

Antonio Vadillo Iglesias, Gerente
Eduardo Blanco Ollero, Vicerrector de Tecnologías de la Información e Innovación Docente

Acta Resumen Final de Presentación del Trabajo Desarrollado por la COMISIÓN DE ENCUESTA DEL ÁREA DE INFORMÁTICA (AI)

30 de junio de 2009

De acuerdo con la instrucción remitida por el Gerente, el pasado 18 de diciembre se constituyó la denominada Comisión de Encuesta del AI (CEAI), con el fin básico de analizar y dar una cierta respuesta a la elevada insatisfacción mostrada por los miembros del AI a través de la encuesta de satisfacción del PAS, realizada a mediados de 2008. La comisión se constituyó en reunión convocada y coordinada por Francisca Morales, del Área de Personal, la cual expuso los objetivos a cubrir y fijó como plazo para entregar los resultados el presente mes de junio. La comisión se formó con cinco miembros del AI, correspondientes a cinco niveles distintos, y la Administradora del Campus de Puerto Real.

Dos objetivos se plantearon a esta comisión:

- Analizar los resultados de la encuesta y proponer, con la participación de los miembros del área, una lista de posibles causas de la insatisfacción mostrada.
- Definir, igualmente con la colaboración del personal del área, un conjunto de posibles medidas a desarrollar para reducir los niveles de insatisfacción.

El proceso seguido ha sido, básicamente, el siguiente:

- a) **Determinación de causas**. Cada miembro de la comisión, de manera independiente, elaboró una propuesta de posibles causas de insatisfacción para cada uno de los apartados contemplados en la encuesta de satisfacción del PAS. En varias reuniones se cruzaron, discutieron y pusieron en común las causas propuestas hasta obtener una lista única consensuada. Dicha lista se remitió a los miembros del AI y se les dio un plazo de varias semanas para que aportaran sugerencias y propuestas. Finalmente se emitió el documento que se adjunta, en el

que se presenta una relación de posibles causas a considerar para explicar el índice de insatisfacción del área.

- b) **Propuestas de mejoras.** Una vez acordada la lista definitiva de posibles causas, se usó está para tratar de elaborar una lista de posibles medidas de mejora a desarrollar. Inicialmente se siguió el mismo método: elaboración independiente por cada miembro del AI de una lista de posibles medidas, discusión y puesta en común y generación de una primera lista única consensuada. Esta fase supuso una labor de varias reuniones de trabajo, en las que se consideraron diversos aspectos de cada medida propuesta en relación a la causa o causas a las que podía dar alguna respuesta, tales como adecuación, impacto, viabilidad, coste, etc.. Una vez consensuada una lista única de medidas a proponer, se remitió a los miembros del AI con un doble objetivo:

- a. Valorar, a través de un formulario preparado al efecto, cada una de las propuestas, asignando a cada una uno de los siguientes valores posibles:

Muy de Acuerdo, De acuerdo, Indiferente, En desacuerdo, Muy en Desacuerdo

Los resultados de la encuesta son, en resumen, los siguientes:

Nº de encuestados: 49; Nº de encuestas recibidas: 41; Porcentaje de participación: 83,67%.

Muy de acuerdo: 787; De adecuado: 2565; Indiferente: 1100; En desacuerdo: 132; Muy en desacuerdo: 49

Consideramos que el nivel de respuesta ha sido suficientemente elevado para poder usarlo como criterio de valoración y priorización de las medidas por el personal del AI.

- b. Proponer modificaciones de las medidas propuestas o bien otras medidas alternativas. En este apartado no se han recibido respuestas, por lo que se mantiene la lista de propuestas de medidas elabora por la comisión.
- c) **Documentación generada.** Como consecuencia del trabajo realizado se han generado los siguientes productos que, como es obvio, ponemos a disposición de la Gerencia, remitiendo copia al Área de Personal.
- a. Base de datos con las posibles causas de insatisfacción, propuestas de medidas y respuestas a la encuesta.

- b. Informe de posibles causas relacionado con los apartados de insatisfacción.
- c. Informe de todas las posibles medidas propuestas, agrupadas por causas, y con los valores medios obtenidos en la encuesta de valoración.
- d. Informe de medidas propuestas aplicando el filtro de descartar las que superen en indiferencia un umbral de 20 o en desacuerdo un umbral de 10.
- e. Informes cruzando posibles causas y posibles medidas a tomar.
- f. Actas de las reuniones realizadas.

Conclusiones. Algunas conclusiones relativas al trabajo realizado:

- Consideramos que el proceso seguido, aunque naturalmente mejorable, ha dado unos resultados muy razonables y aprovechables.
- Debemos continuar el esfuerzo y sumar a las propuestas de mejora de otras vías, tales como la de evaluación del área, las que aquí se proponen.
- Procurar implicar a más miembros del área en el desarrollo futuro de las medidas propuestas.

Consideramos los demás miembros de la comisión que debemos destacar y felicitar a José Manuel Medina, por su particular dedicación y esfuerzo para alcanzar los objetivos y facilitar el tratamiento y la presentación de los resultados.

Finalmente, la comisión solicita al Gerente una reunión en la que poder comentar y explicar cuantas dudas puedan crearle las propuestas que se remiten.

El presidente de la comisión de la
Comisión de la Encuesta del AI.

Juan Antonio Cejudo Pavón.

Causas de Insatisfacción y Mejoras Propuestas

Área de Informática

Factor Item Causa

 Satisfechos

 Neutros

 Insatisfechos

1 - Puesto de Trabajo

3 - Las funciones y responsabilidades de mi puesto están bien definidas

 40,54  40,54  18,92

Causa: 1 Definición de funciones obsoletas en relación a las que se asumen.

Mejora: 4 Definición del modelo de organización.

Descripción: Revisar, con la participación del personal del AI, la definición de su modelo de organización y el rol que a cada uno corresponde asumir y ejercer.

Mejora: 3 Revisar funciones y responsabilidades

Descripción: Revisar, con la participación del personal del AI, las funciones y responsabilidades actuales de sus puestos, y adaptarlas a las condiciones y necesidades actuales de funcionamiento y prestación de servicios.

Causa: 2 Definición de responsabilidades poco claras y desactualizadas.

Mejora: 3 Revisar funciones y responsabilidades

Descripción: Revisar, con la participación del personal del AI, las funciones y responsabilidades actuales de sus puestos, y adaptarlas a las condiciones y necesidades actuales de funcionamiento y prestación de servicios.

Mejora: 4 Definición del modelo de organización.

Descripción: Revisar, con la participación del personal del AI, la definición de su modelo de organización y el rol que a cada uno corresponde asumir y ejercer.

Mejora: 6 Delegación de tareas y competencias.

Descripción: Potenciar la imagen de la dirección del área facilitando la delegación de tareas y competencias.

Causa: 3 Se aprovecha la desorganización por interés personal.

Mejora: 6 Delegación de tareas y competencias.

Descripción: Potenciar la imagen de la dirección del área facilitando la delegación de tareas y competencias.

Mejora: 3 Revisar funciones y responsabilidades

Descripción: Revisar, con la participación del personal del AI, las funciones y responsabilidades actuales de sus puestos, y adaptarlas a las condiciones y necesidades actuales de funcionamiento y prestación de servicios.

Mejora: 4 Definición del modelo de organización.

Descripcion: Revisar, con la participación del personal del AI, la definición de su modelo de organización y el rol que a cada uno corresponde asumir y ejercer.

Causa: 4 Aparición de nuevo trabajo/servicios/tareas que es difícil de catalogar y asumir.

Mejora: 5 Plan anual de objetivos

Descripcion: Requerir a los responsables del AI el establecimiento anual de objetivos de trabajo, alineados con los objetivos de la UCA y debidamente priorizados.

Previo al inicio de año hacer una planificación de objetivos para el año siguiente en la que participen todos los grupos de trabajo.

Mejora: 13 Plataforma de gestión de proyectos y tareas.

Descripcion: Elegir una herramienta común de gestión de proyectos y tareas.

4 - Los procedimientos y trámites para realizar mi trabajo están claros

 40,54  35,14  24,32

Causa: 5 No se dispone de definiciones de procesos y procedimientos claros a aplicar y hay poca difusión y escaso conocimiento de los trámites a seguir.

Mejora: 13 Plataforma de gestión de proyectos y tareas.

Descripcion: Elegir una herramienta común de gestión de proyectos y tareas.

Mejora: 10 Proponer estandar en gestión de TI.

Descripcion: Proponer un modelo de gestión de nuestra actividad diaria, dando soporte a la misma mediante la plataforma de gestión de TI que se implante.

Proponer el marco ITIL como modelo de referencia.

Mejora: 9 Certificación de personal en TI

Descripcion: Certificar al personal del área en los estándares de gestión de TI existentes

Mejora: 47 Evaluación de eficacia de objetivos.

Descripcion: Revisar el sistema de planificación y seguimiento anual de objetivos establecidos y decidir un mecanismo para medir su eficacia y utilidad.

Mejora: 6 Delegación de tareas y competencias.

Descripcion: Potenciar la imagen de la dirección del área facilitando la delegación de tareas y competencias.

Mejora: 7 Definición de procesos y procedimientos.

Descripcion: Definir, en base a estándares establecidos, los procesos y procedimientos de trabajo del AI, estableciendo los trámites a realizar en cada caso.

Causa: 6 Falta una plataforma de organización del trabajo; se está usando el CAU para la organización del trabajo sin estar preparado para ello y no todas las peticiones pueden encauzarse a través de un CAU.

Mejora: 13 Plataforma de gestión de proyectos y tareas.

Descripcion: Elegir una herramienta común de gestión de proyectos y tareas.

Mejora: 10 Proponer estandar en gestión de TI.

Descripcion: Proponer un modelo de gestión de nuestra actividad diaria, dando soporte a la misma mediante la plataforma de gestión de TI que se implante.

Proponer el marco ITIL como modelo de referencia.

Mejora: 8 Plataforma de gestión de servicios de TI.

Descripcion: Seleccionar e implantar una plataforma de gestión de servicios de TI, para gestionar nuestros procesos ordinarios de trabajo.

Mejora: 12 Crear grupos multidisciplinarios.

Descripcion: Un grupo multidisciplinario deberá analizar y proponer a la dirección del área varias opciones de herramientas metodológicas de gestión de proyectos.

Causa: 7 Los responsables directos improvisan como proceder en muchos casos.

Mejora: 9 Certificación de personal en TI

Descripcion: Certificar al personal del área en los estándares de gestión de TI existentes

Mejora: 89 Formación en técnicas directivas.

Descripcion: Incluir en el plan de formación del AI, actividades de técnicas directivas y de formación y gestión de grupos de trabajo.

Mejora: 47 Evaluación de eficacia de objetivos.

Descripcion: Revisar el sistema de planificación y seguimiento anual de objetivos establecidos y decidir un mecanismo para medir su eficacia y utilidad.

Mejora: 7 Definición de procesos y procedimientos.

Descripcion: Definir, en base a estándares establecidos, los procesos y procedimientos de trabajo del AI, estableciendo los trámites a realizar en cada caso.

Mejora: 10 Proponer estandar en gestión de TI.

Descripcion: Proponer un modelo de gestión de nuestra actividad diaria, dando soporte a la misma mediante la plataforma de gestión de TI que se implante.

Proponer el marco ITIL como modelo de referencia.

7 - Participo en las decisiones que afectan a mi trabajo

 27,03  27,03  35,14

Causa: 8 No hay formalmente establecidos mecanismos de participación.

Mejora: 19 Planificación de reuniones

Descripcion: Establecer un calendario mínimo de reuniones para comunicar/organizar objetivos, actividades y tareas, que obligue a director, jefes, coordinadores y técnicos del AI a realizarlas.

Mejora: 17 Participación en cambios de roles.

Descripcion: Acordar con los responsables del AI el compromiso formal de contar con la opinión de los interesados en cambios de trabajo y roles.

Exigirnos un compromiso, los miembros del AI (técnicos y dirección), que implique un cambio de actitud para mostrarnos más proactivos frente a las oportunidades de participación que se propongan.

Mejora: 15 Establecer foros de debate.

Descripcion: Clarificar y definir los términos, alcance y necesidad de la participación, mediante un foro de debate entre los miembros del AI.

Exigirnos un compromiso, los miembros del AI (técnicos y dirección), que implique un cambio de actitud para mostrarnos más proactivos frente a las oportunidades de participación que se propongan.

Mejora: 18 Comisión de cambios tecnológicos.

Descripcion: Incorporar técnicos en las distintas comisiones de cambios tecnológicos.

Causa: 10 Hay poca difusión de las decisiones que se toman.**Mejora: 15 Establecer foros de debate.**

Descripcion: Clarificar y definir los términos, alcance y necesidad de la participación, mediante un foro de debate entre los miembros del AI.

Exigirnos un compromiso, los miembros del AI (técnicos y dirección), que implique un cambio de actitud para mostrarnos más proactivos frente a las oportunidades de participación que se propongan.

Mejora: 17 Participación en cambios de roles.

Descripcion: Acordar con los responsables del AI el compromiso formal de contar con la opinión de los interesados en cambios de trabajo y roles.

Exigirnos un compromiso, los miembros del AI (técnicos y dirección), que implique un cambio de actitud para mostrarnos más proactivos frente a las oportunidades de participación que se propongan.

Mejora: 19 Planificación de reuniones

Descripcion: Establecer un calendario mínimo de reuniones para comunicar/organizar objetivos, actividades y tareas, que obligue a director, jefes, coordinadores y técnicos del AI a realizarlas.

Causa: 11 Posible cambio de asignación de trabajo o línea de acción sin contar con la opinión del interesado.

Mejora: 16 Difusión de decisiones

Descripcion: Acordar un mecanismo que garantice la difusión a todo el AI de las decisiones que afectan a toda o a una parte de esta.

Mejora: 20 Cambios de roles acordados.

Descripcion: Analizar el rol actual de los miembros del AI y buscar/acordar posibilidades de cambios de situación en el contexto de aquella.

Mejora: 17 Participación en cambios de roles.

Descripcion: Acordar con los responsables del AI el compromiso formal de contar con la opinión de los interesados en cambios de trabajo y roles.

Exigirnos un compromiso, los miembros del AI (técnicos y dirección), que implique un cambio de actitud para mostrarnos más proactivos frente a las oportunidades de participación que se propongan.

Mejora: 18 Comisión de cambios tecnológicos.

Descripcion: Incorporar técnicos en las distintas comisiones de cambios tecnológicos.

Causa: 12 En ocasiones no se tiene suficientemente en cuenta la opinión del técnico experto en la adopción de tecnologías.

Mejora: 16 Difusión de decisiones

Descripcion: Acordar un mecanismo que garantice la difusión a todo el AI de las decisiones que afectan a toda o a una parte de esta.

Mejora: 15 Establecer foros de debate.

Descripcion: Clarificar y definir los términos, alcance y necesidad de la participación, mediante un foro de debate entre los miembros del AI.

Exigirnos un compromiso, los miembros del AI (técnicos y dirección), que implique un cambio de actitud para mostrarnos más proactivos frente a las oportunidades de participación que se propongan.

Mejora: 21 Proyectos transversales.

Descripcion: Creación de equipos multidisciplinarios para nuevos proyectos transversales que cuente con la participación de los técnicos en las distintas fases del proyecto.

Mejora: 19 Planificación de reuniones

Descripcion: Establecer un calendario mínimo de reuniones para comunicar/organizar objetivos, actividades y tareas, que obligue a director, jefes, coordinadores y técnicos del AI a realizarlas.

Mejora: 17 Participación en cambios de roles.

Descripcion: Acordar con los responsables del AI el compromiso formal de contar con la opinión de los interesados en cambios de trabajo y roles.

Exigirnos un compromiso, los miembros del AI (técnicos y dirección), que implique un cambio de actitud para mostrarnos más proactivos frente a las oportunidades de participación que se propongan.

Mejora: 18 Comisión de cambios tecnológicos.

Descripción: Incorporar técnicos en las distintas comisiones de cambios tecnológicos.

Causa: 13 Falta de reuniones de coordinación del trabajo, objetivos, proyectos, etc.

Mejora: 19 Planificación de reuniones

Descripción: Establecer un calendario mínimo de reuniones para comunicar/organizar objetivos, actividades y tareas, que obligue a director, jefes, coordinadores y técnicos del AI a realizarlas.

Mejora: 89 Formación en técnicas directivas.

Descripción: Incluir en el plan de formación del AI, actividades de técnicas directivas y de formación y gestión de grupos de trabajo.

Mejora: 22 Fomento de la empatía.

Descripción: Hacer un estudio de nuevas técnicas que fomente la empatía y el trabajo en grupo entre el personal del área y proponer actuaciones concretas (reuniones externas, actividades socioculturales, etc).

Mejora: 23 Espacios de participación.

Descripción: Intentar obtener nuevos espacios comunes para reuniones y trabajo en grupo.

Intentar obtener nuevos espacios comunes, físicos, para reuniones y trabajo en grupo.

Mejora: 15 Establecer foros de debate.

Descripción: Clarificar y definir los términos, alcance y necesidad de la participación, mediante un foro de debate entre los miembros del AI.

Exigirnos un compromiso, los miembros del AI (técnicos y dirección), que implique un cambio de actitud para mostrarnos más proactivos frente a las oportunidades de participación que se propongan.

Mejora: 18 Comisión de cambios tecnológicos.

Descripción: Incorporar técnicos en las distintas comisiones de cambios tecnológicos.

Causa: 15 No hay cultura de trabajo en grupo.

Mejora: 19 Planificación de reuniones

Descripción: Establecer un calendario mínimo de reuniones para comunicar/organizar objetivos, actividades y tareas, que obligue a director, jefes, coordinadores y técnicos del AI a realizarlas.

Mejora: 18 Comisión de cambios tecnológicos.

Descripción: Incorporar técnicos en las distintas comisiones de cambios tecnológicos.

Mejora: 21 Proyectos transversales.

Descripción: Creación de equipos multidisciplinares para nuevos proyectos transversales que cuente con la participación de los técnicos en las distintas fases del proyecto.

Mejora: 22 Fomento de la empatía.

Descripcion: Hacer un estudio de nuevas técnicas que fomente la empatía y el trabajo en grupo entre el personal del área y proponer actuaciones concretas (reuniones externas, actividades socioculturales, etc).

Mejora: 23 Espacios de participación.

Descripcion: Intentar obtener nuevos espacios comunes para reuniones y trabajo en grupo.
Intentar obtener nuevos espacios comunes, físicos, para reuniones y trabajo en grupo.

8 - Participo en la definición de los objetivos de mi Unidad

 33,33
  19,44
  47,22

Causa: 16 No hay establecidos mecanismos periódicos de participación.

Mejora: 24 Mecanismos para crear participación

Descripcion: Acordar y establecer mecanismos y criterios de participación formales, que permitan medir resultados.

Causa: 17 Hay decisiones que una vez establecidas desde el inicio no se cuestionan.

Mejora: 20 Cambios de roles acordados.

Descripcion: Analizar el rol actual de los miembros del AI y buscar/acordar posibilidades de cambios de situación en el contexto de aquella.

Causa: 18 Falta de indicadores de seguimiento y de resultados finales y su proceso de evaluación correspondiente.

Mejora: 25 Evaluación de servicios, procesos y proyectos.

Descripcion: Acordar/establecer indicadores y mecanismos de evaluación de servicios, procesos y proyectos, en el contexto actual de desarrollo de la calidad.

Causa: 19 Insuficiente participación del área de informática en el establecimiento de los objetivos anuales de la universidad en los que interviene.

Mejora: 27 Planificación coherente de objetivos.

Descripcion: Ceñirse a los objetivos anuales acordados en al menos un 80% y evaluar, mediante indicadores, esta condición a lo largo del año y al final.

Mejora: 28 Plan operativo anual de objetivos.

Descripcion: Trasladar los objetivos de la universidad al área y del área a la unidad concreta. Fijar objetivos por unidad.

Exigirnos un compromiso de proactividad en la identificación de necesidades, propuestas de nuevas medidas y objetivos, información sobre carencias, etc.

Mejora: 24 Mecanismos para crear participación

Descripcion: Acordar y establecer mecanismos y criterios de participación formales, que permitan medir resultados.

Mejora: 21 Proyectos transversales.

Descripcion: Creación de equipos multidisciplinares para nuevos proyectos transversales que cuente con la participación de los técnicos en las distintas fases del proyecto.

Causa: 20 Falta visión de unidad y de participación en la definición de los objetivos.

Mejora: 28 Plan operativo anual de objetivos.

Descripcion: Trasladar los objetivos de la universidad al área y del área a la unidad concreta. Fijar objetivos por unidad.

Exigirnos un compromiso de proactividad en la identificación de necesidades, propuestas de nuevas medidas y objetivos, información sobre carencias, etc.

Mejora: 89 Formación en técnicas directivas.

Descripcion: Incluir en el plan de formación del AI, actividades de técnicas directivas y de formación y gestión de grupos de trabajo.

Mejora: 24 Mecanismos para crear participación

Descripcion: Acordar y establecer mecanismos y criterios de participación formales, que permitan medir resultados.

Mejora: 27 Planificación coherente de objetivos.

Descripcion: Ceñirse a los objetivos anuales acordados en al menos un 80% y evaluar, mediante indicadores, esta condición a lo largo del año y al final.

2 - Condiciones de Trabajo

10 - Existen en mi lugar de trabajo las condiciones de seguridad e higiene apropiadas

 70,27
  10,81
  18,92

Causa: 21 Exceso de ruido ambiental al estar situados los puestos en espacios abiertos.

Mejora: 29 Adecuación de espacios de trabajo.

Descripcion: Analizar la posibilidad de compartimentar, mediante soluciones transparentes, las zonas de trabajo abiertas y proponer realizar lo acordado.

Requerir al Área de Infraestructuras que solucione el problema de las lamas de las ventanas del CITI.

Requerir a Gerencia la instalación de una salida de emergencia en la planta alta del edificio CITI.I.

Buscar solución a los problemas, de años, con el aire acondicionado en el CITI.

Mejora: 32 Reubicaciones voluntarias de espacios de trabajo.

Descripcion: Analizar posibilidades de reubicaciones voluntarias de puestos a raíz de la próxima reubicación de la sala de máquinas en planta baja del CITI.

Mejora: 30 Adecuación del puesto de trabajo.

Descripcion: Analizar con el personal del área el estado de los distintos puestos de trabajo en cuanto a distribución, ergonomía y medidas de seguridad.

Proponer, por razones de salud, el cambio de los sillones actuales del CITI por el nuevo modelo probado por 4 miembros del AI.

Causa: 22 Sillas de trabajo del CITI incómodos, que producen molestias físicas.

Mejora: 30 Adecuación del puesto de trabajo.

Descripcion: Analizar con el personal del área el estado de los distintos puestos de trabajo en cuanto a distribución, ergonomía y medidas de seguridad.

Proponer, por razones de salud, el cambio de los sillones actuales del CITI por el nuevo modelo probado por 4 miembros del AI.

Causa: 23 En algunas dependencias el mobiliario es inadecuado u obsoleto.

Mejora: 30 Adecuación del puesto de trabajo.

Descripcion: Analizar con el personal del área el estado de los distintos puestos de trabajo en cuanto a distribución, ergonomía y medidas de seguridad.

Proponer, por razones de salud, el cambio de los sillones actuales del CITI por el nuevo modelo probado por 4 miembros del AI.

Causa: 24 Excesiva concentración de puestos en las salas de trabajo del CITI.

Mejora: 32 Reubicaciones voluntarias de espacios de trabajo.

Descripcion: Analizar posibilidades de reubicaciones voluntarias de puestos a raíz de la próxima reubicación de la sala de máquinas en planta baja del CITI.

Mejora: 123 Teletrabajo.

Descripcion: Reconocer el teletrabajo como una modalidad admitida, normalizada y retribuida de realización de servicios.

Mejora: 29 Adecuación de espacios de trabajo.

Descripcion: Analizar la posibilidad de compartimentar, mediante soluciones transparentes, las zonas de trabajo abiertas y proponer realizar lo acordado.

Requerir al Área de Infraestructuras que solucione el problema de las lamas de las ventanas del CITI.

Requerir a Gerencia la instalación de una salida de emergencia en la planta alta del edificio CITI.I.

Buscar solución a los problemas, de años, con el aire acondicionado en el CITI.

Mejora: 30 Adecuación del puesto de trabajo.

Descripcion: Analizar con el personal del área el estado de los distintos puestos de trabajo en cuanto a distribución, ergonomía y medidas de seguridad.

Proponer, por razones de salud, el cambio de los sillones actuales del CITI por el nuevo modelo probado por 4 miembros del AI.

Causa: 25 Problemas con las lamas de las ventanas del CITI que no se pueden mover.**Mejora: 29 Adecuación de espacios de trabajo.**

Descripcion: Analizar la posibilidad de compartimentar, mediante soluciones transparentes, las zonas de trabajo abiertas y proponer realizar lo acordado.

Requerir al Área de Infraestructuras que solucione el problema de las lamas de las ventanas del CITI.

Requerir a Gerencia la instalación de una salida de emergencia en la planta alta del edificio CITI.I.

Buscar solución a los problemas, de años, con el aire acondicionado en el CITI.

Causa: 26 Falta de evacuación de seguridad en el CITI.**Mejora: 29 Adecuación de espacios de trabajo.**

Descripcion: Analizar la posibilidad de compartimentar, mediante soluciones transparentes, las zonas de trabajo abiertas y proponer realizar lo acordado.

Requerir al Área de Infraestructuras que solucione el problema de las lamas de las ventanas del CITI.

Requerir a Gerencia la instalación de una salida de emergencia en la planta alta del edificio CITI.I.

Buscar solución a los problemas, de años, con el aire acondicionado en el CITI.

Causa: 129 Inadecuada instalación y distribución del aire acondicionado en algunas dependencias. Inadecuada instalación y distribución del aire acondicionado en algunas dependencias.**Mejora: 32 Reubicaciones voluntarias de espacios de trabajo.**

Descripcion: Analizar posibilidades de reubicaciones voluntarias de puestos a raíz de la próxima reubicación de la sala de máquinas en planta baja del CITI.

Mejora: 29 Adecuación de espacios de trabajo.

Descripcion: Analizar la posibilidad de compartimentar, mediante soluciones transparentes, las zonas de trabajo abiertas y proponer realizar lo acordado.

Requerir al Área de Infraestructuras que solucione el problema de las lamas de las ventanas del CITI.

Requerir a Gerencia la instalación de una salida de emergencia en la planta alta del edificio CITI.I.

Buscar solución a los problemas, de años, con el aire acondicionado en el CITI.

3 - Jefes

15 - Mi superior valora justamente el trabajo que realizo

 59,38
  21,88
  18,75

Causa: 27 Desconozco la valoración del jefe respecto al trabajo que realizo.

Mejora: 35 Evaluación del desempeño.

Descripción: Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para realizar la valoración anual del desempeño de los miembros de la plantilla.

Mejora: 38 Valoración de resultados

Descripción: Analizar formulas internas y externas de reconocimiento del trabajo bien hecho. Establecer un mecanismo para registrar las propuestas de innovación formuladas por el personal.

Establecer un mecanismo de valoración de los compañeros y de los usuarios

Mejora: 42 Reconocimiento de objetivos logrados.

Descripción: Proponer un mecanismo de reconocimiento en función de objetivos logrados.

Mejora: 37 Valoración de la dirección.

Descripción: Requerir a la dirección política y del área que comunique anualmente su valoración global respecto al esfuerzo y los resultados.

Causa: 28 El trabajo que se realiza no se valora ni justa ni injustamente.

Mejora: 40 Reconocimiento y dignificación del trabajo.

Descripción: Promover con la dirección de la Universidad medidas y pautas de comportamiento que dignifiquen nuestro trabajo y reconozca los esfuerzos realizados.

Mejora: 35 Evaluación del desempeño.

Descripción: Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para realizar la valoración anual del desempeño de los miembros de la plantilla.

Mejora: 42 Reconocimiento de objetivos logrados.

Descripción: Proponer un mecanismo de reconocimiento en función de objetivos logrados.

Mejora: 37 Valoración de la dirección.

Descripción: Requerir a la dirección política y del área que comunique anualmente su valoración global respecto al esfuerzo y los resultados.

Mejora: 48 Formación en técnicas directivas.

Descripción: Definir un plan de formación para las personas implicadas en tareas de dirección y gestión del área, dotándolos de conocimientos y herramientas adecuadas.

Mejora: 39 Difusión de resultados

Descripcion: Facilitar y promover la presentación de desarrollos y actividades innovadoras en jornadas técnicas.
Promover y Organizar con la dirección de la Universidad sesiones de presentación de propuestas de innovación.

Mejora: 38 Valoración de resultados

Descripcion: Analizar formulas internas y externas de reconocimiento del trabajo bien hecho.
Establecer un mecanismo para registrar las propuestas de innovación formuladas por el personal.

Establecer un mecanismo de valoración de los compañeros y de los usuarios

Causa: 29 Hay una cierta tendencia a destacar más los problemas que los éxitos.**Mejora: 42 Reconocimiento de objetivos logrados.**

Descripcion: Proponer un mecanismo de reconocimiento en función de objetivos logrados.

Mejora: 39 Difusión de resultados

Descripcion: Facilitar y promover la presentación de desarrollos y actividades innovadoras en jornadas técnicas.
Promover y Organizar con la dirección de la Universidad sesiones de presentación de propuestas de innovación.

Mejora: 40 Reconocimiento y dignificación del trabajo.

Descripcion: Promover con la dirección de la Universidad medidas y pautas de comportamiento que dignifiquen nuestro trabajo y reconozca los esfuerzos realizados.

Mejora: 37 Valoración de la dirección.

Descripcion: Requerir a la dirección política y del área que comunique anualmente su valoración global respecto al esfuerzo y los resultados.

Mejora: 48 Formación en técnicas directivas.

Descripcion: Definir un plan de formación para las personas implicadas en tareas de dirección y gestión del área, dotándolos de conocimientos y herramientas adecuadas.

Mejora: 35 Evaluación del desempeño.

Descripcion: Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para realizar la valoración anual del desempeño de los miembros de la plantilla.

Mejora: 38 Valoración de resultados

Descripcion: Analizar formulas internas y externas de reconocimiento del trabajo bien hecho.
Establecer un mecanismo para registrar las propuestas de innovación formuladas por el personal.

Establecer un mecanismo de valoración de los compañeros y de los usuarios

Mejora: 36 Establecer acuerdos con usuarios.

Descripcion: Acordar con los usuarios criterios y mecanismos para valorar, conjuntamente, las quejas, problemas y felicitaciones que estos plantean.

Causa: 30 Falta de valoración y visión de las iniciativas innovadoras propuestas por el personal.

Mejora: 38 Valoración de resultados

Descripcion: Analizar formulas internas y externas de reconocimiento del trabajo bien hecho. Establecer un mecanismo para registrar las propuestas de innovación formuladas por el personal.

Establecer un mecanismo de valoración de los compañeros y de los usuarios

Mejora: 45 Evolución de cambio de competencias.

Descripcion: Cuantificar los cambios producidos en las competencias del personal en los últimos años y valorar su impacto como posible causa de insatisfacción

Mejora: 43 Casos de éxito

Descripcion: Establecer mecanismos de detección de casos de éxito y un canal de comunicación adecuado.

Mejora: 39 Difusión de resultados

Descripcion: Facilitar y promover la presentación de desarrollos y actividades innovadoras en jornadas técnicas.
Promover y Organizar con la dirección de la Universidad sesiones de presentación de propuestas de innovación.

Mejora: 42 Reconocimiento de objetivos logrados.

Descripcion: Proponer un mecanismo de reconocimiento en función de objetivos logrados.

Mejora: 40 Reconocimiento y dignificación del trabajo.

Descripcion: Promover con la dirección de la Universidad medidas y pautas de comportamiento que dignifiquen nuestro trabajo y reconozca los esfuerzos realizados.

Causa: 31 En ocasiones no me siento apoyado por mis superiores frente a problemas o quejas equivocadas de los usuarios.

Mejora: 48 Formación en técnicas directivas.

Descripcion: Definir un plan de formación para las personas implicadas en tareas de dirección y gestión del área, dotándolos de conocimientos y herramientas adecuadas.

Mejora: 36 Establecer acuerdos con usuarios.

Descripcion: Acordar con los usuarios criterios y mecanismos para valorar, conjuntamente, las quejas, problemas y felicitaciones que estos plantean.

Causa: 32 La dirección política no valora suficientemente el esfuerzo conjunto del área en la promoción y desarrollo de las TI.

Mejora: 43	Casos de éxito
Descripcion:	Establecer mecanismos de detección de casos de éxito y un canal de comunicación adecuado.
Mejora: 47	Evaluación de eficacia de objetivos.
Descripcion:	Revisar el sistema de planificación y seguimiento anual de objetivos establecidos y decidir un mecanismo para medir su eficacia y utilidad.
Mejora: 42	Reconocimiento de objetivos logrados.
Descripcion:	Proponer un mecanismo de reconocimiento en función de objetivos logrados.
Mejora: 37	Valoración de la dirección.
Descripcion:	Requerir a la dirección política y del área que comunique anualmente su valoración global respecto al esfuerzo y los resultados.
Mejora: 38	Valoración de resultados
Descripcion:	Analizar formulas internas y externas de reconocimiento del trabajo bien hecho. Establecer un mecanismo para registrar las propuestas de innovación formuladas por el personal. Establecer un mecanismo de valoración de los compañeros y de los usuarios
Mejora: 39	Difusión de resultados
Descripcion:	Facilitar y promover la presentación de desarrollos y actividades innovadoras en jornadas técnicas. Promover y Organizar con la dirección de la Universidad sesiones de presentación de propuestas de innovación.
Mejora: 37	Valoración de la dirección.
Descripcion:	Requerir a la dirección política y del área que comunique anualmente su valoración global respecto al esfuerzo y los resultados.
Mejora: 40	Reconocimiento y dignificación del trabajo.
Descripcion:	Promover con la dirección de la Universidad medidas y pautas de comportamiento que dignifiquen nuestro trabajo y reconozca los esfuerzos realizados.
Mejora: 35	Evaluación del desempeño.
Descripcion:	Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para realizar la valoración anual del desempeño de los miembros de la plantilla.
Causa: 33	La dirección política no valora justamente la dedicación extra imposibilitando una remuneración de las horas realizadas.
Mejora: 35	Evaluación del desempeño.
Descripcion:	Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para realizar la valoración anual del desempeño de los miembros de la plantilla.

Mejora: 42 Reconocimiento de objetivos logrados.

Descripcion: Proponer un mecanismo de reconocimiento en función de objetivos logrados.

Mejora: 38 Valoración de resultados

Descripcion: Analizar formulas internas y externas de reconocimiento del trabajo bien hecho. Establecer un mecanismo para registrar las propuestas de innovación formuladas por el personal.

Establecer un mecanismo de valoración de los compañeros y de los usuarios

Mejora: 40 Reconocimiento y dignificación del trabajo.

Descripcion: Promover con la dirección de la Universidad medidas y pautas de comportamiento que dignifiquen nuestro trabajo y reconozca los esfuerzos realizados.

Mejora: 37 Valoración de la dirección.

Descripcion: Requerir a la dirección política y del área que comunique anualmente su valoración global respecto al esfuerzo y los resultados.

Mejora: 39 Difusión de resultados

Descripcion: Facilitar y promover la presentación de desarrollos y actividades innovadoras en jornadas técnicas.

Promover y Organizar con la dirección de la Universidad sesiones de presentación de propuestas de innovación.

Mejora: 47 Evaluación de eficacia de objetivos.

Descripcion: Revisar el sistema de planificación y seguimiento anual de objetivos establecidos y decidir un mecanismo para medir su eficacia y utilidad.

Mejora: 43 Casos de éxito

Descripcion: Establecer mecanismos de detección de casos de éxito y un canal de comunicación adecuado.

Causa: 128 En ocasiones debido a motivos personales el superior no valora justamente mi trabajo.**Mejora: 48 Formación en técnicas directivas.**

Descripcion: Definir un plan de formación para las personas implicadas en tareas de dirección y gestión del área, dotándolos de conocimientos y herramientas adecuadas.

Mejora: 38 Valoración de resultados

Descripcion: Analizar formulas internas y externas de reconocimiento del trabajo bien hecho. Establecer un mecanismo para registrar las propuestas de innovación formuladas por el personal.

Establecer un mecanismo de valoración de los compañeros y de los usuarios

Mejora: 40 Reconocimiento y dignificación del trabajo.

Descripcion: Promover con la dirección de la Universidad medidas y pautas de comportamiento que dignifiquen nuestro trabajo y reconozca los esfuerzos realizados.

Mejora: 35 Evaluación del desempeño.

Descripción: Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para realizar la valoración anual del desempeño de los miembros de la plantilla.

17 - Creo que mi superior inmediato dirige y organiza correctamente el trabajo de la unidad

 44,44
  38,89
  16,67

Causa: 34 El superior inmediato no dedica suficiente tiempo a tareas de dirección y organización del trabajo.

Mejora: 49 Delegación de trabajo.

Descripción: Delegación, por parte del superior inmediato, de parte de sus funciones y tareas, para que se pueda agilizar la dirección y gestión ordinaria de la unidad.

Mejora: 44 Déficit de planificación

Descripción: Analizar y concretar los déficit detectados en planificación y dirección y las causas de que estos se produzcan.

Mejora: 48 Formación en técnicas directivas.

Descripción: Definir un plan de formación para las personas implicadas en tareas de dirección y gestión del área, dotándolos de conocimientos y herramientas adecuadas.

Mejora: 51 Potenciar la Dirección del Área.

Descripción: Definir y potenciar la Dirección del Área, como equipo de dirección, frente a la figura única de Director del área, como dirección unipersonal.

Mejora: 45 Evolución de cambio de competencias.

Descripción: Cuantificar los cambios producidos en las competencias del personal en los últimos años y valorar su impacto como posible causa de insatisfacción

18 - En mi unidad tenemos las cargas de trabajo bien repartidas

 32,35
  26,47
  41,18

Causa: 47 Carecemos de criterios para valorar cargas y decidir repartos.

Mejora: 56 Detección de servicios sin valor.

Descripción: Detectar situaciones que no presentan valor añadido para la Universidad y proponer subcontratación de servicios para estas actividades o su eliminación.

Mejora: 53 Análisis de situaciones de riesgo.

Descripción: Realizar un estudio de los servicios y sistemas en relación al soporte técnico asignado, unipersonal o no, destacando los casos de riesgo evidente, y tomar medidas correctivas.

Mejora: 52 Análisis de cargas de trabajo.

Descripción: Acordar, contando con los miembros del AI y la asesoría necesaria, criterios objetivos y mecanismos fiable para medir la carga de trabajo y su reparto en la plantilla.

Mejora: 54 Perfil de cargas de trabajo.

Descripción: Determinar el perfil medio de la carga de trabajo del personal del AI, destacando peso de trabajo rutinario, con aporte de valor, de innovación, etc.

Mejora: 47 Evaluación de eficacia de objetivos.

Descripción: Revisar el sistema de planificación y seguimiento anual de objetivos establecidos y decidir un mecanismo para medir su eficacia y utilidad.

Mejora: 112 Sobrecargas de trabajo.

Descripción: Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para detectar sobrecargas en el desempeño de miembros de la plantilla.

Mejora: 45 Evolución de cambio de competencias.

Descripción: Cuantificar los cambios producidos en las competencias del personal en los últimos años y valorar su impacto como posible causa de insatisfacción

Causa: 48 Asignación de tareas importantes de manera unipersonal**Mejora: 45** Evolución de cambio de competencias.

Descripción: Cuantificar los cambios producidos en las competencias del personal en los últimos años y valorar su impacto como posible causa de insatisfacción

Mejora: 52 Análisis de cargas de trabajo.

Descripción: Acordar, contando con los miembros del AI y la asesoría necesaria, criterios objetivos y mecanismos fiable para medir la carga de trabajo y su reparto en la plantilla.

Mejora: 53 Análisis de situaciones de riesgo.

Descripción: Realizar un estudio de los servicios y sistemas en relación al soporte técnico asignado, unipersonal o no, destacando los casos de riesgo evidente, y tomar medidas correctivas.

Mejora: 55 Definir estrategia de servicios.

Descripción: Definir una estrategia de servicio que contemple entre otras cosas las necesidades de contratación de personal de apoyo por encomienda o prestación de servicios.

Causa: 49 Falta de herramientas de medida del desempeño en la unidad.**Mejora: 112** Sobrecargas de trabajo.

Descripción: Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para detectar sobrecargas en el desempeño de miembros de la plantilla.

Mejora: 52 Análisis de cargas de trabajo.

Descripción: Acordar, contando con los miembros del AI y la asesoría necesaria, criterios objetivos y mecanismos fiable para medir la carga de trabajo y su reparto en la plantilla.

Mejora: 54 Perfil de cargas de trabajo.

Descripción: Determinar el perfil medio de la carga de trabajo del personal del AI, destacando peso de trabajo rutinario, con aporte de valor, de innovación, etc.

Causa: 50 La mayor parte del personal se dedica a trabajo rutinario y existe poco personal dedicado a innovación y mejora de la calidad.

Mejora: 56 Detección de servicios sin valor.

Descripción: Detectar situaciones que no presentan valor añadido para la Universidad y proponer subcontratación de servicios para estas actividades o su eliminación.

Mejora: 55 Definir estrategia de servicios.

Descripción: Definir una estrategia de servicio que contemple entre otras cosas las necesidades de contratación de personal de apoyo por encomienda o prestación de servicios.

Mejora: 52 Análisis de cargas de trabajo.

Descripción: Acordar, contando con los miembros del AI y la asesoría necesaria, criterios objetivos y mecanismos fiable para medir la carga de trabajo y su reparto en la plantilla.

Mejora: 51 Potenciar la Dirección del Área.

Descripción: Definir y potenciar la Dirección del Área, como equipo de dirección, frente a la figura única de Director del área, como dirección unipersonal.

Mejora: 43 Casos de éxito

Descripción: Establecer mecanismos de detección de casos de éxito y un canal de comunicación adecuado.

Mejora: 49 Delegación de trabajo.

Descripción: Delegación, por parte del superior inmediato, de parte de sus funciones y tareas, para que se pueda agilizar la dirección y gestión ordinaria de la unidad.

Mejora: 44 Déficit de planificación

Descripción: Analizar y concretar los déficit detectados en planificación y dirección y las causas de que estos se produzcan.

Mejora: 54 Perfil de cargas de trabajo.

Descripción: Determinar el perfil medio de la carga de trabajo del personal del AI, destacando peso de trabajo rutinario, con aporte de valor, de innovación, etc.

4 - Compañeros

20 - Existe una buena cooperación entre las personas de mi unidad

 52,78
  27,78
  19,44

Causa: 51 No se fomenta suficientemente trabajar en equipo, compartir objetivos y proyectos.

Mejora: 62 Apoyo externo en creación de equipos

Descripción: Contratar un entrenador externo que fomente el trabajo en equipo mediante actividades, reuniones, tareas, juegos, etc.

Mejora: 89 Formación en técnicas directivas.

Descripción: Incluir en el plan de formación del AI, actividades de técnicas directivas y de formación y gestión de grupos de trabajo.

Mejora: 57 Fomentar trabajo en equipo.

Descripción: Fomentar mediante la definición de procesos y procedimientos del área, el trabajo en equipo.

Exigirnos a nosotros mismos, como miembros del AI, mejor voluntad y actitud para entender y atender las situaciones y necesidades de apoyo de nuestros compañeros. Exigirnos un mínimo de educación y respeto en el trato personal que favorezca el desarrollo de un clima laboral positivo y agradable. Exigir a los equipos de trabajo que mediante el uso de métodos estandarizados, tales como DAFO, garanticen unos resultados rigurosos.

Mejora: 61 Espacios de trabajo en grupo.

Descripción: Crear un espacio común, al que todo el personal del AI tenga acceso, y poner en él información de qué se hace y cómo se hace en cada proceso, proyecto, servicio, etc.

Mejora: 49 Delegación de trabajo.

Descripción: Delegación, por parte del superior inmediato, de parte de sus funciones y tareas, para que se pueda agilizar la dirección y gestión ordinaria de la unidad.

Mejora: 59 Formación en grupos de trabajo

Descripción: Plantear actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomento para su creación.

Organizar actividades externas/internas que fomenten el trabajo en equipo.

Realizar actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomentar su creación.

Causa: 52 Predomina la visión funcional frente a la visión por procesos.

Mejora: 59 Formación en grupos de trabajo

Descripcion: Plantear actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomento para su creación.
Organizar actividades externas/internas que fomenten el trabajo en equipo.
Realizar actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomentar su creación.

Mejora: 62 Apoyo externo en creación de equipos

Descripcion: Contratar un entrenador externo que fomente el trabajo en equipo mediante actividades, reuniones, tareas, juegos, etc.

Causa: 53 Excesivos trabajos unipersonales.**Mejora: 59 Formación en grupos de trabajo**

Descripcion: Plantear actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomento para su creación.
Organizar actividades externas/internas que fomenten el trabajo en equipo.
Realizar actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomentar su creación.

Mejora: 57 Fomentar trabajo en equipo.

Descripcion: Fomentar mediante la definición de procesos y procedimientos del área, el trabajo en equipo.
Exigirnos a nosotros mismos, como miembros del AI, mejor voluntad y actitud para entender y atender las situaciones y necesidades de apoyo de nuestros compañeros.
Exigirnos un mínimo de educación y respeto en el trato personal que favorezca el desarrollo de un clima laboral positivo y agradable.
Exigir a los equipos de trabajo que mediante el uso de métodos estandarizados, tales como DAFO, garanticen unos resultados rigurosos.

Mejora: 62 Apoyo externo en creación de equipos

Descripcion: Contratar un entrenador externo que fomente el trabajo en equipo mediante actividades, reuniones, tareas, juegos, etc.

Causa: 54 Escasa colaboración de los miembros del AI a la hora de dar información de lo que se hace o como se hace.**Mejora: 61 Espacios de trabajo en grupo.**

Descripcion: Crear un espacio común, al que todo el personal del AI tenga acceso, y poner en él información de qué se hace y cómo se hace en cada proceso, proyecto, servicio, etc.

Mejora: 62 Apoyo externo en creación de equipos

Descripcion: Contratar un entrenador externo que fomente el trabajo en equipo mediante actividades, reuniones, tareas, juegos, etc.

Mejora: 57 Fomentar trabajo en equipo.

Descripcion: Fomentar mediante la definición de procesos y procedimientos del área, el trabajo en equipo.

Exigirnos a nosotros mismos, como miembros del AI, mejor voluntad y actitud para entender y atender las situaciones y necesidades de apoyo de nuestros compañeros. Exigirnos un mínimo de educación y respeto en el trato personal que favorezca el desarrollo de un clima laboral positivo y agradable. Exigir a los equipos de trabajo que mediante el uso de métodos estandarizados, tales como DAFO, garanticen unos resultados rigurosos.

Mejora: 59 Formación en grupos de trabajo

Descripcion: Plantear actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomento para su creación.

Organizar actividades externas/internas que fomenten el trabajo en equipo.

Realizar actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomentar su creación.

Causa: 55 Mantenimiento de posturas excesivamente egocéntricas por algunos miembros del AI.**Mejora: 57 Fomentar trabajo en equipo.**

Descripcion: Fomentar mediante la definición de procesos y procedimientos del área, el trabajo en equipo.

Exigirnos a nosotros mismos, como miembros del AI, mejor voluntad y actitud para entender y atender las situaciones y necesidades de apoyo de nuestros compañeros. Exigirnos un mínimo de educación y respeto en el trato personal que favorezca el desarrollo de un clima laboral positivo y agradable. Exigir a los equipos de trabajo que mediante el uso de métodos estandarizados, tales como DAFO, garanticen unos resultados rigurosos.

Mejora: 59 Formación en grupos de trabajo

Descripcion: Plantear actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomento para su creación.

Organizar actividades externas/internas que fomenten el trabajo en equipo.

Realizar actividades formativas en técnicas de gestión de grupos de trabajo y fomentar su creación.

Mejora: 62 Apoyo externo en creación de equipos

Descripcion: Contratar un entrenador externo que fomente el trabajo en equipo mediante actividades, reuniones, tareas, juegos, etc.

5 - Comunicación

22 - La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente

 22,22
  38,89
  38,89

Causa: 56 No le damos importancia a la comunicación.

Mejora: 39 Difusión de resultados

Descripción: Facilitar y promover la presentación de desarrollos y actividades innovadoras en jornadas técnicas.
Promover y Organizar con la dirección de la Universidad sesiones de presentación de propuestas de innovación.

Mejora: 65 Procesos y comunicación.

Descripción: Contemplar en el diseño de los procesos la fase de comunicación.
Requerir a los miembros del AI que asuman su responsabilidad de colaborar activamente en la aportación de información para facilitar la comunicación interna y externa.

Mejora: 63 Plan de comunicación

Descripción: Acordar y establecer un plan de comunicación interna del AI, que comprometa y obligue a todos sus miembros y que dote medios específicos.
Realizar reuniones periódicas para informar de nuevos proyectos, cambios que puedan llevarse a cabo, comentar noticias relevantes acerca del área, etc.
Elaborar un catálogo de los medios de comunicación empleados actualmente por el área y evaluar su efectividad real, causas posibles de ineficacia, etc.

Causa: 57 No hay normas establecidas para los medios de comunicación interna.

Mejora: 65 Procesos y comunicación.

Descripción: Contemplar en el diseño de los procesos la fase de comunicación.
Requerir a los miembros del AI que asuman su responsabilidad de colaborar activamente en la aportación de información para facilitar la comunicación interna y externa.

Mejora: 63 Plan de comunicación

Descripción: Acordar y establecer un plan de comunicación interna del AI, que comprometa y obligue a todos sus miembros y que dote medios específicos.
Realizar reuniones periódicas para informar de nuevos proyectos, cambios que puedan llevarse a cabo, comentar noticias relevantes acerca del área, etc.
Elaborar un catálogo de los medios de comunicación empleados actualmente por el área y evaluar su efectividad real, causas posibles de ineficacia, etc.

Causa: 58 La comunicación en general no está establecida como método de trabajo.

Mejora: 65 Procesos y comunicación.

Descripcion: Contemplar en el diseño de los procesos la fase de comunicación.

Requerir a los miembros del AI que asuman su responsabilidad de colaborar activamente en la aportación de información para facilitar la comunicación interna y externa.

Mejora: 63 Plan de comunicación

Descripcion: Acordar y establecer un plan de comunicación interna del AI, que comprometa y obligue a todos sus miembros y que dote medios específicos.

Realizar reuniones periódicas para informar de nuevos proyectos, cambios que puedan llevarse a cabo, comentar noticias relevantes acerca del área, etc.

Elaborar un catálogo de los medios de comunicación empleados actualmente por el área y evaluar su efectividad real, causas posibles de ineficacia, etc.

Causa: 59 El único método usado habitualmente es el Tavira de Informática y el correo electrónico.**Mejora: 69** Nuevos canales de comunicación.

Descripcion: Crear nuevos canales de comunicación.

Mejora: 64 Herramienta de comunicación

Descripcion: En el plan de comunicación que se elabore, elegir herramientas de comunicación dinámicas (foros, tablonas, noticias, etc.) o revisar las actuales.

Mejora: 63 Plan de comunicación

Descripcion: Acordar y establecer un plan de comunicación interna del AI, que comprometa y obligue a todos sus miembros y que dote medios específicos.

Realizar reuniones periódicas para informar de nuevos proyectos, cambios que puedan llevarse a cabo, comentar noticias relevantes acerca del área, etc.

Elaborar un catálogo de los medios de comunicación empleados actualmente por el área y evaluar su efectividad real, causas posibles de ineficacia, etc.

Causa: 60 La web del área, está establecida como herramienta de comunicación, pero no cumple con su función**Mejora: 69** Nuevos canales de comunicación.

Descripcion: Crear nuevos canales de comunicación.

Mejora: 71 Análisis de la web del área.

Descripcion: Un estudio para evaluar si la web del área funciona como canal de comunicación adecuado y hacer propuestas al respecto.

Mejora: 63 Plan de comunicación

Descripcion: Acordar y establecer un plan de comunicación interna del AI, que comprometa y obligue a todos sus miembros y que dote medios específicos.

Realizar reuniones periódicas para informar de nuevos proyectos, cambios que puedan llevarse a cabo, comentar noticias relevantes acerca del área, etc.

Elaborar un catálogo de los medios de comunicación empleados actualmente por el área y evaluar su efectividad real, causas posibles de ineficacia, etc.

Mejora: 70 Uso interno del Tavira.

Descripcion: Contemplar que cualquier miembro del AI pueda informar mediante el Tavira del área, estableciendo criterios de uso adecuados.

Mejora: 64 Herramienta de comunicación

Descripcion: En el plan de comunicación que se elabore, elegir herramientas de comunicación dinámicas (foros, tableros, noticias, etc.) o revisar las actuales.

23 - Tenemos una buena comunicación y coordinación con otras Unidades de la Universidad
 26,47
  47,06
  26,47
Causa: 61 No hay cauces de comunicación preestablecidos con las demás unidades.**Mejora: 74 Plan de reuniones con otras unidades**

Descripcion: Definir un plan de reuniones con las unidades afectadas/implicadas en los procesos del AI para poder coordinar y planificar posibles peticiones, suministros, etc.

Mejora: 75 Fomentar proyectos inter-unidades.

Descripcion: Fomentar la participación del AI en proyectos que impliquen a otras áreas o departamentos.

Causa: 62 La comunicación con las demás unidades es ocasional y generalmente reactiva.**Mejora: 73 Acuerdos de nivel de servicio.**

Descripcion: Establecer acuerdos de Nivel de Servicio para fijar los compromisos de soporte, servicios e información a suministrar.

Mejora: 72 Cooperación con unidades.

Descripcion: Acordar con las demás unidades un espacio compartido para mejorar la cooperación y el conocimiento mutuo.

Mejora: 74 Plan de reuniones con otras unidades

Descripcion: Definir un plan de reuniones con las unidades afectadas/implicadas en los procesos del AI para poder coordinar y planificar posibles peticiones, suministros, etc.

Causa: 63 La cooperación proactiva con las demás unidades apenas existe.

Mejora: 73 Acuerdos de nivel de servicio.

Descripcion: Establecer acuerdos de Nivel de Servicio para fijar los compromisos de soporte, servicios e información a suministrar.

Mejora: 72 Cooperación con unidades.

Descripcion: Acordar con las demás unidades un espacio compartido para mejorar la cooperación y el conocimiento mutuo.

Mejora: 74 Plan de reuniones con otras unidades

Descripcion: Definir un plan de reuniones con las unidades afectadas/implicadas en los procesos del AI para poder coordinar y planificar posibles peticiones, suministros, etc.

Mejora: 75 Fomentar proyectos inter-unidades.

Descripcion: Fomentar la participación del AI en proyectos que impliquen a otras áreas o departamentos.

Mejora: 76 Detector de pequeñas necesidades.

Descripcion: Disponer de un grupo de análisis de proyectos que detecte necesidades o evalúe pequeñas peticiones de TI en otras áreas/unidades/departamentos.

Causa: 64 Falta de reuniones de coordinación con otras unidades.

Mejora: 72 Cooperación con unidades.

Descripcion: Acordar con las demás unidades un espacio compartido para mejorar la cooperación y el conocimiento mutuo.

Mejora: 74 Plan de reuniones con otras unidades

Descripcion: Definir un plan de reuniones con las unidades afectadas/implicadas en los procesos del AI para poder coordinar y planificar posibles peticiones, suministros, etc.

Causa: 65 Falta de conocimiento de lo que hacen otras unidades.

Mejora: 72 Cooperación con unidades.

Descripcion: Acordar con las demás unidades un espacio compartido para mejorar la cooperación y el conocimiento mutuo.

Mejora: 74 Plan de reuniones con otras unidades

Descripcion: Definir un plan de reuniones con las unidades afectadas/implicadas en los procesos del AI para poder coordinar y planificar posibles peticiones, suministros, etc.

Mejora: 76 Detector de pequeñas necesidades.

Descripcion: Disponer de un grupo de análisis de proyectos que detecte necesidades o evalúe pequeñas peticiones de TI en otras áreas/unidades/departamentos.

Mejora: 75 Fomentar proyectos inter-unidades.

Descripcion: Fomentar la participación del AI en proyectos que impliquen a otras áreas o departamentos.

24 - Las vías de comunicación interna establecidas en la Universidad de Cádiz son las adecuadas

 24,24
  54,55
  21,21

Causa: 66 La información de interés a veces es muy difícil de encontrar.

Mejora: 78 Portal de Servicios Digitales

Descripción: Completar el desarrollo del Portal de Servicios Digitales según lo previsto, considerando las sugerencias y mejoras que desde el AI se proponga.

Mejora: 79 Recomendaciones Web UCA.

Descripción: Elaborar un cuadro de recomendaciones, por parte del AI, para que la nueva web institucional elimine las deficiencias que ahora se detectan.

Causa: 67 Falta de herramientas y sistemas de colaboración (ej. foros)

Mejora: 81 Web 2.0

Descripción: Proponer la incorporación de tecnologías Web 2.0 integradas en la web corporativa (comentarios, blogs, foros, diarios, etc.).

Mejora: 77 Plan de Comunicación UCA.

Descripción: Proponer la participación activa del AI en la creación del Plan Estratégico de Comunicación de la UCA.

Mejora: 80 Foros virtuales de debate público.

Descripción: Proponer la apertura de foros virtuales para el debate público sobre asuntos de interés general, que ayuden a potenciar la cultura de participación.

Mejora: 79 Recomendaciones Web UCA.

Descripción: Elaborar un cuadro de recomendaciones, por parte del AI, para que la nueva web institucional elimine las deficiencias que ahora se detectan.

Causa: 68 Falta de definición de cómo debe realizarse la comunicación.

Mejora: 80 Foros virtuales de debate público.

Descripción: Proponer la apertura de foros virtuales para el debate público sobre asuntos de interés general, que ayuden a potenciar la cultura de participación.

Causa: 69 Se limitan a la web institucional y el tavra que están excesivamente burocratizados y politizados.

Mejora: 79 Recomendaciones Web UCA.

Descripción: Elaborar un cuadro de recomendaciones, por parte del AI, para que la nueva web institucional elimine las deficiencias que ahora se detectan.

Mejora: 77 Plan de Comunicación UCA.

Descripción: Proponer la participación activa del AI en la creación del Plan Estratégico de Comunicación de la UCA.

Mejora: 81 Web 2.0

Descripción: Proponer la incorporación de tecnologías Web 2.0 integradas en la web corporativa (comentarios, blogs, foros, diarios, etc.).

Causa: 70 Las herramientas actuales de comunicación no son participativas.

Mejora: 79 Recomendaciones Web UCA.

Descripción: Elaborar un cuadro de recomendaciones, por parte del AI, para que la nueva web institucional elimine las deficiencias que ahora se detectan.

Mejora: 81 Web 2.0

Descripción: Proponer la incorporación de tecnologías Web 2.0 integradas en la web corporativa (comentarios, blogs, foros, diarios, etc.).

Mejora: 77 Plan de Comunicación UCA.

Descripción: Proponer la participación activa del AI en la creación del Plan Estratégico de Comunicación de la UCA.

Mejora: 80 Foros virtuales de debate público.

Descripción: Proponer la apertura de foros virtuales para el debate público sobre asuntos de interés general, que ayuden a potenciar la cultura de participación.

6 - Formación

26 - Tengo las suficientes vías para solicitar la formación que considero necesaria para mi puesto de trabajo

 54,29
  28,57
  17,14

Causa: 71 No existen vías claras para proponer la formación que necesito.

Mejora: 85 Participar en la formación.

Descripción: Promover la participación de cada miembro del AI de informática de forma que cada miembro haga una propuesta de formación relativa a su unidad.

Realizar actuaciones para cambiar la actitud, generalmente pasiva, del personal del AI (técnicos y dirección), en relación a proponer necesidades formativas para su puesto, grupo o unidad.

Mejora: 82 Información sobre formación.

Descripción: Poner a disposición del personal del AI la información necesaria en cuanto a plazos de comunicación de necesidades formativas, propuestas de acciones a realizar, modelos oficiales, etc.

Proponer a formación alguna actividad para que difunda como funciona la formación en la UCA

Mejora: 83 Valoración de propuestas de formación.

Descripción: Clarificar los criterios a aplicar en la valoración de propuestas de formación, su aceptación o denegación, y la información mínima a transmitir a quienes proponen y al resto del AI.

Causa: 72 No existe información acerca de por qué se deniegan o se aceptan solicitudes de formación.

Mejora: 85 Participar en la formación.

Descripción: Promover la participación de cada miembro del AI de informática de forma que cada miembro haga una propuesta de formación relativa a su unidad.

Realizar actuaciones para cambiar la actitud, generalmente pasiva, del personal del AI (técnicos y dirección), en relación a proponer necesidades formativas para su puesto, grupo o unidad.

Mejora: 82 Información sobre formación.

Descripción: Poner a disposición del personal del AI la información necesaria en cuanto a plazos de comunicación de necesidades formativas, propuestas de acciones a realizar, modelos oficiales, etc.

Proponer a formación alguna actividad para que difunda como funciona la formación en la UCA

Mejora: 83 Valoración de propuestas de formación.

Descripción: Clarificar los criterios a aplicar en la valoración de propuestas de formación, su aceptación o denegación, y la información mínima a transmitir a quienes proponen y al resto del AI.

Causa: 73 No hay modelo de participación en la elaboración de la propuesta de formación del área.

Mejora: 85 Participar en la formación.

Descripcion: Promover la participación de cada miembro del AI de informática de forma que cada miembro haga una propuesta de formación relativa a su unidad.
Realizar actuaciones para cambiar la actitud, generalmente pasiva, del personal del AI (técnicos y dirección), en relación a proponer necesidades formativas para su puesto, grupo o unidad.

Mejora: 83 Valoración de propuestas de formación.

Descripcion: Clarificar los criterios a aplicar en la valoración de propuestas de formación, su aceptación o denegación, y la información mínima a transmitir a quienes proponen y al resto del AI.

Causa: 74 En los niveles más bajos no hay la percepción de que una solicitud pueda ser atendida.

Mejora: 83 Valoración de propuestas de formación.

Descripcion: Clarificar los criterios a aplicar en la valoración de propuestas de formación, su aceptación o denegación, y la información mínima a transmitir a quienes proponen y al resto del AI.

Mejora: 82 Información sobre formación.

Descripcion: Poner a disposición del personal del AI la información necesaria en cuanto a plazos de comunicación de necesidades formativas, propuestas de acciones a realizar, modelos oficiales, etc.
Proponer a formación alguna actividad para que difunda como funciona la formación en la UCA

Mejora: 85 Participar en la formación.

Descripcion: Promover la participación de cada miembro del AI de informática de forma que cada miembro haga una propuesta de formación relativa a su unidad.
Realizar actuaciones para cambiar la actitud, generalmente pasiva, del personal del AI (técnicos y dirección), en relación a proponer necesidades formativas para su puesto, grupo o unidad.

27 - Recibo la formación para desempeñar correctamente mi trabajo

 22,22
  41,67
  36,11

Causa: 75 No hay plan de formación continuo ajustado al trabajo que se realiza.

Mejora: 86 Plan de Formación Continua

Descripcion: Definir desde la CIF (Comisión Interna de Formación), con la participación del personal del AI, el Plan de Formación Continua, en el que se incluyan indicadores de medida de la participación real y de seguimiento de resultados.

Mejora: 88 Autoformación.

Descripcion: Hacer una propuesta de incorporación de la autoformación al plan de formación continua, en la que se plasmen aspectos de coste, control, seguimiento, rendimiento, etc.

Mejora: 90 Formación TI.

Descripcion: Debido a las dificultades propias de la formación sobre TI exigir una cierta flexibilidad en el plan de formación de la UCA en cuanto a actividades no planificadas.

Causa: 76 La formación se realiza, en muchos casos, a destiempo.**Mejora: 90 Formación TI.**

Descripcion: Debido a las dificultades propias de la formación sobre TI exigir una cierta flexibilidad en el plan de formación de la UCA en cuanto a actividades no planificadas.

Mejora: 92 Calidad de la formación

Descripcion: Mejorar la selección, contenido, organización, calidad, orientación y nivel de los cursos con la participación activa y real del personal del AI en el proceso formativo, estableciendo criterios de valoración de cursos, monitores, contenidos, etc.

Evitar propuestas de cursos con contenido exclusivamente teóricos salvo consideraciones especiales.

Aplicar el criterio de exigir garantía de adecuación del formador o de suspensión del curso si, a criterio de los asistentes o el responsable, aquél no cumple el nivel requerido.

Mejora: 86 Plan de Formación Continua

Descripcion: Definir desde la CIF (Comisión Interna de Formación), con la participación del personal del AI, el Plan de Formación Continua, en el que se incluyan indicadores de medida de la participación real y de seguimiento de resultados.

Mejora: 91 Formación urgente.

Descripcion: Que el plan de formación de la UCA contemple la inclusión de actividades no convencionales o de urgente realización si queda adecuadamente justificado.

Requerir a los miembros del AI un esfuerzo extra en relación a aprovechar las oportunidades de formación que se oferten por el AI y a una actitud flexible ante problemas de fechas y horarios

Mejora: 93 Colaborar en el plan de formación.

Descripcion: Asumir entre todos los miembros del AI el compromiso de trabajar intensivamente en el último trimestre del año en la preparación del plan de formación anual del año siguiente.

Causa: 77 La formación para el AI debe ser muy específica e innovadora y esto provoca que sea cara y difícil de encontrar.**Mejora: 111 Participación en foros técnicos interuniversitarios.**

Descripcion: Facilitar la participación de técnicos en foros de discusión técnicos interuniversitarios, incluirlo en el expediente personal y retribuirlo en términos de compensaciones por contribuciones medibles, dietas, desplazamientos y alojamientos.

Mejora: 93 Colaborar en el plan de formación.

Descripcion: Asumir entre todos los miembros del AI el compromiso de trabajar intensivamente en el último trimestre del año en la preparación del plan de formación anual del año siguiente.

Mejora: 91 Formación urgente.

Descripcion: Que el plan de formación de la UCA contemple la inclusión de actividades no convencionales o de urgente realización si queda adecuadamente justificado.

Requerir a los miembros del AI un esfuerzo extra en relación a aprovechar las oportunidades de formación que se oferten por el AI y a una actitud flexible ante problemas de fechas y horarios

Mejora: 90 Formación TI.

Descripcion: Debido a las dificultades propias de la formación sobre TI exigir una cierta flexibilidad en el plan de formación de la UCA en cuanto a actividades no planificadas.

Mejora: 88 Autoformación.

Descripcion: Hacer una propuesta de incorporación de la autoformación al plan de formación continua, en la que se plasmen aspectos de coste, control, seguimiento, rendimiento, etc.

Mejora: 87 Vías alternativas de formación.

Descripcion: Analizar y proponer vías alternativas de formación del AI, que permitan reducir costes e incrementar la implicación y participación de sus miembros.

Causa: 78 La autoformación aunque es importante no se valora ni se ponen los medios para desarrollarla, para que sea posible y pueda además incorporarse en la planificación de tareas.

Mejora: 88 Autoformación.

Descripcion: Hacer una propuesta de incorporación de la autoformación al plan de formación continua, en la que se plasmen aspectos de coste, control, seguimiento, rendimiento, etc.

Mejora: 87 Vías alternativas de formación.

Descripcion: Analizar y proponer vías alternativas de formación del AI, que permitan reducir costes e incrementar la implicación y participación de sus miembros.

28 - El nivel medio de los cursos de formación a los que he asistido es bueno

 47,22
  27,78
  25

Causa: 79 Hay demasiados cursos en los que el nivel es excesivamente teórico y no tiene en cuenta los problemas reales.

Mejora: 92 Calidad de la formación

Descripcion: Mejorar la selección, contenido, organización, calidad, orientación y nivel de los cursos con la participación activa y real del personal del AI en el proceso formativo, estableciendo criterios de valoración de cursos, monitores, contenidos, etc.

Evitar propuestas de cursos con contenido exclusivamente teóricos salvo consideraciones especiales.

Aplicar el criterio de exigir garantía de adecuación del formador o de suspensión del curso si, a criterio de los asistentes o el responsable, aquél no cumple el nivel requerido.

Mejora: 93 Colaborar en el plan de formación.

Descripcion: Asumir entre todos los miembros del AI el compromiso de trabajar intensivamente en el último trimestre del año en la preparación del plan de formación anual del año siguiente.

Mejora: 111 Participación en foros técnicos interuniversitarios.

Descripcion: Facilitar la participación de técnicos en foros de discusión técnicos interuniversitarios, incluirlo en el expediente personal y retribuirlo en términos de compensaciones por contribuciones medibles, dietas, desplazamientos y alojamientos.

Causa: 80 En ocasiones hay baja calidad del profesorado o de la empresa que lo imparte.**Mejora: 88 Autoformación.**

Descripcion: Hacer una propuesta de incorporación de la autoformación al plan de formación continua, en la que se plasmen aspectos de coste, control, seguimiento, rendimiento, etc.

Mejora: 90 Formación TI.

Descripcion: Debido a las dificultades propias de la formación sobre TI exigir una cierta flexibilidad en el plan de formación de la UCA en cuanto a actividades no planificadas.

Mejora: 92 Calidad de la formación

Descripcion: Mejorar la selección, contenido, organización, calidad, orientación y nivel de los cursos con la participación activa y real del personal del AI en el proceso formativo, estableciendo criterios de valoración de cursos, monitores, contenidos, etc.

Evitar propuestas de cursos con contenido exclusivamente teóricos salvo consideraciones especiales.

Aplicar el criterio de exigir garantía de adecuación del formador o de suspensión del curso si, a criterio de los asistentes o el responsable, aquél no cumple el nivel requerido.

Causa: 81 Algunos cursos no están bien orientados.**Mejora: 93 Colaborar en el plan de formación.**

Descripcion: Asumir entre todos los miembros del AI el compromiso de trabajar intensivamente en el último trimestre del año en la preparación del plan de formación anual del año siguiente.

Mejora: 92 Calidad de la formación

Descripcion: Mejorar la selección, contenido, organización, calidad, orientación y nivel de los cursos con la participación activa y real del personal del AI en el proceso formativo, estableciendo criterios de valoración de cursos, monitores, contenidos, etc.

Evitar propuestas de cursos con contenido exclusivamente teóricos salvo consideraciones especiales.

Aplicar el criterio de exigir garantía de adecuación del formador o de suspensión del curso si, a criterio de los asistentes o el responsable, aquél no cumple el nivel requerido.

Mejora: 88 Autoformación.

Descripcion: Hacer una propuesta de incorporación de la autoformación al plan de formación continua, en la que se plasmen aspectos de coste, control, seguimiento, rendimiento, etc.

Mejora: 90 Formación TI.

Descripcion: Debido a las dificultades propias de la formación sobre TI exigir una cierta flexibilidad en el plan de formación de la UCA en cuanto a actividades no planificadas.

Causa: 82 Improvisación en la organización de cursos al final de año.**Mejora: 92 Calidad de la formación**

Descripcion: Mejorar la selección, contenido, organización, calidad, orientación y nivel de los cursos con la participación activa y real del personal del AI en el proceso formativo, estableciendo criterios de valoración de cursos, monitores, contenidos, etc.

Evitar propuestas de cursos con contenido exclusivamente teóricos salvo consideraciones especiales.

Aplicar el criterio de exigir garantía de adecuación del formador o de suspensión del curso si, a criterio de los asistentes o el responsable, aquél no cumple el nivel requerido.

Mejora: 90 Formación TI.

Descripcion: Debido a las dificultades propias de la formación sobre TI exigir una cierta flexibilidad en el plan de formación de la UCA en cuanto a actividades no planificadas.

Mejora: 93 Colaborar en el plan de formación.

Descripcion: Asumir entre todos los miembros del AI el compromiso de trabajar intensivamente en el último trimestre del año en la preparación del plan de formación anual del año siguiente.

7 - Promoción/Reconocimiento

29 - Tengo posibilidades de promocionar en la Universidad de Cádiz

 26,47
  23,53
  50

Causa: 83 Las posibilidades reales de promoción en mi puesto son casi nulas

Mejora: 146 Formación de adaptación de puesto

Descripción: Capacitar a los técnicos en procedimientos administrativos y de gestión para que puedan optar a puestos técnicos y de responsabilidad en otras unidades de la UCA.

Mejora: 101 Remuneración de nuevas responsabilidades.

Descripción: Proponer la creación de funciones de especial responsabilidad, remuneradas, y aplicable a todos los niveles, para desarrollo de nuevos proyectos o servicios.

Mejora: 102 Estudio de nueva estructura.

Descripción: Estudiar la posibilidad de una nueva estructura organizativa del AI, con varias áreas de TI, fuertemente interrelacionadas, y orientada a la gestión por procesos.

Crear y dotar el tipo de puesto de jefe/coordinador de proyectos, de asignación temporal de acuerdo a los casos que se presenten, asignados y controlados por la dirección del área.

Mejora: 103 Promoción externa al área.

Descripción: Elevar, a los órganos y organismos competentes, una propuesta para que se permita la posibilidad de que miembros del AI puedan concursar a otros puestos dentro de la UCA.

Proponer a la Gerencia que se estudien vías que puedan facilitar a miembros del AI la posibilidad de traslado voluntario a otros puestos de la UCA, fuera del ámbito de las TIC.

Mejora: 108 Comisiones de servicio en otras áreas.

Descripción: Proponer la creación de nuevas figuras técnicas o comisiones de servicio que permitan la integración de personal de informática en otras áreas para proyectos concretos y por periodos establecidos de tiempo.

Mejora: 99 Ajuste de plantilla.

Descripción: Ajustar la plantilla del área a las necesidades actuales de prestación de servicios, considerando factores de dispersión, universidades similares, apoyo externo, grado de previsión anual, coherencia de peticiones/ordenes, evolución de la carga, etc..

Mejora: 98 Plan de reconocimiento

Descripción: Definir y proponer criterios para medir. Y medidas para reconocer y retribuir, grados de responsabilidad, participación e innovación de los técnicos por encima del nivel que le corresponde, dentro de los objetivos comprometidos por el área.

Causa: 84 La dirección no muestra interés en buscar fórmulas nuevas de promoción.

Mejora: 103 Promoción externa al área.

Descripcion: Elevar, a los órganos y organismos competentes, una propuesta para que se permita la posibilidad de que miembros del AI puedan concursar a otros puestos dentro de la UCA.

Proponer a la Gerencia que se estudien vías que puedan facilitar a miembros del AI la posibilidad de traslado voluntario a otros puestos de la UCA, fuera del ámbito de las TIC.

Mejora: 102 Estudio de nueva estructura.

Descripcion: Estudiar la posibilidad de una nueva estructura organizativa del AI, con varias áreas de TI, fuertemente interrelacionadas, y orientada a la gestión por procesos.

Crear y dotar el tipo de puesto de jefe/coordinador de proyectos, de asignación temporal de acuerdo a los casos que se presenten, asignados y controlados por la dirección del área.

Mejora: 99 Ajuste de plantilla.

Descripcion: Ajustar la plantilla del área a las necesidades actuales de prestación de servicios, considerando factores de dispersión, universidades similares, apoyo externo, grado de previsión anual, coherencia de peticiones/ordenes, evolución de la carga, etc..

Mejora: 101 Remuneración de nuevas responsabilidades.

Descripcion: Proponer la creación de funciones de especial responsabilidad, remuneradas, y aplicable a todos los niveles, para desarrollo de nuevos proyectos o servicios.

Mejora: 98 Plan de reconocimiento

Descripcion: Definir y proponer criterios para medir. Y medidas para reconocer y retribuir, grados de responsabilidad, participación e innovación de los técnicos por encima del nivel que le corresponde, dentro de los objetivos comprometidos por el área.

Mejora: 146 Formación de adaptación de puesto

Descripcion: Capacitar a los técnicos en procedimientos administrativos y de gestión para que puedan optar a puestos técnicos y de responsabilidad en otras unidades de la UCA.

Causa: 85 La rigidez de la RPT impide crear nuevas formas de promoción, retribución y reconocimiento.**Mejora: 146 Formación de adaptación de puesto**

Descripcion: Capacitar a los técnicos en procedimientos administrativos y de gestión para que puedan optar a puestos técnicos y de responsabilidad en otras unidades de la UCA.

Mejora: 103 Promoción externa al área.

Descripcion: Elevar, a los órganos y organismos competentes, una propuesta para que se permita la posibilidad de que miembros del AI puedan concursar a otros puestos dentro de la UCA.

Proponer a la Gerencia que se estudien vías que puedan facilitar a miembros del AI la posibilidad de traslado voluntario a otros puestos de la UCA, fuera del ámbito de las TIC.

Mejora: 102 Estudio de nueva estructura.

Descripcion: Estudiar la posibilidad de una nueva estructura organizativa del AI, con varias áreas de TI, fuertemente interrelacionadas, y orientada a la gestión por procesos.

Crear y dotar el tipo de puesto de jefe/coordinador de proyectos, de asignación temporal de acuerdo a los casos que se presenten, asignados y controlados por la dirección del área.

Mejora: 101 Remuneración de nuevas responsabilidades.

Descripcion: Proponer la creación de funciones de especial responsabilidad, remuneradas, y aplicable a todos los niveles, para desarrollo de nuevos proyectos o servicios.

Mejora: 99 Ajuste de plantilla.

Descripcion: Ajustar la plantilla del área a las necesidades actuales de prestación de servicios, considerando factores de dispersión, universidades similares, apoyo externo, grado de previsión anual, coherencia de peticiones/ordenes, evolución de la carga, etc..

Causa: 86 Se crean nuevas cargas de trabajo o servicios sin que haya reflejo en el reconocimiento o retribución de quienes las asumen.

Mejora: 101 Remuneración de nuevas responsabilidades.

Descripcion: Proponer la creación de funciones de especial responsabilidad, remuneradas, y aplicable a todos los niveles, para desarrollo de nuevos proyectos o servicios.

Mejora: 98 Plan de reconocimiento

Descripcion: Definir y proponer criterios para medir. Y medidas para reconocer y retribuir, grados de responsabilidad, participación e innovación de los técnicos por encima del nivel que le corresponde, dentro de los objetivos comprometidos por el área.

Mejora: 102 Estudio de nueva estructura.

Descripcion: Estudiar la posibilidad de una nueva estructura organizativa del AI, con varias áreas de TI, fuertemente interrelacionadas, y orientada a la gestión por procesos.

Crear y dotar el tipo de puesto de jefe/coordinador de proyectos, de asignación temporal de acuerdo a los casos que se presenten, asignados y controlados por la dirección del área.

30 - Si es necesario, la Universidad de Cádiz me ofrece posibilidades de cambiar de puesto de trabajo

 14,29  20  65,71

Causa: 87 No existe posibilidad de cambiar de área de trabajo para los informáticos, sin embargo hay precedentes de lo contrario.

Mejora: 103 Promoción externa al área.

Descripción: Elevar, a los órganos y organismos competentes, una propuesta para que se permita la posibilidad de que miembros del AI puedan concursar a otros puestos dentro de la UCA.

Proponer a la Gerencia que se estudien vías que puedan facilitar a miembros del AI la posibilidad de traslado voluntario a otros puestos de la UCA, fuera del ámbito de las TIC.

Mejora: 108 Comisiones de servicio en otras áreas.

Descripción: Proponer la creación de nuevas figuras técnicas o comisiones de servicio que permitan la integración de personal de informática en otras áreas para proyectos concretos y por periodos establecidos de tiempo.

Mejora: 107 Traspasos con otras universidades.

Descripción: Proponer a la Gerencia la creación de acuerdos que desarrolle la posibilidad actual, muy limitada, de intercambios de personal de forma temporal o definitiva con otras universidades.

Mejora: 105 Cambios de área de actividad

Descripción: Analizar y valorar las posibilidades reales de establecer rotaciones internas voluntarias o bolsas de trabajo en el seno del AI, entre sus diversas áreas de actividad si los interesados están de acuerdo y los servicios no quedan afectados.

Mejora: 146 Formación de adaptación de puesto

Descripción: Capacitar a los técnicos en procedimientos administrativos y de gestión para que puedan optar a puestos técnicos y de responsabilidad en otras unidades de la UCA.

Causa: 88 Los cambios internos de puesto no se plantean o no se ofrecen por parte de la dirección del área.**Mejora: 20 Cambios de roles acordados.**

Descripción: Analizar el rol actual de los miembros del AI y buscar/acordar posibilidades de cambios de situación en el contexto de aquella.

Mejora: 108 Comisiones de servicio en otras áreas.

Descripción: Proponer la creación de nuevas figuras técnicas o comisiones de servicio que permitan la integración de personal de informática en otras áreas para proyectos concretos y por periodos establecidos de tiempo.

Mejora: 123 Teletrabajo.

Descripción: Reconocer el teletrabajo como una modalidad admitida, normalizada y retribuida de realización de servicios.

Mejora: 105 Cambios de área de actividad

Descripción: Analizar y valorar las posibilidades reales de establecer rotaciones internas voluntarias o bolsas de trabajo en el seno del AI, entre sus diversas áreas de actividad si los interesados están de acuerdo y los servicios no quedan afectados.

Causa: 89 No hay posibilidad real de cambiar de universidad u organismo.
Mejora: 103 Promoción externa al área.

Descripcion: Elevar, a los órganos y organismos competentes, una propuesta para que se permita la posibilidad de que miembros del AI puedan concursar a otros puestos dentro de la UCA.

Proponer a la Gerencia que se estudien vías que puedan facilitar a miembros del AI la posibilidad de traslado voluntario a otros puestos de la UCA, fuera del ámbito de las TIC.

Mejora: 107 Traspasos con otras universidades.

Descripcion: Proponer a la Gerencia la creación de acuerdos que desarrolle la posibilidad actual, muy limitada, de intercambios de personal de forma temporal o definitiva con otras universidades.

Mejora: 20 Cambios de roles acordados.

Descripcion: Analizar el rol actual de los miembros del AI y buscar/acordar posibilidades de cambios de situación en el contexto de aquella.

Mejora: 123 Teletrabajo.

Descripcion: Reconocer el teletrabajo como una modalidad admitida, normalizada y retribuida de realización de servicios.

31 - Los procedimientos de promoción de la Universidad de Cádiz son justos
 22,58
  38,71
  38,71

Causa: 90 Solo se valora la antigüedad, no cuentan la actitud, las competencias asignadas y el desempeño en el servicio.
Mejora: 109 Valoración de méritos.

Descripcion: Proponer a la Gerencia nuevas fórmulas de valoración de méritos, como el desempeño, la participación, las competencias, la innovación o el grado de satisfacción de los usuarios o compañeros de trabajo.

Mejora: 110 Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS

Descripcion: Establecer un "Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS" análogo al existente para el PDI.

Causa: 91 No se valoran competencias ni grado de satisfacción del trabajo realizado.
Mejora: 110 Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS

Descripcion: Establecer un "Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS" análogo al existente para el PDI.

Mejora: 109 Valoración de méritos.

Descripcion: Proponer a la Gerencia nuevas fórmulas de valoración de méritos, como el desempeño, la participación, las competencias, la innovación o el grado de satisfacción de los usuarios o compañeros de trabajo.

32 - La Universidad de Cádiz dispone de sistemas para evaluar como desempeño mi trabajo

 12,9
  35,48
  51,61

Causa: 92 No existe en la UCA un sistema de evaluación del desempeño del trabajo.

Mejora: 112 Sobrecargas de trabajo.

Descripción: Acordar, con la participación del AI, el mecanismo para detectar sobrecargas en el desempeño de miembros de la plantilla.

Mejora: 113 Criterios para medir el desempeño.

Descripción: Proponer de forma consensuada desde el AI los criterios para medir el desempeño del personal de informática.

Causa: 93 La posibilidad real de evaluar el desempeño puede parecer más una amenaza que una oportunidad.

Mejora: 113 Criterios para medir el desempeño.

Descripción: Proponer de forma consensuada desde el AI los criterios para medir el desempeño del personal de informática.

Causa: 94 No hay mecanismos que midan el grado de desempeño del trabajo que se realiza.

Mejora: 113 Criterios para medir el desempeño.

Descripción: Proponer de forma consensuada desde el AI los criterios para medir el desempeño del personal de informática.

33 - La Universidad de Cádiz reconoce y valora los servicios prestados

 15,15
  42,42
  42,42

Causa: 95 La valoración de los servicios prestados, en términos de reconocimiento, no existe.

Mejora: 115 Reconocimiento de usuarios.

Descripción: Proponer mecanismos de reconocimiento formal a partir de resultados de valoración de usuarios de los servicios prestados o de medidas de valoración del desempeño.

Mejora: 100 Pre-jubilación del PAS.

Descripción: Proponer una pre-jubilación de puestos de trabajo para el PAS.

Mejora: 123 Teletrabajo.

Descripción: Reconocer el teletrabajo como una modalidad admitida, normalizada y retribuida de realización de servicios.

Mejora: 109 Valoración de méritos.

Descripción: Proponer a la Gerencia nuevas fórmulas de valoración de méritos, como el desempeño, la participación, las competencias, la innovación o el grado de satisfacción de los usuarios o compañeros de trabajo.

Mejora: 110 Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS

Descripcion: Establecer un “Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS” análogo al existente para el PDI.

Causa: 96 La UCA, en general, ni reconoce ni motiva.**Mejora: 110 Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS**

Descripcion: Establecer un “Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS” análogo al existente para el PDI.

Mejora: 109 Valoración de méritos.

Descripcion: Proponer a la Gerencia nuevas fórmulas de valoración de méritos, como el desempeño, la participación, las competencias, la innovación o el grado de satisfacción de los usuarios o compañeros de trabajo.

Mejora: 115 Reconocimiento de usuarios.

Descripcion: Proponer mecanismos de reconocimiento formal a partir de resultados de valoración de usuarios de los servicios prestados o de medidas de valoración del desempeño.

Causa: 97 Muestra una clara diferencia de consideración entre sus empleados (PAS y PDI).**Mejora: 100 Pre-jubilación del PAS.**

Descripcion: Proponer una pre-jubilación de puestos de trabajo para el PAS.

Mejora: 110 Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS

Descripcion: Establecer un “Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS” análogo al existente para el PDI.

Mejora: 118 Representación del PAS.

Descripcion: Proponer a la Gerencia y a la Junta del PAS establecer negociaciones para mejorar la representación del PAS en los órganos de gobierno de la Universidad y que no sea discriminada por esta causa frente a otros colectivos.

Mejora: 117 Diferencias entre PAS y PDI.

Descripcion: Proponer un estudio que analice la desigualdad existente entre PAS y PDI.

Mejora: 120 Igualdad y reconocimiento

Descripcion: Hacer una petición al equipo de gobierno para pedir mayores cuotas de igualdad en la divulgación de noticias, proyectos o eventos y que permita igual reconocimiento, viajes, congresos, dietas, etc. en los que participe el PAS.

Causa: 98 En ocasiones, el trabajo realizado para otras áreas no es suficientemente reconocido.**Mejora: 116 Aporte de TI a la UCA.**

Descripcion: Realizar un estudio de estimación del aporte de las TI a la UCA, analizando costes, beneficios, ahorros, impacto interno y externo, etc.

Causa: 99 No hay mecanismos que periódicamente detecten una buena prestación de servicios y que los reconozca.

Mejora: 116 Aporte de TI a la UCA.

Descripción: Realizar un estudio de estimación del aporte de las TI a la UCA, analizando costes, beneficios, ahorros, impacto interno y externo, etc.

Mejora: 115 Reconocimiento de usuarios.

Descripción: Proponer mecanismos de reconocimiento formal a partir de resultados de valoración de usuarios de los servicios prestados o de medidas de valoración del desempeño.

Causa: 100 Falta de reconocimiento de la mejora que la aplicación de las TI supone en la institución.

Mejora: 115 Reconocimiento de usuarios.

Descripción: Proponer mecanismos de reconocimiento formal a partir de resultados de valoración de usuarios de los servicios prestados o de medidas de valoración del desempeño.

Mejora: 116 Aporte de TI a la UCA.

Descripción: Realizar un estudio de estimación del aporte de las TI a la UCA, analizando costes, beneficios, ahorros, impacto interno y externo, etc.

34 - La Universidad de Cádiz reconoce suficientemente el esfuerzo destacable de sus empleados

 12,5
  56,25
  31,25

Causa: 101 Los mecanismos de compensaciones de esfuerzos extras son inadecuados

Mejora: 119 Necesidades extra

Descripción: Establecer criterios y mecanismos que permitan la valoración objetiva, ante la creación de nuevos servicios o cargas de trabajo extras, de necesidades de nuevos recursos, retribuciones extras o reconocimientos, a los miembros del AI afectados.

Mejora: 121 Retribución de proyectos

Descripción: Crear un nuevo tipo de proyecto "premiado" de especial relevancia para la universidad y proponer nuevas retribuciones que dependan de los resultados obtenidos en estos proyectos.

Causa: 102 El reconocimiento al esfuerzo extra individual o de grupo frente a servicios o proyectos relevantes no se traduce en hechos concretos

Mejora: 119 Necesidades extra

Descripción: Establecer criterios y mecanismos que permitan la valoración objetiva, ante la creación de nuevos servicios o cargas de trabajo extras, de necesidades de nuevos recursos, retribuciones extras o reconocimientos, a los miembros del AI afectados.

Mejora: 121 Retribución de proyectos

Descripcion: Crear un nuevo tipo de proyecto “premiado” de especial relevancia para la universidad y proponer nuevas retribuciones que dependan de los resultados obtenidos en estos proyectos.

Mejora: 120 Igualdad y reconocimiento

Descripcion: Hacer una petición al equipo de gobierno para pedir mayores cuotas de igualdad en la divulgación de noticias, proyectos o eventos y que permita igual reconocimiento, viajes, congresos, dietas, etc. en los que participe el PAS.

Causa: 103 El PAS tiene la sensación de que existen diferencias en el trato recibido en comparación con el PDI.**Mejora: 117 Diferencias entre PAS y PDI.**

Descripcion: Proponer un estudio que analice la desigualdad existente entre PAS y PDI.

Mejora: 118 Representación del PAS.

Descripcion: Proponer a la Gerencia y a la Junta del PAS establecer negociaciones para mejorar la representación del PAS en los órganos de gobierno de la Universidad y que no sea discriminada por esta causa frente a otros colectivos.

Mejora: 120 Igualdad y reconocimiento

Descripcion: Hacer una petición al equipo de gobierno para pedir mayores cuotas de igualdad en la divulgación de noticias, proyectos o eventos y que permita igual reconocimiento, viajes, congresos, dietas, etc. en los que participe el PAS.

Mejora: 100 Pre-jubilación del PAS.

Descripcion: Proponer una pre-jubilación de puestos de trabajo para el PAS.

Causa: 104 No se reconoce en términos de presupuesto o personal los esfuerzos realizados en la ampliación de servicios.**Mejora: 119 Necesidades extra**

Descripcion: Establecer criterios y mecanismos que permitan la valoración objetiva, ante la creación de nuevos servicios o cargas de trabajo extras, de necesidades de nuevos recursos, retribuciones extras o reconocimientos, a los miembros del AI afectados.

8 - Retribuciones

35 - Estoy satisfecho con mis retribuciones

 54,05
  21,62
  24,32

Causa: 106 Las retribuciones no reflejan el grado de esfuerzo y desempeño de cada uno.

Mejora: 129 Medida del grado de trabajo.

Descripcion: Identificar tareas críticas o de especial dificultad técnica y proponer remuneraciones especiales para el personal al cargo.

Medir, comparando condiciones laborales y servicios aportados por puestos equivalentes en otras universidades y empresas públicas y privadas, si las retribuciones actuales de los puestos del AI son las adecuadas.

Mejora: 110 Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS

Descripcion: Establecer un “Plan de Promocion y Estabilizacion del PAS” análogo al existente para el PDI.

Mejora: 121 Retribución de proyectos

Descripcion: Crear un nuevo tipo de proyecto “premiado” de especial relevancia para la universidad y proponer nuevas retribuciones que dependan de los resultados obtenidos en estos proyectos.

Mejora: 119 Necesidades extra

Descripcion: Establecer criterios y mecanismos que permitan la valoración objetiva, ante la creación de nuevos servicios o cargas de trabajo extras, de necesidades de nuevos recursos, retribuciones extras o reconocimientos, a los miembros del AI afectados.

Mejora: 101 Remuneración de nuevas responsabilidades.

Descripcion: Proponer la creación de funciones de especial responsabilidad, remuneradas, y aplicable a todos los niveles, para desarrollo de nuevos proyectos o servicios.

Causa: 107 El crecimiento de las retribuciones no es proporcional al de la carga de trabajo.

Mejora: 119 Necesidades extra

Descripcion: Establecer criterios y mecanismos que permitan la valoración objetiva, ante la creación de nuevos servicios o cargas de trabajo extras, de necesidades de nuevos recursos, retribuciones extras o reconocimientos, a los miembros del AI afectados.

Mejora: 121 Retribución de proyectos

Descripcion: Crear un nuevo tipo de proyecto “premiado” de especial relevancia para la universidad y proponer nuevas retribuciones que dependan de los resultados obtenidos en estos proyectos.

Causa: 108 No hay posibilidad de retribuciones por objetivos conseguidos.

Mejora: 101 Remuneración de nuevas responsabilidades.

Descripcion: Proponer la creación de funciones de especial responsabilidad, remuneradas, y aplicable a todos los niveles, para desarrollo de nuevos proyectos o servicios.

Mejora: 119 Necesidades extra

Descripcion: Establecer criterios y mecanismos que permitan la valoración objetiva, ante la creación de nuevos servicios o cargas de trabajo extras, de necesidades de nuevos recursos, retribuciones extras o reconocimientos, a los miembros del AI afectados.

Mejora: 121 Retribución de proyectos

Descripcion: Crear un nuevo tipo de proyecto “premiado” de especial relevancia para la universidad y proponer nuevas retribuciones que dependan de los resultados obtenidos en estos proyectos.

Causa: 109 No se dispone de mecanismos para retribuir económicamente el trabajo en horas extras, horas de guardia o teletrabajo.**Mejora: 119 Necesidades extra**

Descripcion: Establecer criterios y mecanismos que permitan la valoración objetiva, ante la creación de nuevos servicios o cargas de trabajo extras, de necesidades de nuevos recursos, retribuciones extras o reconocimientos, a los miembros del AI afectados.

Mejora: 101 Remuneración de nuevas responsabilidades.

Descripcion: Proponer la creación de funciones de especial responsabilidad, remuneradas, y aplicable a todos los niveles, para desarrollo de nuevos proyectos o servicios.

Mejora: 122 Retribuir la disponibilidad

Descripcion: Acordar con la Gerencia, para los casos justificados, compensaciones extras por situaciones de disponibilidad permanente ‘de hecho’ en horarios no habituales (disponibilidad 24x7).

36 - En comparación con otras organizaciones del sector, mis retribuciones son adecuadas
 45,71
  34,29
  20
Causa: 110 En algunos casos el nivel retributivo está por debajo de puestos equivalentes del sector.**Mejora: 124 Actualización de retribuciones.**

Descripcion: Acordar con la Gerencia una adecuación de las retribuciones de los puestos desfasados en relación al valor medio de este aspecto en universidades y otras organizaciones.

Proponer a la Gerencia nuevas formas de compensar esfuerzos, iniciativas innovadoras, horas extras, obtención de resultados, etc.

Mejora: 128 Análisis de retribuciones.

Descripcion: Hacer un análisis riguroso de la evolución de las retribuciones en los puestos del PAS de la UCA en los últimos 10 años y, si se confirmase una pérdida de poder adquisitivo del personal del AI, pedir a Gerencia la rectificación que corresponda.

Causa: 111	No existen otras ventajas que disfrutan puestos equivalentes en otras organizaciones (reconocimiento, viajes, congresos, ...).
-------------------	---

Mejora: 128	Análisis de retribuciones.
Descripcion:	Hacer un análisis riguroso de la evolución de las retribuciones en los puestos del PAS de la UCA en los últimos 10 años y, si se confirmase una pérdida de poder adquisitivo del personal del AI, pedir a Gerencia la rectificación que corresponda.
Mejora: 124	Actualización de retribuciones.
Descripcion:	Acordar con la Gerencia una adecuación de las retribuciones de los puestos desfasados en relación al valor medio de este aspecto en universidades y otras organizaciones. Proponer a la Gerencia nuevas formas de compensar esfuerzos, iniciativas innovadoras, horas extras, obtención de resultados, etc.

Causa: 112	En otras organizaciones del sector se paga el estar de guardia permanente.
-------------------	---

Mejora: 122	Retribuir la disponibilidad
Descripcion:	Acordar con la Gerencia, para los casos justificados, compensaciones extras por situaciones de disponibilidad permanente 'de hecho' en horarios no habituales (disponibilidad 24x7).
Mejora: 128	Análisis de retribuciones.
Descripcion:	Hacer un análisis riguroso de la evolución de las retribuciones en los puestos del PAS de la UCA en los últimos 10 años y, si se confirmase una pérdida de poder adquisitivo del personal del AI, pedir a Gerencia la rectificación que corresponda.
Mejora: 129	Medida del grado de trabajo.
Descripcion:	Identificar tareas críticas o de especial dificultad técnica y proponer remuneraciones especiales para el personal al cargo. Medir, comparando condiciones laborales y servicios aportados por puestos equivalentes en otras universidades y empresas públicas y privadas, si las retribuciones actuales de los puestos del AI son las adecuadas.

Causa: 113	Hay puestos que han evolucionado "económicamente" mucho más que los nuestros.
-------------------	--

Mejora: 124	Actualización de retribuciones.
Descripcion:	Acordar con la Gerencia una adecuación de las retribuciones de los puestos desfasados en relación al valor medio de este aspecto en universidades y otras organizaciones. Proponer a la Gerencia nuevas formas de compensar esfuerzos, iniciativas innovadoras, horas extras, obtención de resultados, etc.
Mejora: 128	Análisis de retribuciones.
Descripcion:	Hacer un análisis riguroso de la evolución de las retribuciones en los puestos del PAS de la UCA en los últimos 10 años y, si se confirmase una pérdida de poder adquisitivo del personal del AI, pedir a Gerencia la rectificación que corresponda.

Causa: 114	Existen en otras universidades retribuciones extras por desarrollar con éxito proyectos especialmente complejos e impactantes.
-------------------	---

Mejora: 124 Actualización de retribuciones.

Descripcion: Acordar con la Gerencia una adecuación de las retribuciones de los puestos desfasados en relación al valor medio de este aspecto en universidades y otras organizaciones.

Proponer a la Gerencia nuevas formas de compensar esfuerzos, iniciativas innovadoras, horas extras, obtención de resultados, etc.

Mejora: 128 Análisis de retribuciones.

Descripcion: Hacer un análisis riguroso de la evolución de las retribuciones en los puestos del PAS de la UCA en los últimos 10 años y, si se confirmase una pérdida de poder adquisitivo del personal del AI, pedir a Gerencia la rectificación que corresponda.

Mejora: 121 Retribución de proyectos

Descripcion: Crear un nuevo tipo de proyecto “premiado” de especial relevancia para la universidad y proponer nuevas retribuciones que dependan de los resultados obtenidos en estos proyectos.

37 - Mi remuneración es adecuada en relación al tipo de trabajo que desempeño
 37,84
  37,84
  24,32
Causa: 115 Aspectos especiales como la carga extra, la responsabilidad y la complejidad no están bien remuneradas.**Mejora: 128 Análisis de retribuciones.**

Descripcion: Hacer un análisis riguroso de la evolución de las retribuciones en los puestos del PAS de la UCA en los últimos 10 años y, si se confirmase una pérdida de poder adquisitivo del personal del AI, pedir a Gerencia la rectificación que corresponda.

Mejora: 122 Retribuir la disponibilidad

Descripcion: Acordar con la Gerencia, para los casos justificados, compensaciones extras por situaciones de disponibilidad permanente ‘de hecho’ en horarios no habituales (disponibilidad 24x7).

Mejora: 129 Medida del grado de trabajo.

Descripcion: Identificar tareas críticas o de especial dificultad técnica y proponer remuneraciones especiales para el personal al cargo.

Medir, comparando condiciones laborales y servicios aportados por puestos equivalentes en otras universidades y empresas públicas y privadas, si las retribuciones actuales de los puestos del AI son las adecuadas.

Causa: 116 Hay determinados puestos de trabajo cuya responsabilidad es demasiado alta en comparación con el sueldo que se llega a ganar.

Mejora: 129 Medida del grado de trabajo.

Descripcion: Identificar tareas críticas o de especial dificultad técnica y proponer remuneraciones especiales para el personal al cargo.

Medir, comparando condiciones laborales y servicios aportados por puestos equivalentes en otras universidades y empresas públicas y privadas, si las retribuciones actuales de los puestos del AI son las adecuadas.

9 - Dirección/Organización

38 - Hay una buena comunicación con el Equipo de Gobierno de la Universidad de Cádiz

 26,67
  46,67
  26,67

Causa: 117 La comunicación desde el Equipo de Gobierno, transmitiendo al área objetivos generales, estrategias y proyectos, es insuficiente.

Mejora: 131 Sesiones de trabajo con equipo de gobierno.

Descripción: Facilitar a los técnicos participar en sesiones de información desarrolladas por la dirección de la universidad, así como de las propuestas novedosas y en línea con el plan estratégico.

Establecer una “jornada del equipo rectoral” en la que se explique los logros y objetivos alcanzados durante el año.

Realizar presentaciones de avances y realización de proyectos a miembros de la dirección de la Universidad.

Mejora: 143 Plan plurianual

Descripción: Pedir que el Plan Estratégico de la UCA se transforme en un plan plurianual (4 años) de objetivos del Equipo de Gobierno que marque y aclare el horizonte a alcanzar por la institución en ese periodo.

Mejora: 142 Planificación de actuaciones.

Descripción: Pedir concreción, difusión de prioridades y planificación de actuaciones de importancia estratégica para el futuro de la UCA, evitando la intrusión excesiva en el plano táctico y de gestión.

Potenciar la adopción de medidas estratégicas en lugar de medidas puntuales aisladas.

Mejora: 132 Protocolo de comunicación.

Descripción: Crear un protocolo de comunicación de necesidades por parte de miembros del equipo de gobierno.

Mejora: 135 Potenciar la Dirección.

Descripción: Potenciar la Dirección del Área como órgano de transmisión de objetivos del equipo de gobierno.

Causa: 118 A veces se produce disparidad de criterios entre área y equipo de gobierno por insuficiente comunicación.

Mejora: 135 Potenciar la Dirección.

Descripción: Potenciar la Dirección del Área como órgano de transmisión de objetivos del equipo de gobierno.

Mejora: 132 Protocolo de comunicación.

Descripción: Crear un protocolo de comunicación de necesidades por parte de miembros del equipo de gobierno.

Mejora: 143 Plan plurianual

Descripcion: Pedir que el Plan Estratégico de la UCA se transforme en un plan plurianual (4 años) de objetivos del Equipo de Gobierno que marque y aclare el horizonte a alcanzar por la institución en ese periodo.

Mejora: 137 Minimizar acciones directas.

Descripcion: Elevar una propuesta al Equipo de Gobierno para que los miembros de los órganos de dirección eviten acciones directas en materia de gestión y adquisición de recursos TI.
Evitar tomar decisiones directas no contempladas en plan de objetivos.

Mejora: 131 Sesiones de trabajo con equipo de gobierno.

Descripcion: Facilitar a los técnicos participar en sesiones de información desarrolladas por la dirección de la universidad, así como de las propuestas novedosas y en línea con el plan estratégico.

Establecer una “jornada del equipo rectoral” en la que se explique los logros y objetivos alcanzados durante el año.

Realizar presentaciones de avances y realización de proyectos a miembros de la dirección de la Universidad.

Causa: 119 Insuficientes reuniones, en los distintos niveles, para preparar y priorizar los objetivos anuales**Mejora: 131 Sesiones de trabajo con equipo de gobierno.**

Descripcion: Facilitar a los técnicos participar en sesiones de información desarrolladas por la dirección de la universidad, así como de las propuestas novedosas y en línea con el plan estratégico.

Establecer una “jornada del equipo rectoral” en la que se explique los logros y objetivos alcanzados durante el año.

Realizar presentaciones de avances y realización de proyectos a miembros de la dirección de la Universidad.

Causa: 120 No se transmite claramente desde el equipo de gobierno lo que espera de nosotros, como área y como miembros de la UCA**Mejora: 135 Potenciar la Dirección.**

Descripcion: Potenciar la Dirección del Área como órgano de transmisión de objetivos del equipo de gobierno.

Mejora: 143 Plan plurianual

Descripcion: Pedir que el Plan Estratégico de la UCA se transforme en un plan plurianual (4 años) de objetivos del Equipo de Gobierno que marque y aclare el horizonte a alcanzar por la institución en ese periodo.

Mejora: 5 Plan anual de objetivos

Descripcion: Requerir a los responsables del AI el establecimiento anual de objetivos de trabajo, alineados con los objetivos de la UCA y debidamente priorizados.

Previo al inicio de año hacer una planificación de objetivos para el año siguiente en la que participen todos los grupos de trabajo.

Mejora: 137 Minimizar acciones directas.

Descripcion: Elevar una propuesta al Equipo de Gobierno para que los miembros de los órganos de dirección eviten acciones directas en materia de gestión y adquisición de recursos TI.
Evitar tomar decisiones directas no contempladas en plan de objetivos.

Mejora: 132 Protocolo de comunicación.

Descripcion: Crear un protocolo de comunicación de necesidades por parte de miembros del equipo de gobierno.

Mejora: 142 Planificación de actuaciones.

Descripcion: Pedir concreción, difusión de prioridades y planificación de actuaciones de importancia estratégica para el futuro de la UCA, evitando la intrusión excesiva en el plano táctico y de gestión.
Potenciar la adopción de medidas estratégicas en lugar de medidas puntuales aisladas.

Mejora: 131 Sesiones de trabajo con equipo de gobierno.

Descripcion: Facilitar a los técnicos participar en sesiones de información desarrolladas por la dirección de la universidad, así como de las propuestas novedosas y en línea con el plan estratégico.
Establecer una “jornada del equipo rectoral” en la que se explique los logros y objetivos alcanzados durante el año.
Realizar presentaciones de avances y realización de proyectos a miembros de la dirección de la Universidad.

Causa: 121 Falta mejorar la relación directa entre el área y el equipo de gobierno.**Mejora: 140 Implicación en la motivación.**

Descripcion: Requerir al equipo de gobierno una mayor implicación en la motivación del personal del AI.

Mejora: 142 Planificación de actuaciones.

Descripcion: Pedir concreción, difusión de prioridades y planificación de actuaciones de importancia estratégica para el futuro de la UCA, evitando la intrusión excesiva en el plano táctico y de gestión.
Potenciar la adopción de medidas estratégicas en lugar de medidas puntuales aisladas.

Mejora: 143 Plan plurianual

Descripcion: Pedir que el Plan Estratégico de la UCA se transforme en un plan plurianual (4 años) de objetivos del Equipo de Gobierno que marque y aclare el horizonte a alcanzar por la institución en ese periodo.

Mejora: 135 Potenciar la Dirección.

Descripcion: Potenciar la Dirección del Área como órgano de transmisión de objetivos del equipo de gobierno.

Mejora: 132 Protocolo de comunicación.

Descripcion: Crear un protocolo de comunicación de necesidades por parte de miembros del equipo de gobierno.

Mejora: 137 Minimizar acciones directas.

Descripcion: Elevar una propuesta al Equipo de Gobierno para que los miembros de los órganos de dirección eviten acciones directas en materia de gestión y adquisición de recursos TI.
Evitar tomar decisiones directas no contempladas en plan de objetivos.

Mejora: 131 Sesiones de trabajo con equipo de gobierno.

Descripcion: Facilitar a los técnicos participar en sesiones de información desarrolladas por la dirección de la universidad, así como de las propuestas novedosas y en línea con el plan estratégico.

Establecer una “jornada del equipo rectoral” en la que se explique los logros y objetivos alcanzados durante el año.

Realizar presentaciones de avances y realización de proyectos a miembros de la dirección de la Universidad.

39 - La gestión del Equipo de Gobierno de la Universidad de Cádiz me parece correcta
 38,71
  45,16
  16,13
Causa: 122 Hay muchos proyectos TIC dispersos que no parecen compartir objetivos y estrategias comunes**Mejora: 142** Planificación de actuaciones.

Descripcion: Pedir concreción, difusión de prioridades y planificación de actuaciones de importancia estratégica para el futuro de la UCA, evitando la intrusión excesiva en el plano táctico y de gestión.

Potenciar la adopción de medidas estratégicas en lugar de medidas puntuales aisladas.

Mejora: 143 Plan plurianual

Descripcion: Pedir que el Plan Estratégico de la UCA se transforme en un plan plurianual (4 años) de objetivos del Equipo de Gobierno que marque y aclare el horizonte a alcanzar por la institución en ese periodo.

Mejora: 50 Detección de improvisación.

Descripcion: Establecer un mecanismo de detección de la improvisación o de cambios no previstos o de peticiones no orientadas a los objetivos de la UCA.

Mejora: 5 Plan anual de objetivos

Descripcion: Requerir a los responsables del AI el establecimiento anual de objetivos de trabajo, alineados con los objetivos de la UCA y debidamente priorizados.

Previo al inicio de año hacer una planificación de objetivos para el año siguiente en la que participen todos los grupos de trabajo.

Mejora: 137 Minimizar acciones directas.

Descripcion: Elevar una propuesta al Equipo de Gobierno para que los miembros de los órganos de dirección eviten acciones directas en materia de gestión y adquisición de recursos TI.
Evitar tomar decisiones directas no contempladas en plan de objetivos.

Mejora: 50 Detección de improvisación.

Descripcion: Establecer un mecanismo de detección de la improvisación o de cambios no previstos o de peticiones no orientadas a los objetivos de la UCA.

Mejora: 132 Protocolo de comunicación.

Descripcion: Crear un protocolo de comunicación de necesidades por parte de miembros del equipo de gobierno.

Mejora: 135 Potenciar la Dirección.

Descripcion: Potenciar la Dirección del Área como órgano de transmisión de objetivos del equipo de gobierno.

Mejora: 139 Plan interanual de TI

Descripcion: Crear un plan interanual de TI en el que queden registradas las necesidades más importantes indicadas por el equipo de gobierno.

Fomentar el desarrollo de un Plan estratégico de TI hasta final de legislatura.

Causa: 123 El equipo de gobierno no comunica, mediante planes anuales, los objetivos y proyectos que implican al área, y en ocasiones, estos son cambiantes.

Mejora: 143 Plan plurianual

Descripcion: Pedir que el Plan Estratégico de la UCA se transforme en un plan plurianual (4 años) de objetivos del Equipo de Gobierno que marque y aclare el horizonte a alcanzar por la institución en ese periodo.

Mejora: 139 Plan interanual de TI

Descripcion: Crear un plan interanual de TI en el que queden registradas las necesidades más importantes indicadas por el equipo de gobierno.

Fomentar el desarrollo de un Plan estratégico de TI hasta final de legislatura.

Mejora: 132 Protocolo de comunicación.

Descripcion: Crear un protocolo de comunicación de necesidades por parte de miembros del equipo de gobierno.

Mejora: 142 Planificación de actuaciones.

Descripcion: Pedir concreción, difusión de prioridades y planificación de actuaciones de importancia estratégica para el futuro de la UCA, evitando la intrusión excesiva en el plano táctico y de gestión.

Potenciar la adopción de medidas estratégicas en lugar de medidas puntuales aisladas.

Mejora: 50 Detección de improvisación.

Descripcion: Establecer un mecanismo de detección de la improvisación o de cambios no previstos o de peticiones no orientadas a los objetivos de la UCA.

Mejora: 5 Plan anual de objetivos

Descripcion: Requerir a los responsables del AI el establecimiento anual de objetivos de trabajo, alineados con los objetivos de la UCA y debidamente priorizados.

Previo al inicio de año hacer una planificación de objetivos para el año siguiente en la que participen todos los grupos de trabajo.

Causa: 124 Carece de una política de personal orientada a la motivación y al compromiso de los miembros de la comunidad universitaria.**Mejora: 140 Implicación en la motivación.**

Descripcion: Requerir al equipo de gobierno una mayor implicación en la motivación del personal del AI.

Causa: 125 Se tiene poco conocimiento real del equipo de gobierno**Mejora: 141 Informe de avances y mejoras.**

Descripcion: Pedir al Equipo de Gobierno la elaboración y difusión trimestral de una hoja informativa con los avances y mejoras producidas en el periodo considerado.

Mejora: 131 Sesiones de trabajo con equipo de gobierno.

Descripcion: Facilitar a los técnicos participar en sesiones de información desarrolladas por la dirección de la universidad, así como de las propuestas novedosas y en línea con el plan estratégico.

Establecer una “jornada del equipo rectoral” en la que se explique los logros y objetivos alcanzados durante el año.

Realizar presentaciones de avances y realización de proyectos a miembros de la dirección de la Universidad.

Causa: 126 No disponemos de datos objetivos para valorar la eficacia de la gestión del equipo de gobierno**Mejora: 141 Informe de avances y mejoras.**

Descripcion: Pedir al Equipo de Gobierno la elaboración y difusión trimestral de una hoja informativa con los avances y mejoras producidas en el periodo considerado.

Causa: 127 En ocasiones parecen pesar más los intereses y opiniones personales que las de la organización**Mejora: 137 Minimizar acciones directas.**

Descripcion: Elevar una propuesta al Equipo de Gobierno para que los miembros de los órganos de dirección eviten acciones directas en materia de gestión y adquisición de recursos TI.

Evitar tomar decisiones directas no contempladas en plan de objetivos.

Mejora: 141 Informe de avances y mejoras.

Descripcion: Pedir al Equipo de Gobierno la elaboración y difusión trimestral de una hoja informativa con los avances y mejoras producidas en el periodo considerado.

Mejora: 143 Plan plurianual

Descripcion: Pedir que el Plan Estratégico de la UCA se transforme en un plan plurianual (4 años) de objetivos del Equipo de Gobierno que marque y aclare el horizonte a alcanzar por la institución en ese periodo.

Mejora: 50 Detección de improvisación.

Descripcion: Establecer un mecanismo de detección de la improvisación o de cambios no previstos o de peticiones no orientadas a los objetivos de la UCA.