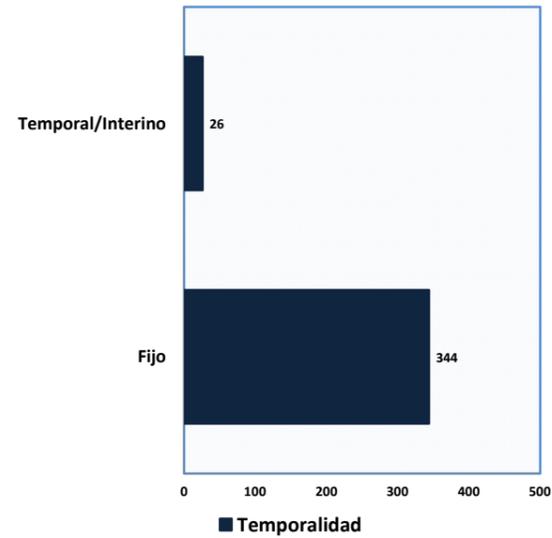




Nº encuestas recibidas	372
Tasa de respuesta	77,02%

DATOS DE SEGMENTACIÓN

Temporalidad	
Fijo	344
Temporal/Interino	26

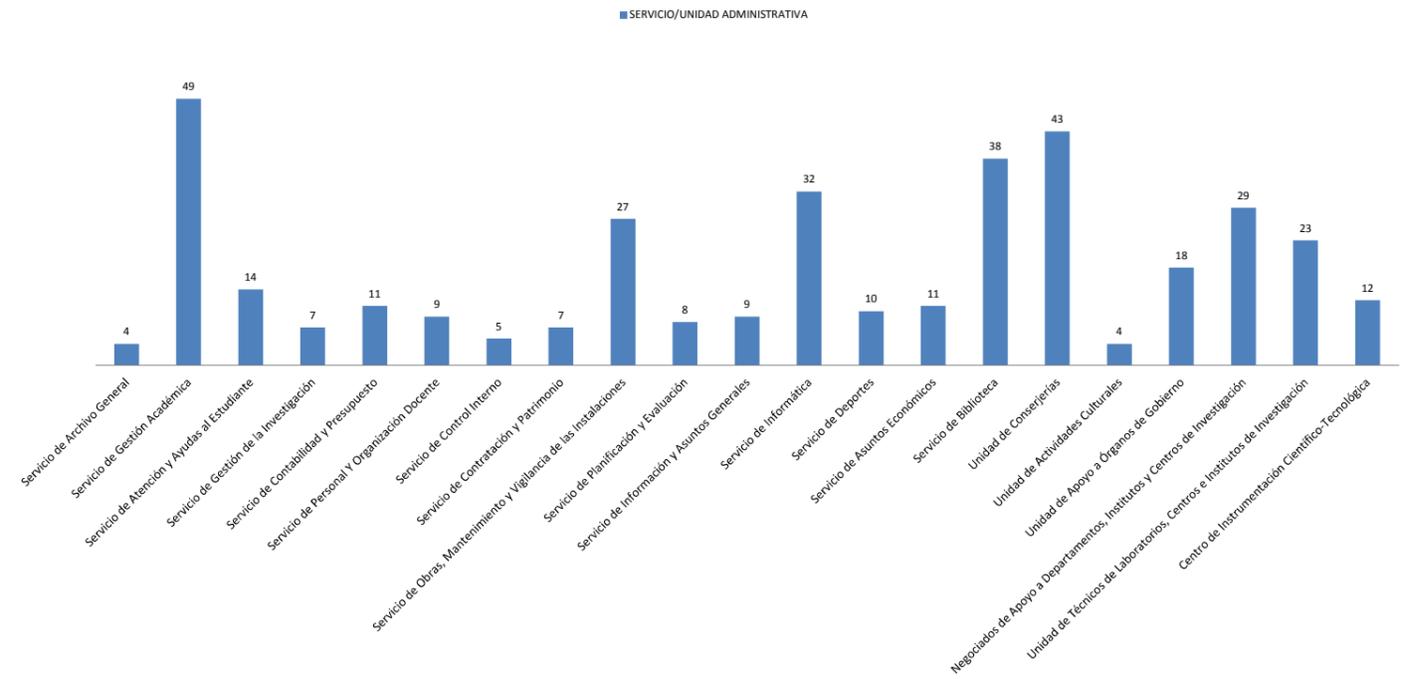


Sexo	
Hombre	205
Mujer	165
Perdidos	2



SERVICIO/UNIDAD ADMINISTRATIVA	nº	SERVICIO/UNIDAD ADMINISTRATIVA	nº
Servicio de Archivo General	4	Servicio de Informática	32
Servicio de Gestión Académica	49	Servicio de Deportes	10
Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante	14	Servicio de Asuntos Económicos	11
Servicio de Gestión de la Investigación	7	Servicio de Biblioteca	38
Servicio de Personal Y Organización Docente	11	Unidad de Conserjerías	43
Servicio de Contabilidad y Presupuesto	9	Unidad de Actividades Culturales	4
Servicio de Control Interno	5	Unidad de Apoyo a Órganos de Gobierno	18
Servicio de Contratación y Patrimonio	7	Negociados de Apoyo a Departamentos,	29
Servicio de Obras, Mantenimiento y Vigilancia de las	27	Unidad de Técnicos de Laboratorios, Centros e	23
Servicio de Planificación y Evaluación	8	Centro de Instrumentación Científico-	12
Servicio de Información y Asuntos Generales	9	Perdidos	2

SERVICIO/UNIDAD ADMINISTRATIVA



1. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.		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
1	Conocimiento que tiene de las funciones y responsabilidades asignadas al puesto de trabajo que desempeña.	1	7	43	173	136	2	362	0,28%	1,93%	11,88%	47,79%	37,57%	0,55%	2,22%	97,78%	4,21	,75	4	4
2	Conocimiento que tiene de los objetivos o metas (resultados planificados o previstos del puesto) que tiene que lograr en el desempeño de su puesto de trabajo, en el contexto de los objetivos de su Servicio/Unidad.	2	12	60	176	108	3	361	0,55%	3,32%	16,62%	48,75%	29,92%	0,83%	3,91%	96,09%	4,05	,81	4	4
3	Grado de satisfacción respecto a los instrumentos y/o documentos metodológicos de que dispone para realizar su trabajo con eficacia (sistemas de búsqueda de información, manuales y guías de procesos y procedimientos de su Unidad).	5	24	79	182	70	0	360	1,39%	6,67%	21,94%	50,56%	19,44%	0,00%	8,06%	91,94%	3,80	,88	4	4
4	Posibilidad de creatividad (nuevas ideas) e innovación (aplicación práctica de nuevas ideas) en el desempeño de su puesto de trabajo.	12	44	105	142	53	4	360	3,33%	12,22%	29,17%	39,44%	14,72%	1,11%	15,73%	84,27%	3,51	1,00	4	4
5	Grado de autonomía y responsabilidad propia en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.	9	21	74	172	82	2	360	2,50%	5,83%	20,56%	47,78%	22,78%	0,56%	8,38%	91,62%	3,83	,93	4	4
6	Posibilidad de aplicar los conocimientos, capacidades y habilidades requeridas para el desempeño de su puesto de trabajo.	9	13	69	188	77	4	360	2,50%	3,61%	19,17%	52,22%	21,39%	1,11%	6,18%	93,82%	3,87	,88	4	4
7	Grado de ajuste entre el volumen de trabajo asignado y el tiempo disponible para realizarlo.	18	39	113	131	51	8	360	5,00%	10,83%	31,39%	36,39%	14,17%	2,22%	16,19%	83,81%	3,45	1,03	4	4
Total Bloque 1. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO		56	160	543	1164	577	23	2523	2,22%	6,34%	21,52%	46,14%	22,87%	0,91%	8,64%	91,36%	3,82		4	

2. CONDICIONES 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
8	Desarrollo de la prevención de riesgos laborales (información y formación sobre los riesgos, medidas de prevención adoptadas, equipos de protección individual, medidas de emergencia, etc.) en relación con su puesto de trabajo.	20	45	106	144	39	6	360	5,56%	12,50%	29,44%	40,00%	10,83%	1,67%	18,36%	81,64%	3,39	1,03	4	4
9	Condiciones físicas del lugar de trabajo (ventilación, temperatura, luminosidad, espacio para trabajar, etc.).	24	48	78	135	74	1	360	6,67%	13,33%	21,67%	37,50%	20,56%	0,28%	20,06%	79,94%	3,52	1,16	4	4
10	Recursos de equipamiento, materiales y tecnológicos (despacho, suministros de oficina, medios para la comunicación, etc.).	4	33	63	171	88	1	360	1,11%	9,17%	17,50%	47,50%	24,44%	0,28%	10,31%	89,69%	3,85	,93	4	4
11	Recursos informáticos (hardware y software).	4	16	69	184	84	3	360	1,11%	4,44%	19,17%	51,11%	23,33%	0,83%	5,60%	94,40%	3,92	,84	4	4
12	Organización y distribución horaria de la jornada de trabajo que realiza.	14	32	82	171	60	1	360	3,89%	8,89%	22,78%	47,50%	16,67%	0,28%	12,81%	87,19%	3,64	,99	4	4
Total Bloque 2. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO		66	174	398	805	345	12	1800	3,67%	9,67%	22,11%	44,72%	19,17%	0,67%	13,42%	86,58%	3,66		4	

3. 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
13	Posibilidad de participar en la asignación de los objetivos o metas (resultados planificados o previstos) que han de obtener en el puesto de trabajo que desempeña, en el contexto de los objetivos de su Servicio/Unidad.	7	46	95	143	54	11	356	1,97%	12,92%	26,69%	40,17%	15,17%	3,09%	15,36%	84,64%	3,55	,98	4	4
14	Posibilidad de participar en las decisiones que afectan al desempeño de su puesto de trabajo.	16	49	102	133	51	8	359	4,46%	13,65%	28,41%	37,05%	14,21%	2,23%	18,52%	81,48%	3,44	1,05	4	4
15	Facilidades para participar en equipos de mejora y realizar propuestas de mejora sobre el funcionamiento de la Unidad	6	30	85	156	70	11	358	1,68%	8,38%	23,74%	43,58%	19,55%	3,07%	10,37%	89,63%	3,73	,94	4	4
Total Bloque 3. PARTICIPACIÓN		29	125	282	432	175	30	1073	2,70%	11,65%	26,28%	40,26%	16,31%	2,80%	14,77%	85,23%	3,57		3	

4. 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
16	Identificación del nivel competencial (especialmente conocimientos) exigido para el correcto desempeño de su puesto de trabajo.	4	13	92	185	45	18	357	1,12%	3,64%	25,77%	51,82%	12,61%	5,04%	5,01%	94,99%	3,75	,78	4	4
17	Participación personal en la identificación de las necesidades de formación para el desempeño del puesto de trabajo.	12	28	115	144	46	12	357	3,36%	7,84%	32,21%	40,34%	12,89%	3,36%	11,59%	88,41%	3,53	,94	4	4
18	Los medios que le facilitan en su Unidad para adquirir nuevos conocimientos y capacidades y participar en las acciones formativas.	12	36	116	138	48	7	357	3,36%	10,08%	32,49%	38,66%	13,45%	1,96%	13,71%	86,29%	3,50	,97	4	4
19	Oferta formativa interna de carácter general (actividades formativas relacionadas con el puesto de trabajo, para la promoción de los trabajadores y para el desarrollo personal y cultural) que le facilita la Universidad.	28	76	107	107	28	11	357	7,84%	21,29%	29,97%	29,97%	7,84%	3,08%	30,06%	69,94%	3,09	1,08	3	3
20	Oferta formativa de carácter específico (actividades formativas desarrolladas en el marco de su Servicio/Unidad) que le facilita la Universidad.	24	74	100	119	29	11	357	6,72%	20,73%	28,01%	33,33%	8,12%	3,08%	28,32%	71,68%	3,16	1,07	3	4
21	Aprendizaje obtenido en las acciones formativas en las que ha participado.	8	37	110	151	42	9	357	2,24%	10,36%	30,81%	42,30%	11,76%	2,52%	12,93%	87,07%	3,52	,92	4	4
22	Aplicabilidad de la formación recibida para desempeñar adecuadamente las funciones y responsabilidades asignadas.	10	41	134	125	33	14	357	2,80%	11,48%	37,54%	35,01%	9,24%	3,92%	14,87%	85,13%	3,38	,92	3	3
23	Los métodos realizados para evaluar el desempeño de su puesto de trabajo (evaluación de su actividad, evaluación de sus resultados o evaluación de sus competencias).	20	44	142	93	20	38	357	5,60%	12,32%	39,78%	26,05%	5,60%	10,64%	20,06%	79,94%	3,15	,95	3	3
Total Bloque 4. FORMACIÓN / EVALUACIÓN		118	349	916	1062	291	120	2856	4,13%	12,22%	32,07%	37,18%	10,19%	4,20%	17,07%	82,93%	3,39		3,5	

5. 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
24	Grado de cooperación, apoyo y desarrollo del trabajo en equipo en su Unidad.	15	23	68	168	81	2	357	4,20%	6,44%	19,05%	47,06%	22,69%	0,56%	10,70%	89,30%	3,78	1,01	4	4
25	Grado en el que se comparte los conocimientos entre las personas de la Unidad.	14	21	80	160	80	2	357	3,92%	5,88%	22,41%	44,82%	22,41%	0,56%	9,86%	90,14%	3,76	,99	4	4
Total Bloque 5. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO		29	44	148	328	161	4	714	4,06%	6,16%	20,73%	45,94%	22,55%	0,56%	10,28%	89,72%	3,77		3	

6. 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
26	Adecuación de la comunicación interna a las necesidades y estructura de la Unidad.	9	28	110	153	51	5	356	2,53%	7,87%	30,90%	42,98%	14,33%	1,40%	10,54%	89,46%	3,60	,92	4	4
27	Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para desarrollar la comunicación interna.	9	27	104	159	53	4	356	2,53%	7,58%	29,21%	44,66%	14,89%	1,12%	10,23%	89,77%	3,63	,92	4	4
28	Fluidez de la comunicación interna vertical (responsable de la Unidad hacia el resto de las personas y de las personas hacia el responsable de la Unidad).	17	35	92	138	70	4	356	4,78%	9,83%	25,84%	38,76%	19,66%	1,12%	14,77%	85,23%	3,59	1,06	4	4
29	Fluidez de la comunicación interna horizontal (entre las personas que trabajan en la Unidad).	7	22	74	163	84	6	356	1,97%	6,18%	20,79%	45,79%	23,60%	1,69%	8,29%	91,71%	3,84	,93	4	4
30	La información institucional (Universidad) que le proporcionan es adecuada y la recibe con fluidez.	9	48	124	126	44	5	356	2,53%	13,48%	34,83%	35,39%	12,36%	1,40%	16,24%	83,76%	3,42	,96	3	4
Total Bloque 6. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO		51	160	504	739	302	24	1780	2,87%	8,99%	28,31%	41,52%	16,97%	1,35%	12,02%	87,98%	3,62		4	

7. 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
31	Perspectivas o posibilidades actuales de promoción (de grupo o puesto) que le ofrece la Universidad. (Se considerará tener posibilidades cuando el empleado reúna los requisitos académicos y profesionales para ello o pueda reunirlos mediante la ampliación de su cualificación académica y/o profesional).	99	92	76	44	13	32	356	27,81%	25,84%	21,35%	12,36%	3,65%	8,99%	58,95%	41,05%	2,32	1,16	2	1
32	Perspectiva actual sobre sus posibilidades de promoción sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.	128	81	67	35	9	36	356	35,96%	22,75%	18,82%	9,83%	2,53%	10,11%	65,31%	34,69%	2,11	1,14	2	1
33	Posibilidades que ha tenido para desarrollar su carrera profesional desde su incorporación a la Universidad.	32	83	95	79	41	26	356	8,99%	23,31%	26,69%	22,19%	11,52%	7,30%	34,85%	65,15%	3,04	1,17	3	3
34	Facilidades proporcionadas por la Universidad para la promoción y desarrollo de su carrera profesional.	62	89	89	74	20	22	356	17,42%	25,00%	25,00%	20,79%	5,62%	6,18%	45,21%	54,79%	2,70	1,18	3	2
35	Garantías de equidad e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos internos en los que ha participado.	26	42	79	102	78	59	386	6,74%	10,88%	20,47%	26,42%	20,21%	15,28%	20,80%	79,20%	3,35	1,17	4	4
Total Bloque 7. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA		347	387	406	334	161	175	1810	19,17%	21,38%	22,43%	18,45%	8,90%	9,67%	44,89%	55,11%	2,71		3	

8. 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
36	Retribuciones percibidas por las aportaciones realizadas en las funciones y responsabilidades que actualmente tiene asignadas en su puesto de trabajo.	28	75	139	80	11	23	356	7,87%	21,07%	39,04%	22,47%	3,09%	6,46%	30,93%	69,07%	2,91	,96	3	3
37	Retribuciones percibidas en su puesto de trabajo en relación a las retribuciones de puestos de similares características de otras administraciones públicas.	16	57	107	85	18	73	356	4,49%	16,01%	30,06%	23,88%	5,06%	20,51%	25,80%	74,20%	3,11	,99	3	3
38	Retribuciones percibidas en su puesto de trabajo con relación a las retribuciones del resto de puestos de trabajo de la Universidad.	29	79	132	61	12	43	356	8,15%	22,19%	37,08%	17,13%	3,37%	12,08%	34,50%	65,50%	2,83	,97	3	3
39	Reconocimientos no retributivos recibidos en la Unidad (felicitaciones, menciones, elogios, compensaciones no monetarias, etc.).	43	63	112	94	20	24	356	12,08%	17,70%	31,46%	26,40%	5,62%	6,74%	31,93%	68,07%	2,95	1,11	3	3
40	Reconocimientos no retributivos recibidos por la Universidad (reconocimientos de los servicios prestados, felicitaciones, menciones, elogios, compensaciones no monetarias, etc.).	70	96	92	48	10	40	356	19,66%	26,97%	25,84%	13,48%	2,81%	11,24%	52,53%	47,47%	2,47	1,09	2	2
41	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 atenciones sociales.).	29	63	131	97	20	16	356	8,15%	17,70%	36,80%	27,25%	5,62%	4,49%	27,06%	72,94%	3,05	1,02	3	3
42	Permisos, licencias, vacaciones y periodos de descanso de los que puede disfrutar.	27	61	114	122	32	0	356	7,58%	17,13%	32,02%	34,27%	8,99%	0,00%	24,72%	75,28%	3			

9. 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
44	Nivel general de satisfacción.	7	31	134	159	20	4	355	1,97%	8,73%	37,75%	44,79%	5,63%	1,13%	10,83%	89,17%	3,44	,81	4	4
45	Grado general de motivación. (La motivación es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico. Las prácticas de gestión que inciden en la motivación de las personas trabajadoras son: formación y capacitación, delegación de responsabilidades, participación e implicación, comunicación, recompensas, reconocimientos y atenciones sociales).	14	38	118	133	51	4	358	3,91%	10,61%	32,96%	37,15%	14,25%	1,12%	14,69%	85,31%	3,49	,99	4	4
46	Grado de implicación personal con la Universidad. (Representa su compromiso con la organización en términos del grado en el que usted se identifica con la Universidad y desea seguir participando activamente en ella).	6	12	79	150	100	9	356	1,69%	3,37%	22,19%	42,13%	28,09%	2,53%	5,19%	94,81%	3,94	,90	4	4
47	Grado de implicación personal con su Servicio/Unidad y puesto de trabajo. (Grado en que usted se implica en sus tareas e invierte tiempo y energías en ellas).	5	5	46	150	144	6	356	1,40%	1,40%	12,92%	42,13%	40,45%	1,69%	2,86%	97,14%	4,21	,83	4	4
Total Bloque 9. VALORACIÓN GENERAL		32	86	377	592	315	23	1425	2,25%	6,04%	26,46%	41,54%	22,11%	1,61%	8,42%	91,58%	3,86		4	

10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO DEL MÁXIMO RESPONSABLE DEL 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
48	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Unidad), objetivos del Servicio/Unidad, objetivos o metas de los equipos o puestos de trabajo.	5	34	85	103	36	22	285	1,75%	11,93%	29,82%	36,14%	12,63%	7,72%	14,83%	85,17%	3,50	,95	4	4
49	Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación e impulso de la cultura de la calidad y excelencia en el Servicio/Unidad.	12	27	80	96	50	22	287	4,18%	9,41%	27,87%	33,45%	17,42%	7,67%	14,72%	85,28%	3,55	1,05	4	4
50	Prácticas y métodos de organización y distribución del trabajo en el Servicio/Unidad para facilitar la eficacia (consecución de los objetivos) en la prestación del servicio.	13	39	68	108	38	20	286	4,55%	13,64%	23,78%	37,76%	13,29%	6,99%	19,55%	80,45%	3,45	1,06	4	4
51	Actitudes en la comunicación (accesibilidad, escucha activa, valoración de las sugerencias propuestas, capacidad expositiva, generación de confianza persuasiva, transmisión de conocimiento).	8	33	75	102	50	18	286	2,80%	11,54%	26,22%	35,66%	17,48%	6,29%	15,30%	84,70%	3,57	1,02	4	4
52	Actitudes y acciones para delegar y facilitar la autonomía y responsabilidad en el desarrollo del trabajo.	10	24	72	112	47	21	286	3,50%	8,39%	25,17%	39,16%	16,43%	7,34%	12,83%	87,17%	3,61	1,00	4	4
53	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación de los equipos de trabajo y personas en las actividades de mejora.	12	36	80	98	42	18	286	4,20%	12,59%	27,97%	34,27%	14,69%	6,29%	17,91%	82,09%	3,46	1,05	4	4
54	Actitudes y acciones para impulsar el trabajo en equipo en el Servicio/Unidad y la capacitación y potencialidad de sus integrantes.	14	37	73	104	37	21	286	4,90%	12,94%	25,52%	36,36%	12,94%	7,34%	19,25%	80,75%	3,43	1,06	4	4
55	Actitudes y acciones para impulsar en el Servicio/Unidad la creatividad y la innovación que contribuya a la eficacia y eficiencia de los procesos y servicios prestados.	13	35	75	103	36	23	285	4,56%	12,28%	26,32%	36,14%	12,63%	8,07%	18,32%	81,68%	3,44	1,04	4	4
56	Prácticas y acciones para impulsar, apoyar y facilitar la participación de las personas en la formación.	7	37	93	90	34	22	283	2,47%	13,07%	32,86%	31,80%	12,01%	7,77%	16,86%	83,14%	3,41	,97	3	3
57	Acciones de reconocimiento interno por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora del Servicio/Unidad.	17	44	85	83	39	17	285	5,96%	15,44%	29,82%	29,12%	13,68%	5,96%	22,76%	77,24%	3,31	1,10	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.	20	30	81	93	34	25	283	7,07%	10,60%	28,62%	32,86%	12,01%	8,83%	19,38%	80,62%	3,35	1,09	3	4
Total Bloque 10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO DEL MÁXIMO RESPONSABLE DEL SERVICIO / UNIDAD		131	376	867	1092	443	229	3138	4,17%	11,98%	27,63%	34,80%	14,12%	7,30%	17,43%	82,57%	3,46		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).	2	2	18	26	15	4	67	2,99%	2,99%	26,87%	38,81%	22,39%	5,97%	6,35%	93,65%	3,79	,95	4	4
60	Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación de la cultura de la calidad y excelencia en la Unidad.	1	3	17	26	14	6	67	1,49%	4,48%	25,37%	38,81%	20,90%	8,96%	6,56%	93,44%	3,80	,91	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).	2	4	17	28	10	6	67	2,99%	5,97%	25,37%	41,79%	14,93%	8,96%	9,84%	90,16%	3,66	,95	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).	3	2	15	29	13	5	67	4,48%	2,99%	22,39%	43,28%	19,40%	7,46%	8,06%	91,94%	3,76	,99	4	4
63	Actitudes y acciones para delegar y facilitar la autonomía y responsabilidad en el desarrollo del trabajo.	2	5	16	23	15	6	67	2,99%	7,46%	23,88%	34,33%	22,39%	8,96%	11,48%	88,52%	3,72	1,03	4	4
64	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).	2	5	15	27	13	5	67	2,99%	7,46%	22,39%	40,30%	19,40%	7,46%	11,29%	88,71%	3,71	1,00	4	4
Total Bloque 10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DE LA COORDINACIÓN DE LA CALIDAD EN SU UNIDAD		12	21	98	159	80	32	402	2,99%	5,22%	24,38%	39,55%	19,90%	7,96%	8,92%	91,08%	3,74		4	

11. OPINIÓN GENERAL SOBRE 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
65	Considera que los objetivos de su Servicio/Unidad están alineados con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.	3	6	54	173	97	16	349	0,86%	1,72%	15,47%	49,57%	27,79%	4,58%	2,70%	97,30%	4,07	,78	4	4
66	Considera que en su Servicio/Unidad está implantada la orientación al cliente (prestar un servicio de calidad a los usuarios).	5	14	46	148	135	1	349	1,43%	4,01%	13,18%	42,41%	38,68%	0,29%	5,46%	94,54%	4,13	,89	4	4
67	Considera que la comunicación e información a los usuarios es un objetivo esencial en su Servicio/Unidad	5	8	35	147	151	3	349	1,43%	2,29%	10,03%	42,12%	43,27%	0,86%	3,76%	96,24%	4,25	,84	4	5
68	Considera que su Servicio/Unidad tiene establecidos sistemas de cooperación fluidos y eficaces, tanto formales como informales, con otros Servicios/Unidades para la consecución de objetivos comunes y el desarrollo de procesos transversales.	5	27	91	141	60	25	349	1,43%	7,74%	26,07%	40,40%	17,19%	7,16%	9,88%	90,12%	3,69	,92	4	4
69	Considera que el sistema de gestión de calidad aplicado en su Servicio/Unidad está contribuyendo a la mejora continua en la prestación de servicios.	11	23	83	134	89	9	349	3,15%	6,59%	23,78%	38,40%	25,50%	2,58%	10,00%	90,00%	3,79	1,01	4	4
70	Considera que en su Servicio/Unidad se desarrollan actitudes y valores de responsabilidad social (protección del medio ambiente, seguridad y prevención, accesibilidad, igualdad, etc.).	6	25	88	141	79	10	349	1,72%	7,16%	25,21%	40,40%	22,64%	2,87%	9,14%	90,86%	3,77	,95	4	4
Total Bloque 11. OPINIÓN GENERAL SOBRE EL SERVICIO / UNIDAD		35	103	397	884	611	64	2094	1,67%	4,92%	18,96%	42,22%	29,18%	3,06%	6,80%	93,20%	3,95		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").	11	30	129	151	20	8	349	3,15%	8,60%	36,96%	43,27%	5,73%	2,29%	12,02%	87,98%	3,41	,85	4	4

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

El buen clima laboral dentro de cualquier Servicio depende en gran parte del estilo de dirección.

el concepto de motivación, que tiene tanto que ver con el grado de implicación, tb lo tiene con el ejercicio del liderazgo de aquellos que dirigen las políticas de personal y de excelencia de nuestra universidad. a veces hay que hacer un esfuerzo para seguir creyéndote aquello por lo que apostamos: un servicio público de calidad.

el estilo de dirección, algo esencial y definitorio para obtener un buen clima laboral, como nota global, no aparece

El liderazgo debería ejercerlo una persona más cercana al Servicio

El liderazgo, como todos sabemos, no es algo inherente en razón del puesto en que se trabaja; el liderazgo es la consecuencia lógica del trabajo bien hecho, de la responsabilidad, del esfuerzo. El liderazgo, al contrario de lo que suele ocurrir, no es necesario ejercerlo; o se tiene o no se tiene. Por ello el liderazgo ES LA PERCEPCION DE LOS DEMÁS A LA PERSONA QUE LO ASUME. En este caso, pasa como con las retribuciones: el LIDERAZGO, en muchos casos, está INVERTIDO, ya que quien debería asumirlo se vale del trabajo de otros subordinados que son en realidad a los que el resto perciben como líderes. En conclusión, no se percibe a quienes debería ser los líderes como tales, probablemente porque su grado de implicación, esfuerzo, etc. no sean los adecuados. Gracias por vuestra atención.

El máximo responsable de la unidad apenas tiene trato con los integrantes de la unidad que no son encargados nada

No se si es por su caracter pero en ocasiones traslada la informacion de una forma un tanto violenta y sesgada

Poco y nada, sus decisiones siempre superditadas a los superiores

Seguimos padeciendo todo el servicio la mala relación personal y profesional de los directores técnico y político.

Se redactan, literalmente, las observaciones relacionadas con la coordinación de la calidad en su unidad:

Es una pena. La calidad se ha convertido sólo en la forma en que se han de realizar los procesos para "pasar" las auditorías. Creo, en mi modesta opinión, que esto ha repercutido en una mayor burocratización de las tareas y no en una mejora objetiva de la calidad de los servicios.

LA EVALUACIÓN SE HA REALIZADO SOBRE EL GERENTE (RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE APOYO A DEPARTAMENTOS)

Para coordinar algo hay que creer en ello y ser profesional.

Se redactan, literalmente, algunas sugerencias o mejoras de la encuesta:

-Algunas de las preguntas son algo complejas. -Se echa en falta más pregunta sobre el estilo de dirección, fundamental para el buen clima laboral dentro de cualquier Servicio.

Algunas pregunta son muy ambigüas, otras se parecen mucho unas a otras. La encuesta es muy larga.

Aunque la encuesta está bien diseñada para realizar una interpretación numérica del clima laboral, pienso que es necesario animar al personal a describir libremente su percepción. Los cuadros de texto que figuran en la encuesta son una buena herramienta, pero es posible que, si no se anima al personal, no sean usados suficientemente.

Creo que algunas preguntas son algo complejas; su enunciado debería de ser más sencillo. También creo que algunas no están bien formuladas.

Desconfío de las encuestas de este tipo, creo que no llevan a conclusiones de interés y que dependen del momento anímico en que las contestes

En mi opinión no se profundiza en temas concretos que afectan directamente al personal como el horario, el control de éste, las condiciones de los espacios de trabajo. Donde se podría ver realmente la distancia que hay entre el pas y la universidad, la cual afecta a la motivación antes señalada.

Encuesta muy larga, y tediosa.

esperamos conocer las correspondientes acciones efectivas de mejora , para que empecemos a creernos que el compromiso de nuestra institución con los procesos de calidad, va más allá de un simple cumplimiento de requisitos.

larga, tediosa, redundante, confusa ¿conoceré algún día los datos? ¿para qué van a servir?

nada

Puede que el resultado de la encuesta sea anónimo, pero no existe anonimato en la cumplimentación en sí de la encuesta, ya que aparecen las iniciales del trabajador en la URL. Al menos disimulen un poco o no digan que son anónimas.

Se podría abreviar algo, la veo un poco larga.

Se redactan, literalmente, las siguientes condiciones a mejorar:

-CLIMATIZACION DESCOMPENSADA Y ORIENTADA A LAS NECESIDADES DEL GRUPO Y NO A LAS DEL INDIVIDUO. -MALA INSONORIZACION POR ESPACIO COMPARTIDO.

A estas alturas tecnológicas, ya debería contemplarse el teletrabajo para determinados puestos.

Agua embotellada como en el B1.

Aire acondicionado en el puesto de trabajo

Algunas veces es difícil concentrarse o hacer algo que requiera una atención especial debido al entorno de los demás puestos de trabajo

Ampliar a las 7:30 en horario de entrada dentro de la flexibilidad horaria.

atendemos los mismos servicios, gestionamos los mismos recursos...y el porcentaje de "usuarios potenciales/personal de biblioteca" es uno de los más altos de las comparaciones entre iguales, como queda registrado en nuestro cuadro de mandos; más grave si el cálculo se hiciera sólo atendiendo a "personal bibliotecario". Hay un déficit grande de plantilla, la misma desde que recuerdo, mientras que las bibliotecas universitarias, en general, asumen nuevos servicios cada vez más especializados.

climatización en los pasillos de muchos edificios.

Climatización en verano

climatización y puestos de trabajo

Climatización. Cargas de trabajo

Condiciones físicas del lugar de trabajo.

Creo que la mesa de trabajo no debería estar dentro de un laboratorio que ni siquiera dispone de almacén de reactivos, ya que el ambiente está muy cargado.

Demasiado frío a través de las ventanillas de atención al público en el edificio B5

Determinados puestos admiten la posibilidad de trabajo a domicilio, lo que permitiría mejorar la conciliación laboral con la familiar y ahorrar costes de mantenimiento a la Universidad.

Dificultad de ajustar la temperatura y ventilación para que todas las personas que estamos en la misma dependencia estemos cómodos.

El aire acondicionado del edificio es insoportable. Mucho e innecesario frío.

El horario no muy sensible a la conciliación familiar. Lo es mínimamente.

En invierno se pasa frío porque la calefacción es insuficiente, la cortan muy pronto y la oficina se queda helada.

En mi puesto personal, adaptación al sistema de procesos al que hasta ahora no se incluye.

Espacio de trabajo compartido por 7 personas lo que propicia mucho ruido de ambiente y dificulta la concentración.

Existen malas condiciones físicas en algunas consejerías

FLEXIBILIDAD HORARIA EN BASE A OBJETIVOS Y RESULTADOS ESTIMADOS, CON ORIENTACIÓN A MEDIO PLAZO AL TELETRABAJO. EXISTEN MEDIOS TECNOLÓGICOS MÁS QUE SUFICIENTES. SÓLO SE NECESITA HACER UN ESTUDIO, SERIO, DE LOS OBJETIVOS A CONSEGUIR Y DE LOS RESULTADOS ESTIMADOS.

ILUMINACIÓN (MOLESTA LA LUZ DEL SOL) RUIDO

LA CLIMATIZACION ES NEFASTA

LAS DEPENDENCIAS NO SON BUENAS

las instalaciones necesitan mejoras tanto en equipamiento como en climatización

Lugar completamente cerrado por lo que existen malos olores, ruidos, etc.

LUZ NATURAL EN SERVICIO DE PRESTAMO BIBLIOTECA.

Malos olores y mala ventilación en el Servicio de Informática. Poca luz también.

Mayor coordinación entre los 2 turnos de trabajo

Mejoras en el servicio de informática, atención más personalizada

Mejores condiciones físicas para el puesto, y mejor distribución horaria.

MOBILIARIO, SILLÓN DEL DESPACHO, TERMINAL TELEFÓNICO

NECESITO ESTAR TODO EL DÍA CON LOS FLUORESCENTES ENCENDIDOS YA QUE MI ESPACIO DE TRABAJO ES MUY OSCURO. ME GUSTARIA TENER UN ESPACIO DE TRABAJO CON MAS LUZ NATURAL.

PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL HAY TRABAJOS QUE SE PUEDEN REALIZAR DESDE EL DOMICILIO, SIN NECESIDAD DE ESTAR DE FORMA PRESENCIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Reemplazar el software de Gestión Académica Universitat XXI. Este, más que usarse, se sufre y se padece.

Riesgos laborales: se obvia la prevención de los principales para determinados puestos (los derivados del estrés). -- Jornada de trabajo: el "café para todos" dificulta el cumplimiento satisfactorio de determinadas tareas para determinados puestos.

salida pabellón puertas emergencia

Se debe considerar una jornada reducida en épocas de trabajo de menor volumen, ya que jornadas de 7,5 horas originan un gasto desmesurado a la universidad y no propician la motivación del personal ni aumentan el rendimiento, todo lo contrario.

Se podría mejorar el espacio en el que trabajan los técnicos cumpliendo la normativa de la universidad de Jaén: <http://www10.ujaen.es/node/2095/download/MODESPAUJA-V%20ult%20act%2008jun05.pdf> En el momento actual, los técnicos no disponen de despacho propio

Sería deseable tener un horario más flexible

Sería positivo para mejorar las condiciones de trabajo más espacio.

temperatura y un ordenador que tarda media hora en arrancar y que es muy muy lento

turnos rotatorios

una impresora /fotocopiadora comun bloquea el trabajo en numerosas ocasiones, se avería más frecuentemente y dudo mucho de que sirva para ahorrar costes

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

Algunas preguntas serían más claras, si se planteasen de forma más directa

desmotiva mucho soportar tantísima burocracia, aunque para mí no es el único factor "desmotivante"

El reconocimiento del trabajo personal por parte de los responsables de la unidad es infinitamente más gratificante que cualquier retribución económica, y si esto falla el trabajador desempeña sus tareas con desánimo y poca implicación.

En lo referente a la motivación del personal, cabría destacar que no se puede esperar una motivación de éste cuando desde la propia universidad no se da un trato igualitario a los diferentes sectores de ésta en temas como el control horario y mejora de las condiciones laborales.

ESTABLEZCAN ACCIONES REALES ENCAMINADAS A SOLVENTAR LAS DEFICIENCIAS ENCONTRADAS TRAS LA REALIZACIÓN DE LOS MISMOS, POR UNIDADES. NO DEJEN QUE SE QUEDE EN PAPEL MOJADO UNA VEZ MÁS.

Estoy contenta con mi trabajo, me gusta. Pero también es cierto que la Universidad hace que ese grado aun sea mejor. Lo cual es digno que os felicite. Soy feliz en todos los niveles. Gracias.

Exceso de preguntas con redacción un tanto confusa

FALTA DE MOTIVACIÓN

FALTA EN ESTA UNIVERSIDAD, UN PLAN QUE FAVOREZCA LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS DEL PAS, IGUAL QUE EXISTE EN EL PDI.

La aplicación por parte de la Universidad, o sus mandos intermedios, de parte de la normativa interna (la que se refiere a los derechos de los trabajadores: vacaciones, permisos, etc.) de la forma más restrictiva posible y por otro lado que se ignore la normativa que favorece a los empleados (por ejemplo, la anteriormente mencionada de espacios) crea desafección hacia la institución.

La implicación y el esfuerzo personal NI SE PREMIA NI SE TIENE EN CUENTA; es más, las personas más implicadas a menudo son peor tratadas que las personas que sólo "cumplen". El personal que debería dirigir, a menudo NO DIRIGE sino que se vale de la implicación y esfuerzo de otro personal subordinado. La MOTIVACION es NULA; si no fuera por el buen hacer personal de algunos trabajadores, la maquinaria administrativa, simplemente, no funcionaría. La mayoría de las retribuciones están invertidas, es decir, quien más trabaja menos cobra, así de simple. El complemento de productividad aplicado linealmente es una INJUSTICIA. Debería establecerse un mecanismo que permitiera valorar el grado de productividad del personal (presentación de memoria de actividades, entrevista, ...) para así determinar el complemento al que se debería tener derecho. Gracias por vuestra atención.

La poca motivación o implicación la origina, en la mayoría de los casos, el personal que existe por encima de la Unidad, es decir, el equipo de dirección. Si éste no se evalúa, si se va de rositas, si no se va a la raíz del problema, ¿de qué sirve esto?

Las acciones de formación para los trabajadores de la tarde están limitadas siempre a la mañana, lo que supone una molestia. Deberían organizar más cursos por la tarde y pensar si la hora de salida de los cursos que se organizan por la mañana se solapa con el horario de entrada de la tarde. Se deberían de organizar reuniones periódicas entre encargados y resto de personal para unificar criterios entre personal de mañana y tarde.

las acciones de formación para los trabajadores del turno de tarde no tienen horarios adecuados, por ejemplo la Escuela de Espalda tenía un horario de 13,00h a 15,00h como comprenderá los trabajadores que entran a las 14,30h tienen un serio problema para comer e incorporarse a su puesto de trabajo cuando hay carencia de personal. Considero que se debería de organizar reuniones periódicas de los encargados de zona con el personal a su cargo para unificar criterios de trabajo entre compañeros de diferentes turnos y puestos, por que en ocasiones se percibe falta de comunicación entre turnos.

LIDERAZGO MOTIVACIÓN TRATO IGUAL ENTRE COLECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD PDI Y PAS AL TRATAR CUALQUIER CUESTIÓN IGUALABLE: MOVILIDAD ERASMUS, CONTROL HORARIO, ETC.

Muchas preguntas; algunas complejas.

nada

Necesidad imperiosa de formación en inglés para el desempeño de mi trabajo. Consideración laboral de los empleados por los resultados obtenidos y no solo por cuestiones de control de horario.

No considero que el equipo de gobierno de la Universidad valore nuestras responsabilidades laborales ni facilite medios de motivación y estímulo en el desarrollo de nuestro trabajo.

No se tiene en cuenta al turno de tarde para los cursos de formación interna, ni en su horario (mañana o tarde) ni en su distribución dentro de la jornada.

Personalmente considero que mi motivación es ante todo la satisfacción del usuario, que la puedo observar, día a día, y no la sumisión a la burocracia y al laberinto administrativo.

se ha perdido la relación existente antes. ahora somos jefes y empleados. Esta cada vez mas diferenciado esta relación. Es mas se ha montado un "staff" de jefes de servicio, que parecen que son Jefes de Servicio de Libre Designación y no de Concurso. Y lo malo es que se lo han creído. Ni entre ellos existe unión. Quienes están ejerciendo de Jefes de Servicio son los Directores de Secretariado. No se está tratando a la Gente como profesionales, sino como empleados de orden y mando. Se está ahondando la diferencia entre PDI y PAS, creo que conscientemente. Con esta política, creo que la "motivación" no existe, es nula.