	1,78%	8,12%	29,44%	58,63%	0,25%	3,56%	96,44%	4,42	,85	5	5
74	Se identifica con la actual misión, visión, valores y estrategias de la Universidad.	21	39	75	117	119	23	394	5,33%	9,90%	19,04%	29,70%	30,20%	5,84%	16,17%	83,83%	3,74	1,18	4	5
75	Grado de implicación personal con su Grupo de Investigación.	7	14	46	91	206	30	394	1,78%	3,55%	11,68%	23,10%	52,28%	7,61%	5,77%	94,23%	4,30	,96	5	5
TOTAL GENERAL		60	137	343	826	936	62	2364	2,54%	5,80%	14,51%	34,94%	39,59%	2,62%	8,56%	91,44%	4,06		5	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a la valoración general:

Valoró muy positivamente tanto los cursos de formación de PDI como el Servicio de Préstamo Interbibliotecario a través de CASBA y las actividades variadas de extensión universitaria (Cine Club Universitario, conciertos, visitas guiadas, etc)

Creo que el sistema universitario andaluz concibe a las diferentes universidades como competidoras y no como posibles colaboradoras, lo cual tiene poco sentido teniendo en cuenta las diferentes características de unas y otras. La búsqueda de financiación externa, como síntoma de éxito alcanza un peso excesivo, no tiene en cuenta esas diferencias, disminuye los vínculos interuniversitarios y aumentará, a la larga, la desigualdad entre ellas; dado que hacia dentro tendemos a imitar el modelo.

El concepto de "sostenibilidad" debería permear toda la estrategia de la nueva universidad del siglo XXI, no solo la verde...

Entiendo que en estas preguntas la escala se refiere al grado en que una persona está motivada o implicada y no al grado de satisfacción de su nivel de implicación

Hay una apuesta excesiva por la "excelencia" y la foto rápida que muestra que se está en muchos sitios. A mi parecer esto está descuidando aspectos muy importantes que tenía esta universidad tan pequeña en cuanto a cercanía de las relaciones, trabajo colaborativo y desinteresado, y la calidad de lo importante y no de la fachada. Pero esto es lo que mueve a la sociedad actual y la universidad es un reflejo más de lo mismo.

Me encantaría poder entrar en un grupo de investigación

Me temo que es un poco arrogante (¿ingenuo?) por parte de los gestores de la UJA llegar a creer que la motivación de los profesores pueda depender fundamentalmente de la gestión que ellos hacen y no de la vocación docente e investigadora de éstos. Agradezco en cualquier caso la posibilidad que se nos ofrece de dar nuestra opinión al respecto. Saludos cordiales.

MI grupo de investigación no hace nada como grupo

No formo parte de ningún grupo de investigación, ni tengo muy claro requisitos u opciones para formar parte de alguno de ellos aunque tengo un interés máximo. En este sentido estoy bastante desencantado con la Universidad de Jaén.

Si miro hacia adentro, estas son mis respuestas, pero cuando comparo con como están otros grupos entonces no se

Soy consciente de una falta de motivación e implicación personal debida a mi juicio, por un lado: por la decreciente implicación e interés de mi alumnado; por otro, por la creciente cantidad de tareas administrativas que hay que realizar (y que en muchos casos recae sobre el profesorado) para poner en marcha cualquier iniciativa o propuesta y finalmente porque, con frecuencia, me veo desbordada y sobrepasada por la cantidad de información que recibo a diario sobre la que, no ya es que no



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2020
DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO

X. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.

X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
76	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Departamento) y objetivos del contrato programa de los Departamentos.	18	36	70	114	114	42	394	4,57%	9,14%	17,77%	28,93%	28,93%	10,66%	15,34%	84,66%	3,77	1,16	4	4
77	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación, la participación y el perfeccionamiento, actualización e innovación en las actividades de mejora de las actividades docentes.	17	37	90	109	112	29	394	4,31%	9,39%	22,84%	27,66%	28,43%	7,36%	14,79%	85,21%	3,72	1,14	4	5
78	La gestión realizada en el Departamento en relación al profesorado.	14	20	49	110	193	8	394	3,55%	5,08%	12,44%	27,92%	48,98%	2,03%	8,81%	91,19%	4,16	1,07	5	5
TOTAL GENERAL		49	93	209	333	419	79	1182	4,15%	7,87%	17,68%	28,17%	35,45%	6,68%	12,87%	87,13%	3,89		4	

X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
79	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Centro) y objetivos de calidad de los títulos.	16	36	82	114	93	53	394	4,06%	9,14%	20,81%	28,93%	23,60%	13,45%	15,25%	84,75%	3,68	1,12	4	4
80	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación y la participación en las actividades de mejora de los planes de estudios.	18	42	82	111	93	48	394	4,57%	10,66%	20,81%	28,17%	23,60%	12,18%	17,34%	82,66%	3,63	1,15	4	4
81	La gestión realizada en la organización de las titulaciones y su impacto en el profesorado.	18	31	88	118	96	43	394	4,57%	7,87%	22,34%	29,95%	24,37%	10,91%	13,96%	86,04%	3,69	1,12	4	4
TOTAL GENERAL		52	109	252	343	282	144	1182	4,40%	9,22%	21,32%	29,02%	23,86%	12,18%	15,51%	84,49%	3,67		4	

X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
82	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad).	20	38	102	116	76	42	394	5,08%	9,64%	25,89%	29,44%	19,29%	10,66%	16,48%	83,52%	3,54	1,11	4	4
83	Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación e impulso de la cultura de la calidad y excelencia.	20	42	90	126	76	40	394	5,08%	10,66%	22,84%	31,98%	19,29%	10,15%	17,51%	82,49%	3,55	1,12	4	4
84	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación en las actividades de mejora de las actividades del profesorado.	20	51	113	106	75	29	394	5,08%	12,94%	28,68%	26,90%	19,04%	7,36%	19,45%	80,55%	3,45	1,13	3	3
85	Acciones de reconocimiento por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora.	27	77	108	84	59	39	394	6,85%	19,54%	27,41%	21,32%	14,97%	9,90%	29,30%	70,70%	3,20	1,18	3	3
86	Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de oportunidades, la equidad en la gestión y trato con el profesorado.	13	32	94	111	90	54	394	3,30%	8,12%	23,86%	28,17%	22,84%	13,71%	13,24%	86,76%	3,69	1,08	4	4
87	Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de género.	9	15	67	102	121	80	394	2,28%	3,81%	17,01%	25,89%	30,71%	20,30%	7,64%	92,36%	3,99	1,03	4	5
88	Valoración general de las políticas aplicadas y la gestión realizada sobre el profesorado.	18	46	114	119	68	29	394	4,57%	11,68%	28,93%	30,20%	17,26%	7,36%	17,53%	82,47%	3,47	1,08	4	4
TOTAL GENERAL		127	301	688	764	565	313	2758	4,60%	10,91%	24,95%	27,70%	20,49%	11,35%	17,51%	82,49%	3,55		4	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a la evaluación de la acción de liderazgo en el ámbito decano/a o director/a del centro:

Creo que se hace una labor muy buena pero hace falta más información a toda la escuela de lo que se hace y las decisiones que se toman, y favorecer la participación de personas pese a que discrepen abiertamente de muchas de las políticas que se llevan a cabo. Es más constructivo rodearse de opiniones diversas, pese a que luego se tome la decisión que se crea más acertada.

Está como en medio y a la vez más paralizado que otra cosa, el verdadero líder es el director de departamento aunque a veces creo que tenemos tantos jefes que no se sabe bien quien tiene la autoridad.

La actual Junta de Dirección de la Facultad de Humanidades es invisible.

La petición de datos e información necesarias para obtener la validación de las titulaciones me parece desproporcionada, poco útil para obtener información valiosa y siempre se necesita "para ayer", lo que indica falta de previsión.

Sugerencias/observaciones en relación a la evaluación de la acción de liderazgo en el ámbito director/a del departamento:

Ayer, mi departamento es demasiado grande (yo lo dividiría al menos en dos porque su gestión es muy complicada), nuestro director se deja la vida en esto y supongo que debe tener un nivel de estrés alto. Aún así, creo que lidera bien pero muy de tarea porque no le da tiempo a otra cosa, cada vez nos relacionamos menos y el bienestar psicológico es importante.

El contrato programa no es un incentivo real, valora muy poco el esfuerzo que se hace por parte del departamento y de todos los profesores. Debería de estar más ligado a la financiación de la Universidad. Desde la Universidad no se incentiva ni se motiva a mayor implicación y dedicación en investigación y docencia. El profesorado es el que desarrolla esas actitudes y acciones de motivación a nivel personal.

En cuanto a la gestión del departamento, entiendo que es una labor tremendamente complicada, por lo que no sé muy bien cómo valorar este aspecto, es por ello que lo dejo en un 3.

Insisto en que llevo poco tiempo y la comunicación en la presente situación es complicada.

La primera pregunta es incomprensible. Parte de la falsa percepción de que lo más importante en la gestión del departamento es alcanzar los objetivos del contrato programa. ¡Qué tendrá que ver con el liderazgo!

Muy contento con el Director

Sugerencias/observaciones en relación a la evaluación de la acción de liderazgo en el ámbito Equipo de dirección de la universidad:

La UJA debe seguir profundizando en su relación con la ciudad de Jaén a través de actividades culturales, cursos de extensión universitaria, sedes físicas en barrios históricos de Jaén y Linares, etc.

Considerar que, en situación de no presencialidad el profesorado pueda elegir impartir las sesiones desde casa o desde el despacho en lugar de obligar a que lo hagamos desde los establecimientos de la universidad. Debería ser una opción (y no una imposición) para que cada docente cumpliera con su obligación de la forma que le sea más conveniente y menos arriesgada.

Hay una buena cultura de dirección, pero liderar lo que se dice liderar en sentido completo, pues es complicado porque no hay una relación cercana. El BI está muy lejos.

Las preguntas se van haciendo cada vez más incomprensibles.

No hay estimulos, da igual quien trabaje mucho o poco, da igual los resultados objetivos obtenidos. Al final, la sensación es "rafé para todos/as". No se premia ni reconoce el esfuerzo. El sistema invita a dejar de implicarse.

Respecto a estas cuestiones, tiempo habría muy bien cómo responder, personalmente estoy totalmente volcado con mi función como profesor, me encanta y así no lo entiendo como un "trabajo". Si es cierto que al tener tanto peso la investigación en nuestro currículum y no formar parte de ningún proyecto de investigación ni similar, en ocasiones siento que el tiempo que invierto en los alumnos es tiempo perdido para "liberar" un futuro en la Universidad, lo que es cuanto menos, paradójico.

Se nota el cambio de actitud de la segunda etapa. La primera etapa fue más constructiva, dialogante, y se tomaron iniciativas decisivas. Se ha pasado a una etapa de cumplir con lo incluido en el programa, etc. y da la sensación de ser un poco inmóvil, a lo ya planificado. Está muy bien, pero el diálogo con personas con opiniones diversas enriquece, pese a que al final se haga lo mismo. En ocasiones parece que molesta la discrepancia, y se consigue que todo se convierta en un monólogo.

Solo puedo valorar los aspectos relacionados con el profesorado sustituto interino, que es el que conozco



Servicio de Planificación y Evaluación
OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2020

XI. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN.

	1	2	3	4	5	ns/hc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/hc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
89	11	18	61	129	129	46	394	2,79%	4,57%	15,48%	32,74%	32,74%	11,68%	8,33%	91,67%	4,00	1,02	4	4
90	31	42	103	107	77	34	394	7,87%	10,66%	26,14%	27,16%	19,54%	8,63%	20,28%	79,72%	3,44	1,19	4	4
91	19	37	95	111	86	46	394	4,82%	9,39%	24,11%	28,17%	21,83%	11,68%	16,09%	83,91%	3,60	1,13	4	4
92	26	38	92	121	92	24	394	6,60%	9,64%	23,60%	30,71%	23,33%	6,09%	17,30%	82,70%	3,58	1,17	4	4
93	24	25	90	132	101	22	394	6,09%	6,35%	22,84%	33,50%	25,63%	5,58%	13,17%	86,83%	3,70	1,13	4	4
94	14	17	61	156	130	16	394	3,55%	4,31%	15,48%	39,59%	32,99%	4,06%	8,20%	91,80%	3,98	1,01	4	4
TOTAL GENERAL	125	177	503	756	615	188	2364	5,29%	7,49%	21,28%	31,98%	26,02%	7,95%	13,88%	86,12%	3,72		4	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a la opinión general sobre la institución:

Actual es la misión de la Universidad? ¿En qué consiste la excelencia? ¿son cosas tan evidentes que no necesitan explicación? ¿Estas encuestas otreras son verdaderamente útiles? ¿por qué no se interereta la calidad a través de métodos cualitativos? ¿qué fue del Claustro como lugar para el tratar los grandes asuntos que afectan a la comunidad universitaria? ¿Qué modelo de gobernanza necesitamos?

Considero que la UJA impulsa adecuadamente la misión, visión y valores que tiene planteados en su plan estratégico pero, personalmente, no me identifico suficientemente con esa visión como para implicarme de un modo más proactivo.

De nuevo, no contesto al tercer ítem, porque no entiendo (por más que lo leo) qué se me está preguntando. En mi opinión, la redacción de los ítems debe ser mejorada para futuras encuestas, de manera que sea entendible y se pregunte por aspectos concretos.

En cuanto a estas cuestiones, me remito a lo que he indicado al inicio de la encuesta, cada vez me siento más desprotegido con respecto a alumnos problemáticos. Además el hecho de que sin investigación tarde o temprano no formaré parte de la UJA, me hace plantearme si merece la pena invertir tanto tiempo en el desarrollo de la asignatura más allá de dar mi horario de clases.

En general considero que los "planes de calidad y excelencia" - son autoreferenciales - han hecho que ambos conceptos pierdan su significado - consumen una gran cantidad de tiempo y recursos a todos los niveles de la universidad que estarían mejor empleados en trabajar en otras cuestiones.

La gestión de calidad está basada en tasa de éxito y tasa de rendimiento. No se consideran otros indicadores como el nivel de estudiantado que entra en las titulaciones, análisis de tasa de éxito cercano al 100% (¿por qué se considera esto excelente?).

La UJA debería saber definir y desarrollar su "sello propio" en un mundo (demasiado) cambiante, congeniando recursos y potencial de manera sostenible, motivadora y creativa, así como reconocer y "calibrar" los logros de una institución que ha mejorado sustancialmente, por encima de su tamaño y posición "natural" en el sistema universitario andaluz. La flexibilidad del voluntarismo y la implicación tiene un punto de inflexión que conviene no traspasar. Un proyecto a futuro de la UJA debería, insisto, "calibrar" los pasos dados h

La universidad genera un discurso, que se puede estar de acuerdo o no, que se puede matizar e incluso debatir, y práctica otras cosas. Qué prima, obviamente la práctica.

La Universidad NO fomenta valores de comportamiento ético. Este tema solo interesa desde el punto de vista teórico y sobre el papel.

La Universidad permite comportamientos nada éticos a PAS y al Profesorado. No es ético que se permita que el profesorado que vive fuera de Jaén acuda solamente 3 días a la UJA. No es ético que el PAS no atienda servicios porque no se cumple un requisito general, como por ejemplo no dar la llave maestra a nadie y cuando viene un comité externo de evaluación de un título no se da la llave maestra para mostrarles el Centro y se pone a nadie que no acompaña, claramente esto sería una excepción que hay que atender. Mi Dep No he valorado con alta puntuación si considero que la Universidad promueve la calidad y la excelencia como objetivo institucional porque en mi propia Área algún profesor ha actuado de forma no honesta, incurriendo incluso en delitos (varias veces), y aún a sabiendas de los hechos, la Universidad (como institución) no ha hecho nada al respecto, ni una amonestación, ninguna consecuencia. Así no se puede promover la calidad y la excelencia si no la exiges a tus propios trabajadores; el mensaje para el resto es deprimente y des

Solo tengo una queja en este apartado. La institución, en general, fomenta la ética pero también sabe quien no lo hace bien y no pasa nada, siguen haciéndolo mal y al final eso se ve y desmotiva.



Servicio de Planificación y Evaluación
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2020
 OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA

XII. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA.

		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
96	Considera que las preguntas de la encuesta son adecuadas para conocer el clima laboral del profesorado	19	35	111	148	64	17	394	4,82%	8,88%	28,17%	37,56%	16,24%	4,31%	14,32%	85,68%	3,54	1,04	4	4

Observaciones

¿Se puede contestar a tanta generalidad y sacar alguna conclusión?
 Creo que algunas preguntas indagan sobre si "existe la posibilidad" de determinadas cuestiones (por poner solo un ejemplo, en el bloque sobre participación) pero no sobre el grado de satisfacción que sentimos con la participación efectiva que de hecho se da (o no) por parte de la comunidad universitaria. Creo que además, habría que profundizar más en el clima laboral del profesorado y no tanto en la percepción que tenemos sobre el desempeño de funciones de los departamentos, centros y equipo de gobierno.
 Creo que los problemas fundamentales del clima entre el profesorado se generan por actitudes individuales tóxicas y falta de corporativismo docente de un porcentaje del profesorado, que aunque es mínimo, hace daño. También la falta de implicación y trabajo, muchas veces de este mismo profesorado, implica que el resto tenga que asumir mayores responsabilidades. Creo que se deben articular acciones destinadas a mejorar esto y adoptar medidas de control para evitar la relajación de ciertos docentes, puesto que amp
 Creo que también se debería haber preguntado por las relaciones dentro de las áreas y los departamentos
 Demasiado extensa. Cansancio del entrevistado, lo que ocasiona falta de interés e implicación en la última parte del cuestionario.
 El cuestionario es demasiado largo y probablemente la tasa de respuesta sea baja
 Es general mi visión en los distintos aspectos que afectan a la Universidad considero que son adecuados.
 Encuesta excesivamente larga. Sugiero incluir cuántas páginas faltan para concluir. La redacción de los ítems a veces es poco clara.
 Encuesta muy extensa lo cual seguramente reduce la amplitud de la muestra.
 Enhorabuena por la encuesta, la cual deja "escanear", de arriba abajo, desde los cimientos hasta la cúspide, las personas, los grupos, la institución y el marco educativo/legislativo en el que esta se inscribe.
 Es larguísimaaaaa... por favor, plantearla de otra manera. He estado a punto de dejarla en varias ocasiones... sé lo importante que es contestarla pero ya os digo que una y no más... por favor, replantearla. Gracias
 Es una encuesta "enterrescorador"
 Es una encuesta insorportable.
 Espero que esta encuesta sirva para algo.
 Existen otros aspectos importantes que tienen que ver con la vida universitaria y la creación de un sentido de "comunidad". También tengo la percepción de haber ido derivando mi carga de trabajo hacia actividades meramente administrativas y de gestión, debilitando las relativas a docencia e investigación.
 Hay aspectos "más cercanos" que no se tratan en la encuesta y que resultan más determinantes sobre el clima laboral de cada uno, aunque también entiendo que no es fácil implementarlos en la encuesta.
 Hay demasiadas preguntas, lo que puede desanimar a su cumplimentación. Algunas preguntas son difíciles de seguir y saber a qué se refieren exactamente. En los departamentos pequeños, las preguntas del principio hacen que el anonimato sea complicado de asegurar.
 Hay mucha pregunta, que solo podría ser respondida de forma correcta por alguien que forme parte de organismos internos de la UJA, dado que así conocería mejor la existencia de los planes de liderazgo, calidad, transparencia, equidad en género...
 Hay muchas preguntas poco claras
 He echado en falta preguntas acerca del clima laboral / relaciones entre profesorado dentro de los departamentos; es decir, relaciones "entre iguales". Lo mejor de la encuesta considero que es el apartado de observaciones.
 La encuesta es demasiado larga y en ciertos momentos provoca cansancio seguir haciéndola, además hay muchas cuestiones que personalmente desconozco y sobre las que aún no puedo opinar.
 La encuesta es excesivamente larga
 La encuesta es larga y tediosa. Entiendo que el personal no la haga pues me está llevando más de media hora hacerla y creo que los compañeros abandonan antes de terminarla.
 La encuesta es muy larga. 23 minutos en responder y una encuesta me parece demasiado.
 Mi baja sintonía con este tipo de elementos de evaluación es que tratan de valorar con un instrumento descriptivo problemas de valoración, mientras las encuestas no se acompañen de otros metodologías, entrevistas, grupos de discusión, poco se podrá concluir. Y aunque sean tan largas como está no sabrán realmente lo que ocurre bajo sus pies, tendrán datos e indicadores, en definitiva sabrán, pero no conocerán. Un buen ejemplo de ello es que obviamente dan valor a palabras como libertad, calidad o transparencia, a MUCHAS DE LAS PREGUNTAS NO ESTÁN RELACIONADAS CON LA MOTIVACIÓN. HABRÍA QUE VER SI LA UNIVERSIDAD ATIENDE LAS NECESIDADES DE SU PROFESORADO Y VER LO QUE NECESITAN. EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE COVID, NO SE HA TENIDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DEL PROFESORADO. HE SENTIDO QUE LA UNIVERSIDAD NO SE PREOCUPABA POR SU PERSONAL. HAY QUE ELIMINAR BUROCRACIA.
 Muchas preguntas tienen una redacción descuidada, cuando no incomprensible. Brillan por su ausencia la calidad y la excelencia. Resulta descorazonador tener que enfrentarse a una tarea de este tipo y creo que solo los muy comprometidos con su trabajo serán capaces de llegar al final. Agradezco en cualquier caso el esfuerzo realizado. Saludos cordiales.
 Muchos de los resultados de la encuesta no deberían contemplar cuando se realiza el departamento al que pertenece el profesorado o si es hombre/mujer o categoría. Quizás debería desglosarse los aspectos asociados a aspectos de la globalidad o la escuela y los del departamento, si es que es necesario tener información que identifique tantos aspectos del profesor. Por un lado se pierde el anonimato, al ser tantas las categorías que tenemos etc, y por otro lado, ya en la anterior se notó que en aquellos departamentos que c
 No es un estudio de clima sino de satisfacción. Muchas preguntas no están bien redactadas. Hay preguntas dew respuesta SI/NO con opciones de respuesta libre de satisfacción. El apartado de liderazgo no evalúa liderazgo.
 Por lo general, las preguntas son adecuadas, pero creo que sobran las que tienen que ver con la misión, la visión y los valores de la UJA. Primero porque no mucha gente conoce cuál es la misión, la visión y los valores; y, en segundo lugar, porque no veo la relación entre que se respeten/fomenten estos parámetros y el que el PDI se sienta más o menos valorado, motivado o cómodo en su puesto de trabajo.
 Spongo que la encuesta dará una idea global sobre el clima laboral. Pero un aspecto que debe ser mejorado es la redacción de los ítems. Muchos de ellos son demasiado vagos y poco concretos. En algunos casos, ha habido ítems en los que no he sabido qué se me preguntaba en concreto. También la encuesta me ha parecido larga en exceso.