

**INFORME DE ACTUACIONES REALIZADAS EN TORNO AL
ÍTEM 39 (*LA COMUNICACIÓN CON EL EQUIPO DE
GOBIERNO*), Y AL ÍTEM 40 (*LA GESTIÓN DEL EQUIPO DE
GOBIERNO*), QUE PERTENECEN AL FACTOR
“ORGANIZACIÓN” DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PAS 2020**

Área de Personal

Servicio de Organización, Selección y Desarrollo de Personas.

INFORME DE ACTUACIONES REALIZADAS EN TORNO AL ÍTEM 39 (LA COMUNICACIÓN CON EL EQUIPO DE GOBIERNO), Y AL ÍTEM 40 (LA GESTIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO), QUE PERTENECEN AL FACTOR “ORGANIZACIÓN” DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PAS 2020

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	2
2. ENCUESTA	4
3. PARTICIPANTES	5
4. RESULTADOS OBTENIDOS.....	5
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	7
ANEXO I.- EVOLUCIÓN FACTOR “ORGANIZACIÓN”	9
ANEXO II.- ENCUESTA.....	10
ANEXO III.- RESULTADOS DE LA CONSULTA DE LA GESTIÓN Y COMUNICACIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO.....	13
ANEXO IV.- PROPUESTAS DEL PERSONAL DE LAS ÁREAS ACTUADAS.....	13

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde 2008, para medir el clima laboral del PAS de la UCA se está realizando una encuesta de satisfacción por un período bienal, donde se analizan 9 factores (“Condiciones de trabajo”, “Supervisión”, “Compañeros”, Comunicación”, “Formación”, “Promoción/Reconocimiento” y “Retribuciones”), mediante 42 ítems.

Para este período 2018-2020, a pesar de que los resultados alcanzados fueron muy positivos, mejorando la media global de los años anteriores, mejorando el porcentaje de satisfacción, y obteniendo el porcentaje de insatisfacción (10,77 %) en su nivel más bajo desde que se realiza la encuesta, la Gerencia, a través de su área de Personal, comenzó un análisis más exhaustivo con objeto de disponer de evidencias que pudiesen ayudar a la puesta en marcha de acciones de mejora para seguir incrementando la satisfacción del PAS de la Universidad de Cádiz.

En dicha encuesta, fueron 2 los factores que superaron el umbral de porcentaje de insatisfacción marcado por el área de Personal para recibir un análisis más exhaustivo, entre ellos, el factor “Organización”, donde el límite marcado es a partir del 10% de insatisfacción, (este factor ha obtenido una puntuación de 14,22 % de insatisfacción), si bien es cierto, los umbrales de insatisfacción marcado en el modelo de nuestra universidad para realizar un análisis podemos calificarlos de exigentes.

Realizando un análisis longitudinal (ANEXO I), en el Factor “Organización”, observamos una

mejoría en los datos en comparación con los datos de 2016 y 2018 tanto en los porcentajes de insatisfacción como en las puntuaciones generales, obteniendo una media del PAS siempre superior a 3 puntos (en una escala Likert del 1 al 5) aun así, con el objetivo de la mejora continua, buscamos las causas de los niveles actuales.



A raíz de los datos, 2 ítems que componían este factor eran susceptibles de mejora basándonos en el porcentaje de insatisfacción obtenido, así, el ítem 39 (“*La comunicación con del Equipo de Gobierno*”), con un porcentaje de insatisfacción del 20,6 %, y el ítem 40 (“*La gestión del Equipo de Gobierno*”) con un 16,37 %, se marcaron como objetivos por el área de Personal para mejorarlos.

Los resultados de la Encuesta de Satisfacción laboral en dicho factor son:

	MEDIA	% SATISFECHOS	% NEUTROS	% INSATISFECHOS
Encuesta Satisfacción Laboral 2020	3,75	64,51%	24,72%	10,77%
Factor "Organización"	3,46	50,3	35,47	14,22
Ítem 39	3,25	40,30	39,10	20,60
Ítem 40	3,39	48,05	35,59	16,37

*consideramos que están insatisfechos a los encuestados que han marcado la opción 1 ó 2, en una escala Likert del 1 al 5

Desde el área de Personal hemos realizado un análisis desagregado de este ítem, distinguiendo entre el campus al que pertenece, su régimen jurídico, el estamento de su puesto de trabajo, o las unidades administrativas a la que están adscritas el personal, y los resultados han arrojado la existencia de variabilidad en las diferentes unidades administrativas de la Universidad de Cádiz; para mejorar los resultados de estos ítems, se ha considerado pertinente actuar en las unidades administrativas en base a su porcentaje de insatisfacción y la media en las puntuaciones de la encuesta en dichos ítems (área de Biblioteca, Archivos y Publicaciones, área de Personal, área de Tecnologías de la Información, área de Sistemas de la Información, y Gestión Académica).

UNIDAD ADMINISTRATIVA ítem 39 y 40

	número	Media ítem 39 y 40	% Insatisfacción ítem 40	% Insatisfacción ítem 40
ADMINISTRACION DEL CAMPUS DE PUERTO REAL	106	3,39	20,83%	15,1%
ADMINISTRACION DEL CAMPUS DE ALGECIRAS	23	3,41	19,00%	13,0%
ADMINISTRACION DEL CAMPUS DE CADIZ	98	3,51	12,12%	10,2%
ADMINISTRACION DEL CAMPUS DE JEREZ	33	3,46	20,56%	12,1%
AREA DE BIBLIOTECA, ARCHIVO Y PUBLICACIONES	60	3,15	27,12%	16,7%
AREA DE DEPORTES	22	3,65	9,52%	9,1%
AREA DE ECONOMIA	19	3,45	15,79%	5,3%
AREA DE GESTION DEL ALUMNADO Y RELACIONES INTERNACIONALES	28	3,23	20,69%	17,9%
AREA DE INFRAESTRUCTURAS	31	3,46	21,88%	9,7%
AREA DE INVESTIGACION Y TRANSFERENCIA	55	3,21	15,52%	18%
AREA DE PERSONAL	20	3,20	25,00%	25%
AREA DE SISTEMAS DE INFORMACION	23	2,91	26,09%	35%
AREA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	30	3,25	34,78%	26%
GESTION ACADEMICA	24	2,91	39,13%	33%
ORGANIZACIÓN	29	3,40	10,71%	14%

Para conocer las causas de estas puntuaciones del factor “Organización” en la Encuesta de Satisfacción Laboral 2020, y obtener datos para futuras actuaciones, se consideró necesario la realización de una encuesta más exhaustiva en dichas áreas que puedan dilucidar los motivos que han llevado a dichas puntuaciones, cuyos contenidos son los evaluados en el ítem 39 y en el ítem 40, acerca de la comunicación y la gestión del Equipo de Gobierno.

2. ENCUESTA

Se lanza una encuesta para conocer, de manera más exhaustiva, las variables que puedan influir en los datos obtenidos en el Factor “Organización”, y específicamente en los ítems 39 y 40. Los datos se recogen de manera anónima para garantizar que las opiniones de los encuestados no tengan injerencias. Se ha estructurado en 3 partes, dividida en 14 ítems.

Una primera parte, buscaba obtener los datos con los que poder realizar los análisis, así, se solicitaron los datos sobre la unidad administrativa de pertenencia, el régimen jurídico, así como si ocupaba un puesto de jefatura (entendido este como jefe de sección, jefe de servicio o asimilado, o de superior categoría).

Una segunda parte, buscaba obtener datos de cómo se percibe la comunicación del Equipo de

Gobierno, realizando preguntas de control acerca de su interpretación del significado del ítem 39 (definición del Equipo de Gobierno, su interpretación de lo que entiende por comunicación del Equipo de Gobierno), las relaciones que existen entre las áreas analizadas y los Miembros del Gobierno de la UCA, así como una evaluación de la comunicación que realizan estos, en su modalidad tanto interna como externa, de la información publicada.

La tercera parte de la encuesta analiza las opiniones del personal de estas áreas sobre la gestión del Equipo de Gobierno, recopilando su opinión sobre los diferentes tipos de gestiones que realiza el Equipo de Gobierno, y donde creen que se encuentra la insatisfacción, así como una calificación más concreta de la evaluación de la gestión. Por último, se insta a realizar propuestas de mejora para mejorar dicho ítem.

El contenido de dicha encuesta se encuentra en el ANEXO II.

3. PARTICIPANTES

Los participantes de la encuesta fueron los integrantes de las áreas analizadas (área de Biblioteca, Archivos y Publicaciones, área de Personal, área de Tecnologías de la Información, área de Sistemas de la Información, y Gestión Académica), que realizaron la Encuesta de Satisfacción Laboral 2020.

cuestionario análisis ítem 39 y 40				
	convocados	Completado parcialmente	completado	% completado
participación en la encuesta	159	18	95	59,70%
participantes con la encuesta completada				
Área de Biblioteca, Archivos y publicaciones		38		
Área de Personal		14		
Área de Sistemas de Información		19		
Área de Tecnologías de la Información		15		
Gestión Académica		9		
Total general		95		

4. RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados se encuentran en el ANEXO III.

En cuanto a los datos obtenidos para comprobar si ha habido alguna interferencia en los resultados por errores conceptuales, los datos nos muestran que, mayoritariamente, los conceptos se han entendido en la línea que se había marcado para la Encuesta de Satisfacción Laboral 2020, así, el personal de estas áreas entiende que el Equipo de Gobierno se refiere al equipo rectoral (79 %), el 89 % piensa que se evaluaba al equipo en su conjunto, y el 78% entiende que evalúa la comunicación del Equipo de Gobierno como las actuaciones generales del mismo.

¿Qué entiendes por Equipo de Gobierno?

Dirección que dirige tu unidad	Es el Equipo Rectoral	Ambas
0%	79%	21%

¿Cuándo te preguntan por Equipo de gobierno ¿en qué piensas?

Los miembros del Equipo de Gobierno con los que se relaciona tu unidad	Todo el Equipo de Gobierno
11%	89%

¿Qué entiendes por una comunicación del Equipo de Gobierno?

Actuaciones generales (por ejemplo, mediante envío de Tavira)	Instrucciones diarias que se reciben de sus miembros
78%	21%

Las áreas evaluadas, que mostraron unos niveles de insatisfacción más significativos, se relacionan con el Equipo de Gobierno de la siguiente manera:



Se observa que los miembros de estas áreas con los que tuvieron más contacto dentro del Equipo de gobierno fueron: con la Gerencia (50 personas), con el Vicerrectorado de Cultura (28 personas), con Secretaría (25) y con el Vicerrectorado de Digitalización e Infraestructuras (23).

En cuanto a la valoración del ítem 39 que evalúa la comunicación con el Equipo de Gobierno, los medios de comunicación internos mejor valorados son los que se realizan mediante Tavira, mediante correo electrónico, y la que se realiza con la página web, y los peor valorados serían los realizados mediante reuniones y carteles, siendo este último, el único que su puntuación es menor de 3 (2,64).

Los medios de comunicación externa que utiliza el Equipo de Gobierno, se considera que la información que se desarrolla en las redes sociales y la prensa resulta que tiene un contenido pertinente, sin embargo, la información que se transmite mediante la radio y la televisión tiene una puntuación considerablemente menor.

Podemos sacar algunas conclusiones de las proposiciones de mejora de la comunicación que realizan los responsables de estas áreas (ANEXO IV), algunos de estas propuestas serían:

- Consideran que existe una deficiencia en la comunicación al PAS de los objetivos que requiere el Equipo de Gobierno.
- Opinan que deberían existir más reuniones sectoriales entre el PAS y el Equipo de Gobierno para coordinarse en los objetivos.
- Abogan por que se realice mayor feedback al PAS por parte del Equipo de Gobierno

En la valoración del ítem 40 que evalúa la gestión con el Equipo de Gobierno, se consultaron por varias áreas de gestión del Equipo de Gobierno (de personal, de economía, relaciones con la sociedad, gestión académica y gestión de la investigación); los encuestados consideran que la gestión del personal es la que puede crear más insatisfacción entre su personal (74% de los encuestados), esta tendencia es muy clara en el área de Biblioteca, Archivos y Publicaciones, el área de Personal y en el área de Sistemas de la Información, sin embargo, la opinión de los responsables de las áreas encuestadas en esta gestión no es tan elevada (60% de insatisfacción). El resto de las áreas de gestión (economía, relaciones con la sociedad, académica y de la investigación), no tienen puntuaciones tan elevadas, y podemos considerar que son áreas de gestión que no generan insatisfacción en el PAS de las áreas evaluadas. En la evaluación de las características de la gestión del Equipo de Gobierno, encontramos resultados homogéneos, sin diferencias muy notables, cuyos resultados obtenidos hablan positivamente del tiempo de respuesta y la cantidad de trabajo demandado del Equipo de Gobierno, aunque un dato reseñable es que los encuestados consideran que, aunque la rendición de cuentas es clara y conocida, no suelen informarse mediante la memoria del Claustro o la memoria de responsabilidad social.

En cuanto a las proposiciones de mejora en cuanto a la gestión del Equipo de Gobierno, nos han resultado importantes:

- Solicitan una transmisión más clara de objetivos.
- Piden que la gestión se realice con mayor cercanía y contacto con el PAS
- Estiman que debería haber más reuniones con los afectados de su gestión.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

Los resultados obtenidos en la encuesta específica de los ítems 39 y 40 nos muestran que no ha existido interferencias por errores conceptuales en los resultados.

La encuesta nos ha marcado cuales son los medios de comunicación, tanto interna como externa, mejor valorados y cuales están peor valorados, sin que exista gran variabilidad entre las unidades administrativas.

Las áreas encuestadas consideran que la gestión de personal que realiza el Equipo de Gobierno es el área de gestión más susceptible de mejora, un dato que era esperable debido a la proximidad del PAS con dicha área de gestión.

Desde el área de Personal, las actuaciones de mejoran pasan por proporcionarle al Equipo de Gobierno los datos recopilados acerca de las valoraciones de su personal con respecto a los ítems 39 y 40 de la Encuesta de Satisfacción Laboral del PAS en 2020, junto con las propuestas recibidas, obtenidas de las valoraciones cualitativas de dicha encuesta; estas propuestas podemos resumirlas en las siguientes:

- Aumentar la cantidad de reuniones que se realizan con el PAS.
- Revisar los canales de comunicación para aumentar el feedback por parte del Equipo de Gobierno.
- Fomentar la comunicación bidireccional del Equipo de Gobierno con el trabajo del PAS.
- Dar mayor participación al PAS en la definición de objetivos.
- Fomentar la necesidad de informarse de las memorias del Claustro y de responsabilidad social como vía de información de las acciones del Equipo de Gobierno.
- Informar de manera clara de los objetivos de cada área, por parte del Equipo de Gobierno.

ANEXO I.- EVOLUCIÓN FACTOR “ORGANIZACIÓN”

FACTOR "ORGANIZACIÓN"				
	MEDIA	% SATISFECHOS	% NEUTROS	% INSATISFECHOS
2008		60,06	32,73	7,2
2010		62,57	28,54	8,89
2012		58,07	34,04	7,89
2014	3,69	60	28,79	11,21
2016	3,24	41	39,53	19,47
2018	3,27	42,93	37,06	20,01
2020	3,46	50,3	35,47	14,22

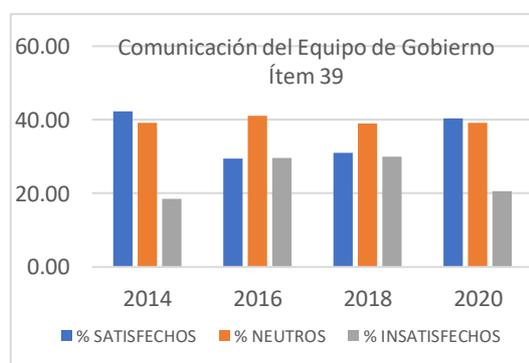
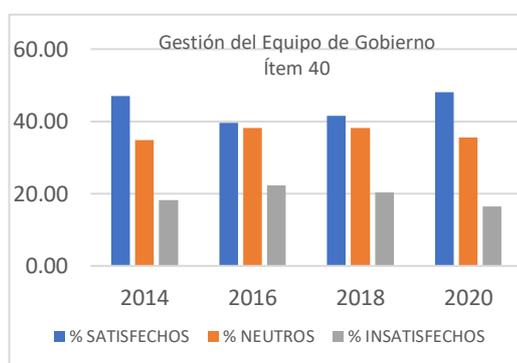


ítem 39: "la comunicación del Equipo de Gobierno de la UCA"

	VÁLIDOS	MEDIA	MEDIANA	MODA	% SATISFECHOS	% NEUTROS	% INSATISFECHOS
2014	347	3,26	3,00	3,00	42,36	39,19	18,44
2016	507	2,94	3,00	3,00	29,39	41,03	29,59
2018	617	2,97	3,00	3,00	30,96	39,06	29,98
2020	670	3,25	3,00	3,00	40,30	39,10	20,60

ítem 40: "la gestión del Equipo de Gobierno de la UCA"

	VÁLIDOS	MEDIA	MEDIANA	MODA	% SATISFECHOS	% NEUTROS	% INSATISFECHOS
2014	347	3,35	3,00	4,00	46,97	34,87	18,16
2016	504	3,19	3,00	3,00	39,68	38,10	22,22
2018	617	3,23	3,00	3,00	41,49	38,25	20,26
2020	666	3,39	3,00	3,00	48,05	35,59	16,37



ANEXO II.- ENCUESTA

1 Unidad Administrativa a la que pertenece *

2 Grupo o subgrupo al que perteneces *

3 ¿Tu puesto de trabajo es de jefatura? (Jefe de sección, jefe de servicio, asimilado, o de superior categoría) *

LA COMUNICACIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO

4 ¿Qué entiendes por Equipo de Gobierno? *

- Es la dirección que dirige tu Unidad Administrativa
- Es el Equipo Rectoral
- Ambas

5 Cuando te preguntan por el Equipo de Gobierno, ¿en qué piensas? *

- Todo el Equipo de Gobierno
- Los miembros del Equipo de Gobierno con los que se relaciona tu unidad

6 Miembros del gobierno con los que más te relacionas (puedes elegir más de 1 opción)

7 ¿Qué entiendes por una comunicación del Equipo de Gobierno? *

- Instrucciones diarias que se reciben de sus miembros
- Actuaciones generales (por ejemplo, mediante envío de Tavira)

8 ¿Qué propones para mejorar la comunicación del Equipo de Gobierno con el personal?

9 Califique los siguientes medios de comunicación interna del Equipo de Gobierno en cuanto a su contenido y utilidad *

	1	2	3	4	5
Página Web de la UCA	<input type="radio"/>				
Tavira	<input type="radio"/>				
Email al correo electrónico personal	<input type="radio"/>				
Carteles informativos	<input type="radio"/>				
Reuniones	<input type="radio"/>				

10 Califique la pertinencia y el contenido de la información publicada por la UCA en los siguientes medios de comunicación externa

	1	2	3	4	5
Redes sociales	<input type="radio"/>				
Televisión	<input type="radio"/>				
Radio	<input type="radio"/>				
Prensa	<input type="radio"/>				

11 [CE8] Marque los ítems relevantes en cuanto al contenido de la información que se recibe del Equipo de Gobierno (puede marcar más de uno y puede realizar comentarios acerca de dicha información) *

Por favor, seleccione todas las opciones que correspondan y escriba un comentario:

- Clara
- Concisa
- Relevante
- Tiempo de respuesta a la cuestión planteada

Otro:

LA GESTIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO

12 ¿Qué área de gestión del Equipo de Gobierno crees que puede crear más insatisfacción en el PAS? (puedes elegir más de 1 opción) *

- Gestión de personal
- Gestión de economía
- Las relaciones con la sociedad
- Gestión académica
- Gestión de la investigación

13 Califica cada uno de los siguientes ítems acerca de la gestión del Equipo de gobierno.

(siendo 1 = muy en desacuerdo y 5 = muy de acuerdo)

	1	2	3	4	5
El tiempo otorgado para dar respuesta a sus requerimientos es el adecuado	<input type="radio"/>				
La cantidad de trabajo demandado es la adecuada	<input type="radio"/>				
Existe fluidez en la comunicación con el Equipo de Gobierno	<input type="radio"/>				
Me informo de las acciones del Equipo de Gobierno mediante la Memoria del Claustro y/o Memoria de responsabilidad Social	<input type="radio"/>				
Las decisiones que toman son claras y adecuadas	<input type="radio"/>				
Responden con rapidez	<input type="radio"/>				
Los objetivos marcados por el Equipo de Gobierno son claros y concisos	<input type="radio"/>				
La rendición de cuentas sobre la gestión anual es clara y conocida	<input type="radio"/>				

14 ¿Qué propones para mejorar la gestión del Equipo de Gobierno?

ANEXO III.- RESULTADOS DE LA CONSULTA DE LA GESTIÓN Y COMUNICACIÓN DEL QUIPO DE GOBIERNO.

1.- COMUNICACIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO.

Calificación de medios de comunicación interna del Equipo De Gobierno*						
	1	2	3	4	5	MEDIA
Página Web	6,12%	7,14%	35,71%	38,78%	12,24%	3,44
Tavira	1,02%	11,22%	26,53%	37,76%	24,49%	3,73
Email al correo	6,12%	10,20%	26,53%	38,78%	19,39%	3,55
Carteles	16,33%	27,55%	34,69%	16,33%	4,08%	2,64
Reuniones	14,29%	17,35%	24,49%	29,59%	15,31%	3,14

Pertinencia y contenido de la información publicada en comunicación externa*						
	1	2	3	4	5	MEDIA
Redes sociales	3,06%	11,22%	35,71%	37,76%	13,27%	3,46
TV	11,22%	28,57%	41,84%	11,22%	7,14%	2,74
Radio	11,22%	27,55%	39,80%	15,31%	5,10%	2,75
Prensa	3,06%	20,41%	35,71%	33,67%	8,16%	3,23

Ítem relevantes en el contenido de la información del Equipo de Gobierno	
	% Insatisfacción
Clara	46,46%
Concisa	41,41%
Relevante	61,62%
Tiempo de respuesta	18,18%

2.- GESTIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO.

Área del Equipo de Gobierno con más insatisfacción	
ÁREA DE GESTIÓN	% Insatisfacción
Gestión de Personal	74%
Gestión de economía	19%
Las relaciones con la sociedad	4%
Gestión académica	5%
Gestión de la investigación	7%

Gestión del Equipo de Gobierno*		
	MEDIA	MODA
Tiempo de respuesta	3,18	3
Cantidad de trabajo demandado	3,17	3
Fluidez en la comunicación	2,95	3
Me informo mediante memoria del claustro o memoria de responsabilidad social	2,56	2
Decisiones claras y adecuadas	2,99	3
Respuestas rápidas	3,01	3
Objetivos que marcan: claros y concisos	2,99	3
Rendición de cuentas: clara y conocida	3,11	3

Escala Lickert 1-5*

ANEXO IV.- PROPUESTAS DEL PERSONAL DE LAS ÁREAS ACTUADAS.

En rojo: comentarios desde la jefatura de distintas unidades administrativas

PROPOSICIONES PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN CON EL EQUIPO DE GOBIERNO
Claridad en sus decisiones y motivaciones adecuadas
Comisión que pasara por las unidades para explicar, en una breve reunión, las decisiones tomadas o recoger la opinión general sobre un tema o un problema.
Comunicación bidireccional, no meramente informaciones o instrucciones sobre lo que hay que hacer.
Comunicación de objetivos y priorización de proyectos.
Conocimiento de sus necesidades y pensamientos.
En primer lugar, conocimiento del tema. El problema está en que el equipo de Gobierno es profesorado y las labores del PAS son distintas. Para solucionar dicha cuestión es necesario una mayor implicación de todas las partes (PAS incluido).
Información concisa, clara y breve acerca de nuestros servicios.
La veo correcta ahora.
Más cercanía y mejor comunicación con respecto al PAS.
Mayor cercanía en el trato.
Mayor conocimiento de las tareas que realiza mi unidad, y no solo las que se ven superficialmente. De esa manera percibiríamos que las decisiones se están tomando teniendo en cuenta toda su dimensión.
Mayor feedback .
Pienso, que al menos en mi unidad, el principal nexo, no ha existido durante mucho tiempo por cuestiones meramente políticas. Un director y un subdirector que no han sabido y/o o no han querido transmitir las propuestas, peticiones y/o demandas de su plantilla. Afortunadamente esto ya ha cambiado, hace muy poquito tiempo. Este creo que debería ser el principal nexo, pero no estaría de más hacer encuestas a un determinado personal (por áreas) y escuchar sus propuestas y/o peticiones.
Por ejemplo ,conocer los acuerdos que se hacen en el Equipo de Dirección de la UCA.
Que conozcan a los trabajadores, al menos de sus áreas y también donde se desenvuelven dichos trabajadores. A muchos del equipo de gobierno ni siquiera se les conoce personalmente.
Que se escuchen y atiendan nuestras quejas/peticiones/necesidades, dado que conocemos de primera mano las incidencias que se producen ya que estamos en primera línea ante el usuario y en contacto directo.
Que se ofrezca la información al personal antes de publicarla en ningún medio. A veces se enteran los alumnos antes que los propios trabajadores y crea un clima de descoordinación.
Reuniones de trabajo.
Reuniones extraordinarias con los sectores implicados en las decisiones que tome el equipo de gobierno relacionadas con su ámbito de trabajo diario.
Reuniones sectoriales del Rector.
Simplificar su estructura.
Transparencia
Tras la toma de posesión, cada miembro del equipo rectoral debería haber presentado su propuesta de trabajo al personal implicado en cada tema de su competencia, y haber recogido las necesidades y/o sugerencias que se le presentasen, además de conocer de primera mano el trabajo que se realiza en cada unidad

PROPUESTAS DE MEJORA DE LA GESTIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO
Creo que la importancia que tiene el PAS dentro de nuestra organización, no se valora lo suficiente, no se tiene en cuenta todo lo que se debiera.
Dan la impresión de estar siempre muy ocupados: deberían mejorar la atención, el contacto y la comunicación.
Explicar con claridad los problemas de la Universidad y las medidas tomadas para intentar dar una solución. Cumplir un programa de gobierno y dar cuenta del grado de cumplimiento.
La gestión, sus objetivos, acuerdos, etc. solo llega a una parte de la plantilla UCA sería conveniente hacerlas más visibles y más universal. Tenemos la sensación de que para el equipo de Gobierno solo existe el PDI. Propongo mayor difusión de la información.
Mas comunicación con el personal laboral, no les interesan lo más mínimo nuestras opiniones.
Mayor cercanía y transparencia.
Mayor contacto con el personal, bien directamente mediante reuniones o a través de nuestros representantes.
No tengo nada que proponer al respecto.
Que se dejen asesorar por los profesionales y dejen de tomar decisiones cuestionables o, directamente, alegales.
Que tengan en cuenta que nosotros también somos universidad, y hacemos nuestro trabajo buscando siempre la mejora continua.
Reducción de cargos. Hay muchísimos cargos.
Reuniones con los afectados por las decisiones de su gestión.
Simplificarlo recortándolo. Profesionalizar el PAS
Todo es mejorable por todas las partes, deberían intentar un acercamiento al PAS de forma directa, escuchando (que no oyendo) las propuestas, etc. Y no hacer distinciones entre Laboral y Funcionario como se ha hecho últimamente.
Transmisión más clara de objetivos.