



INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PAS

Año 2015

VICERRECTORADO DEL PLAN ESTRATÉGICO, EVALUACIÓN Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL

Universidad Internacional de Andalucía

Febrero de 2016

Contenido

1. Introducción.....	3
2. La participación en la encuesta.....	3
3. Resultados de la encuesta de satisfacción del PAS.....	6
3.1. Sobre el puesto de trabajo.....	6
3.2. Sobre el responsable directo.....	8
3.3. Sobre el entorno laboral.....	9
3.4. Sobre comunicación y coordinación.....	10
3.5. Sobre espacios y recursos.....	12
3.6. Sobre formación.....	13
3.7. Sobre la implicación en la mejora.....	14
3.8. Sobre la motivación.....	15
3.9. Sobre la Universidad.....	17
3.10. Sobre el liderazgo.....	18
4. Apartados destacados de la encuesta.....	20
5. Evolución de los resultados de la encuesta.....	21
6. Propuestas de mejora.....	22

Introducción

En este informe se presentan los resultados de la encuesta de satisfacción realizada al personal de administración y servicios (PAS) de la Universidad Internacional de Andalucía en el año 2015.

Siguiendo el procedimiento habitual a lo largo del informe se presentan los datos globales de las personas encuestadas y se analizan detalladamente cada uno de los diez bloques de preguntas que componen la encuesta. En cada uno de ellos se presenta el resultado global y se resaltan las diferencias tanto entre los grupos de antigüedad en que se ha dividido al personal, como entre las distintas Sedes y respecto a las diferencias por género. Al final de este análisis pormenorizado se presenta una tabla comparativa, con los resultados por bloques, de los valores obtenidos en los años 2009- 2015. Además, se realizará un análisis de las propuestas de mejora recogidas en el informe del año anterior y se propondrán nuevas acciones de mejora. En el anexo se ofrecen los datos globales y desglosados por antigüedad, sexo y campus.

El cuestionario utilizado, diseñado por el Área de Planificación y Calidad y analizado conjuntamente con la Gerencia, consta de diez apartados referidos al puesto de trabajo; al responsable directo; al entorno laboral; a la comunicación y coordinación; a los espacios y recursos; a la formación; a la implicación en la mejora; a la motivación; a la Universidad; y al liderazgo.

Antes de los apartados anteriormente citados hemos preguntado algunos datos sobre el perfil de los encuestados, como el tipo de personal, el campus donde realiza su trabajo, el tiempo que lleva en la universidad, y el sexo.

La encuesta fue realizada de forma electrónica durante el mes de enero de 2015.

La participación en la encuesta

En el año 2015 han sido encuestadas 136 personas, de los que han respondido 78, lo que supone un 57,33% de respuesta frente al 74,26 del 2014. Se ha experimentado un descenso de casi un 17% en el nivel de respuesta.

2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

57,35	74,26	67,93	75,52	77,40	67,59	42
-------	-------	-------	-------	-------	-------	----

A continuación ofrecemos el % de participación por campus. Este análisis refleja que, como viene siendo habitual en el campus de Málaga la participación es siempre total, mientras que el resto de los campus han sufrido todos un fuerte descenso, especialmente el campus de La Rábida puesto que el año anterior participó en la encuesta más del 86% frente al 52,63% de este año. El descenso en Baeza no ha llegado a cuatro puntos mientras en Sevilla ha supuesto más de 16 puntos porcentuales.

Tabla 1: Participación por Sede

SEDE	SEVILLA	LA RÁBIDA	BAEZA	MÁLAGA
Participación	52,73	52,63	56,25	100

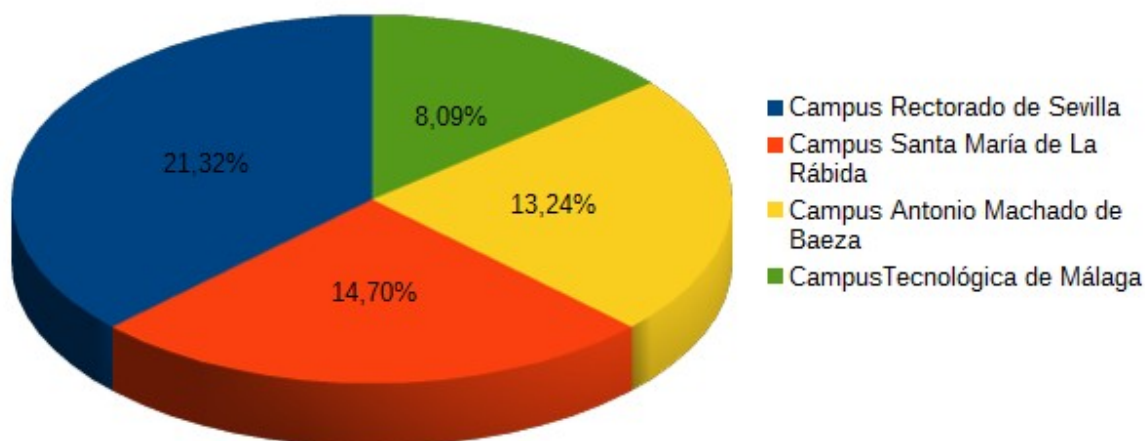
La distribución de las respuestas según la situación laboral refleja que de las 101 personas que han respondido al cuestionario, 54 son funcionarios de carrera, 9 interinos, 10 contratados laborales fijos, 4 contratados laborales temporales y 1 eventual.

Tabla 2: Tipo de personal

PERSONAL	Nº
Funcionario de carrera	54
Funcionario interino	9
Contratado laboral fijo	10
Contratado laboral temporal	4
Eventual	1

Con respecto a la distribución de las respuestas por sedes, el gráfico muestra el % de respuesta en cada una de ellas respecto al global de la universidad.

DISTRIBUCIÓN POR CAMPUS



En relación con la antigüedad en la institución, de las 78 personas que han respondido a la encuesta, el 25,64% corresponde al personal que lleva en la institución 8 o menos años, mientras que el 74,36% corresponde a los efectivos que llevan en la universidad más de ocho años, por lo que podemos afirmar que la gran mayoría de las personas que han respondido conocen suficientemente la organización y que se ha aumentado el % de respuesta entre los más antiguos.

Tabla 3: Tiempo trabajando en la UNIA

TIEMPO	PERSONAS
Hasta 8 años	20
Más de 8 años	58

Respecto a la distribución por sexo, es importante resaltar que 28 respuestas pertenecen a hombres frente a las 50 que pertenecen a mujeres.

Tabla 4: Distribución por sexo

SEXO	PERSONAS
------	----------

Masculino	28
Femenino	50

Resultados de la encuesta de satisfacción del PAS

A continuación se analizan los resultados detallados por cada uno de los bloques de preguntas.

Sobre el puesto de trabajo

En este bloque de preguntas se analiza situaciones relativas al puesto concreto de trabajo, la organización del mismo, las cargas de trabajo, las funciones, la autonomía y la autonomía necesaria para desempeñar el trabajo, entre otras.

En bloque en conjunto ha vuelto a experimentar un pequeño retroceso respecto al año pasado, puesto que la media es de 3,38 frente al 3,52 del año 2014.

Al igual que ocurría en años anteriores los ítems mejor valorados son los relativos al conocimiento de la misión y los objetivos de las áreas, que permanece prácticamente como el año anterior (4,30) y el dedicado a conocer la valoración del trabajo propio y de lo que se aporta al área, que obtiene una media de 3,85. En ambas preguntas el % de respuesta en los valores 4 y 5 es muy alta.

La pregunta relativa a la participación en las decisiones de las áreas continúa siendo la menos valorada de todas, con una media de solo 2,94 aunque el porcentaje de respuestas en los valores 1 y 2 ha sido menos negativo pasando del 41,49 al 38,96%. Otro ítem que no llega a la media de 3 es la dedicada a valorar la relación de las tareas que se ejecutan con las funciones de los puestos que se ocupan (2,88), que sí que ha sufrido mayor retroceso en la media.

Al realizar el análisis por grupo de edad en la institución, los de más de ocho años de antigüedad y los que no llegan a ocho, encontramos que no existen diferencias sustanciales respecto a la media global, aunque si observamos que la media del grupo de más de ocho años de antigüedad (3,35) es inferior al del grupo de menor antigüedad (3,48). La pregunta más valorada sigue siendo la del conocimiento de la Misión y la Visión, mientras que las menos valoradas en el grupo de menor antigüedad es la dedicada a la relación entre las funciones y las tareas realmente realizadas, mientras que los que llevan más

tiempo están más descontentos con su participación en las decisiones del área.

Respecto al análisis por género, observamos que a diferencia del año anterior, son los hombres los que valoran más positivamente este apartado, llegando al 3,46 de media y donde tres preguntas de las nueve que componen el bloque tienen más del 70% entre los valores 4 y 5. Como pregunta menos valorada, con 2,96 de media es la destinada a conocer el reparto de las cargas de trabajo. El grupo de las mujeres valoran el bloque con un 3,34 de media y donde la pregunta dedicada a la misión y valores del área está muy bien valorada (4,44) frente a la que refleja la participación en las decisiones del área que se queda en un 2,68 y con el 46% de las respuestas en los valores 1 y 2. En cuanto al análisis por Campus la respuesta más positiva la tenemos desde Málaga con un 3,45 frente a la menos positiva de Baeza con un 3,27, pasando por el 3,43 de Sevilla y el 3,37 de La Rábida. En todos los campus la pregunta mejor valorada es la del conocimiento de la misión y de los objetivos del área y la aportación de tu trabajo al área. Destacamos como muy positiva la media en Sevilla de la primera pregunta puesto que con 4,46 está muy por encima del resto de los campus. En el lado contrario, muy negativa es la respuesta en la sede de Málaga respecto a la pregunta relativa a la relación entre funciones del puesto y las tareas realizadas, que no solo tiene una media de 2,09 sino que además tiene más del 54% de respuestas entre los valores 1 y 2. En Sevilla la pregunta menos valorada es la relativa al reparto de las cargas de trabajo (2,67), mientras que en Rábida y Baeza es la pregunta relacionada con la participación en la toma de decisiones del área, que obtienen una media de 2,75 y 2,61 respectivamente.

Tabla 5. Sobre el puesto de trabajo.

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
Conozco la misión y los objetivos de mi área	2	0	1	7	36	32	4.30	0.69	1.32	89.47
El trabajo en mi área está bien organizado	2	6	7	21	33	9	3.42	1.07	17.11	55.26
Mis funciones y responsabilidades están bien definidas	1	5	7	29	27	9	3.36	1.02	15.58	46.75
En mi área tenemos las cargas de trabajo bien repartidas	2	9	18	18	21	10	3.07	1.23	35.53	40.79

Las tareas que realizo se corresponden con mis funciones	1	12	13	28	20	4	2.88	1.1 2	32.47	31.17
Tengo autonomía suficiente para desempeñar mi trabajo	1	5	9	17	33	13	3.52	1.1 0	18.18	59.74
Participo en las decisiones que se toman en mi área	1	14	16	19	17	11	2.94	1.3 1	38.96	36.36
Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora relativas al funcionamiento de mi área	1	15	12	11	27	12	3.12	1.3 8	35.06	50.65
Valora tu propio trabajo y la aportación que realizas a tu área	5	2	5	12	37	17	3.85	0.9 5	9.59	73.97
	Media global		3.38		Varianza global		1.20			

Sobre el responsable directo

En este bloque de preguntas analizamos la opinión del personal de administración y servicios respecto a su responsable directo; se valoran desde los conocimientos técnicos hasta la comunicación con el personal, pasando por la delegación de funciones.

El bloque ha obtenido una media de 3,44, frente al 3,57 del año anterior. Como viene siendo la tendencia de los últimos años, las preguntas mejor valoradas son las relativas a los conocimientos técnicos de los responsables (3,68) y la eficacia de éstos para resolver los problemas (3,53). La menos valorada es la relativa a la toma de decisiones con la participación del personal (3,26).

Respecto al análisis de los datos por tramo de antigüedad en la institución, los que llevan más de ocho años en la misma dejan la media del bloque en un 3,34, mientras los que llevan en ella menos de 8 años consideran la valoración del bloque más alta, quedándose en una media del 3,71.

Mientras que los de más de ocho años no se separan de la valoración general respecto a las preguntas más y menos valoradas, el grupo de menos antigüedad considera como más positiva la pregunta dedicada

a la comunicación con el responsable, con un 75% de las respuestas entre los valores 4 y 5. Las preguntas menos valoradas, con un 3,50, son las dedicadas a valorar la delegación de funciones del responsable y la participación en la toma de decisiones.

Respecto al análisis de género, la diferencia entre ambos sexos es pequeña. Los hombres han valorado este bloque de preguntas con un 3,52, mientras las mujeres lo han hecho de forma menos positiva, 3,40. Aunque en ambos casos la pregunta menos valorada es la relativa a la participación en la toma de decisiones del área, no ocurre lo mismo respecto a la pregunta más valorada. En el caso de las mujeres éstas valoran mejor la pregunta relativa a los conocimientos técnicos de los responsables mientras los hombres valoran más positivamente en los responsables la resolución eficaz de los problemas.

En cuanto a los resultados obtenidos por Campus, superan la media global el campus de Málaga (3,74) y el de Sevilla (3,48). La Rábida se queda con 3,34 y Baeza con 3,31. En todos los campus la pregunta mejor valorada no se separa de la general, siendo la que valora los conocimientos técnicos del responsable. En los Campus de Sevilla, Baeza y La Rábida la pregunta menos valorada coincide con la general y es la relativa a la participación en la toma de decisiones del área, mientras en Málaga la menos valorada es la que afecta a la información del responsable sobre los asuntos de trabajo.

Tabla 6. Sobre el responsable directo

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
El/la responsable demuestra conocimientos técnicos adecuados a sus funciones	4	4	4	19	32	15	3.68	1.03	10.81	63.51
El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz	4	5	8	16	33	12	3.53	1.09	17.57	60.81
El/la responsable delega eficazmente funciones de responsabilidad	4	8	8	18	28	12	3.38	1.19	21.62	54.05

El/la responsable toma decisiones con la participación del personal del área	5	8	9	23	22	11	3.26	1.1 8	23.29	45.21
Entre el/la responsable y el personal existe una comunicación fluida	5	6	11	13	29	14	3.47	1.1 9	23.29	58.90
El/la responsable me mantiene informado/a sobre los asuntos que afectan a mi trabajo	4	6	13	22	17	16	3.32	1.2 2	25.68	44.59
	Media global		3.44			Varianza global		1.16		

1.1. Sobre el entorno laboral

Con este bloque de preguntas conocemos el ambiente laboral existente, desde la relación con los compañeros, el trabajo en equipo, hasta la facilidad para expresar las opiniones. La media obtenida es de 3,32 frente al 3.41 del año anterior.

La pregunta mejor valorada sigue siendo la relativa a la relación con los compañeros aunque la media no ha llegado a alcanzar el 4, quedándose en un 3,78 pero con más del 70% de las respuestas entre los valores 4 y 5.

En el análisis por tramos de antigüedad, el personal que lleva en la institución menos de 8 años es mucho más positivo en sus respuestas, con una media de 3,79 y con un gran % de respuestas entre los valores 4 y 5, superando la media que el personal más antiguo, no solo porque el bloque obtiene una media de 3,15 sino porque cuatro de las cinco preguntas tienen más del 30% en valores 1 y 2, llegando a más del 37% en lo relativo al trabajo en equipo.

En el análisis por género, en este bloque de preguntas son los hombres los que han puntuado más positivamente estas preguntas, un 3,43 frente al 3,26 de las mujeres. En ambos casos la pregunta mejor valorada es la relativa a las relaciones con los compañeros. Respecto a las menos positivas destacamos entre las mujeres la relativa a si se vela por la no existencia de conductas o prácticas discriminatorias, que tiene una media de 3,06 y el 34% de preguntas entre 1 y 2, mientras para los hombres la menos positiva es la de la pertenencia a un proyecto colectivo.

Respecto a las respuestas por Campus, existe una diferencia de casi

un punto entre el campus que ha respondido más positivamente y el que ha sido menos positivo. El campus de Málaga es donde el bloque tiene una media más alta y además donde ha aumentado respecto al año anterior. Con un 3,93 de media tiene además cuatro de las cinco preguntas correspondientes al entorno laboral con un % altísimo entre los valores 4 y 5. En el extremo opuesto tenemos el Campus de Sevilla, donde la media se ha quedado en un 3,01 y con cuatro de las cinco preguntas con un alto % de respuestas entre los valores 1 y 2. En La Rábida con 3,49 de media destacamos la pregunta relativa a la relación con los compañeros de trabajo que tiene 4,30 de media y el 90% de las respuestas entre los valores 4 y 5. En Baeza, con 3,25 de media resaltamos el descontento del personal con el trabajo en equipo.

Tabla 7. Sobre el entorno laboral

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
La relación con los/as compañeros/as de trabajo es buena	1	3	5	15	37	17	3.78	0.99	10.39	70.13
El trabajo en equipo es una práctica habitual	2	5	16	19	29	7	3.22	1.08	27.63	47.37
Me siento parte de un proyecto colectivo	1	13	9	20	25	10	3.13	1.27	28.57	45.45
Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo	1	7	13	22	25	10	3.23	1.15	25.97	45.45
Se vela por la no existencia de prácticas o conductas discriminatorias o excluyentes	0	12	10	16	27	13	3.24	1.30	28.21	51.28
	Media global	3.32				Varianza global	1.19			

Sobre comunicación y coordinación

Este bloque, relativo a la comunicación interna, la coordinación entre las áreas, y la comunicación con los responsables, ha sufrido un pequeño retroceso pasando del 3,26 del 2014 al 3,19 del año que estamos analizando. Como viene siendo la tendencia la pregunta mejor valorada es la relativa a la comunicación con el responsable directo (3,63). En el extremo opuesto sigue encontrándose la pregunta relativa a la coordinación de las áreas de la Universidad que ha sufrido un nuevo retroceso y se queda con un 2,51 de media y más del 47% de respuestas en los niveles 1 y 2.

En el análisis por tramos de antigüedad, nuevamente el personal que lleva menos tiempo en la institución valora más positivamente el bloque de preguntas (3,58) mientras los de más de 8 años de antigüedad se dejan el bloque en un 3,06 de media, por debajo de la general. En lo que sí coinciden es en valorar como más positiva la pregunta relativa a la comunicación con el responsable directo, y como menos positiva la relativa a la coordinación con entre las áreas de la universidad, al igual que hemos comentado en el análisis general del bloque.

Respecto al análisis de género, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, ni frente al resultado global.

En el análisis por Campus nos encontramos una gran disparidad entre el campus que tiene una media más alta, Málaga con 3,62 de media, y el que obtiene la media más baja, que es Sevilla con tal solo un 2,97, pasando por La Rábida (3,24) y Baeza (3,22). Excepto en Málaga, donde la pregunta más positiva es la relativa a la información y comunicación dentro del área, en los otros tres campus la mejor valorada es la que analiza la comunicación con el responsable directo. Coinciden en la pregunta menos valorada, la relativa a la coordinación de las áreas, donde destacamos el 2,15 de Sevilla, y en cuyo campus también hay que tener en cuenta la respuesta dada sobre la información y comunicación interna dentro del área.

Tabla 8. Sobre comunicación y coordinación

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
La información y comunicación interna dentro del área es adecuada	2	7	10	21	32	6	3.26	1.08	22.37	50.00

Me resulta fácil la comunicación con mi responsable directo	5	6	8	13	26	20	3.63	1.2_2	19.18	63.01
Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo	2	7	9	25	26	9	3.28	1.1_1	21.05	46.05
Conozco los servicios que prestan otras áreas de la universidad	1	3	16	21	30	7	3.29	1.0_2	24.68	48.05
Existe una adecuada coordinación con otras áreas de la universidad	4	15	20	26	12	1	2.51	1.0_3	47.30	17.57
	Media global		3.19		Varianza global		1.15			

Sobre espacios y recursos

Este bloque de preguntas relativas a los espacios y recursos de los que dispone el personal ha vuelto a experimentar un nuevo retroceso respecto al año anterior, pasando de 3,62, a 3,45 de este año. La pregunta mejor valorada sigue siendo la relativa al espacio con el que se cuenta para trabajar, con una media de 3,68. La menos valorada, con un 3,29, es la dedicada a medir la adaptación de las aplicaciones informáticas a mi puesto de trabajo.

En cuanto a las respuestas por tramos de antigüedad, destacamos la respuesta más positiva del personal que lleva menos tiempo en la institución (3,73) frente al que lleva más de ocho años en la misma (3,35). En ambos casos las preguntas más y menos valoradas coinciden con la respuesta global.

Respecto al análisis por género, destacar la valoración ligeramente más positiva de las mujeres, con un 3,49, frente a los hombres que se quedan en un 3,37. Aunque coinciden en la pregunta más valorada y con el análisis general, las mujeres se separan de este análisis y consideran como menos valorada la pregunta relativa a las condiciones ambientales del puesto de trabajo.

En el análisis por Campus destacamos la gran diferencia entre los mismos. En el punto más positivo tenemos a La Rábida, con un 3,83 de media y con las preguntas relativas a contar con espacio físico suficiente y a las condiciones ambientales con más del 75% de

respuestas entre los valores 4 y 5. En el extremo opuesto tenemos el campus de Málaga donde no solo el bloque se ha quedado en un 3,07 de media sino que dos de las cuatro preguntas cuentan con gran nº de respuestas entre los valores 1 y 2. Baeza ha dejado el bloque en un 3,75 de media, y Sevilla se ha quedado en un 3,13 pero tiene tres de las cuatro preguntas muy mal valoradas, quedándose fuera de esta valoración la pregunta relativa a la suficiencia de espacio.

Tabla 9. Sobre espacios y recursos

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
Cuento con espacio físico suficiente para hacer mi trabajo adecuadamente	1	6	6	16	28	21	3.68	1.18	15.58	63.64
Las condiciones ambientales (iluminación, climatización, etc) de mi puesto son buenas	1	7	13	13	29	15	3.42	1.23	25.97	57.14
Los recursos materiales con los que cuento son suficientes para desempeñar mi trabajo	1	6	11	21	24	15	3.40	1.18	22.08	50.65
Las aplicaciones informáticas que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi puesto	3	10	9	18	25	13	3.29	1.26	25.33	50.67
	Media global	3.45				Varianza global	1.22			

Sobre formación

Este bloque de preguntas relativas a la formación ha vuelto a experimentar un nuevo descenso, pasando del 2,99 del año 2014 al 2,67 en este año que estamos analizando. La pregunta mejor valorada sigue siendo la relativa a la formación continua y la menos valorada

la relativa a si la formación ofertada permite tener conocimientos que faciliten la promoción profesional. Todas las preguntas del bloque tiene un altísimo porcentaje de respuestas entre los valores 1 y 2.

Respecto al análisis por tramos de antigüedad observamos que mientras el grupo de más de 8 años de antigüedad ha otorgado una media de solo un 2,55 y con todas las preguntas del bloque con un porcentaje de respuesta altísimo entre los valores 1 y 2, el grupo de hasta ocho años en la institución alcanza en la media un 2,99, destacando como positiva la respuesta relativa a la facilidad con la que cuenta el personal por parte de la universidad para participar en actividades formativas que 3,68 de media y más del 60% de las respuestas entre los valores 4 y 5.

En cuanto al análisis de género, en este bloque de preguntas existe una diferencia de poco más de medio punto entre la valoración más positiva de las mujeres (2,88) y la de los hombres (2,27). En el caso de estos últimos todas las preguntas tienen muchas respuestas en los valores bajos destacando la relativa a los conocimientos adquiridos para fomentar la promoción profesional, que no solo tiene un 1,92 de media sino que tiene más del 70% de las respuestas en los valores más bajos. En el caso de las mujeres, la pregunta más positiva es la relativa a la facilidad que existe para participar en las actividades formativas.

Respecto al análisis por Campus, las diferencias están entre el 2,80 del campus de Málaga, con un 2,80 de media, y el 2,55 del campus de Sevilla, pasando por el 2,76 de Baeza y el 2,67 de La Rábida. En el campus de Sevilla tenemos que destacar que todas las preguntas superan el 40% de las preguntas entre los valores 1 y 2.

Tabla 10. Sobre formación

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
Mi trabajo me permite una formación continua	3	7	18	19	22	9	3.11	1.17	33.33	41.33
La formación ofertada por la universidad es adecuada a mi puesto de trabajo	3	26	14	17	13	5	2.43	1.30	53.33	24.00
Cuando es necesario la UNIA me facilita la participación en	7	13	13	13	20	12	3.07	1.37	36.62	45.07

actividades formativas											
La formación recibida para implantar nuevas aplicaciones, procedimientos, etc., es adecuada	5	19	19	16	15	4	2.53	1.2_3	52.05	26.03	
La formación que imparte la UNIA facilita los conocimientos necesarios para la promoción profesional	4	26	20	15	12	1	2.22	1.1_3	62.16	17.57	
	Media global		2.67		Varianza global		1.29				

Sobre la implicación en la mejora

Este bloque de preguntas relativas a la implicación del personal en la mejora permanece ha pasado del 3,18 del año anterior al 3,01 del año que estamos analizando. Al igual que el año anterior la pregunta mejor valorada es la relativa a la identificación de aspectos susceptibles de mejora en mi actividad diaria. Respecto a las menos valoradas destacamos la que valora la participación en los objetivos de la institución., que se queda con una media del 2,07. También siguiendo la tendencia de años anteriores tenemos que tres de las siete preguntas de este bloque tengan un gran porcentaje de respuestas entre los valores 1 y 2.

En cuanto al análisis por tramos de antigüedad, es más positiva la respuesta del grupo que lleva menos tiempo en la universidad, que alcanza un 3,33 de media, y con solo la pregunta relativa a la participación en la planificación y toma de decisiones en los objetivos de la institución tiene un % alto de respuestas entre los valores 1 y 2. El grupo de más de 8 años en la universidad, con un 2,89 de media, tiene cuatro de las siete preguntas del bloque con más del 33 % en los valores bajos.

Al analizar los resultados por sexo, es más positiva la respuesta de los hombres, que tiene un 3,08 de media, que las de las mujeres, y que además la pregunta más positiva se aparta de la general y es la que analiza si es un objetivo del área la mejora de la calidad del servicio.

En cuanto al análisis por Campus nos llama la atención que los dos campus que han obtenido las medias más altas, Rábida (3,07) y Sevilla (3,00) son los que tienen mayor número de preguntas con un

porcentaje altísimo de respuestas entre los valores 1 y 2, llegando a la pregunta relativa a la participación en la toma de decisiones de los objetivos de la UNIA, donde este % llega al casi 71 en el campus de La Rábida. Baeza, con un 2,98, y Málaga, con 2,95 de media no plantean ese problema, la distribución de la puntuación no está más distribuida.

Tabla 11. Sobre la implicación en la mejora

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
Entre los objetivos del área es prioritario el de la mejora de la calidad del servicio	4	3	10	20	29	12	3.50	1.04	17.57	55.41
El responsable del área pone en marcha iniciativas de mejora	7	6	12	19	26	8	3.25	1.12	25.35	47.89
Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora	4	4	6	17	39	8	3.55	0.97	13.51	63.51
Soy consultado sobre las iniciativas para la mejora	3	14	15	27	12	7	2.77	1.20	38.67	25.33
Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi área	4	10	12	18	25	9	3.15	1.23	29.73	45.95
En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar mi área	6	14	14	24	17	3	2.74	1.14	38.89	27.78
Participo en la planificación y toma de decisiones de los objetivos de la UNIA	5	29	19	18	5	2	2.07	1.08	65.75	9.59
	Media global	3.01					Varianza global	1.21		

Sobre la motivación

Este bloque de preguntas sobre la motivación, las condiciones laborales, el orgullo de pertenencia, etc ha vuelto a sufrir un nuevo retroceso, quedando su media en un 3,07 frente al 3,11 del 2014. La pregunta mejor valorada sigue siendo la del orgullo de pertenencia a la institución, con un 3,40 de media. Igual ocurre con la menos positiva, que es la dedicada a analizar las oportunidades de avance en la carrera profesional (2,39).

Como viene siendo la tónica habitual sigue siendo la valoración más positiva, con 3,26 de media, es la del grupo de personas que llevan menos tiempo en la institución frente a los que llevan más de ocho años en la misma que se quedan en un 3,01. Los primeros valoran muy positivamente la pregunta dedicada a conocer la motivación para la realización de su trabajo, que tiene un 3,79 de media y más del 635 de las respuestas entre los valores 4 y 5. Los más antiguos sitúan como más positiva la pregunta relativa al orgullo de pertenencia a la institución.

Respecto a las diferencias entre hombres y mujeres, destacar la valoración más positiva de las mujeres (3,18) frente a los hombres (2,88). Ambos sexos coinciden en la pregunta menos positiva, que además no se separa de la valoración general. Respecto a la pregunta más positiva, los hombres consideran que es la dedicada a valorar las críticas por parte del responsable por el trabajo mal hecho, mientras las mujeres no se separan de la valoración general y consideran más positiva la dedicada al orgullo de pertenencia.

En el análisis por campus observamos que Baeza es la que mejor puntúa este bloque, con 3,37 de media y donde la pregunta mejor valorada es la del orgullo de pertenencia. En La Rábida el bloque obtiene un 3,29 y coincide con Baeza en la pregunta mejor valorada. Sevilla se sitúa por debajo de la media de la valoración general, quedando el bloque con un 2,84 y con 5 preguntas de ocho con un alto % de respuestas en los valores inferiores, y donde la pregunta más valorada es la dedicada a conocer las críticas del responsable sobre el trabajo mal hecho. En Málaga, con 2,81 de media, la pregunta más valorada es la de la motivación en la realización del trabajo y coincide con Sevilla en el nº de preguntas mal valoradas. En los cuatro campus la pregunta menos valorada es la dedicada a conocer si el personal cuenta con oportunidades para avanzar en la carrera profesional.

Tabla 12. Sobre la motivación

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
Estoy motivado/a para realizar mi trabajo	2	9	11	22	21	13	3.24	1.23	26.32	44.74

Cuando realizo bien mi trabajo obtengo un reconocimiento adecuado por parte de mis responsables	0	17	19	14	19	9	2.79	1.3 3	46.15 .359 0	
Cuando el trabajo no está bien hecho recibo críticas por parte de mis responsables	2	5	7	34	22	8	3.28	0.9 9	15.79	39.47
La universidad me proporciona oportunidades para avanzar en mi carrera profesional	3	24	15	22	11	3	2.39	1.1 9	52.00	18.67
En general las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones....) son adecuadas	4	6	11	24	25	8	3.24	1.0 9	22.97	44.59
Me siento orgulloso de pertenecer a esta Institución	1	9	8	22	19	19	3.40	1.2 8	22.08	49.35
Mi trabajo en la UNIA me proporciona prestigio social ante la comunidad	5	12	12	22	21	6	2.96	1.2 0	32.88	36.99
Estoy satisfecho con las ayudas de Acción Social	5	5	10	25	25	8	3.29	1.0 5	20.55	45.21
	Media global		3.07		Varianza global		1.22			

Sobre la Universidad

En este bloque analizamos el conocimiento por parte del personal de la misión, valores y visión, si piensan que la universidad cumple una función social, si es reconocida y si se adapta eficazmente a los cambios. También ha sufrido un pequeño retroceso, pasando del 3,17 del año pasado al 3,11 de este año. Destacamos como mejor valorada, como en años anteriores, la pregunta correspondiente al conocimiento de los valores, misión y política global de la UNIA que, si bien el año pasado tuvo un retroceso importante en este año que estamos analizando está experimentado un aumento, situándose en el 3,93 de media y con más del 73% de respuestas entre los valores 4 y 5. Las preguntas correspondientes a la consideración social de la universidad y a la adaptación al cambio tienen un gran % de respuestas en los valores más bajos.

En el análisis por tramos de antigüedad y tal como viene sucediendo en el análisis de los anteriores bloques, la valoración de los que llevan más tiempo en la institución es inferior a los que llevan en ella solo hasta ocho años, un 3,01 frente al 3,25. Coinciden ambos grupos en las preguntas más y menos valoradas.

En cuanto al análisis por género, destacar la valoración mucho más positiva de las mujeres, que valoran el bloque de preguntas con un 3,31 frente al 2,66 de los hombres, donde además tres de las cuatro preguntas del bloque están muy bajas puntuadas, destacando el 2,19 en la relativa a la adaptación al cambio.

En el análisis por campus, Baeza y La Rábida, con 3,71 y 3,09 respectivamente, superan la media general mientras Sevilla se queda con un 2,83 y Málaga con 2,73. Excepto en Baeza, los otros tres campus tienen tres de las cuatro preguntas con altísimos porcentajes en los valores bajos.

Tabla 13. Sobre la Universidad

	NS/ N C	1	2	3	4	5	Medi a	Va r	[1- 2]%	[4- 5]%
Conozco los valores, misión y política global de la Universidad	3	2	6	11	32	24	3.93	1.01	10.67	74.67
La UNIA cumple una función social relevante	3	9	13	28	17	8	3.03	1.14	29.33	33.33
La UNIA está bien considerada y es reconocida socialmente	5	14	13	28	13	5	2.75	1.16	36.99	24.66
La UNIA se adapta eficazmente a todo tipo de cambios	5	18	17	22	11	5	2.58	1.20	47.95	21.92
	Media global	3.07				Varianza global	1.25			

Sobre el liderazgo

Este bloque de preguntas destinado a conocer las relaciones del personal con los líderes de la universidad, y de estos entre sí, sigue siendo el menos valorado de toda la encuesta y además ha sufrido un nuevo retroceso respecto al año pasado, pasando del 2,21 al 2,04. Todas las preguntas del bloque tienen una media muy baja y tiene más del 60% de las respuestas en los valores 1 y 2, destacando por menos positiva la pregunta dedicada a conocer si se convocan reuniones con el personal para informar sobre la planificación y los resultados del trabajo.

Respecto a las valoraciones por tramos de antigüedad seguimos con la tendencia más positiva de los que llevan menos tiempo en la institución (2,28) frente a los que llevan más de ocho años (1,97). La pregunta mejor valorada es la que mide las relaciones fluidas y la coordinación entre los responsables máximos. En ambos casos todas las preguntas del bloque tienen un altísimo % entre los valores 1 y 2.

Respecto al análisis por género, y contrariamente a lo sucedido el año anterior, los hombres son más negativos (1,95) que las mujeres (2,10). En ambos casos también todas las preguntas tienen un amplísimo % de respuestas entre los valores 1 y 2. Coinciden entre si y con la valoración global en la pregunta más positiva, la relativa a las relaciones y coordinación entre los máximos responsables. En el caso de los hombre la pregunta menos valorada es la dedicada a conocer la atención que reciben las sugerencias del personal mientras para las mujeres es la dedicada a la convocatoria de reuniones para revisar los resultados del trabajo realizado.

En el análisis por campus destacamos la valoración más positiva del campus de Baeza, con 2,36, frente a la menos positiva de Sevilla, que se queda con un 1,89 de media, pasando por el 2 de Málaga y el 1,98 de La Rábida. En todas las sedes el % de respuestas encuadradas en los valores 1 y 2 es muy alto..

Tabla 14. Sobre el liderazgo

	NS/NC	1	2	3	4	5	Media	Var	[1-2]%	[4-5]%
Existen relaciones fluidas y de coordinación entre los responsables máximos de la universidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales	6	29	14	19	9	1	2.15	1.13	59.72	13.89

Entre el personal y los responsables máximos existe una comunicación correcta y fluida	3	28	24	14	8	1	2.07	1.05	69.33	12.00
Se convocan reuniones periódicas con el personal para informar sobre la planificación y resultados del trabajo realizado	4	30	22	17	4	1	1.97	0.99	70.27	6.76
Las vías para hacer llegar las sugerencias del personal a los responsables máximos son adecuadas	7	23	28	15	5	0	2.03	0.90	71.83	7.04
Las sugerencias del personal, cuando proceden, son atendidas por los responsables máximos de la universidad	9	26	23	14	6	0	2.00	0.96	71.01	8.70
	Media global		2.04		Varianza global		1.01			

Apartados destacados de la encuesta

Se exponen en este apartado por una parte, los aspectos puntuales que han recibido una valoración más positiva, y por otra, los que han recibido una valoración más negativa.

Respuestas más positivas (valores medios)	
Conozco la misión y los objetivos de mi área	4.30
Conozco los valores, misión y política global de la Universidad	3.93
Valora tu propio trabajo y la aportación que realizas a tu área	3.85
La relación con los/as compañeros/as de trabajo es buena	3.78
Cuento con espacio físico suficiente para hacer mi trabajo adecuadamente	3.68
El/la responsable demuestra conocimientos técnicos adecuados a sus funciones	3.68
Me resulta fácil la comunicación con mi responsable directo	3.63
Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora	3.55
El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz	3.53
Tengo autonomía suficiente para desempeñar mi trabajo	3.52
Respuestas más negativas (valores medios)	
Existe una adecuada coordinación con otras áreas de la Universidad	2.51
La formación ofertada por la universidad es adecuada a mi puesto de trabajo	2.43
La universidad me proporciona oportunidades para avanzar en mi carrera profesional	2.39
La formación que imparte la UNIA facilita los conocimientos necesarios para la promoción profesional	2.22
Participo en la planificación y toma de decisiones de los objetivos de la UNIA	2.23
Existen relaciones fluidas y de coordinación entre los responsables máximos de la universidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales	2.15
Entre el personal y los responsables máximos existe una comunicación correcta y fluida	2.07
Las vías para hacer llegar las sugerencias del personal los	2.03

responsables máximos son adecuadas	
Las sugerencias del personal, cuando proceden, son atendidas por los responsables máximos de la universidad	2.00
Se convocan reuniones periódicas con el personal para informar sobre la planificación y resultados del trabajo realizado	1.97

Evolución de los resultados de la encuesta

Se presenta en este apartado la comparativa global entre los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción del PAS desde el año 2009 hasta 2015.

Al igual que ocurrió el año anterior se ha producido un descenso general en todos los bloques de preguntas. Los bloques más estables son los relativos al entorno laboral, comunicación y coordinación, y motivación. Especial interés tendremos que prestar a los bloques sobre formación, espacios y recursos, implicación en la mejora, liderazgo.

Tabla 15. Evolución de los resultados de la encuesta

	Media 2015	Media 2014	Media 2013	Media 2012	Media 2011	Media 2010	Media 2009
SOBRE TU PUESTO DE TRABAJO	3,38	3,52	3,67	3,87	3,80	3,76	3,69
SOBRE TU RESPONSABLE DIRECTO	3,44	3,57	3,73	3,86	3,89	3,75	3,94
SOBRE TU ENTORNO LABORAL	3,32	3,41	3,77	3,95	3,87	3,78	3,92
SOBRE COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN	3,19	3,26	3,52	3,70	3,62	3,46	3,59
SOBRE ESPACIOS Y RECURSOS	3,45	3,62	3,80	3,96	4,15	3,90	3,94
SOBRE FORMACION	2,67	2,99	3,36	3,35	3,67	3,23	3,71

SOBRE LA IMPLICACIÓN EN LA MEJORA	3,01	3,18	3,44	3,59	3,60	3,45	3,62
SOBRE TU MOTIVACION	3,07	3,11	3,38	3,48	3,66	3,48	3,75
SOBRE LA UNIVERSIDAD	3,07	3,17	3,53	3,69	3,57	3,43	3,50
SOBRE EL LIDERAZGO	2,04	2,21	2,67	2,95	2,82	2,69	2,90

Propuestas de mejora

Las propuestas de mejora planteadas en el informe del año 2014 siguen teniendo, en general, vigencia y es necesario seguir actuando en las direcciones marcadas. A continuación se analiza la situación de cada una de ellas.

- **Fomentar las reuniones por áreas de trabajo para la organización del trabajo y para involucrar al personal en la toma de decisiones del área.** Este apartado sigue sin sufrir ninguna mejora; este aspecto en la organización del trabajo; las preguntas que nos miden la evolución de esta área de mejora, han sufrido también un retroceso. La comunicación, la organización del trabajo e involucrar al personal en las decisiones a tomar siguen siendo una asignatura pendiente de los directores y jefes de servicios de las áreas.
- **Propiciar el trabajo en equipo y mejorar los mecanismos de comunicación interna dentro de las áreas.** Aunque no se ha producido un avance importante, estos dos aspectos podríamos decir que han sufrido un estancamiento..
- **Establecer mecanismos de coordinación entre las distintas áreas de la universidad.** Se ha producido un nuevo retroceso en la media obtenida en el año 2015, pasando del 2,85 al 2,51, produciéndose además un aumento del % de respuestas en los valores más bajos de la escala.
- **Mejorar la difusión interna de las actividades de las distintas áreas de la universidad.** También en este aspecto se ha producido un retroceso respecto al año anterior.
- **Mantener el Plan de Formación para adecuarlo a las necesidades de los puestos de trabajo y para facilitar la participación del personal en sus actividades.** Este año se ha vuelto a producir un retroceso en el bloque de formación, quedándose en un 2,67 de media. Todas las preguntas tienen un alto % de respuestas en los valores 1 y 2.
- **Implicar al personal en la planificación estratégica de la universidad, los procesos de mejora y en la toma de decisiones.** Esta acción también ha sufrido un pequeño retroceso en este año 2015, todos los ítems en esta acción han sufrido un pequeño retroceso.
- **Establecer mecanismos de reconocimiento al personal.** Ha

sufrido un inapreciable retroceso en el año que estamos analizando.

- **Mejorar la comunicación entre el Equipo de Gobierno y el personal de la universidad, estableciendo mecanismos fluidos de interrelación.** Se sigue experimentado un cambio negativo en las relaciones entre el personal y el equipo de gobierno.
- **Mejorar la implicación del personal en la consecución de los objetivos institucionales a través de la comunicación y la participación.** Este aspecto tampoco ha experimentado ningún cambio, por lo que se debe hacer un esfuerzo para mejorar la implicación del personal con los objetivos institucionales.

Por lo tanto el Plan de mejora para el año 2016 sería el siguiente:

Acción de mejora	Responsable
Establecimiento de un mecanismo de reuniones internas de las áreas	Responsables de área/Gerencia
Desarrollo de una programación de reuniones periódicas entre las áreas, coordinadas por la Gerencia	Gerencia
Programación de acciones de difusión en todos los Vicerrectorados para comunicar sus actividades al personal y mantener de una presencia activa en la plataforma de comunicación interna.	Vicerrectorado de Estudiantes y Comunicación / Equipo de gobierno
Fomentar e Incentivar el uso de buzón de quejas, sugerencias y felicitaciones entre el personal como mecanismo establecido para canalizar toda iniciativa que surga.	Equipo de Gobierno
Realización de actividades de difusión de la situación del Plan Estratégico y de las acciones de mejora entre el personal.	Vicerrectorado de Planificación. Estratégica
Diseñar y puesta en marcha un mecanismo de reconocimiento al personal.	Gerencia

Reforzar el Plan de Formación, adecuándolo a las necesidades de los puestos de trabajo y a la vez ofertando una programación que contribuya a facilitar los conocimientos para la promoción profesional.	Gerencia
--	----------