

evaluacionur@gmail.com

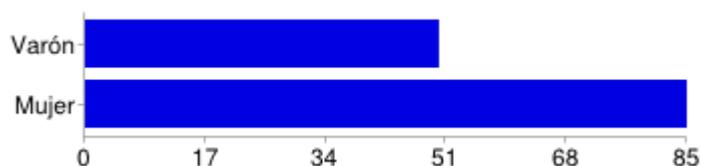
[Editar este formulario](#)

137 respuestas

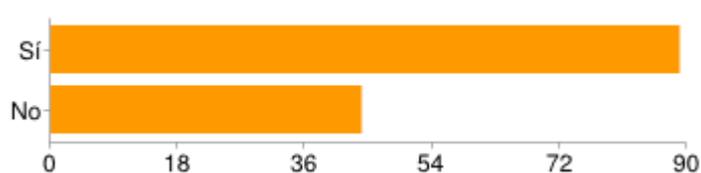
[Ver todas las respuestas](#)

Resumen

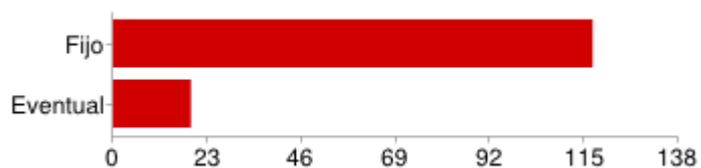
Sexo

Varón **50** 36%Mujer **85** 62%

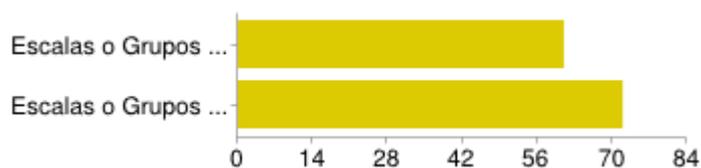
¿Tiene usted hijos?

Sí **89** 65%No **44** 32%

¿Cuál es su relación laboral con la Universidad de La Rioja?

Fijo **117** 85%Eventual **19** 14%

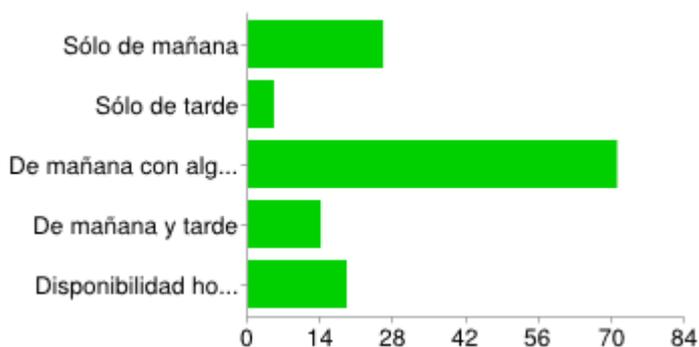
¿Cuál es su categoría profesional en la UR?



Escalas o Grupos A1, A2, I ó II **61** 45%

Escalas o Grupos C1, C2, III ó IV **72** 53%

Por favor, indique cuál es su jornada laboral habitual



Sólo de mañana **26** 19%

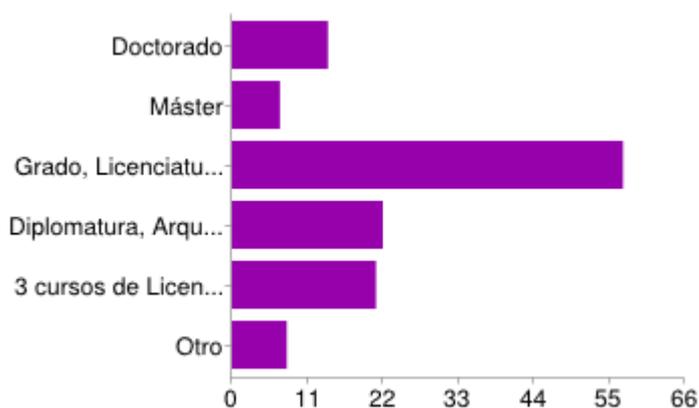
Sólo de tarde **5** 4%

De mañana con alguna tarde **71** 52%

De mañana y tarde **14** 10%

Disponibilidad horaria **19** 14%

Estudios cursados:



Doctorado **14** 10%

Máster **7** 5%

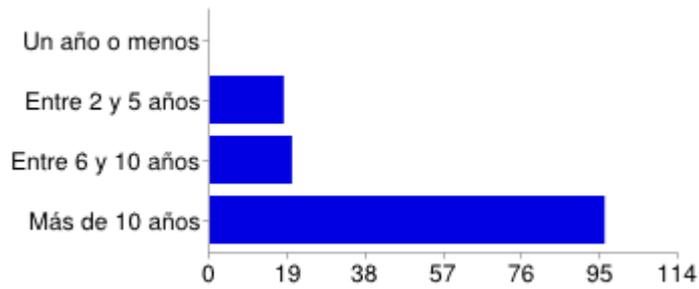
Grado, Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería Superior **57** 42%

Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnica **22** 16%

3 cursos de Licenciatura o 180 créditos Bachillerato o FP II **21** 15%

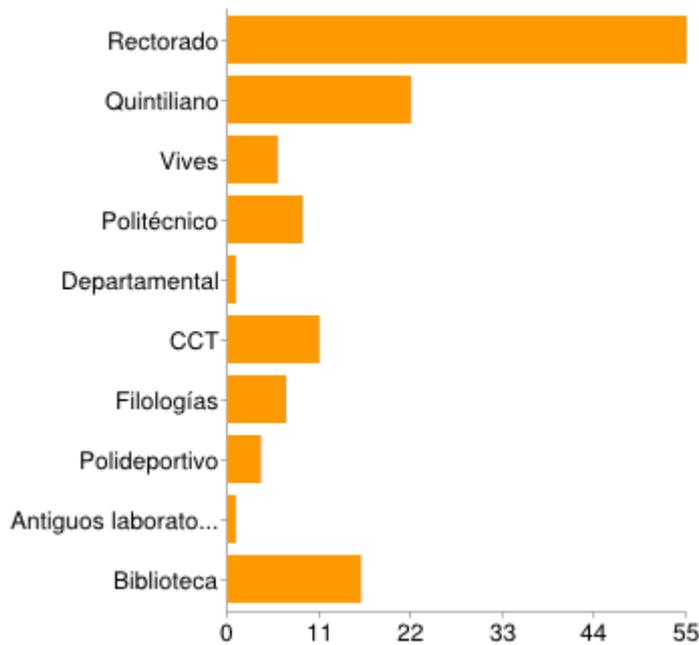
Otro **8** 6%

¿Cuál es su antigüedad en la UR?



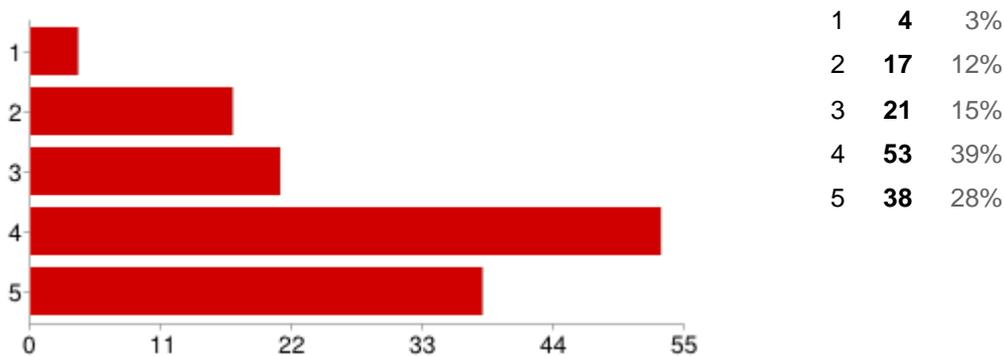
Un año o menos	0	0%
Entre 2 y 5 años	18	13%
Entre 6 y 10 años	20	15%
Más de 10 años	96	70%

Indíquenos, por favor, en qué edificio lleva a cabo la mayor parte de su jornada laboral:

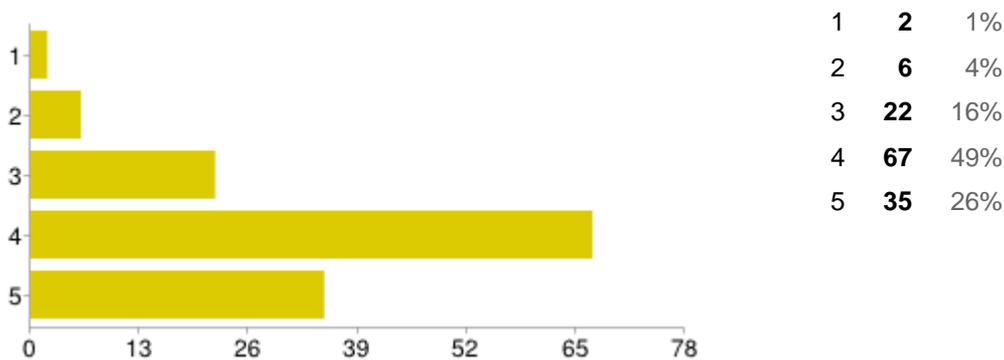


Rectorado	55	40%
Quintiliano	22	16%
Vives	6	4%
Politécnico	9	7%
Departamental	1	1%
CCT	11	8%
Filologías	7	5%
Polideportivo	4	3%
Antiguos laboratorios ITA (FUR)	1	1%
Biblioteca	16	12%

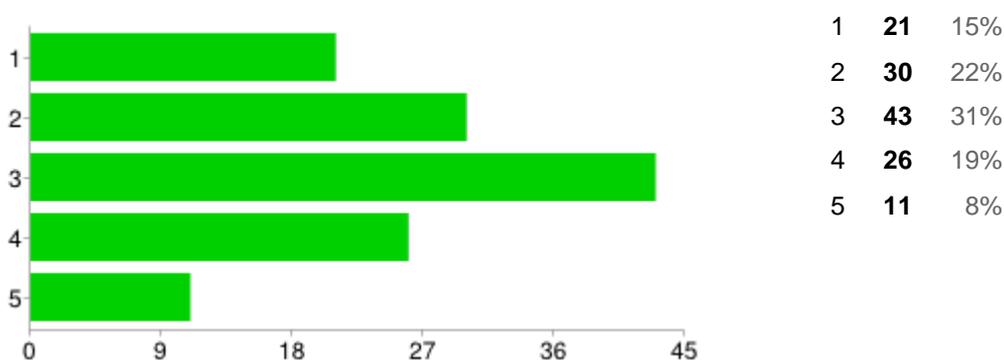
Espacio físico [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]



Iluminación [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]

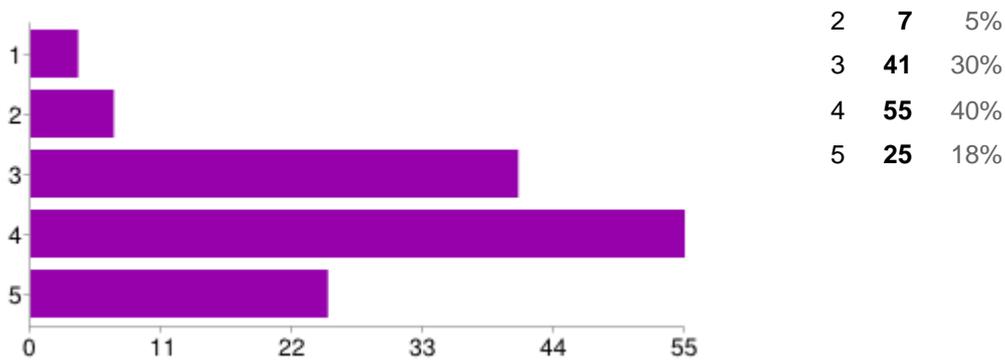


Climatización [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]

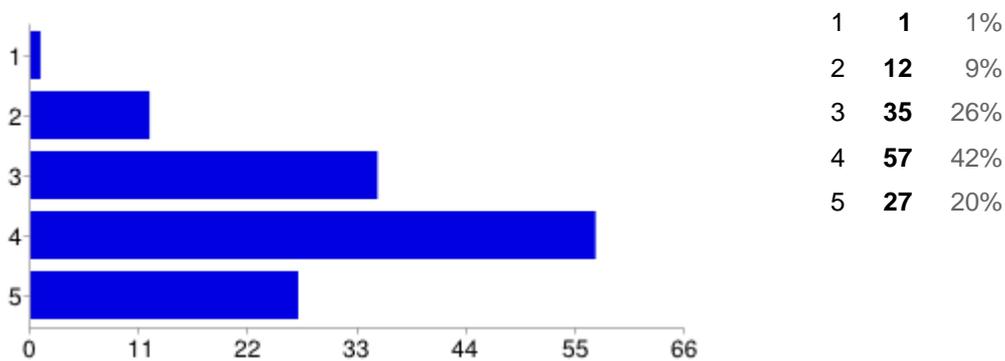


Mobiliario [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]

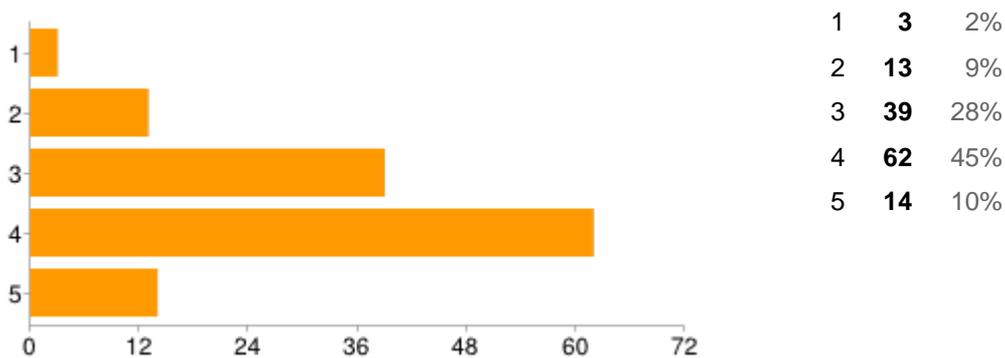
1 4 3%



Limpieza [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]

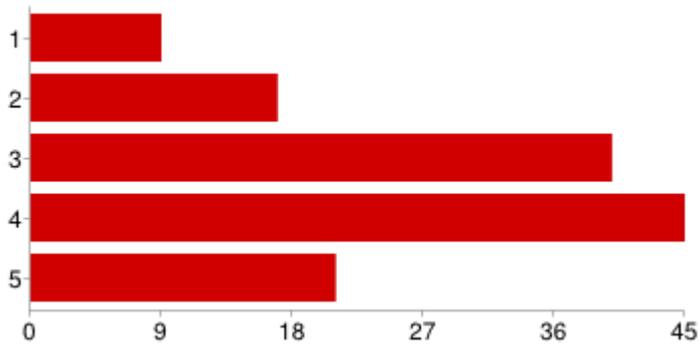


Ergonomía [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]

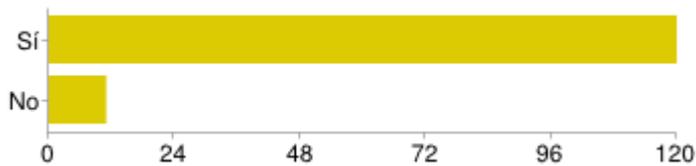


Ruido [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]

Rating	Count	Percentage
1	9	7%
2	17	12%
3	40	29%
4	45	33%
5	21	15%

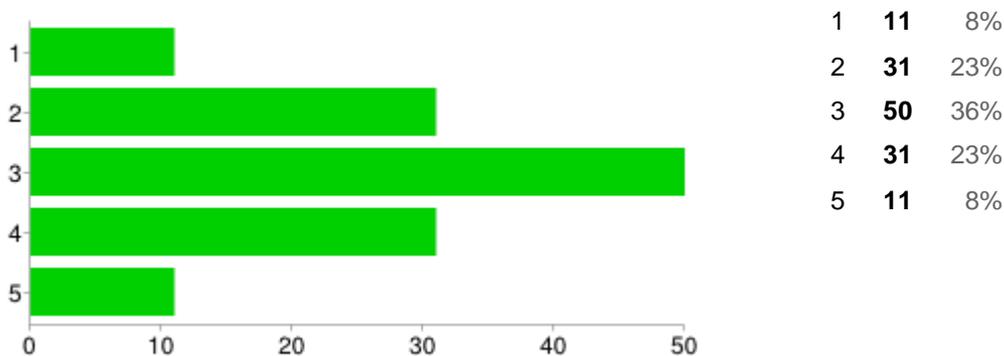


¿Conoce la existencia de un Plan de Prevención en la UR?



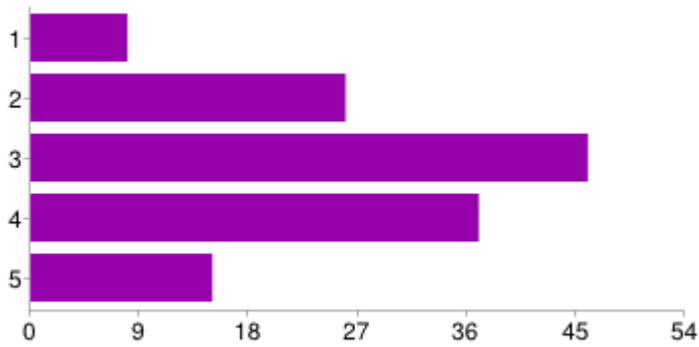
Sí	120	88%
No	11	8%

Su conocimiento sobre las normativas de seguridad, salud y medio ambiente de la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

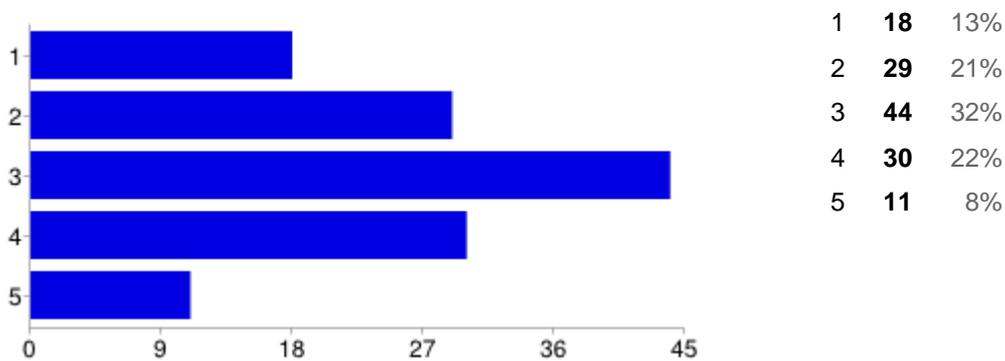


La formación recibida en la UR en materia de prevención de riesgos laborales [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

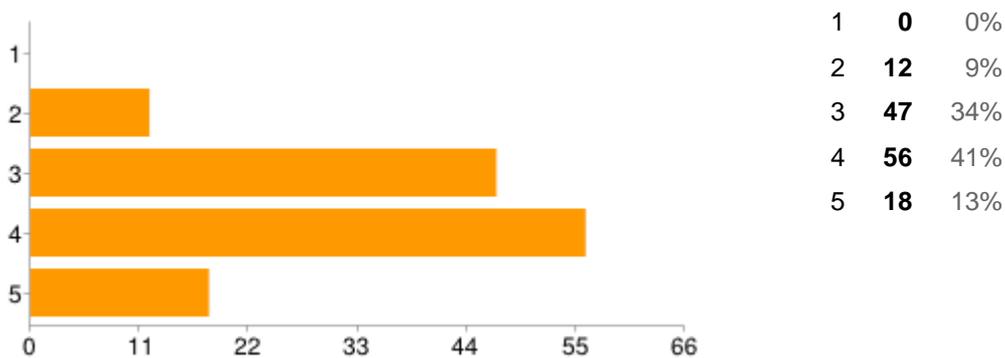
1	8	6%
2	26	19%
3	46	34%
4	37	27%
5	15	11%



Su estado de estrés o ansiedad derivados de su puesto de trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

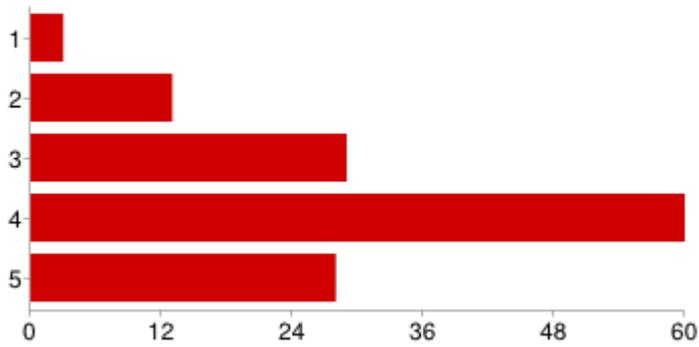


Satisfacción con los medios materiales de que dispone para llevar a cabo su trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

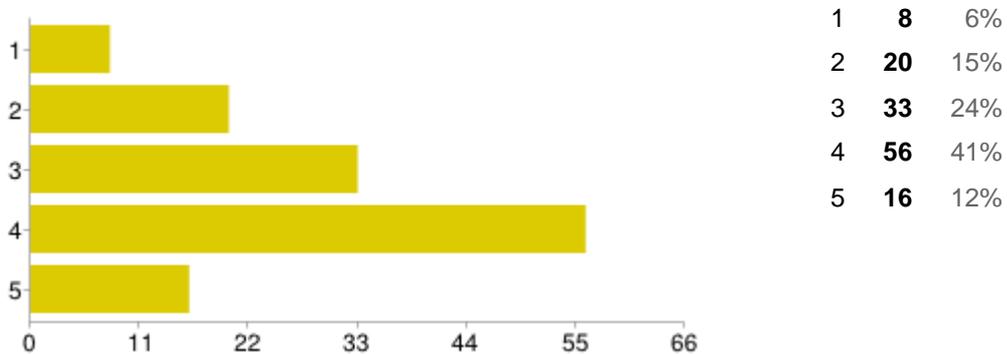


Satisfacción y agrado con las tareas que desempeña en la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

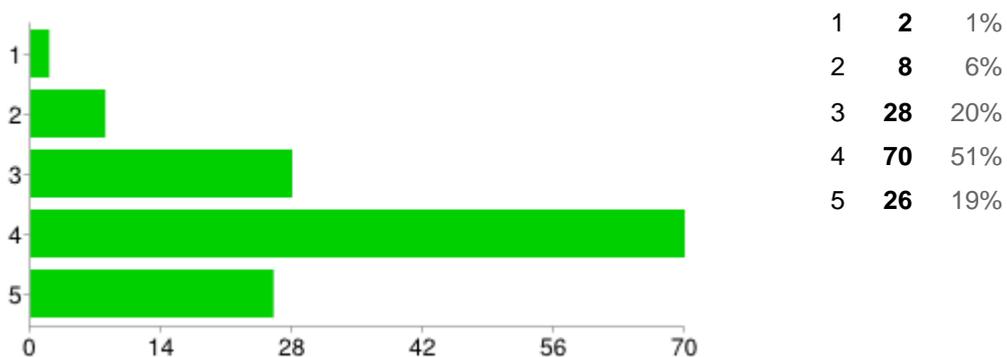
Valor	Cantidad	Porcentaje
1	3	2%
2	13	9%
3	29	21%
4	60	44%
5	28	20%



Grado en que considera que se están utilizando adecuadamente sus capacidades en su puesto de trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

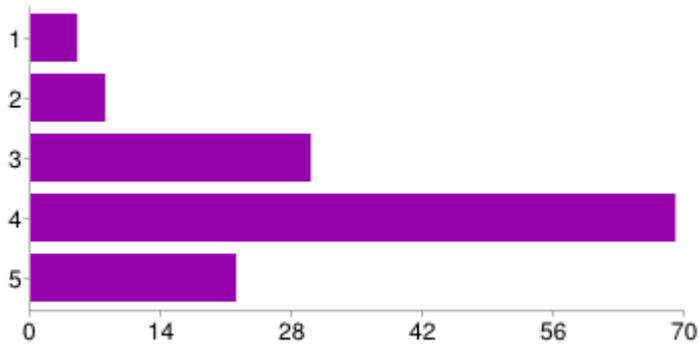


Grado en que considera que su rendimiento laboral es el óptimo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

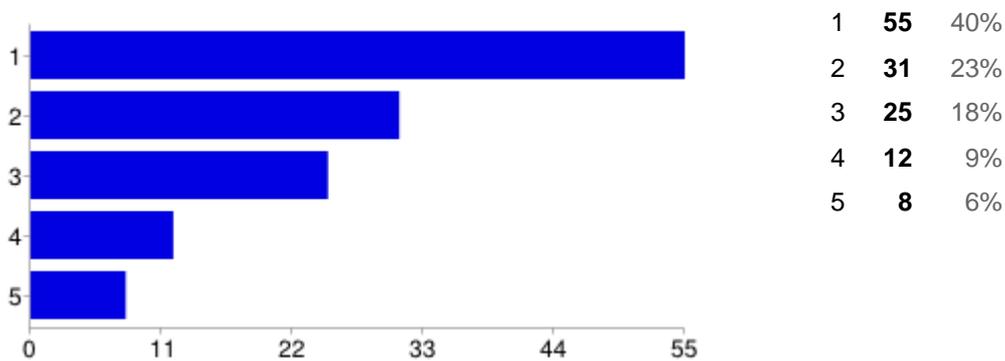


Grado de satisfacción general con el trabajo que lleva a cabo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

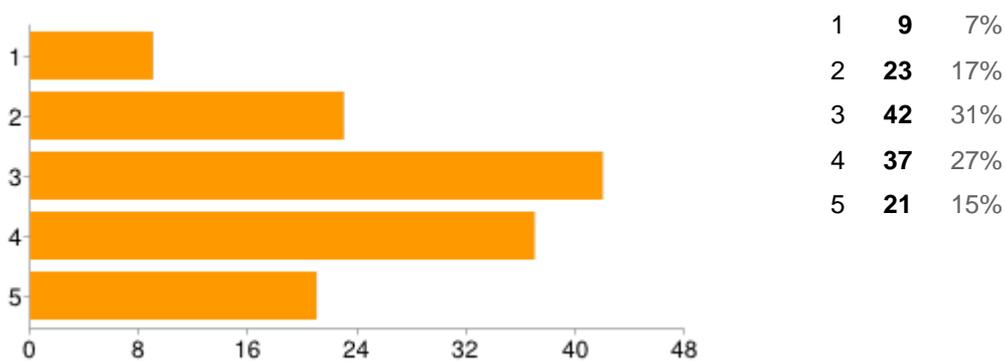
Rating	Count	Percentage
1	5	4%
2	8	6%
3	30	22%
4	69	50%
5	22	16%



En qué medida piensa en abandonar su trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

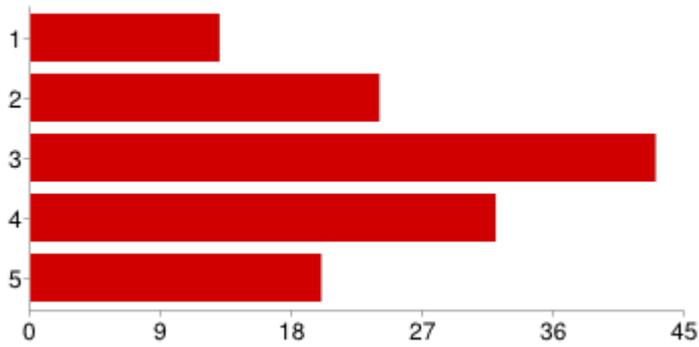


Grado de motivación para desarrollar eficaz y eficientemente su trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

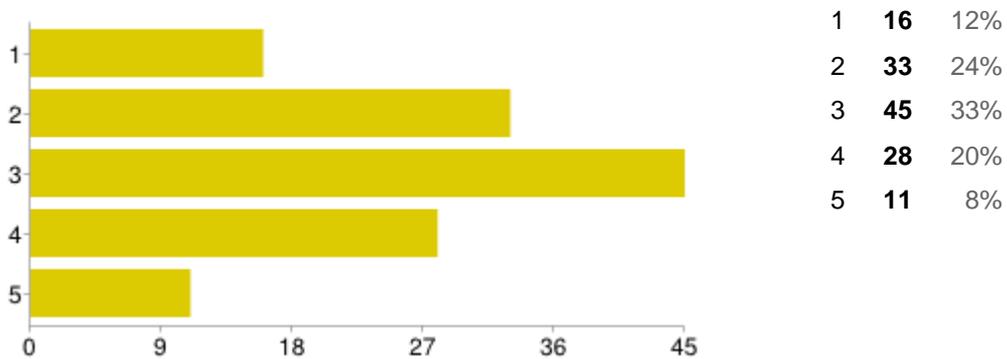


Grado en que su trabajo contribuye a su crecimiento personal [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

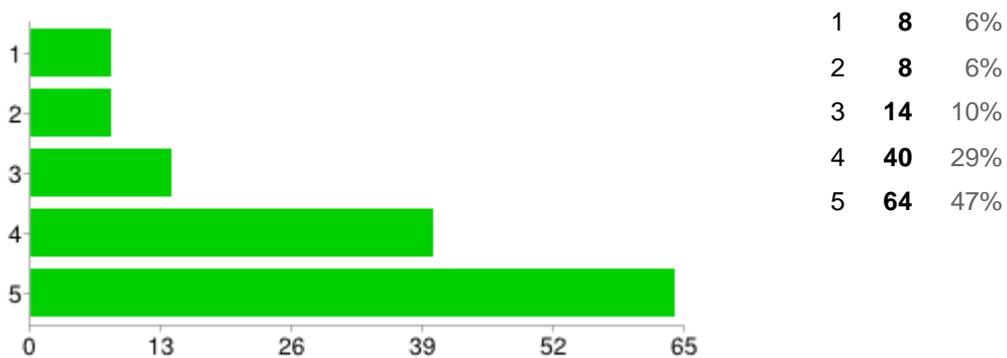
Puntuación	Contador	Porcentaje
1	13	9%
2	24	18%
3	43	31%
4	32	23%
5	20	15%



Grado de satisfacción con el salario fijo percibido en la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

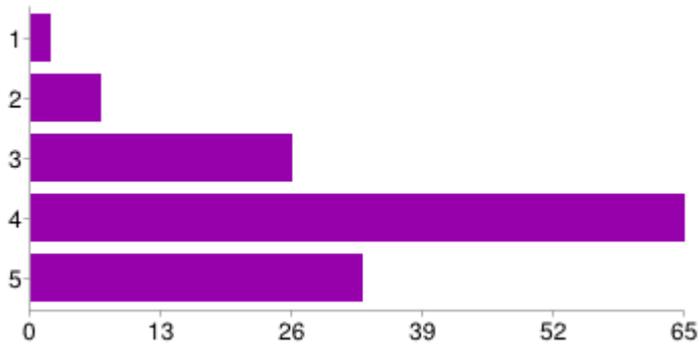


Grado de satisfacción con la estabilidad en el empleo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

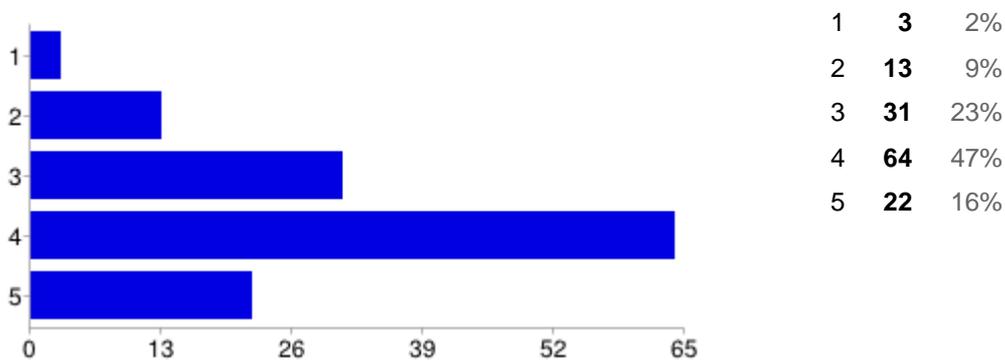


En qué medida se siente usted seguro en el desempeño de su puesto de trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

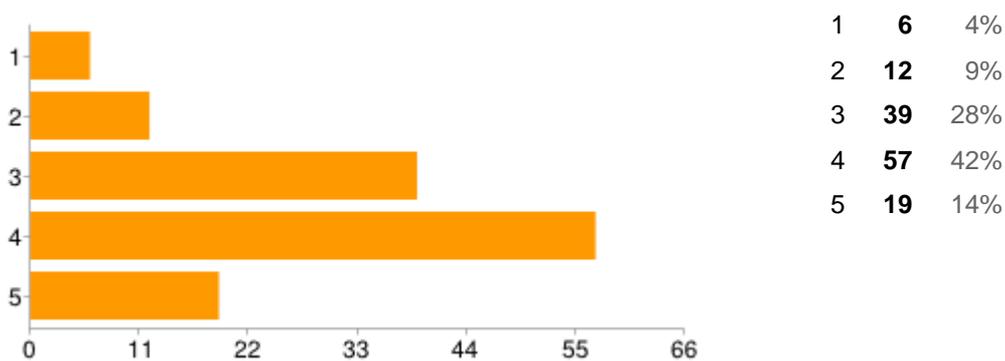
Rating	Count	Percentage
1	2	1%
2	7	5%
3	26	19%
4	65	47%
5	33	24%



Grado de satisfacción con quienes le rodean en su entorno laboral [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

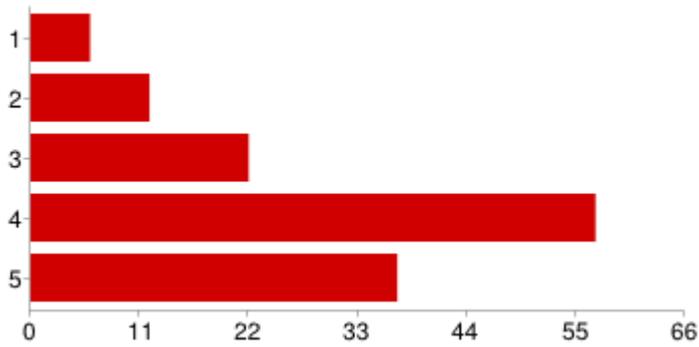


Grado de satisfacción con la posibilidad que le ofrece su puesto de conocer a otras personas [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

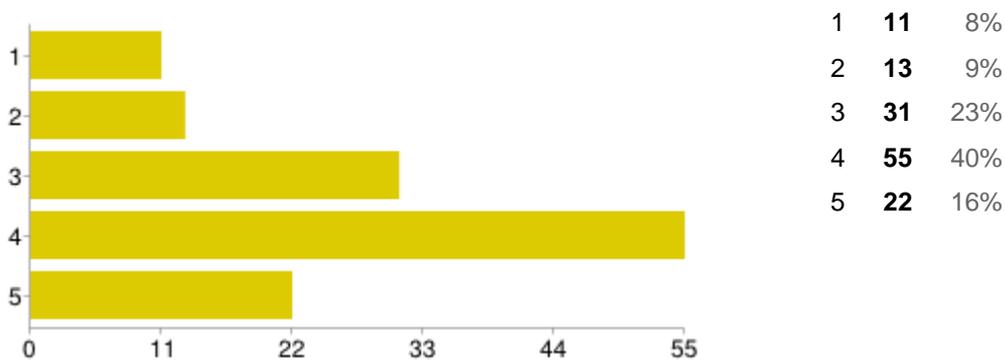


En qué medida conoce los objetivos de su trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

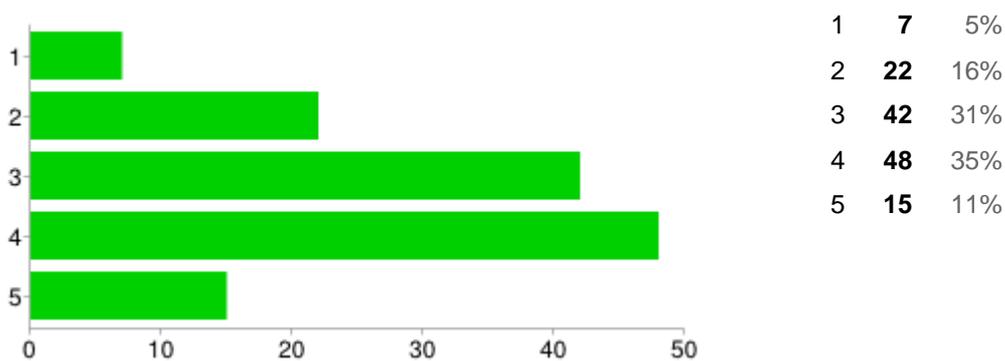
Puntuación	Número de respuestas	Porcentaje
1	6	4%
2	12	9%
3	22	16%
4	57	42%
5	37	27%



En qué medida sus superiores ejercen una delegación positiva de tareas [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

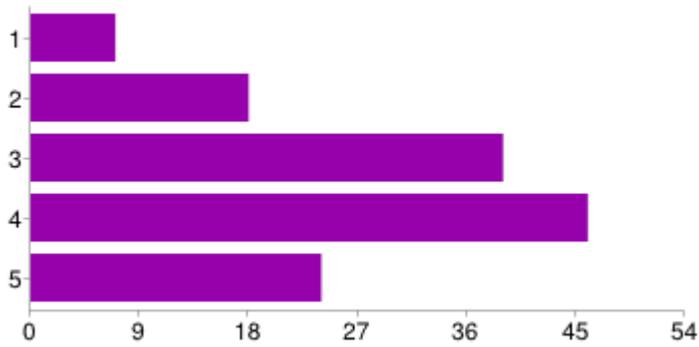


En qué medida dispone usted de margen suficiente para la toma de decisiones [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

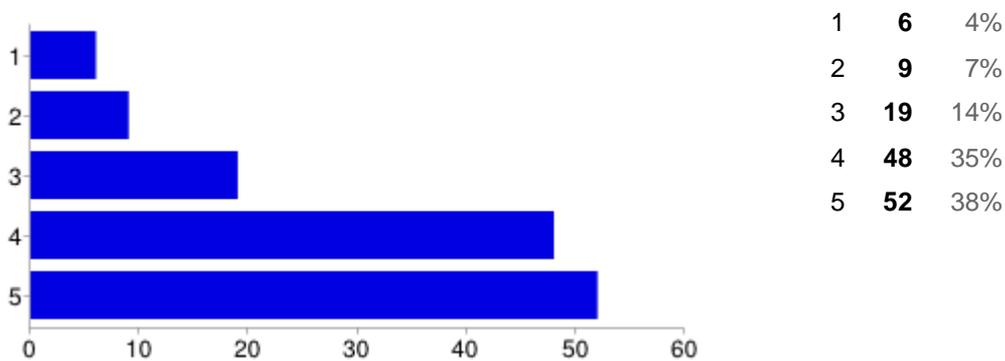


En qué medida cree usted que sus superiores tienen capacidad de respuesta ante los problemas planteados [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

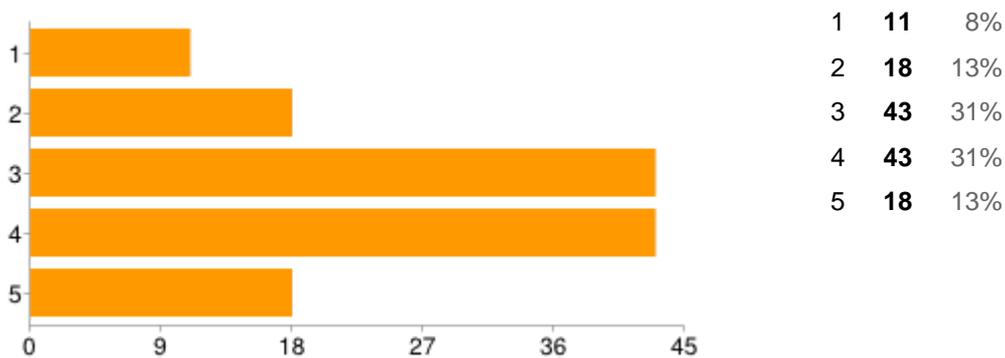
Rating	Count	Percentage
1	7	5%
2	18	13%
3	39	28%
4	46	34%
5	24	18%



En qué medida cree usted que sus superiores tratan cortésmente y con respeto a su personal [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

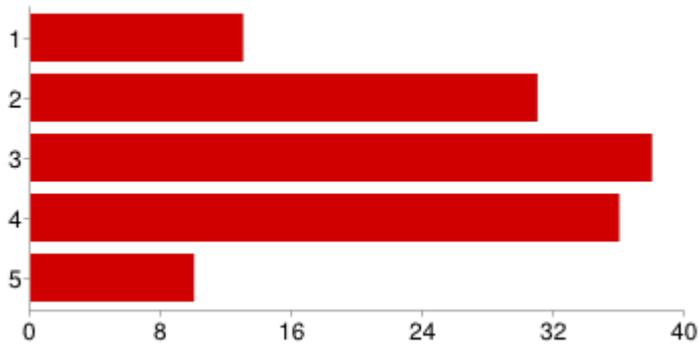


En qué medida cree usted que sus líderes disponen de visión de futuro [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

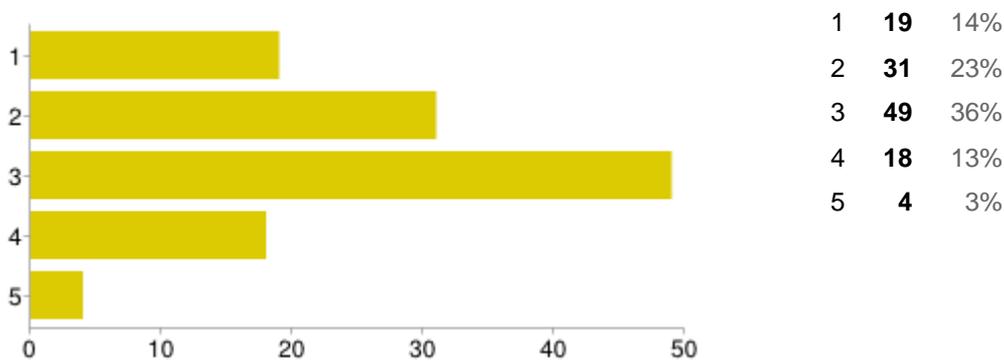


Usted cree que existen líderes informales en su entorno laboral [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

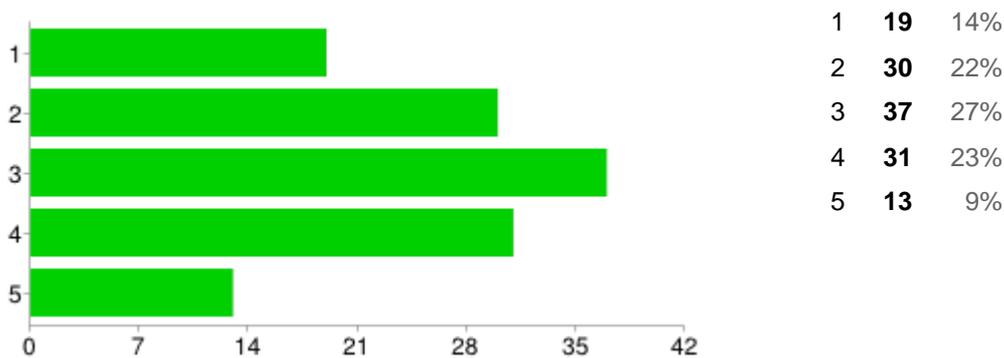
Rating	Count	Percentage
1	13	9%
2	31	23%
3	38	28%
4	36	26%
5	10	7%



Los líderes informales se corresponden con los formalmente designados por la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

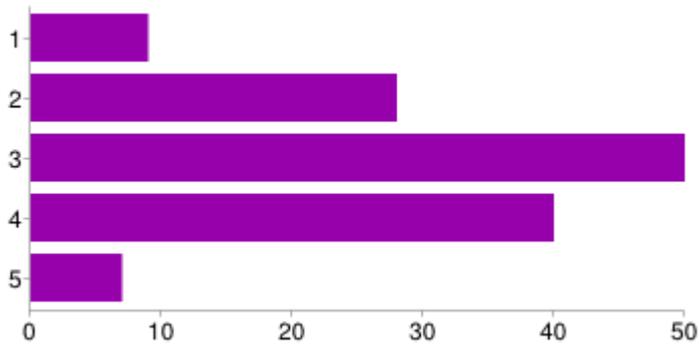


Recibe usted información sobre los objetivos de la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

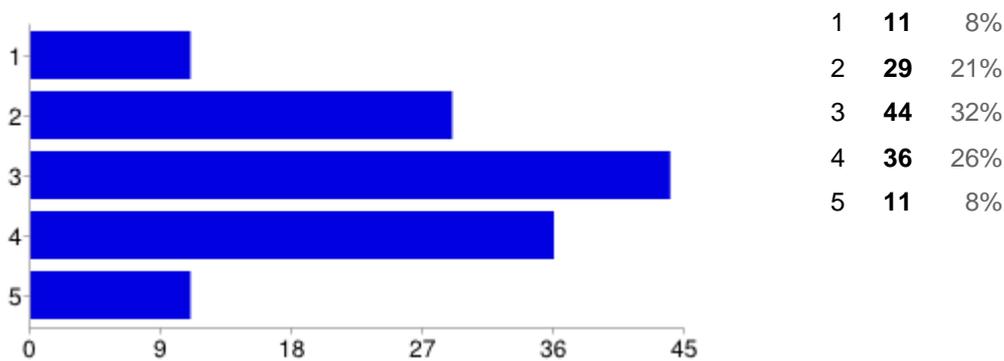


En qué medida cree usted que la UR ha mantenido una evolución positiva [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

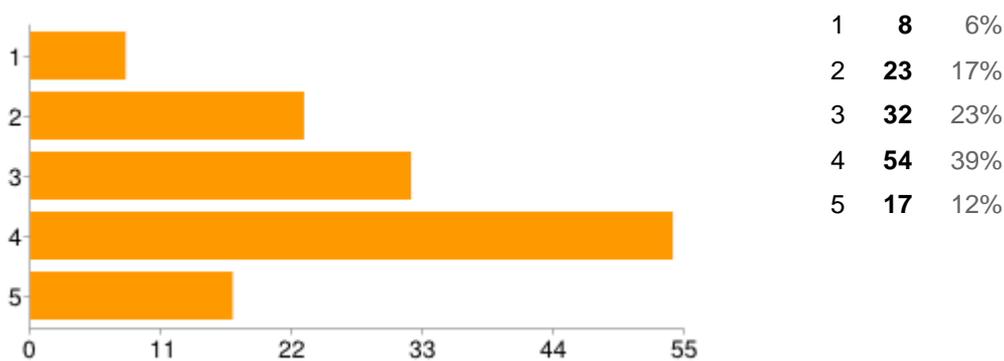
Puntuación	Contador	Porcentaje
1	9	7%
2	28	20%
3	50	36%
4	40	29%
5	7	5%



En qué medida cree usted que el trabajo desarrollado en la UR se planifica [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

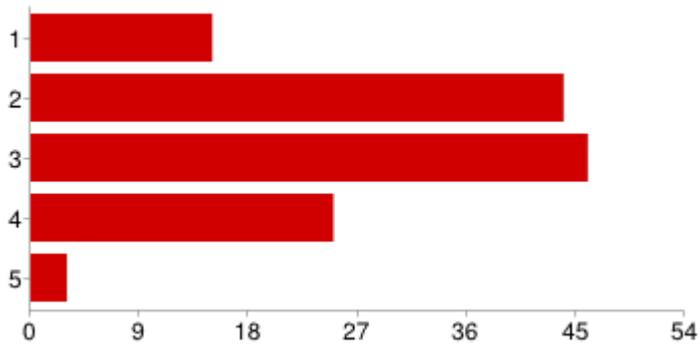


En qué medida cree usted que el trabajo desarrollado en su unidad se coordina adecuadamente [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

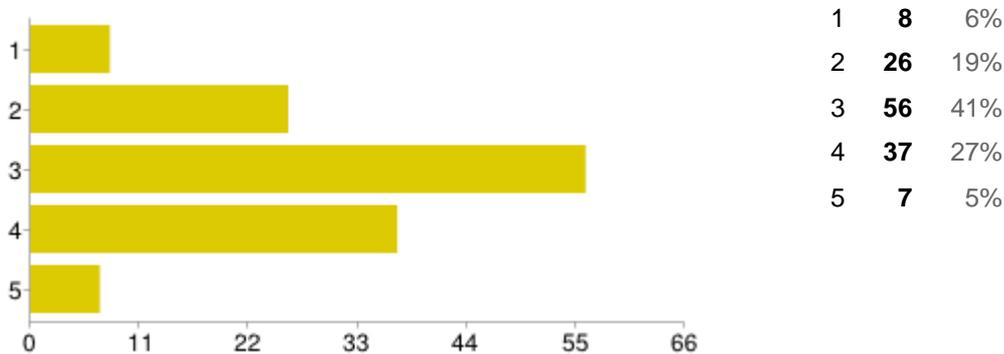


En qué medida cree usted que el trabajo desarrollado entre varias unidades se coordina adecuadamente [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

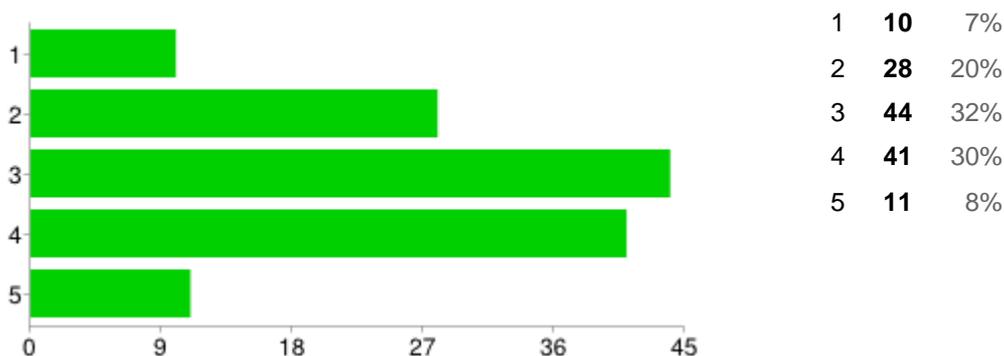
Puntuación	Respuestas	Porcentaje
1	15	11%
2	44	32%
3	46	34%
4	25	18%
5	3	2%



En qué medida cree usted que el personal de la UR recibe la información adecuada para llevar a cabo su trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

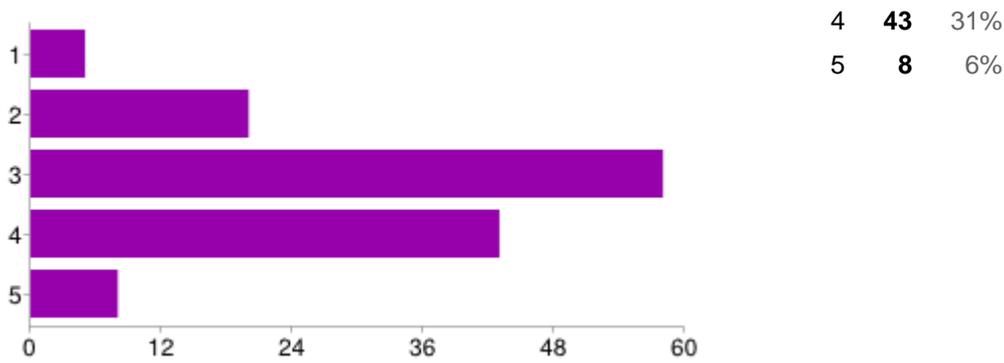


En qué medida cree usted que la UR dispone de los recursos humanos adecuados para cumplir sus objetivos [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

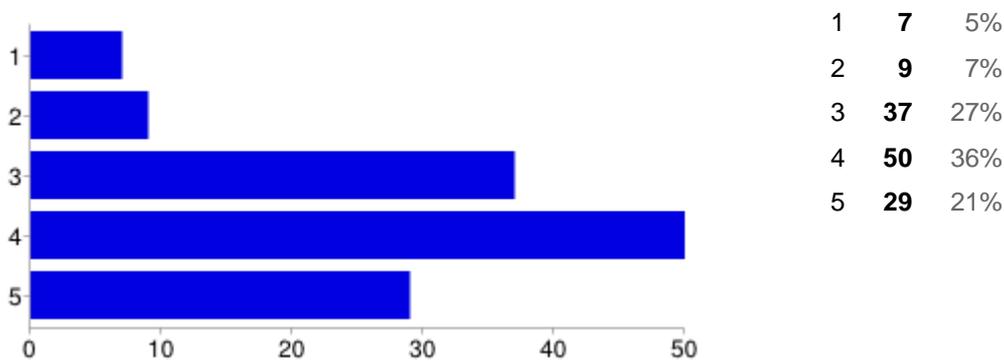


En qué medida el personal de la UR conoce y asume las responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

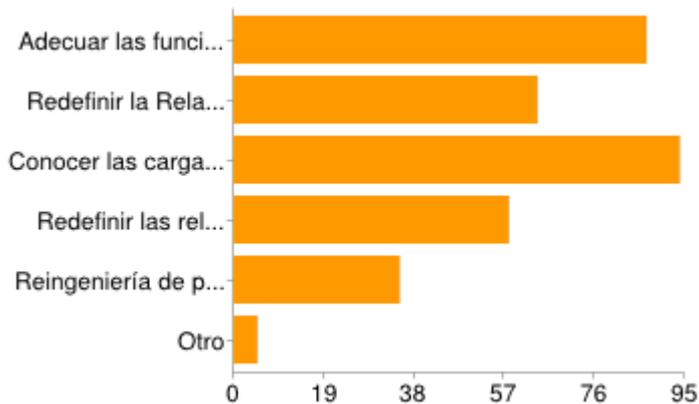
Puntuación	Número de respuestas	Porcentaje
1	5	11%
2	20	44%
3	58	127%



En qué medida cree que serían adecuadas las evaluaciones de los puestos de trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

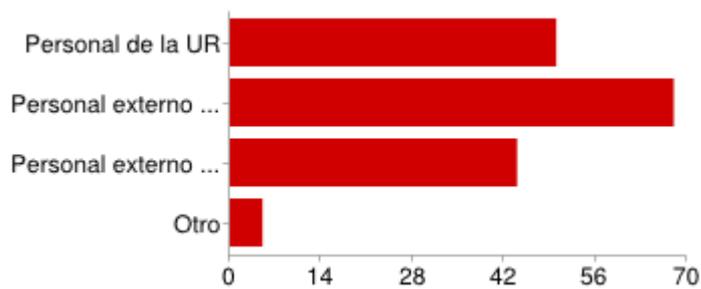


¿Cuál cree usted que debiera ser el fin último de dichas evaluaciones? (puede elegir tantas opciones como desee)



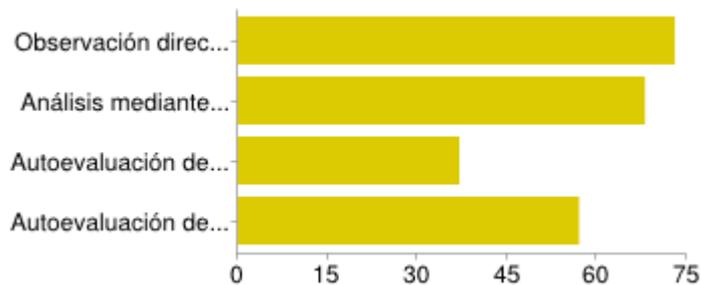
Adecuar las funciones de los puestos a las capacidades de quienes los desempeñan	87	64%
Redefinir la Relación de Puestos de Trabajo	64	47%
Conocer las cargas de trabajo	94	69%
Redefinir las relaciones entre puestos de trabajo y salarios	58	42%
Reingeniería de procesos	35	26%
Otro	5	4%

**¿Quién cree usted que debiera llevar a cabo dichas evaluaciones?
(puede elegir tantas opciones como desee)**



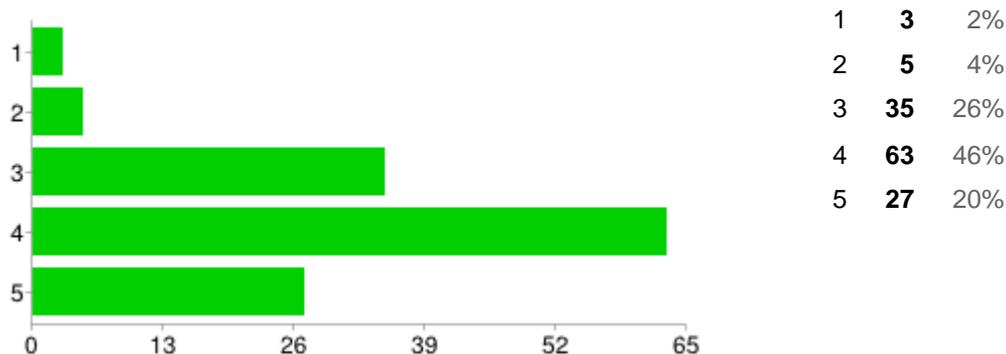
Personal de la UR	50	36%
Personal externo a la UR pero perteneciente a otras Universidades	68	50%
Personal externo a la UR perteneciente a empresas especializadas	44	32%
Otro	5	4%

**¿Cómo cree usted que debieran llevarse a cabo dichas evaluaciones?
(puede elegir tantas opciones como desee)**

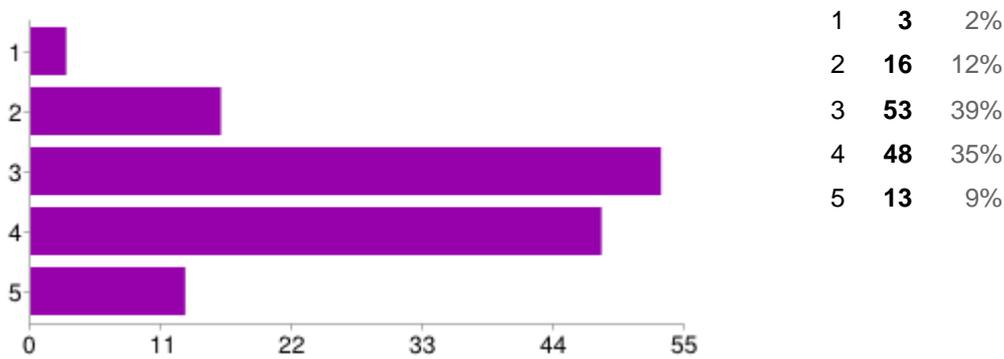


Observación directa del puesto de trabajo	73	53%
Análisis mediante entrevistas y encuestas	68	50%
Autoevaluación del puesto de trabajo	37	27%
Autoevaluación del puesto mezclada con alguna de las anteriores	57	42%

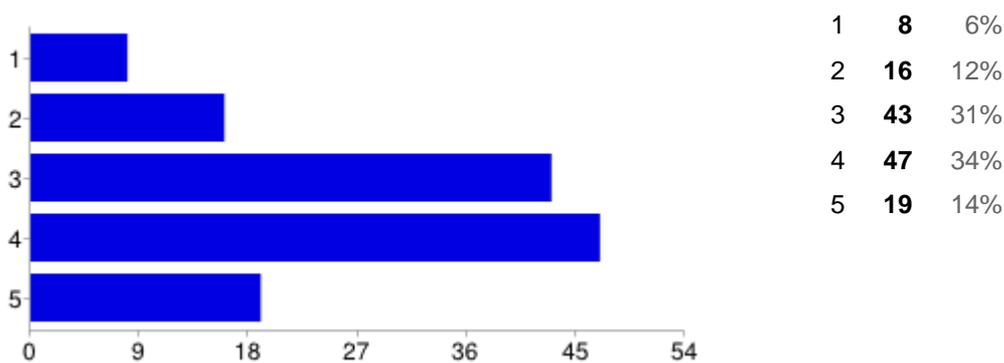
**Grado de satisfacción que le proporciona la comunicación con los
compañeros de su unidad [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la
menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]**



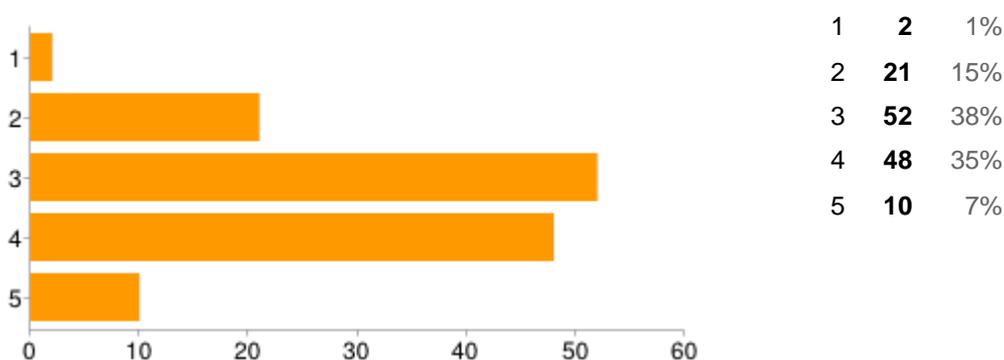
Grado de satisfacción que le proporciona la comunicación con otras unidades [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]



Grado de satisfacción que le proporciona la comunicación con sus superiores [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

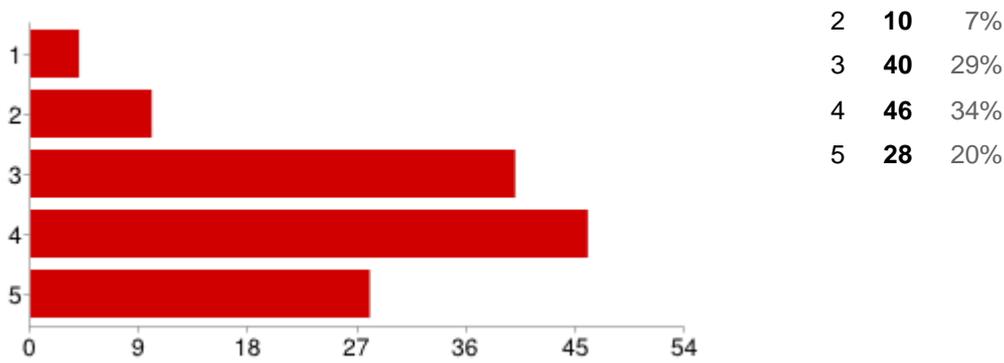


Grado de satisfacción que le proporciona su relación con el PDI de la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

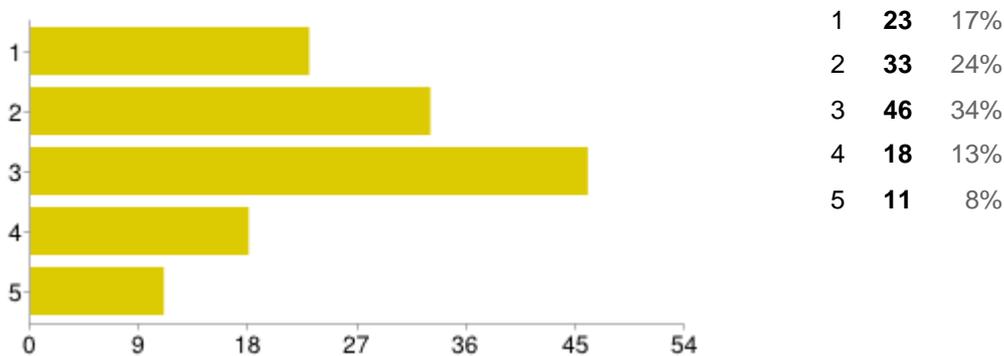


Grado de satisfacción que le proporciona su relación con el alumnado de la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

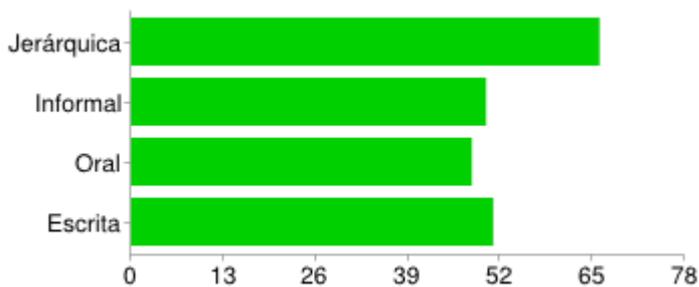
1	4	3%
---	---	----



En qué medida considera adecuada la representación e información de sus representantes sindicales [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

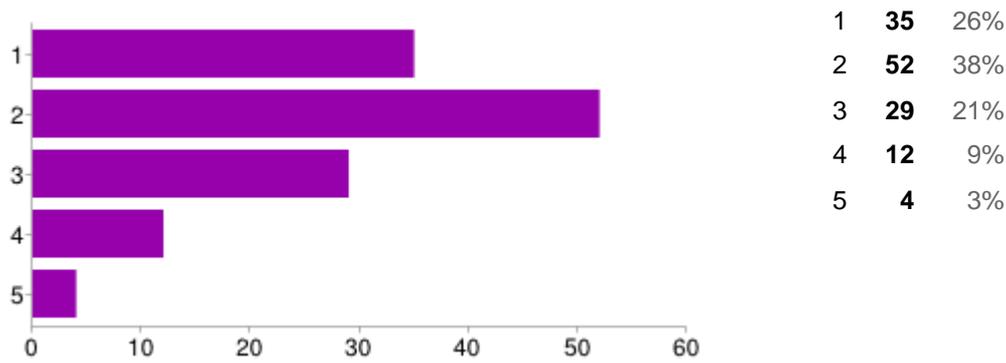


¿Cuál es el tipo de comunicación que cree que prevalece en la UR? (puede elegir dos opciones como máximo)

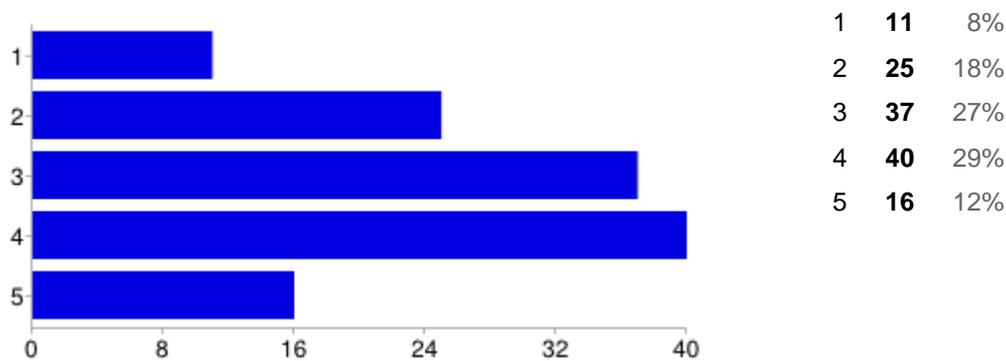


Jerárquica	66	48%
Informal	50	36%
Oral	48	35%
Escrita	51	37%

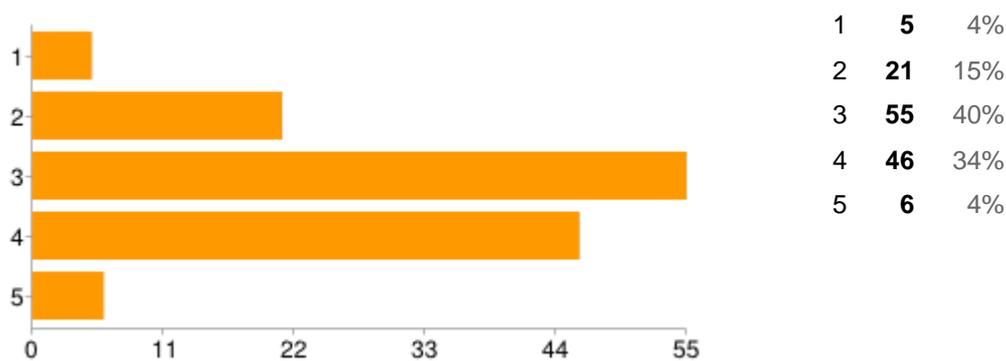
Importancia que usted otorga a los rumores dentro de la comunicación general en la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]



En qué medida considera usted que puede tenderse a enmascarar los conflictos surgidos en la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

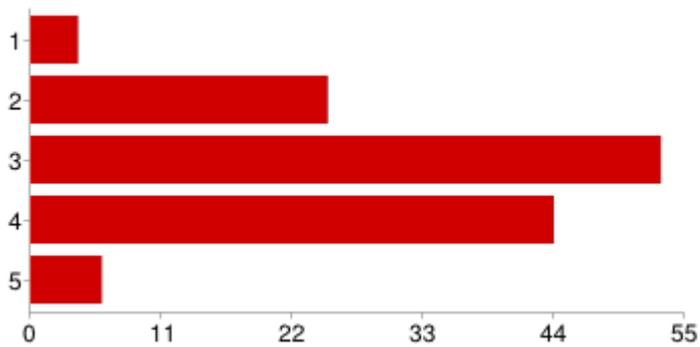


En qué medida considera usted adecuada la cantidad de formación ofrecida en la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]



En qué medida considera usted adecuada la calidad de la formación ofrecida en la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

Score	Count	Percentage
1	4	3%
2	25	18%
3	53	39%
4	44	32%
5	6	4%



Por favor, indíquenos el número de horas anuales (aproximado) que dedica usted a formarse con formación proporcionada directa o indirectamente por la UR

- 35
- 36
- 150
- 40
- 200
- 24
- 25
- 2
- 0
- 30
- 6
- 5
- 20
- 8
- 15
- 12
- 20
- 100
- 10
- 80
- 500
- 30
- 70
- 75
- 60
- 45
- 140

50

Por favor, indíquenos el número de horas anuales (aproximado) que dedica usted a formarse con formación no proporcionada por la UR

150

40

200

26

1

0

30

6

5

20

160

15

12

170

20

100

90

10

110

80

300

500

70

75

60

130

45

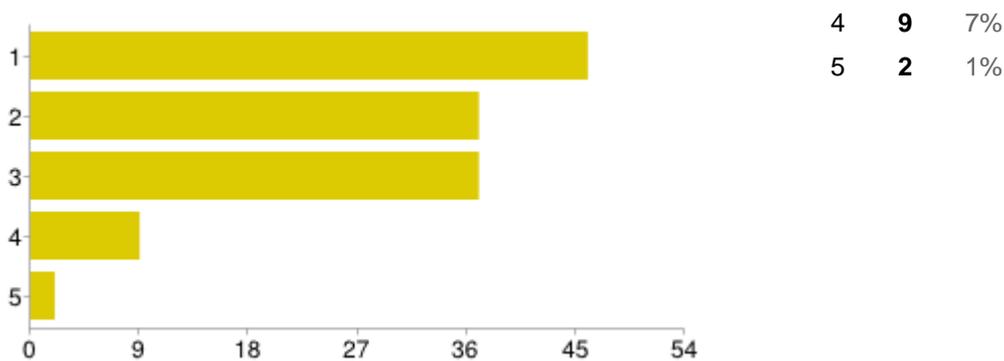
50

En qué medida considera que existen posibilidades reales de promoción en la UR [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

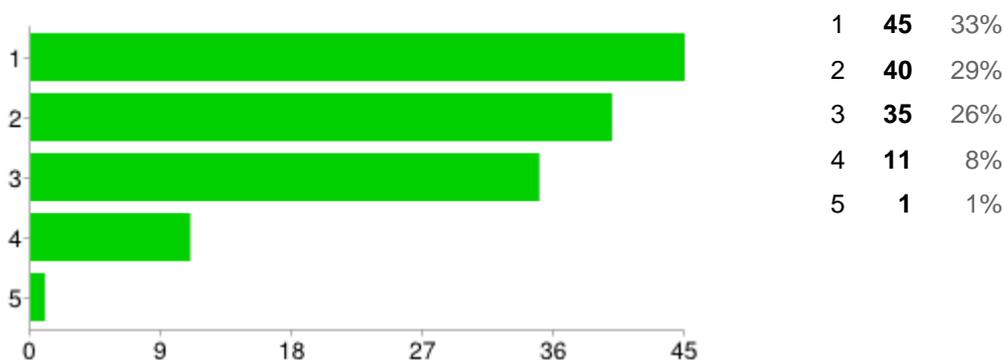
1 46 34%

2 37 27%

3 37 27%



En qué medida considera objetivo el actual sistema de promociones profesionales [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]



Por favor, indíquenos cuál sería, desde su punto de vista, el porcentaje de salario fijo que debiera formar parte de las retribuciones



60
24.000
50

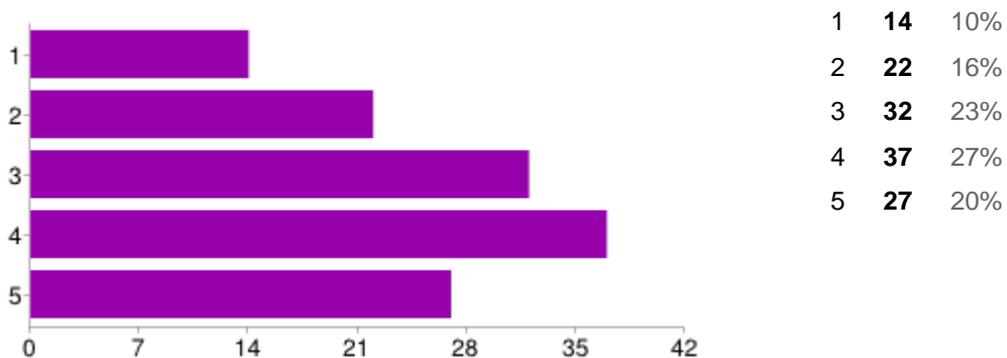


Por favor, indíquenos cuál sería, desde su punto de vista, el porcentaje de salario variable y/o incentivos que debiera formar parte de las retribuciones

600
40
25
0
30
1000
15
20
100
10
6.000
2000
700
300
50

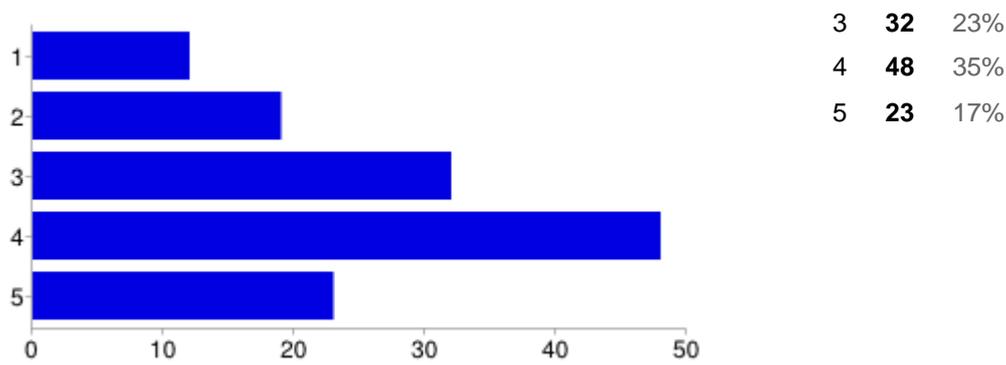


Grado de satisfacción con la jornada laboral que realiza [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

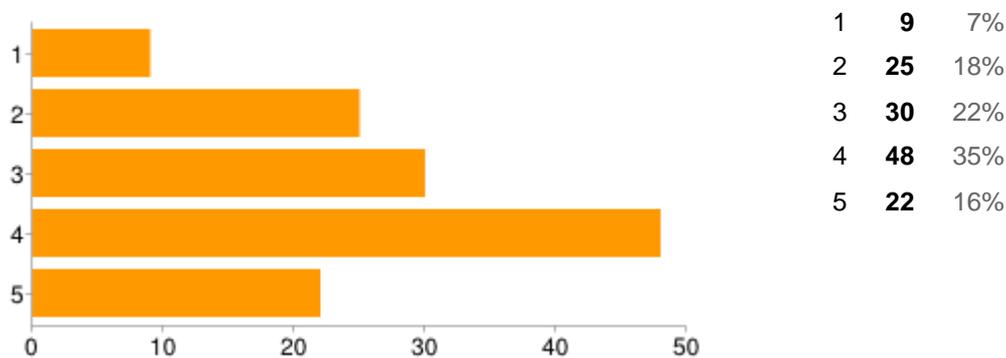


En qué medida considera que tiene posibilidad de elegir su horario de trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

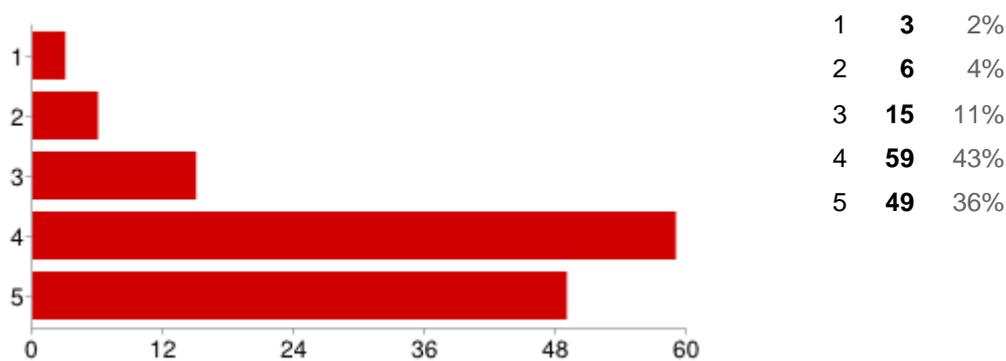
1	12	9%
2	19	14%



En qué medida considera que tiene la posibilidad de elegir el periodo en que disfrutar sus vacaciones [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

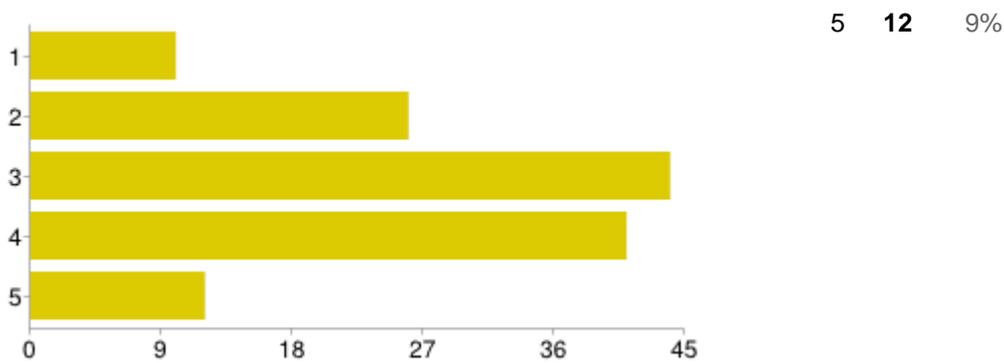


En qué medida considera que tiene la posibilidad de disfrutar de sus días de asuntos propios [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

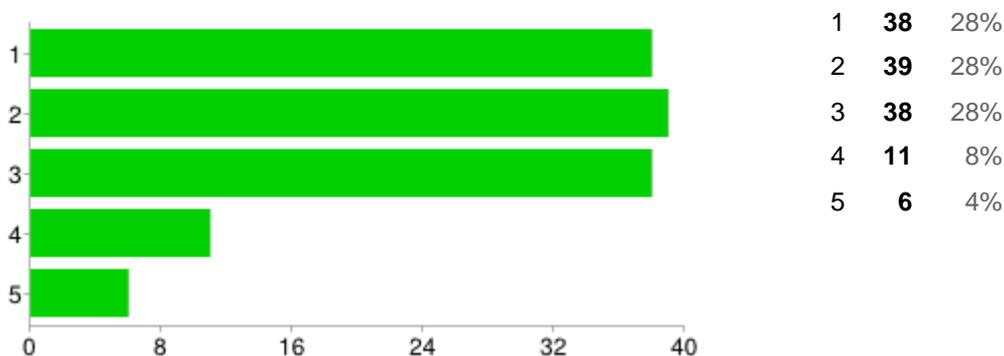


En qué medida considera adecuada la carga de trabajo en relación con la que teóricamente corresponde a su puesto [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]

Rating	Count	Percentage
1	10	7%
2	26	19%
3	44	32%
4	41	30%



Grado de satisfacción con las oportunidades que le ofrece la UR en el ámbito de la movilidad laboral [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]



A continuación, si lo desea, puede anotar las observaciones o medidas de mejora que considere oportunas

Falta motivación del personal. Definición de objetivos comunes y comunicación entre servicios.

prueba

Me resulta muy difícil estimar el número de horas anuales de formación proporcionada (tanto por la UR como ajena a la UR)

Mas corta la encuesta...

Eliminación de escalas en el PAS. Facilitar la movilidad entre Servicios/Departamentos. Facilitar la carrera profesional y la promoción.

Elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Aumento de plantilla y presupuesto. No a la privatización/externalización de servicios. Más negociación con trabajadores.

Necesario: * Recuperar poder adquisitivo y adecuación de salarios al alza a la mayor brevedad. * Adecuar la plantilla a las necesidades reales del Servicio. *

Recuperar derechos cercenados con la excusa de la crisis económica. *

Redefinir las funciones en todos los puestos de trabajo,

documentarlas,informarlas y publicarlas. * Planificación, coordinación y no me

canso de decirlo planificación y coordinación transversal. * Fichaje para todos

(incluido PDI), basta de discriminaciones con los colectivos. Con este tema se ha vuelto a ratificar que en la UR hay trabajadores de primera y segunda. *

Recuperar las titulaciones on-line, fundamentales para el negocio de la UR. Ha sido un error abandonarlas y otros nos comen la tostada. * Mucha transparencia, información e igualdad de oportunidades.

Que la encuesta sirva para algo

Se necesita más personal para la carga de trabajo que se lleva en mi unidad
Transparencia Horario 35 horas semanales; reducción de horario en periodos vacacionales de los alumnos No a la congelación de sueldo

-REORGANIZAR LAS TAREAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO. HAY SITIOS CON MUY POCO TRABAJO Y OTROS ESTÁN CON MUCHA CARGA DE TRABAJO.

IGUALDAD Y MENOS DESPACHISMO

1) Considero que la encuesta es poco "anónima". 2) Las respuestas dadas en relación a los superiores hacen referencia a los responsables funcionales; es decir, el equipo directivo del Departamento de Filologías Modernas. 3) La evaluación del desempeño/cargas de trabajo, cuando se ha hecho, no ha servido para nada. Constantemente se modifican las características de los puestos de trabajo sin criterio objetivo. 4) Hay preguntas que son muy ambiguas.
Un cordial saludo, Dorita

El aumento reciente de la jornada en media hora más (impuesta por el Gobierno) es contraproducente. No por estar más tiempo se rinde más. Esa media hora "me mata" No me gusta el tema de los incentivos, considero que uno ha de hacer su trabajo lo mejor que sepa sin fomentar los incentivos. Los incentivos contribuyen a crear un mal clima laboral y hay gente muy espabilada que intentaría cumplir objetivos a costa de lo que sea. Creo más en la formación y la motivación permanentes.

En Biblioteca son escasas las posibilidades de promocionar, no hay posibilidades de moverse a otro servicio de la Universidad, y cambiar de turno es imposible. No es justo que la responsabilidad de ofrecer un horario amplio para que los usuarios puedan consultar los fondos de la biblioteca cargue siempre en las mismas personas. Que no haya posibilidades de promoción, ni movilidad hace difícil que el personal este contento. No me imagino 15 años en la misma silla prestando portátiles. Por no hablar de la conciliación y lo que supone para una familia que su madre nunca este en casa por la tarde.

Sería necesario establecer o definir claramente las funciones del personal, controlar lo que cada individuo hace en su horario laboral y que el horario del personal de tarde no sea tan estricto. En cuanto a la formación es penosa, por decir algo, porque hay años que no recibimos formación especializada en nuestro servicio y en cuanto a la general sin comentarios.

Considero que las jornadas laborales (en horas) son muy largas teniendo en cuenta que la carga de trabajo (en las circunstancias actuales) no es demasiado grande. Se esta mucho tiempo en la casa pero ¿se trabaja? pues no demasiado. El ambiente no es muy profesional, es un poco de comidilla, rencillas y escasa transparencia, sinceramente no creo que exista espíritu de grupo como empresa que somos (al menos en la seccion en la que estoy). Personalmente estoy encantada con mi trabajo y lo que no me gusta procuro ignorarlo.

Hace años la Universidad Pública de Cataluña realizo un estudio de cargas de trabajo, todos los trabajadores nos implicamos en él pensando que serviría para dos cosas: 1º Definir que personal hace más funciones de las realmente encomendadas, si las funciones son superiores a los que debería tener por titulación, y si esto conllevaría a promocionar laboralmente a esos trabajadores o a aumentarles su complemento específico. 2º Concretar que servicios están sobredimensionados y en cuales falta personal. A día de hoy en los servicios que faltaba personal sigue habiendo una única persona de mañana y tarde, y en los servicios sobredimensionados han seguido entrado más trabajadores. Tampoco se ha aumentado el específico de las personas que realizan funciones superiores a las de su titulación, o funciones de todo tipo y condición, respecto a esto el anterior estudio de cargas de trabajo lo definió como trabajadores que hacen de "cajón de sastre" No hace falta gastar dinero en otro estudio de cargas de trabajo, basta con aplicar el que ya existe.

Creación de un plan de promociones reales que motiven la realización de las tareas en aras al reconocimiento de ese trabajo realizado. Redefinir funciones y nuevas necesidades en los puestos de trabajo.

Deben usarse más y mejor las área creadas en su momento para apoyar y mejorar los picos de trabajo en los distintos servicios. Para ello es necesaria la formación y los incentivos. Los estudios de cargas de trabajo se quedan obsoletos rápidamente si hay un déficit de personal por lo que hay que diseñar las líneas de redimensionamiento de los recursos humanos para poder realizar el trabajo actual. Es necesario analizar la evolución de las nuevas tecnologías y su influencia en los distintos servicios y puestos de trabajo. Se debe comenzar a trabajar en la línea del teletrabajo, aprovechar la WEB 2.0, las nuevas tecnologías y estar acordes a una universidad del siglo XXI. Sobre todo para planificar, coordinar y evaluar el trabajo en cualquier de los ámbitos PAS o PDI.

CONSIDERO TOTALMENTE NECESARIA UNA REVISIÓN DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS DEL PAS DE LA UR YA QUE HAY UNA DESPROPORCIÓN ENORME Y PUESTOS DE GRUPOS INFERIORES (C2) COBRAN UN ESPECÍFICO SUPERIOR A GRUPOS SUPERIORES (A2). ADEMÁS HAY REQUISITOS ESPECÍFICOS (P. E. IDIOMAS) FIJADOS POR RPT QUE NO SE ESTÁN RETRIBUYENDO. SE ESTÁ INCUMPLIENDO EL ARTÍCULO 24 DEL EBEP QUE MARCA LO QUE DEBE RETRIBUIRSE EN LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS.

Número de respuestas diarias

