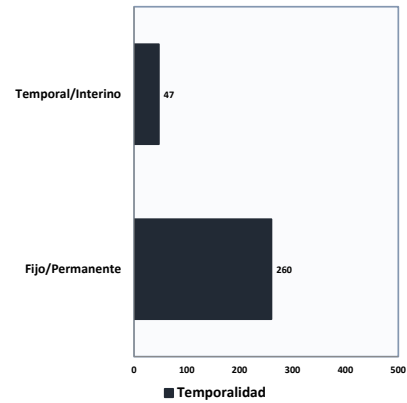




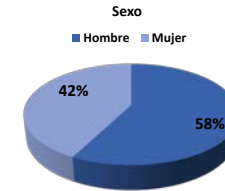
Nº encuestas recibidas	307
Tasa de respuesta	60,55%

### DATOS DE SEGMENTACIÓN

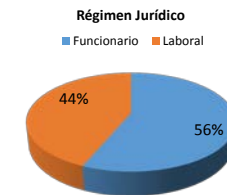
Temporalidad	
Fijo/Permanente	260
Temporal/Interino	47



Sexo	
Hombre	177
Mujer	130

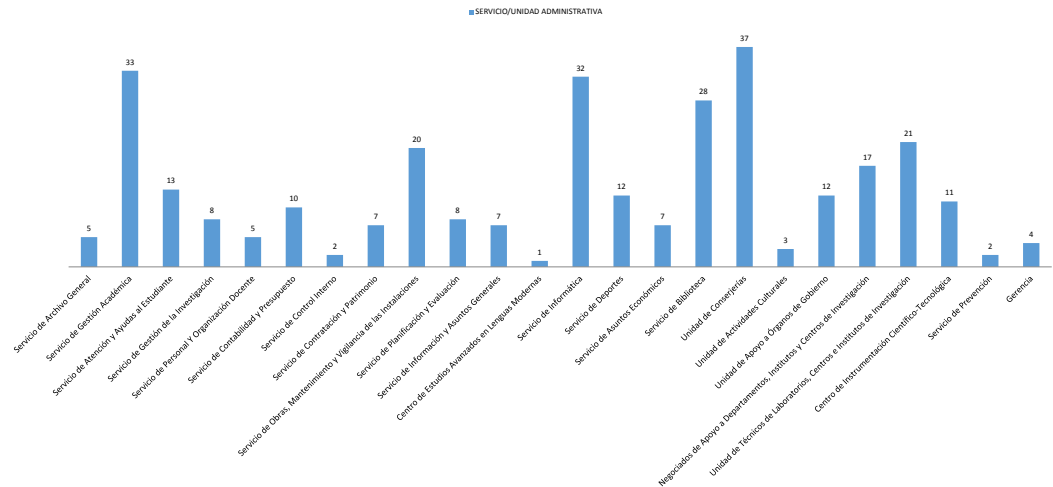


Régimen Jurídico	
Funcionario	173
Laboral	134



SERVICIO/UNIDAD ADMINISTRATIVA	nº	SERVICIO/UNIDAD ADMINISTRATIVA	nº
Servicio de Archivo General	5	Servicio de Informática	32
Servicio de Gestión Académica	33	Servicio de Deportes	12
Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante	13	Servicio de Asuntos Económicos	7
Servicio de Gestión de la Investigación	8	Servicio de Biblioteca	28
Servicio de Personal Y Organización Docente	5	Unidad de Conserjerías	37
Servicio de Contabilidad y Presupuesto	10	Unidad de Actividades Culturales	3
Servicio de Control Interno	2	Unidad de Apoyo a Organos de Gobierno	12
Servicio de Contratación y Patrimonio	7	Negociados de Apoyo a Departamentos	17
Servicio de Obras, Mantenimiento y Vigilancia de las	20	Unidad de Técnicos de Laboratorios, Centros e	21
Servicio de Planificación y Evaluación	8	Centro de Instrumentación Científico-	11
Servicio de Información y Asuntos Generales	7	Servicio de Prevención	2
Centro de Estudios Avanzados en Lenguas Modernas	1	Gerencia	4

### SERVICIO/UNIDAD ADMINISTRATIVA



	FRECUENCIAS ABSOLUTAS							FRECUENCIAS RELATIVAS							FRECUENCIAS POR NIVEL DE SATISFACCIÓN		MEDIDAS ESTADÍSTICAS			
	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	
<b>1. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.</b>																				
1	14	26	56	130	64	3	293	4,78%	8,87%	19,11%	44,37%	21,84%	1,02%	13,79%	86,21%	3,70	1,06	4	4	
2	11	27	72	125	52	5	292	3,77%	9,25%	24,66%	42,81%	17,81%	1,71%	13,24%	86,76%	3,63	1,01	4	4	
3	10	20	59	139	62	3	293	3,41%	6,83%	20,14%	47,44%	21,16%	1,02%	10,34%	89,66%	3,77	,98	4	4	
4	19	36	85	97	54	2	293	6,48%	12,29%	29,01%	33,11%	18,43%	0,68%	18,90%	81,10%	3,45	1,12	4	4	
5	13	27	62	117	73	1	293	4,44%	9,22%	21,16%	39,93%	24,91%	0,34%	13,70%	86,30%	3,72	1,08	4	4	
6	5	23	62	134	66	3	293	1,71%	7,85%	21,16%	45,73%	22,53%	1,02%	9,66%	90,34%	3,80	,94	4	4	
7	20	47	87	103	33	3	293	6,83%	16,04%	29,69%	35,15%	11,26%	1,02%	23,10%	76,90%	3,28	1,08	3	4	
<b>Total Bloque 1. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO</b>																				
	92	206	483	845	404	20	2050	4,49%	10,05%	23,56%	41,22%	19,71%	0,98%	14,68%	85,32%	3,62		4		
<b>2. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.</b>																				
8	10	49	90	110	23	8	290	3,45%	16,90%	31,03%	37,93%	7,93%	2,76%	20,92%	79,08%	3,31	,97	3	4	
9	23	36	64	114	51	2	290	7,93%	12,41%	22,07%	39,31%	17,59%	0,69%	20,49%	79,51%	3,47	1,16	4	4	
10	3	13	54	152	67	1	290	1,03%	4,48%	18,62%	52,41%	23,10%	0,34%	5,54%	94,46%	3,92	,83	4	4	
11	5	13	49	147	73	3	290	1,72%	4,48%	16,90%	50,69%	25,17%	1,03%	6,27%	93,73%	3,94	,87	4	4	
12	5	19	38	145	81	2	290	1,72%	6,55%	13,10%	50,00%	27,93%	0,69%	8,33%	91,67%	3,97	,91	4	4	
<b>Total Bloque 2. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO</b>																				
	46	130	295	668	295	16	1450	3,17%	8,97%	20,34%	46,07%	20,34%	1,10%	12,27%	87,73%	3,72		4		
<b>3. PARTICIPACIÓN.</b>																				
13	21	31	94	91	43	9	289	7,27%	10,73%	32,53%	31,49%	14,88%	3,11%	18,57%	81,43%	3,37	1,10	3	3	
14	24	39	91	92	37	6	289	8,30%	13,49%	31,49%	31,83%	12,80%	2,08%	22,26%	77,74%	3,28	1,12	3	4	
15	12	28	68	110	66	5	289	4,15%	9,69%	23,53%	38,06%	22,84%	1,73%	14,08%	85,92%	3,67	1,07	4	4	
<b>Total Bloque 3. PARTICIPACIÓN</b>																				
	57	98	253	293	146	20	867	6,57%	11,30%	29,18%	33,79%	16,84%	2,31%	18,30%	81,70%	3,44		3		
<b>4. FORMACIÓN/EVALUACIÓN.</b>																				
16	12	31	78	117	45	5	288	4,17%	10,76%	27,08%	40,63%	15,63%	1,74%	15,19%	84,81%	3,54	1,02	4	4	
17	12	37	94	106	36	3	288	4,17%	12,85%	32,64%	36,81%	12,50%	1,04%	17,19%	82,81%	3,41	1,01	3	4	
18	30	63	98	77	13	7	288	10,42%	21,88%	34,03%	26,74%	4,51%	2,43%	33,10%	66,90%	2,93	1,05	3	3	
19	21	59	112	69	25	2	288	7,29%	20,49%	38,89%	23,96%	8,68%	0,69%	27,97%	72,03%	3,06	1,04	3	3	
20	8	20	93	129	25	13	288	2,78%	6,94%	32,29%	44,79%	8,68%	4,51%	10,18%	89,82%	3,52	,87	4	4	
21	9	34	94	119	21	11	288	3,13%	11,81%	32,64%	41,32%	7,29%	3,82%	15,52%	84,48%	3,39	,91	4	4	
22	18	51	100	73	4	42	288	6,25%	17,71%	34,72%	25,35%	1,39%	14,58%	28,05%	71,95%	2,98	,93	3	3	
<b>Total Bloque 4. FORMACIÓN / EVALUACIÓN</b>																				
	110	295	669	690	169	83	2016	5,46%	14,63%	33,18%	34,23%	8,38%	4,12%	20,95%	79,05%	3,26		3		
<b>5. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO.</b>																				
23	11	20	68	125	56	6	286	3,85%	6,99%	23,78%	43,71%	19,58%	2,10%	11,07%	88,93%	3,70	1,00	4	4	
24	12	16	63	132	57	6	286	4,20%	5,59%	22,03%	46,15%	19,93%	2,10%	10,00%	90,00%	3,74	,99	4	4	
<b>Total Bloque 5. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO</b>																				
	23	36	131	257	113	12	572	4,02%	6,29%	22,90%	44,93%	19,76%	2,10%	10,54%	89,46%	3,72		4		
<b>6. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.</b>																				
25	12	19	89	120	41	5	286	4,20%	6,64%	31,12%	41,96%	14,34%	1,75%	11,03%	88,97%	3,57	,97	4	4	
26	13	14	75	136	44	4	286	4,55%	4,90%	26,22%	47,55%	15,38%	1,40%	9,57%	90,43%	3,65	,96	4	4	
27	16	16	62	116	70	6	286	5,59%	5,59%	21,68%	40,56%	24,48%	2,10%	11,43%	88,57%	3,74	1,07	4	4	
28	9	16	56	128	74	3	286	3,15%	5,59%	19,58%	44,76%	25,87%	1,05%	8,83%	91,17%	3,86	,98	4	4	
29	10	24	108	110	24	10	286	3,50%	8,39%	37,76%	38,46%	8,39%	3,50%	12,32%	87,68%	3,41	,90	3	4	
<b>Total Bloque 6. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO</b>																				
	60	89	390	610	253	28	1430	4,20%	6,22%	27,27%	42,66%	17,69%	1,96%	10,63%	89,37%	3,65		4		
<b>7. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.</b>																				
30	66	86	67	35	11	21	286	23,08%	30,07%	23,43%	12,24%	3,85%	7,34%	57,36%	42,64%	2,39	1,12	2	2	
31	66	86	71	40	10	13	286	23,08%	30,07%	24,83%	13,99%	3,50%	4,55%	55,68%	44,32%	2,42	1,12	2	2	
32	45	72	82	51	21	15	286	15,73%	25,17%	28,67%	17,83%	7,34%	5,24%	43,17%	56,83%	2,75	1,17	3	3	
33	68	74	70	43	12	19	286	23,78%	25,87%	24,48%	15,03%	4,20%	6,64%	53,18%	46,82%	2,46	1,16	2	2	
34	33	24	57	94	35	43	286	11,54%	8,39%	19,93%	32,87%	12,24%	15,03%	23,46%	76,54%	3,30	1,23	4	4	
<b>Total Bloque 7. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA</b>																				
	278	342	347	263	89	111	1430	19,44%	23,92%	24,27%	18,39%	6,22%	7,76%	47,01%	52,99%	2,66		2		
<b>8. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS</b>																				
35	17	34	100	100	27	5	283	6,01%	12,01%	35,34%	35,34%	9,54%	1,77%	18,35%	81,65%	3,31	1,01	3	3	
36	25	56	92	67	21	22	283	8,83%	19,79%	32,51%	23,67%	7,42%	7,77%	31,03%	68,97%	3,01	1,09	3	3	
37	18	36	71	90	33	45	283	6,36%	12,72%	25,09%	28,27%	13,66%	15,90%	22,60%	77,40%	3,31	1,13	3	4	
38	38	44	97	64	30	10	283	13,43%	15,55%	24,28%	22,61%	10,60%	3,53%	30,04%	69,96%	3,01	1,16	3	3	
39	48	61	91	48	17	18	283	16,96%	21,55%	32,16%	16,96%	6,01%	6,36%	41,13%	58,87%	2,72	1,15	3	3	
40	19	42	85	90	33	14	283	6,71%	14,84%	30,04%	31,80%	11,66%	4,95%	22,68%	77,32%	3,28	1,09	3	4	
41	1	9	28	143	98	4	283	0,35%	3,18%	9,89%	50,53%	34,63%	1,41%	3,58%	96,42%	4,18	,76	4	4	
42	9	12	33	135	90	4	283	3,18%	4,24%	11,66%	47,70%	31,80%	1,41%	7,53%	92,47%	4,02	,95	4	4	
<b>Total Bloque 8. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS</b>																				
	175	294	597	727	349	122	2264	7,73%	12,99%	26,37%	32,11%	15,42%	5,39%	21,90%	78,10%	3,36		3		
<b>9. VALORACIÓN GENERAL</b>																				
43	11	20	96	128	23	4	282	3,90%	7,09%	34,04%	45,39%	8,16%	1,42%	11,15%	88,85%	3,47	,89	4	4	
44	11	37	102	103	26	3	282	3,90%	13,12%	36,17%	36,52%	9,22%	1,06%	17,20%	82,80%	3,34	,96	3	4	
45	4	14	45	136	81	2	282	1,42%	4,96%	15,96%	48,23%	28,72%	0,71%	6,43%	93,57%	3,99	,88	4	4	
46	3	7	43	119	108	2	282	1,06%	2,48%	15,25%	42,20%	38,30%	0,71%	3,57%	96,43%	4,15	,85	4	4	
47	8	23	74	132	34	11	282	2,84%	8,16%	26,24%	46,81%	12,06%	3,90%	11,44%	88,56%	3,59	,92	4	4	
<b>Total Bloque 9. VALORACIÓN GENERAL</b>																				
	37	101	360	618	272	22	1410	2,62%	7,16%	25,53%	43,83%	19,29%	1,56%	9,94%	90,06%	3,87		4		
<b>10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO DEL MÁXIMO RESPONSABLE DEL SERVICIO/UNIDAD.</b>																				
48	16	14	76	78	25	12	221	7,24%	6,33%	34,39%	35,29%	11,31%	5,43%	14,35%	85,65%	3,39	1,04	3	4	
49	15	17	57	80	40	12	221	6,79%	7,69%	25,79%	36,20%	18,10%	5,43%	15,31%	84,69%	3,59	1,11	4	4	

50	Prácticas y métodos de organización y distribución del trabajo en el Servicio/Unidad para garantizar la eficacia en la prestación del servicio	14	30	63	83	20	11	221	6,33%	13,57%	28,51%	37,56%	9,05%	4,98%	20,95%	79,05%	3,31	1,05	3	4
51	Actitudes en la comunicación (accesibilidad, escucha activa, valoración de las sugerencias propuestas, capacidad expositiva, transmisión de conocimiento).	14	18	60	78	44	7	221	6,33%	8,14%	27,15%	35,29%	19,91%	3,17%	14,95%	85,05%	3,56	1,11	4	4
52	Actitudes y acciones para delegar y facilitar la autonomía y responsabilidad en el desarrollo del trabajo	13	14	59	83	41	11	221	5,88%	6,33%	26,70%	37,56%	18,55%	4,98%	12,86%	87,14%	3,60	1,07	4	4
53	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación en las actividades de mejora de los equipos y de las personas.	11	17	66	80	36	11	221	4,98%	7,69%	29,86%	36,20%	16,29%	4,98%	13,33%	86,67%	3,54	1,04	4	4
54	Actitudes y acciones para impulsar el trabajo en equipo en el Servicio/Unidad	12	21	70	75	31	12	221	5,43%	9,50%	31,67%	33,94%	14,03%	5,43%	15,79%	84,21%	3,44	1,05	4	4
55	Actitudes y acciones para impulsar la creatividad y la innovación en los procesos y en los servicios prestados	15	22	73	74	25	12	221	6,79%	9,95%	33,03%	33,48%	11,31%	5,43%	17,70%	82,30%	3,34	1,05	3	4
56	Prácticas y acciones para impulsar, apoyar y facilitar la participación de las personas en la formación	14	16	64	84	31	12	221	6,33%	7,24%	28,96%	38,01%	14,03%	5,43%	14,35%	85,65%	3,49	1,05	4	4
57	Acciones de reconocimiento interno por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora del Servicio/Unidad	14	27	71	68	30	11	221	6,33%	12,22%	32,13%	30,77%	13,57%	4,98%	19,52%	80,48%	3,35	1,08	3	3
58	Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de oportunidades, la equidad en la gestión y trato con las personas del Servicio/Unidad	15	25	61	77	28	15	221	6,79%	11,31%	27,60%	34,84%	12,67%	6,79%	19,42%	80,58%	3,38	1,09	4	4
<b>Total Bloque 10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO DEL MÁXIMO RESPONSABLE DEL SERVICIO / UNIDAD</b>		153	221	720	860	351	126	2431	6,29%	9,09%	29,62%	35,38%	14,44%	5,18%	16,23%	83,77%	3,45		4	

10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DE LA COORDINACIÓN DE LA CALIDAD EN SU UNIDAD.		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
59	Prácticas de comunicación al personal de la Unidad en materia de calidad (sobre desarrollo de programas, proyectos, instrucciones de la Dirección).	0	7	10	22	7	3	49	0,00%	14,29%	20,41%	44,90%	14,29%	6,12%	15,22%	84,78%	3,63	,93	4	4
60	Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación de la cultura de la calidad y excelencia en la Unidad.	0	3	14	22	8	2	49	0,00%	6,12%	28,57%	44,90%	16,33%	4,08%	6,38%	93,62%	3,74	,82	4	4
61	Prácticas y métodos de organización y coordinación de la actividad que desarrolla la Unidad en materia de calidad (desarrollo de programas, proyectos y sistemas de gestión).	1	2	16	22	6	2	49	2,04%	4,08%	32,65%	44,90%	12,24%	4,08%	6,38%	93,62%	3,64	,85	4	4
62	Actitudes y acciones para impulsar la participación de las personas y los equipos de trabajo de la Unidad en materia de calidad (desarrollo de programas, proyectos y sistemas de gestión).	1	4	14	19	8	3	49	2,04%	8,16%	28,57%	38,78%	16,33%	6,12%	10,87%	89,13%	3,63	,95	4	4
63	Prácticas y métodos de organización, coordinación y comunicación de la documentación generada por la Unidad en materia de calidad (desarrollo de programas, proyectos y sistemas de gestión, informes, memorias de seguimiento).	1	5	15	19	7	2	49	2,04%	10,20%	30,61%	38,78%	14,29%	4,08%	12,77%	87,23%	3,55	,95	4	4
<b>Total Bloque 10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DE LA COORDINACIÓN DE LA CALIDAD EN SU UNIDAD</b>		3	21	69	104	36	12	245	1,22%	8,57%	28,16%	42,45%	14,69%	4,90%	10,30%	89,70%	3,64		4	

11. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN Y EL SERVICIO/UNIDAD.		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	Considera que los objetivos de su Servicio/Unidad están alineados con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.	1	14	59	119	60	18	271	0,37%	5,17%	21,77%	43,91%	22,14%	6,64%	5,93%	94,07%	3,88	,84	4	4
65	Considera que en su Servicio/Unidad está implantada la orientación al cliente (prestar un servicio de calidad a los usuarios).	4	9	41	121	93	3	271	1,48%	3,32%	15,13%	44,65%	34,32%	1,11%	4,85%	95,15%	4,08	,87	4	4
66	Considera que el sistema de gestión de calidad aplicado en su Servicio/Unidad está contribuyendo a la mejora continua en la prestación de servicios.	6	19	67	111	60	8	271	2,21%	7,01%	24,72%	40,96%	22,14%	2,95%	9,51%	90,49%	3,76	,96	4	4
67	Considera que el Gobierno y la Dirección de la Universidad impulsa la consecución de la misión, misión, valores y las estrategias.	6	29	69	128	30	20	282	2,13%	10,28%	24,47%	45,39%	10,64%	7,09%	13,36%	86,64%	3,56	,91	4	4
68	Considera que en la Universidad se promueve la calidad y la excelencia como objetivo institucional.	6	21	65	121	59	10	282	2,13%	7,45%	23,05%	42,91%	20,92%	3,55%	9,93%	90,07%	3,76	,95	4	4
69	Considera que en la Universidad se fomentan valores de comportamiento ético y de transparencia y se actúa conforme a estos.	12	32	76	113	31	18	282	4,26%	11,35%	26,95%	40,07%	10,99%	6,38%	16,67%	83,33%	3,45	1,00	4	4
70	Considera que en la Universidad se desarrollan actitudes, valores y actuaciones de responsabilidad social (protección del medio ambiente, seguridad y prevención, accesibilidad e igualdad).	3	17	73	126	51	12	282	1,06%	6,03%	25,89%	44,68%	18,09%	4,26%	7,41%	92,59%	3,76	,87	4	4
<b>Total Bloque 11. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN Y EL SERVICIO / UNIDAD</b>		38	141	450	839	384	89	1941	1,96%	7,26%	23,18%	43,23%	19,78%	4,59%	9,67%	90,33%	3,75		4	

12. 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
71	Considera que las preguntas de la encuesta son adecuadas para conocer la percepción de la satisfacción de las personas (respecto al apartado 1 "Cuestionario de satisfacción").	5	23	107	111	18	12	276	1,81%	8,33%	38,77%	40,22%	6,52%	4,35%	10,61%	89,39%	3,43	,82	4	4

### Se redactan, literalmente, los comentarios sobre condiciones a mejorar

Dependencias.  
El equipo humano que conforma el servicio se ha implicado en la mejora de la infraestructura de taller y su distribución y equipamiento para mejorar la ergonomía de trabajo y aumentar así el rendimiento a efectos "administrativos" de gestión de partes de trabajo.

EL PROGRAMA UNIVERSITAS XXI ECONÓMICO FUNCIONA DE MANERA LENTA Y CON MUCHO ERRORES

En cuanto a las condiciones físicas del lugar de trabajo, la ventilación y la luminosidad (en cuanto a luz natural) no son las más adecuadas para el desarrollo laboral.

en la pregunta 9, la respuesta depende del edificio

Existe mucha contaminación acústica: teléfonos en manos libres, visitas continuadas, reuniones despachos sin cerrar puertas, reparto de instrucciones a viva voz...

HAN TARDADO MÁS DE 10 AÑOS EN HACER UN RENOVE DE LOS EQUIPOS INFORMÁTICOS CUANDO ES UN INSTRUMENTO QUE UTILIZAMOS 7 HORAS AL DÍA. EN NUESTRO EDIFICIO NO PONEN CALEFACCION NI AIRE EN LOS PASILLOS POR LO QUE EL CLIMA FUERA DEL DESPACHO ES INACEPTABLE

hay que revisar en RPT que los técnicos de laboratorio no vengam con jornada M y T. eso no está de acuerdo con la conciliación de la vida familiar.

Las condiciones de los puestos de trabajo del Servicio de Ingeniería no son adecuadas. Y la construcción del nuevo edificio continúa retrasándose. La evaluación de riesgos psicosociales se realizó en noviembre del 2016, pero 7 meses más tarde, aún no se ha emitido el informe correspondiente. Cuando medida propuesta en el mismo perderá el efecto al cabo de 7 meses de análisis

las condiciones físicas del laboratorio para la realización de prácticas son buenas, el despacho y el ordenador con el que se me ha dotado, buenos, el inconveniente está en que este equipamiento esta dentro del laboratorio. Así aunque no haya practicas siempre estoy en el laboratorio, respirando el ambiente de los reactivos, residuos y olores que salen por las tuberías de otros laboratorios.

Las dependencias compartidas traen problemas de diferencias de criterio sobre climatización y ruido

LAS INDICADAS EN OCASIONES ANTERIORES Y QUE LLEVAN MAS DE 10 años sin solucionar. Riesgo termico y visual por corrientes de Aire al estar ubicados los puestos de trabajo en zonas de pasio y con excasa iluminación.

las quejas sobre la ventilación en biblioteca son abundantes.

Los caprichos de diseño no hacen funcionales las instalaciones de la universidad en algunos casos.

Los temas relacionados con las medidas de emergencias o primeros auxilios, incluyendo el desfibrilador, suelen olvidarse y sería bueno recordar de tiempo en tiempo para fijar el aprendizaje

Nivel de ruido y la dificultad para acordar las condiciones de temperatura por el elevado número de personas que comparten espacio.

no existe

Pésima ventilación y mala temperatura en la biblioteca (todo el año)

renovación de equipos de aire acondicionado ruidosos y obsoletos.

Respecto a la pregunta 9 el personal de conserjerías cambia con frecuencia de puesto de trabajo (edificio) y algunas conserjerías son pequeñas, tienen escasa visibilidad y/o tienen una ventanilla de atención al público inadecuada.

Sala de trabajo reducida y compartida con 5 personas más. Esto provoca incomodidad, ruidos y falta de concentración. La climatización tampoco es buena al estar en una sala compartida.

### Se redactan, literalmente, los comentarios en relación al cuestionario de satisfacción

Detecto un grado de desmotivación en general en el PAS, agravado especialmente por el inicio de la negociación de la RPT, metodología seguida y primera propuesta de Gerencia. No identifico mejoras destacables en ningún aspecto de la gestión del personal de administración y servicios con este equipo Gerencial

El colectivo de técnicos de laboratorio es muy importante por su implicación e influencia en el desarrollo de la docencia práctica. Debe estar mejor considerado.

El que está poco motivado no incide en la implicación que como empleado público le debo a los ciudadanos y a la institución. Soy un empleado leal a la UJA por convicción, aunque muy a menudo me siento ajeno a ella, mejor dicho: me hagan sentir ajeno a ella.

EN CUANTO A LA MOTIVACIÓN ME DESMOTIVA: UNA GERENCIA QUE DISCRIMINA AL PAS RESPECTO AL PDI EN CUANTO A CONTROL Y ASISTENCIA, RENOVACIÓN DE EQUIPOS, Y NO TOMARNOS EN CUENTA A LA HORA DE NEGOCIAR CUALQUIER ASPECTO DE NUESTRO RPT, ASCENSO.

la implicación y motivación personal para con la universidad es superior al grado de satisfacción que se obtiene

Me gusta mi profesión, y sinceramente, no he encontrado en los años que llevo ejerciendo en el mundo laboral, otra empresa como la UNIVERSIDAD DE JAÉN que te permita hacerte valer como persona y profesional.

Reitero mi petición de que el personal de la Oficina de Proyectos Internacionales esté altamente formado en inglés para poder hacer una distribución equitativa de las tareas. Muchas gracias.

SOY INTERIN@, HAGO MI TRABAJO DE MANERA EXCELENTE, Y ESO ME LO RECONOCEN SOLAMENTE LOS USUARIOS. NINGÚN RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LA UJA.

1077 1997 4871 6885 2879 673 18382  
5,86% 10,86% 26,50% 37,46% 15,66% 3,66%

### Se redactan, literalmente, los comentarios en relación a la acción de liderazgo

La percepción es que la acción de liderazgo hace lo que puede frente a las grandes demandas de la Universidad a nuestro Servicio

Mis líderes son varios por lo que no indico 5 ya que hay de todo.

poca empatía

Ser un magnífico profesional no implica ser necesariamente un buen líder de grupo, y al contrario. No sé porqué se empecinan en que para ascender en la escala siempre hay que demostrar los conocimientos técnicos de la materia a examinar y luego no se contempla para nada el valor de

### Se redactan, literalmente, los comentarios en relación a las sugerencias y mejora de la encuesta

Creo que es muy difícil hacer una encuesta que cubra las circunstancias de los diferentes colectivos de la universidad, por ello algunas secciones son superfluas o deberían plantearse de otra forma para reflejar la realidad de mi unidad.

Desconfío de la encuesta. En la anterior rellene los apartados con mucho interés y me decepciono bastante. No confío en la confidencialidad de los resultados. En la anterior pude ponerle nombre a compañeros en muchos comentarios que creo que no estaban pensados para publicarse

Habría que analizar que es una buena encuesta. Con sinceridad las que nos hacen no me parecen adecuadas para obtener unos resultados relevantes, en mi opinión están dirigidas a unos objetivos predeterminados.

Hasta dónde yo sé, los resultados de las anteriores encuestas se han incorporado al Sistema de Gestión de la Calidad de los Servicios y Unidades administrativas a efectos de indicadores y obtención del certificado ISO9001, pero nunca se han desarrollado acciones de mejora basadas en los resultados de estas encuestas que ayuden a mejorar el clima laboral

He echado en falta alguna pregunta en relación a la situación de en la que se encuentra el personal interino en esta Universidad: situación de incertidumbre laboral y personal, reconocimiento del trabajo realizado, formación complementaria para la estabilización del puesto, por ejemplo.

Me falta por ejemplo esta pregunta: Considera usted que el numero de personas con las que cuenta su unidad o servicio es el adecuado para el cargo de trabajo que tiene?

Me gustaría que se hubiese quedado una copia en algún lugar accesible para luego consultarla a posteriori. Sobre todo para tener la referencia de que algo no haya caído en saco roto.

no se ha preguntado sobre mi superior inmediato, que tiene muchísimo que mejorar.

Pienso que deberían de hacernos preguntas con respuestas abiertas (a rellenar) sobre las mejoras que cada uno piensa que se pueden realizar. Lo mismo alguien aporta algo original a tener en cuenta.

Un jefe de Unidad también debería poder opinar sobre el liderazgo de su superior.

## Se redactan, literalmente, los comentarios en relación a la coordinación de la calidad en la Unidad

Ésta es la única unidad de la UJA donde están implicados todos sus miembros. La calidad se ha desarrollado a partir del trabajo de todos.

**TODO EL PROCESO DE CALIDAD SE HA LLEVADO A CABO POR PERSONAL DE LA UNIDAD, NO COMO EN LOS SERVICIOS QUE HA SIDO DESARROLLADO POR EL "JEFE".**

## Se redactan, literalmente, los comentarios

además de estar en un grupo inferior al de mis compañeros sigue prevaleciendo hoy en día el tiempo que lleva uno en la empresa con lo cual se mira poco las sugerencias personales

Avanzaríamos bastante si se asignaran objetivos claros o bien, se consensuaran

El volumen de tareas supera el que puede realizar una sola persona. Con más personal y distribución de competencias los resultados serían de mayor calidad.

En algunos departamentos solo hay un técnico y, a veces, el trabajo se acumula.

La independencia es difícil puesto que estamos implicados varias áreas. En el ajuste pasa igual estamos a expensas de otras áreas.

Me gustaría que estuviese definido mi rol para poder delimitar mis tareas u objetivos, autoridad y responsabilidad.

Mucho trabajo.

No tenemos un catálogo de funciones, están no son asignadas por el propio equipo de gobierno. La antigüedad en el puesto me permite conocer muchas de mis funciones. A nivel de puesto de trabajo no tenemos objetivos fijados a través del SIGSUA si conozco los objetivos de la Unidad.

Poco trabajo, ninguna posibilidad de asumir nuevas responsabilidades a pesar de que hay trabajos que quedan sin hacer debido a la rigidez de la estructura que imposibilita la movilidad

Se hace cada vez más necesario conocer las funciones, competencias y responsabilidades, de forma lo más concreta posible, de los diferentes puestos de trabajo del PAS de la UJA.

Se puede intentar ajustar el volumen de trabajo asignado y el tiempo disponible gracias a la colaboración de los becarios de los que disponemos pero de no ser así no sería posible se requieren conocimientos de informática y de inglés para atención al público.

Si no me equivoco, ni mi puesto de trabajo, ni ningún puesto de la UJA están definidos a nivel de funciones, responsabilidad y competencias. No entiendo como una institución sin un catálogo de puestos y perfiles definido, puede obtener un +500 en EFQM

Seguir sin cubrirse los medios técnicos (equipos específicos, herramienta y formación) para las necesidades actuales de gestión de instalaciones, reparaciones de equipos y mejoras a efectos de eficiencia energética y calidad en general.

Todo está reglado y tasado en mi puesto y tareas a desarrollar, lo que para mí no es malo.

en biblioteca atención al usuario no se puede elegir la planta donde desempeñar el puesto, turno de mañana y turno de tarde lo hacen bien fijos, bien por rotación.

En el aspecto técnico de nuevas implantaciones, tanto instalaciones nuevas como mejoras (mantenimiento modificativo), es importante contar con los técnicos de puestos base (electricidad, fontanería-cafeatería, climatización y logística-transportes) a la hora de su realización y seguimie

Hasta dónde yo sé, no existen objetivos a nivel de puestos de trabajo para ningún puesto del PAS de la UJA, por lo tanto difícilmente puedo participar en dicha asignación

Puedes hacer propuestas pero no sirven para nada.

Satisfecho con la posibilidad de participación. Pero esta participación por las demandas del día a día y mantenimiento de servicios deja poco margen para su puesta en práctica

Se realizan encuestas que nunca se han tenido en cuenta.

Sería conveniente tener un catálogo de funciones que llevamos demandando desde hace años, lo cual permitiría participar en las decisiones que afectan a nuestros puestos de trabajo

Sugiero que todo el personal de la OFPI cuente con un nivel C1 de inglés mínimo, con independencia de la categoría profesional, para poder garantizar un funcionamiento óptimo de la oficina. El conocimiento de un alto nivel de idioma es una herramienta básica para esta unidad.

Tengo libertad para plantear todo tipo de cuestiones y propuestas, pero muchas veces no se tienen en cuenta.

Al no existir definición de los puestos de trabajo, difícilmente se puede identificar necesidades para el desempeño del mismo.

La evaluación de desempeño y competencias debe revisarse

La formación específica para el puesto de trabajo suele ser autodidacta. Es difícil la planificación y organización de oferta formativa técnica del tipo clásico presencial de grupo de alumnos y profesor. La alternativa de teleformación en algún caso puede ayudar, pero no es la panacea y ch

La formación nos la tenemos que buscar dentro de los objetivos. Prácticamente nunca se nos conceden los cursos técnicos solicitados. Lo de los cursos de inglés, los de los cursos de inglés, no existe el calificativo...

La formación peca de ser muy generalista. Debe haber una clara relación entre el desempeño del puesto de trabajo, las necesidades ACTUALES Y FUTURAS y el nivel de evolución de las infraestructuras.

La oferta formativa para la promoción profesional es escasa, se incluye sólo cuando hay oposiciones convocadas y deberíamos tener una formación más continua tengamos o no interés en participar en procesos de promoción. Las leyes han cambiado mucho desde que aprobamos las opo

Muchos cursos de formación pero la UJA no los tiene en cuenta para nada.

No tengo un conocimiento suficiente de los métodos para evaluar el desempeño como para tener una opinión.

PIENSO QUE LA UNIVERSIDAD TIENE UNA ASIGNATURA PENDIENTE CON EL IDIOMA INGLÉS. DEBERÍA FORMARSE AL PERSONAL EN HORARIO LABORAL EN PLENO SIGLO XXI ES ALGO BÁSICO Y NECESARIO EN CUALQUIER ADMINISTRACION

Será de agradecer que alguna de las acciones formativas se desarrollase en turno de tarde, especialmente las específicas de la unidad. Los cursos tienen una orientación excesivamente teórica en ocasiones y la formación se realiza 'a destiempo' es decir mucho antes de que se puedan ap

La ion de cursos generales, no se tiene en cuenta incluirlos en grupos fuera de periodo de practicas. Hay cursos que no podemos hacer por este motivo.

El grado de satisfacción de estos 2 bloques se especificado a nivel de servicio. Si se aplica a nivel de unidad, el grado de satisfacción es mucho mayor.

Falta plan de comunicación/información interna entre los servicios y unidades que forman la Universidad. No existen canales claros en los que fluya la información entre unidades, servicios, centros, etc... A veces parece que cada Unidad es un reino de taifas en los que la inexistencia de u

La comunicación interna en la Unidad es fluida y eficaz, pero la comunicación de directrices y criterios homogéneos al PAS y Jefes de Servicio por parte de la Gerencia y Vicegerencia es totalmente insuficiente. No se aprecia mejora alguna, con la creación de la Vicegerencia de Recursos Hu

La comunicación interna en mi servicio falla en muchos aspectos. Se necesitarían acciones de mejora.

La implantación de nuevos "medios" de comunicación (whatsapp) ha constatado la mejora (ver resultados último informe de calidad del servicio de mantenimiento), pero es sólo un paso en la dirección correcta.

Sería deseable disponer de cierta información para poder orientar a las personas que se acercan a la ventanilla, especialmente en el turno de tarde cuando no hay posibilidad de llamar al servicio o unidad correspondiente: -Prácticas docentes que se desarrollan en laboratorios cuya reser

todo correcto

Pasa excesivo tiempo desde un concurso a otro. -no debería nunca decidirse posiciones por sorteo.

Como trabajador interino no tengo ninguna posibilidad de promoción.

Como ya he indicado antes los cursos se limitan a cuando hay convocatorias de oposición, sugiero que se estudie otras medidas de formación continua.

Con las propuestas de la nueva RPT nos vemos estancados muchos años más sin posibilidad alguna de promoción

Considero que en los concursos y concursos/oposición no tenía que estar tapada la antigüedad, la experiencia y los conocimientos adquiridos a lo largo de la vida laboral son tan importantes como tener una titulación, ambas se complementan, y en igualdad de condiciones debería de po

DEBERÍAN HACERSE CURSOS DE FORMACIÓN CUANDO SE REALICE PROMOCIÓN O UN GRUPO SUPERIOR CON UN TEMARIO CERRADO Y CLARO. MIENTRAS ESTO NO SEA ASI ES BASTANTE COMPLICADO EL ACCESO A OTROS GRUPOS

La promoción horizontal es algo necesario, en los funcionarios es tangible pero en el personal laboral, técnicos de laboratorio, inexistente a no ser por promoción o otro grupo titulación.

La propuesta de gerencia de la nueva RPT no es adecuada a las necesidades y realidad de nuestro servicio.

la propuesta de gerencia de RPT para el servicio de Biblioteca es demodora, anula el desarrollo y la carrera profesional.

los interinos no podemos promocionar

muchas veces los puestos vienen diseñados para un perfil pre existente.

Se minivalora y no se aprovecha el potencial de muchos grupos A1, los cuales permanecen tras la promoción en el mismo puesto manteniendo el nivel (22 ó 23). Esto, cuanto menos, es poco habitual en la Administración Pública. Por el contrario, es bastante común en toda la Institución

SOY INTERINO, QUE IGUALDAD Y EQUIDAD TENEMOS? NINGUNA. ADEMÁS A MUCHO CARGOS EN CONTRA POR EL TEMA DE NUESTRO ACCESO PORQUE POR MOTIVOS PERSONALES NO LES INTERESA QUE SEA CONCURSO OPOSICIÓN

Tengo la impresión de que sólo se rema desde un lado del barco...no se avanza sólo se dan vueltas sin sentido en algo que ya debería estar resuelto hace tiempo.

27 años de jornada partida durante las practicas en docencia en periodo lectivo y NINGUN COMPLEMENTO.

Aunque estoy satisfecho con mi salario me resulta muy chocante que no haya ninguna diferenciación entre las funciones de los grupos 3 y 4 de conserjerías cuando los primeros perciben mayor retribución.

Con respecto a los reconocimientos no retribuidos recibidos, considero que se deberían tener en cuenta como otros méritos en la promoción interna.

Creo que en mi puesto de trabajo no debo de recibir retribuciones extra a modo de recompensa. De hecho no he recibido ninguna.

ES INCOMPRESIBLE UN HORARIO DE "CONCILIACIÓN" DE OBLIGATORIA PRESENCIA DE 9 A 2 CUANDO EL HORARIO ESCOLAR ES ESTE MISMO. EL HORARIO "LÓGICO" Y QUE REALMENTE PERMITE CONCILIAR SERÍA DE 9:30-13:30

Es necesaria la aplicación del permiso de 15 días jornada completa para el cuidado de pariente en primer grado en estado terminal

Las retribuciones de un técnico de laboratorio han quedado obsoletas, cuando en 1993 eran superiores a un admvo de unidad de apoyo hoy en día están muy por debajo, todos han incrementado menos los técnicos de laboratorio.

Las retribuciones del personal del Servicio de Informática son en general, inferiores al resto del PAS de la UJA, en comparación con cualificación y carga de trabajo. Los permisos, licencias, vacaciones y condiciones de conciliación son con mucho superiores a la mayoría de empresas. La flex

Las retribuciones en la Universidad tienden a homogenear niveles en los diferentes servicios según nivel jerárquico. No reconocen capacitación, preparación técnica y especialización, al menos en el sector funcionario

Los reconocimientos se circunscriben a felicitaciones orales o palmaditas en la espalda sin ningún reflejo fuera del pequeño ámbito del despacho.

Necesaria la homogeneización de los puestos de trabajo con igual responsabilidad funciones y competencias en el servicio

Pregunta 39. Valor 5 para el departamento. Universidad valor 1.

Que alguien me parezca así el tiempo donde se implante un sistema que evalúe de alguna forma el rendimiento, capacidad, cualificación del técnico de turno a la hora de afrontar el día a día en el tema del mantenimiento (de cualquier tipo), que se bareme de una p"ta vez el trabajo reali

EL HORARIO DE COLEGIO ES DE 9 A 14 HORAS NO DEBE COINCIDIR CON EL DE PRESENCIA OBLIGATORIA QUE DEBERÍA SER DE 9:15 A 13:45. CON ESTE MARGEN SE PODRÍA DEJAR Y RECOGER A LOS NIÑOS DEL COLE.

SOY INTERINO, MISMO SALARIO DESDE HACE AÑOS, HACIENDO LO MISMO QUE LOS DEMÁS QUE YA HAN PROMOCIONADO, Y SIN RECONOCIMIENTO NINGUNO POR EL TRABAJO QUE DESARROLAMOS

Considero esencial que hubiese un servicio médico en esta universidad y máxime con el personal tan numeroso que tiene trabajando. Hoy mismo me ha dado un mareo y no sabía donde acudir. Es una crítica constructiva.

No sólo es cuestión de fachada, también hay que poseer unos buenos cimientos. El modelo de gestión no sólo debe ser la parte metódica, también debe ser el objetivo a nivel personal y general de la comunidad universitaria. Y esto, a mi parecer, es lo que algunos/as todavía no lo han a

CREO QUE EL PAS ESTÁ TOTALMENTE IMPLICADO CON EL TEMA DE LA CALIDAD Y EXISTE UN ESFUERZO COMÚN POR LA MEJORA DE ESTA INSTITUCIÓN.

También hay que ampliar el comportamiento ético a las estructuras y cambios en la plantilla de la UJA. hay que sacar las plazas y las promociones atendiendo a algo más que las amistades y enchufes.