

ENQUESTA TELETREBALL

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

JUNY 2021

DADES QUANTITATIVES



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ÍNDEX

1. AQUEST INFORME	3
1.1. Objectiu	3
1.2. Estructura	4
1.3. Utilitat i persones destinatàries	4
1.4. Agraïments	4
2. METODOLOGIA	5
2.1. Univers	5
2.2. Enquesta	5
2.3. Recollida de dades	5
3. ASPECTES GENERALS	6
3.1. Distribució de la mostra en funció del sexe	8
3.2. Distribució de la mostra en funció de l'edat	9
3.3. Distribució de la mostra en funció de la relació jurídica	10
3.4. Distribució de la mostra en funció de la vinculació	11
3.5. Distribució de la mostra en funció del grup de titulació	12
3.6. Distribució de la mostra en funció del centre de treball	13
3.7. Distribució de la mostra en funció de la reducció de jornada	14
4. VALORACIÓ DEL TELETREBALL	15
4.1. Valoració de si el lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball	15
4.2. Intencionalitat de sol·licitar teletreball	17
4.3. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de teletreball	19
4.4. Valoració del percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial	21
4.5. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en el qual tota la plantilla hauria de coincidir a les dependències de la seua unitat	24
4.6. Valoració del període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat	27
4.7. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar	30
4.8. Mitjans disponibles per a teletreballar	40
4.9. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar	49
4.10. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre	63
4.11. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball	71
4.12. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball	83
5. EXPERIÈNCIA AMB EL TREBALL A DISTÀNCIA FORA DEL PERÍODE DE CONFINAMENT DURANT LA SITUACIÓ D'EMERGÈNCIA SANITÀRIA CAUSADA PER LA PANDÈMIA DE LA covid-19	97
5.1. Treball a distància durant la situació d'emergència sanitària	97
5.2. Facilitat del treball a distància	101
5.3. Increment de despeses a conseqüència del treball a distància	103
5.4. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del treball a distància	105
5.5. Ajuda del treball a distància a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral	112
5.6. Ajuda del treball a distància a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral	114
5.7. Valoració de la satisfacció general amb l'experiència del treball a distància	116

1. AQUEST INFORME

1.1. Objectiu

L'objectiu general d'aquest informe és aportar informació sobre com valora el teletreball el personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València, a fi de tenir en compte la seua experiència i valoració en la pròxima negociació de la regulació del teletreball a la nostra Universitat, la qual tendirà a la major confluència possible entre els interessos de tots els agents involucrats en la implantació del teletreball com a eina d'organització del treball.

El teletreball com a modalitat de prestació de serveis pot oferir avantatges tant a les persones usuàries com a l'organització dels serveis universitaris, i també als treballadors i treballadores. Entre aquests avantatges hi ha l'increment de l'eficàcia i l'eficiència en la prestació del servei públic universitari i, el més important, la millora de les condicions de treball del personal universitari.

Així, per a ajudar a orientar aquest procés i la implantació del teletreball com una eina d'organització del treball que siga positiva per a les persones i la societat en conjunt, la gerència de la Universitat de València ha impulsat una enquesta per a conèixer com valora el teletreball el personal d'administració i serveis de la Universitat.

Elaborada per la Vicegerència de Recursos Humans i Organització dels Serveis, amb l'enquesta esmentada es pretén aprofundir també en la valoració de l'experiència amb el treball a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia per COVID-19.

En termes de variables poblacionals per a definir la mostra de treballadors i treballadores que han emplenat l'enquesta, aquest informe inclou aspectes com ara:

- Edat
- Sexe
- Relació jurídica
- Vinculació
- Grup de titulació
- Centre de treball
- Reducció de jornada

En termes de valoració del teletreball, el present informe recull aspectes consultats en relació amb els criteris generals acordats per al desenvolupament de l'article 47 bis del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic per al personal al servei de l'administració general de l'estat, dels seus organismes o de les seues entitats públiques dependents (acord de la Mesa General de Negociació de l'administració general de l'estat sobre desenvolupament del teletreball en l'administració general de l'estat), així com aspectes regulats en el Decret 49/2021 de regulació del teletreball com a modalitat de prestació de serveis del personal empleat públic de l'administració de la Generalitat.

Aquest informe també aporta informació sobre l'experiència que el PAS de la Universitat de València ha tingut amb el treball a distància fora del període de confinament, durant la situació d'emergència sanitària

causada per la pandèmia de la COVID-19, com una manera de complementar la valoració del teletreball amb l'experiència tinguda amb el treball a distància.

1.2. Estructura

L'informe s'estructura en dos grans blocs: dades quantitatives i dades qualitatives. El bloc de dades quantitatives presenta, al seu torn, una estructura en tres capítols. El primer capítol fa referència a la descripció de variables per a definir la mostra de treballadores i treballadors que han emplenat l'enquesta. El segon capítol fa referència a la valoració del teletreball realitzada pel PAS de la Universitat de València. Finalment, el tercer capítol fa referència a l'experiència amb el treball a distància fora del període de confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19. Finalment, en el bloc de dades qualitatives, que es presenta separatament per la seua extensió, es mostren els resultats de tipus qualitatiu obtinguts a través de l'enquesta en les preguntes en què s'oferia la possibilitat d'aportar informació addicional sobre l'opció de resposta «Un altre» i en les preguntes en què també s'oferia l'opció de fer comentaris sobre les qüestions consultades.

1.3. Utilitat i persones destinatàries

Aquest informe pot resultar d'utilitat per a facilitar la presa de decisions en la pròxima negociació de la regulació del teletreball a la nostra Universitat, la qual tendirà a la major confluència possible entre els interessos de tots els agents involucrats en la implantació del teletreball com a eina d'organització del treball.

En aquest sentit, la informació subministrada pot ser útil per a guiar el procés esmentat tenint en compte la influència de factors que poden estar associats amb l'experiència i la valoració del teletreball per part del PAS de la Universitat de València.

1.4. Agraïments

Agraïm a les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València que han emplenat l'enquesta sobre la seua experiència i valoració del teletreball. També volem agrair a les seccions sindicals que formen part de la Mesa Negociadora de la Universitat de València les aportacions realitzades a l'enquesta. Així mateix, volem agrair a la Unitat de Qualitat de la Universitat de València la seua col·laboració en el disseny de l'enquesta.

2. METODOLOGIA

2.1. Univers

La població objecte d'estudi en aquest informe són les treballadores i els treballadors del personal d'administració i serveis de la Universitat de València. La informació sobre les persones que componien la població es va obtenir del Servei d'Informàtica de la Universitat de València. Es va optar per enviar, per correu electrònic, una invitació a tot el PAS de la Universitat de València a emplenar l'enquesta. Per tant, en aquest estudi no es va dur a terme cap procediment de mostreig aleatori.

2.2. Enquesta

L'enquesta de recollida de dades és una enquesta d'elaboració pròpia. Quant a l'estructura de l'enquesta, constava de les seccions següents:

1. Aspectes generals
2. Valoració del teletreball
3. Experiència amb el treball a distància fora del període de confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19.

Cal assenyalar que en les seccions sobre valoració del teletreball i d'experiència amb el treball a distància fora del període de confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19, es va incloure la possibilitat de fer comentaris addicionals sobre les qüestions consultades.

2.3. Recollida de dades

La recollida de dades es va realitzar mitjançant la plataforma d'enquestes en línia LimeSurvey.

Amb l'objectiu de garantir l'anonimat de l'enquesta i assegurar el rigor en la seua realització, es va remetre un enllaç personalitzat per correu electrònic a cada treballadora i treballador del PAS de la Universitat de València. La finalitat d'aquest enllaç era garantir que l'enquesta l'emplenaven les persones destinatàries de l'estudi i impedir que la formalitzaren més d'una vegada. D'altra banda, si les persones enquestades havien de fer l'enquesta en més d'una sessió, l'aplicació va permetre guardar les dades de la part emplenada i generar un nou enllaç i contrasenya per finalitzar-la posteriorment.

L'enquesta va estar disponible entre el 17 de juny i l'1 de juliol de 2021. Durant aquest període es van enviar dos correus recordatoris per incrementar la taxa de resposta.

3. ASPECTES GENERALS

Es van obtenir un total de 1320 enquestes completes, xifra que suposa una taxa de resposta del 65,38%.

S'ha considerat com a taxa de resposta acceptable aquella en què el nombre d'enquestes recollides era igual o superior al nombre d'enquestes mínimes per a tenir una mostra representativa amb un error mostral màxim del 5% i un interval de confiança del 95%.

En la taula A, es pot veure que la taxa de resposta obtinguda és acceptable. Només trobem problemes de representativitat en algunes de les categories d'algunes de les variables considerades per a definir les característiques de la mostra de PAS de la Universitat de València. Aquest és el cas de treballadores i treballadors de 60 o més anys; funcionaris/àries d'administració especial (laboratoris); funcionari/ària d'administració especial (altres); personal laboral fix; i personal laboral. La discrepància entre les dades poblacionals i el d'enquestes recollides, amb un major nombre d'enquestes recollides que de dades poblacionals, en les categories de personal eventual, personal laboral temporal, i en les categories d'edat menys de 30 anys i entre 30 i 34 anys, fan sospitar la inadequada identificació en aquestes categories.

Taula A: Taxa de resposta sobre la base d'enquestes mínimes per unitat d'anàlisi per a tenir una mostra representativa amb un error mostral del 5%.

		Població	Enquestes mínimes	Enquestes recollides
Global		2019	323	1320
Sexe	Dones	1332	299	851
	Homes	687	247	435
Edat	Menys de 30 anys	16	16	39
	Entre 30 i 34 anys	25	24	27
	Entre 35 i 39 anys	72	61	55
	Entre 40 i 44 anys	239	148	163
	Entre 45 i 49 anys	333	179	226
	Entre 50 i 54 anys	472	213	295
	Entre 55 i 59 anys	504	219	289
	Entre 60 i 64 anys	327	177	151
	Entre 65 i 67 anys	25	24	7
	Més de 67 anys	6	6	2
Relació jurídica	Eventual	2	2	51
	Funcionari/ària d'administració general	1286	296	806
	Funcionari/ària d'administració especial (Informàtica)	99	79	78
	Funcionari/ària d'administració especial (Laboratoris)	179	123	77
	Funcionari/ària d'administració especial (Biblioteques)	190	128	114
	Funcionari/ària d'administració especial (Altres)	178	122	105
	Personal laboral fix	50	45	24
	Personal laboral temporal	35	33	54
Vinculació	Funcionari/ària de carrera	1265	295	826
	Funcionari/ària interí/ina	667	244	383
	Personal eventual	2	2	35
	Personal laboral	85	70	69
Grup de titulació	A1	231	145	222
	A2	287	165	240
	C1	1216	293	708
	C2	275	161	117
	E	10	10	0
Centre de treball	Departament	380	192	261
	Facultat o escola	438	205	261
	Servei	863	267	589
	Unitat de Campus o de Suport a Instituts	133	99	91
	Altres	205	134	109
Reducció de jornada	No	1470	305	1064
	Sí, per motius de conciliació	460	210	193
	Sí, per motius de discapacitat/malaltia	89	73	59

3.1. Distribució de la mostra en funció del sexe

La mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada està composta majoritàriament per dones, un 64,5% enfront d'un 33% d'homes.

Taula 1. Distribució de la mostra en funció del sexe

	N	%
Masculí	851	64,5
Femení	435	33
Sense resposta	34	2,6
Total	1320	100

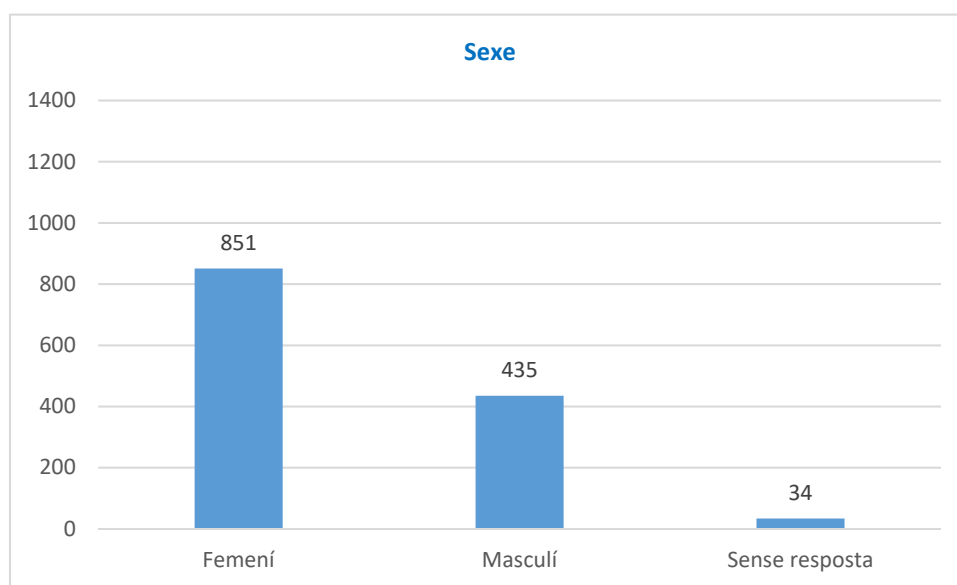


Figura 1. Distribució de la mostra en funció del sexe

3.2. Distribució de la mostra en funció de l'edat

Les franges d'edat més representatives de la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada són les de 50-54 anys (22,3%) i 55-59 anys (21,9%). Les segueix en representació les franges d'edat de 45-49 anys (17,1%), 40-44 anys (17,1%) i 60-64 anys amb una representació de l'11,4%.

Taula 2. Distribució de la mostra en funció de l'edat

	N	%
Menys de 30 anys	39	3
Entre 30 i 34 anys	27	2
Entre 35 i 39 anys	55	4,2
Entre 40 i 44 anys	163	12,3
Entre 45 i 49 anys	226	17,1
Entre 50 i 54 anys	295	22,3
Entre 55 i 59 anys	289	21,9
Entre 60 i 64 anys	151	11,4
Entre 65 i 67 anys	7	0,5
Més de 67 anys	2	0,2
Sense resposta	66	5
Total	1320	100

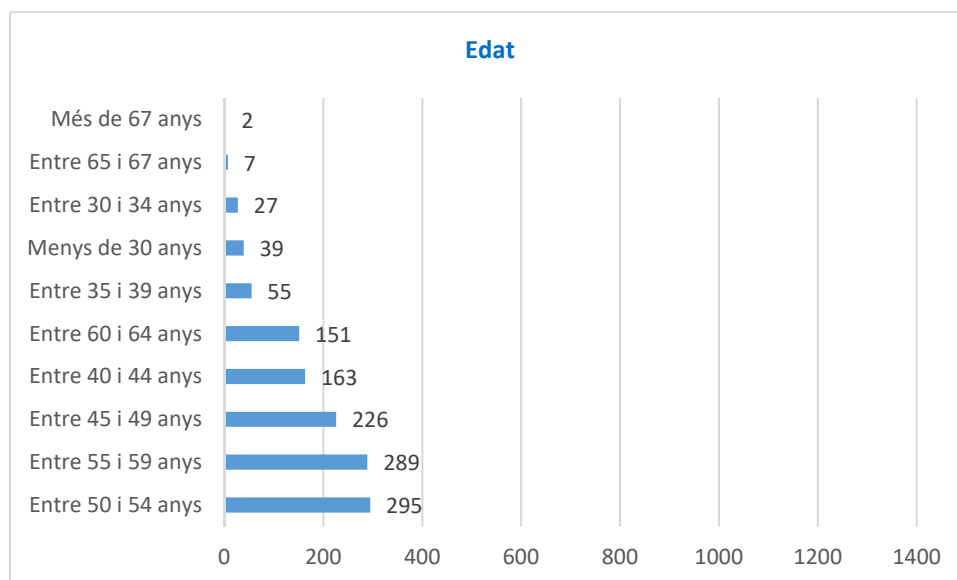


Figura 2. Distribució de la mostra en funció de l'edat

3.3. Distribució de la mostra en funció de la relació jurídica

La mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada està composta majoritàriament per funcionaris/àries de l'administració general (61,1%).

Taula 3. Distribució de la mostra en funció de la relació jurídica

	N	%
Eventual	51	3,9
Funcionari/ària d'administració general	806	61,1
Funcionari/ària administració especial (Informàtica)	78	5,9
Funcionari/ària administració especial (Laboratoris)	77	5,8
Funcionari/ària administració especial (Biblioteques)	114	8,6
Funcionari/ària administració especial (Altres)	105	8
Personal laboral fix	24	1,8
Personal laboral temporal	54	4,1
Sense resposta	11	0,8
Total	1320	100

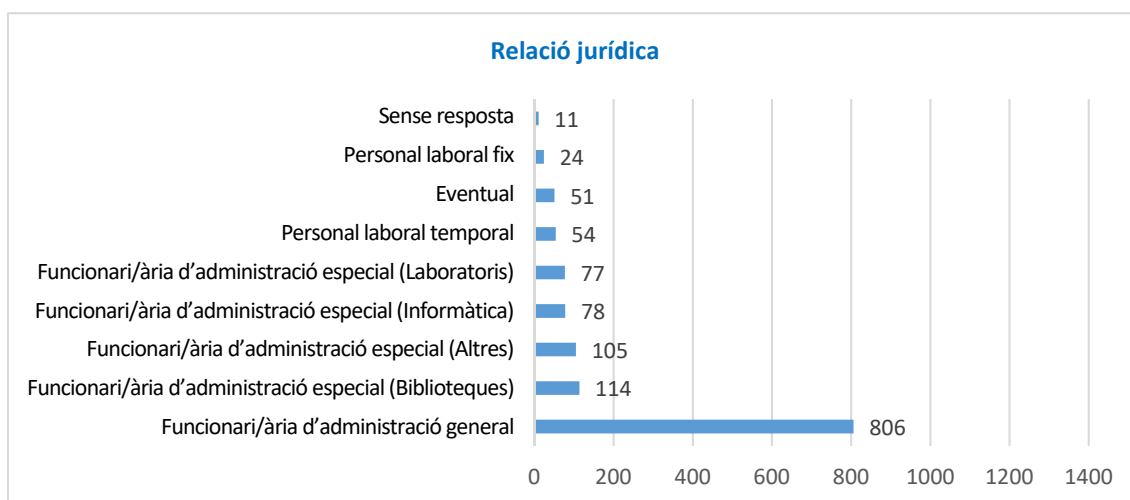


Figura 3. Distribució de la mostra en funció de la relació jurídica

3.4. Distribució de la mostra en funció de la vinculació

La mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada està composta majoritària per funcionaris/àries de carrera (62,6%) i funcionaris/àries interins/ines (29%).

Taula 4. Distribució de la mostra en funció de la vinculació

	N	%
Eventual	35	2,7
Personal laboral	69	5,2
Funcionari/ària interí/ina	383	29,0
Funcionari/ària de carrera	826	62,6
Sense resposta	7	0,5
Total	1320	100

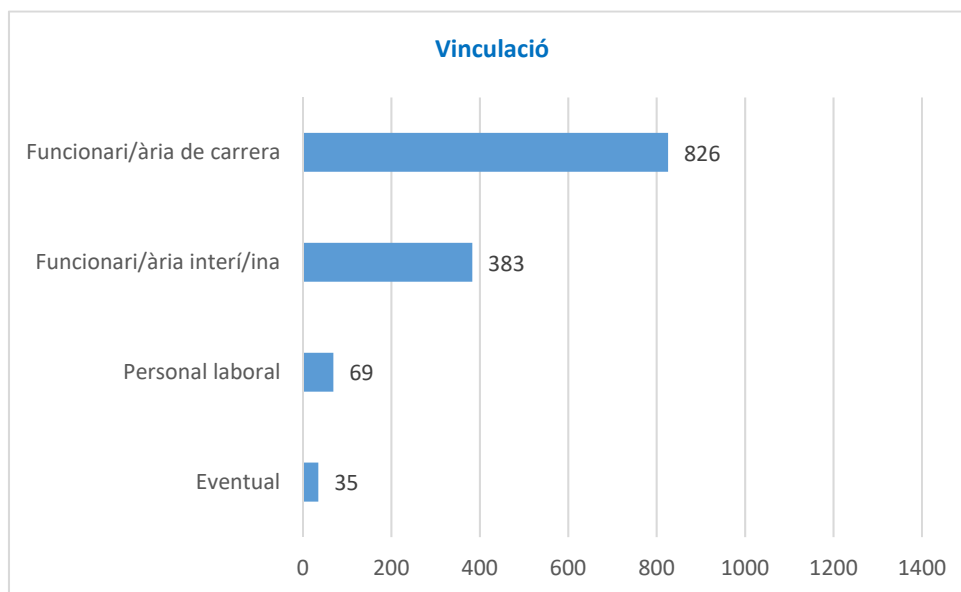


Figura 4. Distribució de la mostra en funció de la vinculació

3.5. Distribució de la mostra en funció del grup de titulació

La mostra de treballadors i treballadores del PAS de la Universitat de València analitzada està composta majoritàriament per treballadors i treballadores del grup de titulació C1 (53,6%). Els grups de titulació A2 i A1 tenen una representació del 18,2% i 16,2%, respectivament. El grup de titulació amb menor representació és el grup C2, amb una representació del 8,9%.

Taula 5. Distribució de la mostra en funció del grup de titulació

	N	%
A1	222	16,8
A2	240	18,2
C1	708	53,6
C2	117	8,9
Sense resposta	33	2,5
Total	1320	100

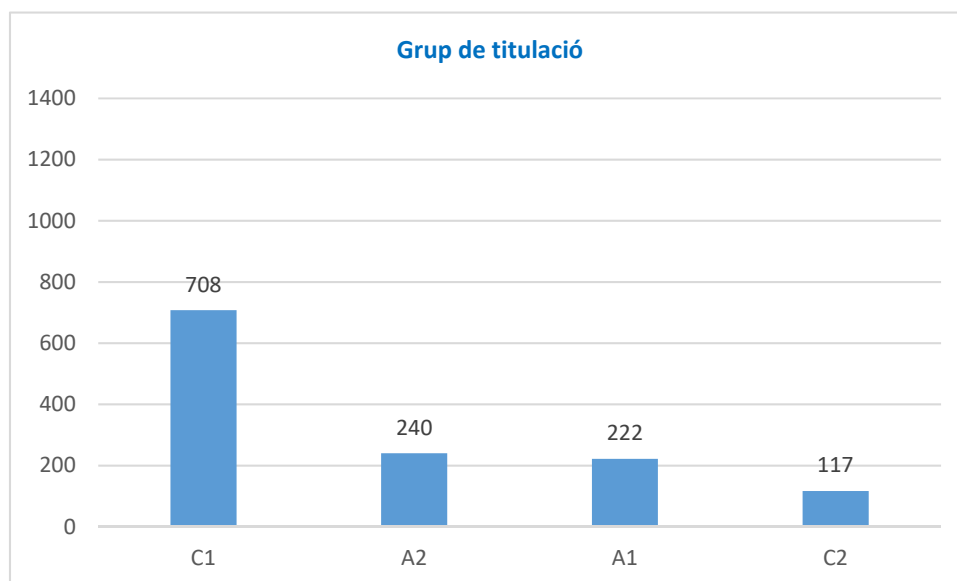


Figura 5. Distribució de la mostra en funció del grup de titulació

3.6. Distribució de la mostra en funció del centre de treball

La mostra de treballadors i treballadores del PAS de la Universitat de València analitzada està composta majoritàriament per treballadors i treballadores amb centre de treball en serveis de la Universitat (44,6%). La representació obtinguda de la mostra amb centre de treball en departaments (19,8%) ha sigut igual a l'obtinguda en facultats o escoles (19,8%).

Taula 6. Distribució de la mostra en funció del centre de treball

	N	%
Departament	261	19,8
Facultat o escola	261	19,8
Servei	589	44,6
Unitat de Campus o de Suport a Instituts	91	6,9
Un altre	109	8,3
Sense resposta	9	0,7
Total	1320	100

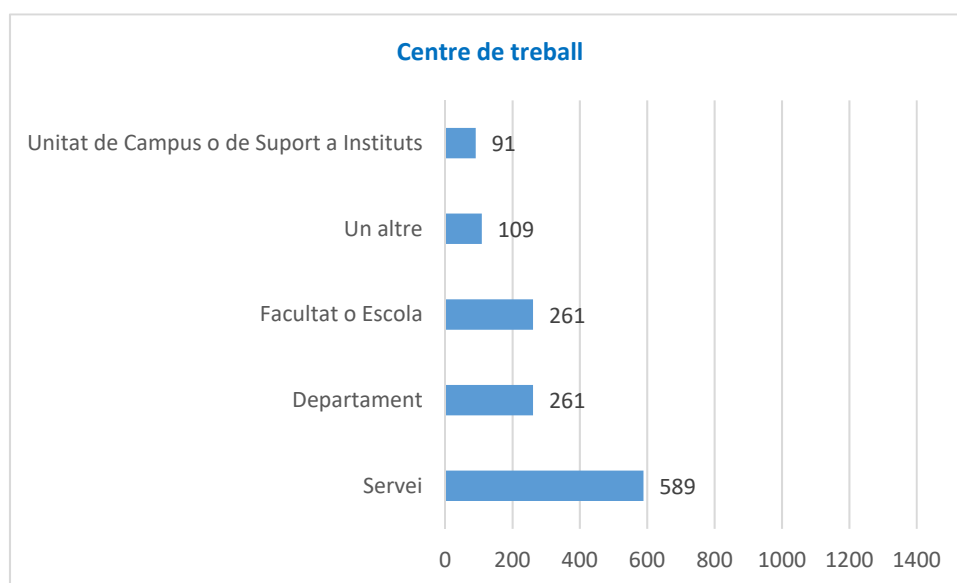


Figura 6. Distribució de la mostra en funció del centre de treball

3.7. Distribució de la mostra en funció de la reducció de jornada

Finalment, la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada informa majoritàriament (80,6%) no tenir concedida una reducció de jornada. Del 19,1% de treballadores i treballadors que informen tenir concedida una reducció de jornada, predomina el fet de tenir concedit una reducció de jornada per motius de conciliació (14,6%).

Taula 7. Distribució de la mostra en funció de la reducció de jornada

	N	%
No	1064	80,6
Sí, per motius de conciliació	193	14,6
Sí, per motius de discapacitat/malaltia	59	4,5
Sense resposta	4	0,3
Total	1320	100

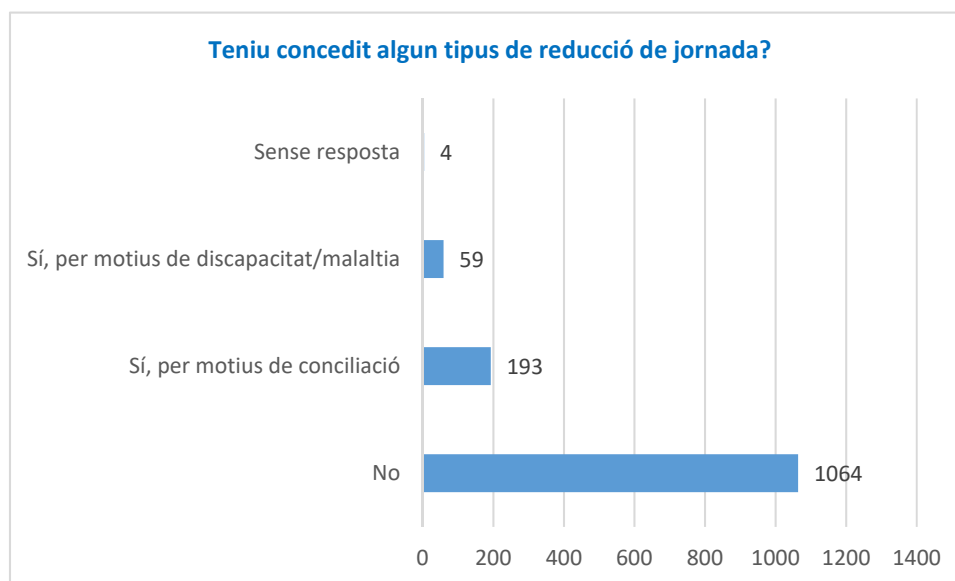


Figura 7. Distribució de la mostra en funció de la reducció de jornada

4. VALORACIÓ DEL TELETREBALL

4.1. Valoració de si el lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball

La mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada considera majoritàriament (78,2%) que el seu lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball. Tan sols un 16,1% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada considera que el seu lloc de treball no és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball.

Un 30,7% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada ha afegit comentaris addicionals sobre la valoració de si el seu lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball. Els comentaris addicionals aportats es presenten separatament per la seua extensió.

Taula 8. Valoració de si el lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball

Considerem que el vostre lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball?	N	%
Sí	1032	78,2
No	213	16,1
No sap/No contesta	75	5,7
Total	1320	100

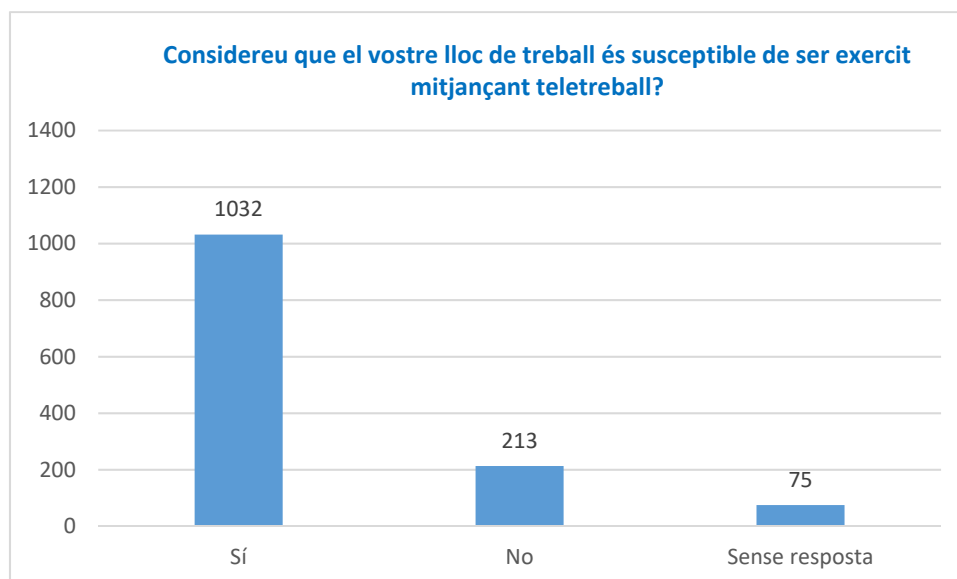


Figura 8. Valoració de si el lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball

Taula 9. Comentaris sobre valoració de si el lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho aci	N	%
Comentaris afegits	405	30,7
Sense resposta	915	69,3
Total	1320	100

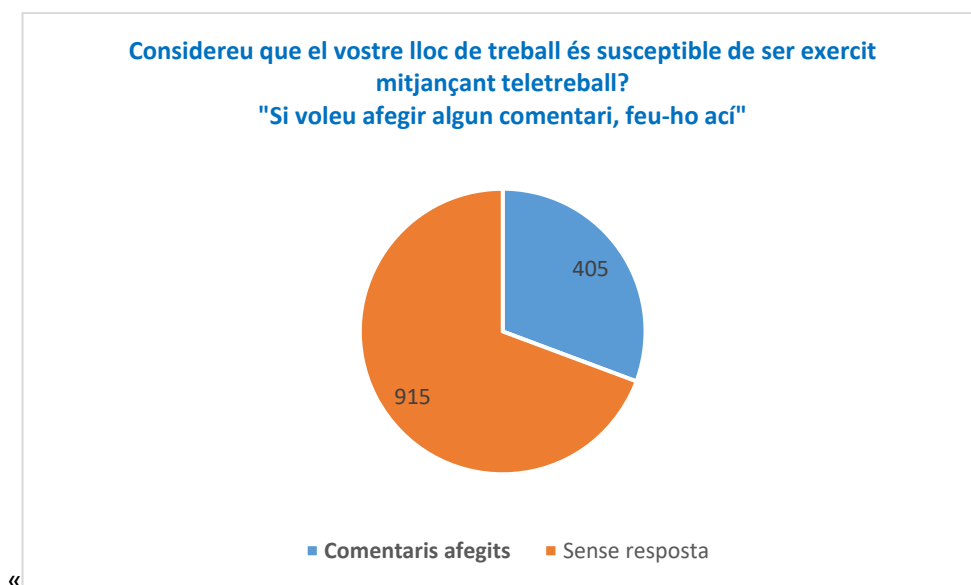


Figura 9. Comentaris sobre valoració de si el lloc de treball és susceptible de ser exercit mitjançant teletreball

4.2. Intencionalitat de sol·licitar teletreball

Una mica més de la meitat de la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada (54,5%) manifesta la intenció de sol·licitar teletreball. Menys d'un terç (30,6%) manifesta no tenir intenció de sol·licitar teletreball.

Un 18,6% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada ha afegit comentaris addicionals sobre la seua intenció de sol·licitar teletreball. Els comentaris addicionals aportats es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 10. Intencionalitat de sol·licitar teletreball

Teniu intenció de sol·licitar teletreball?	N	%
Sí	720	54,5
No	404	30,6
No sap/No contesta	196	14,9
Total	1320	100

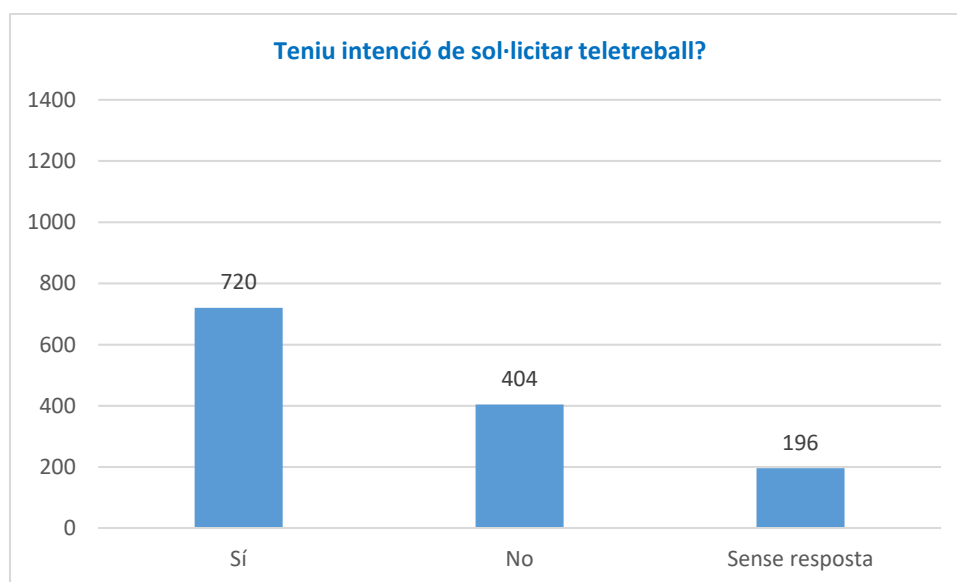


Figura 10. Intencionalitat de sol·licitar teletreball

Taula 11. Comentaris sobre intencionalitat de sol·licitar teletreball

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	245	18,6
Sense resposta	1075	81,4
Total	1320	100



Figura 11. Comentaris sobre intencionalitat de sol·licitar teletreball

4.3. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de teletreball

Quant a la valoració realitzada per la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada, sobre el millor còmput setmanal de jornades de teletreball, predomina considerar com a millor còmput setmanal de jornades de teletreball un màxim de dos dies per setmana (40,8%), seguit de la consideració que el millor còmput setmanal de jornades de teletreball seria un màxim de tres dies per setmana (32,4%).

Un 10,8% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada han indicat com a millor còmput setmanal de jornades de teletreball l'opció «Un altre».

Un 13,6% ha afegit comentaris addicionals sobre la valoració sol·licitada sobre el millor còmput setmanal de jornades de teletreball.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Un altre», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 12. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de teletreball

Quin considereu que seria el millor còmput setmanal de jornades de teletreball?	N	%
Com a màxim un dia per setmana	179	13,6
Com a màxim dos dies per setmana	538	40,8
Com a màxim tres dies per setmana	428	32,4
Un altre	143	10,8
Sense resposta	32	2,4
Total	1320	100

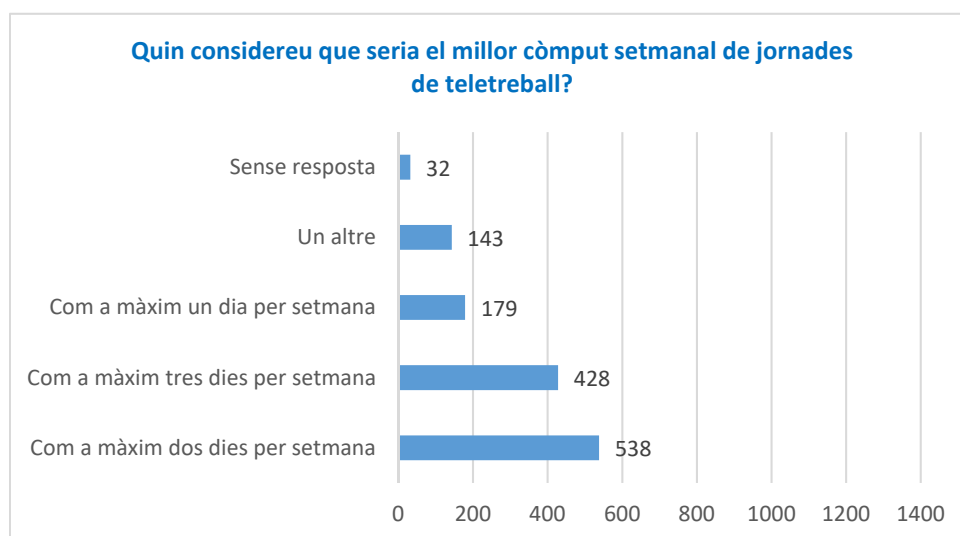


Figura 12. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de teletreball

Taula 13. Comentaris sobre millor còmput setmanal de jornades de teletreball

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho aci	N	%
Comentaris afegits	180	13,6
Sense resposta	1140	86,4
Total	1320	100

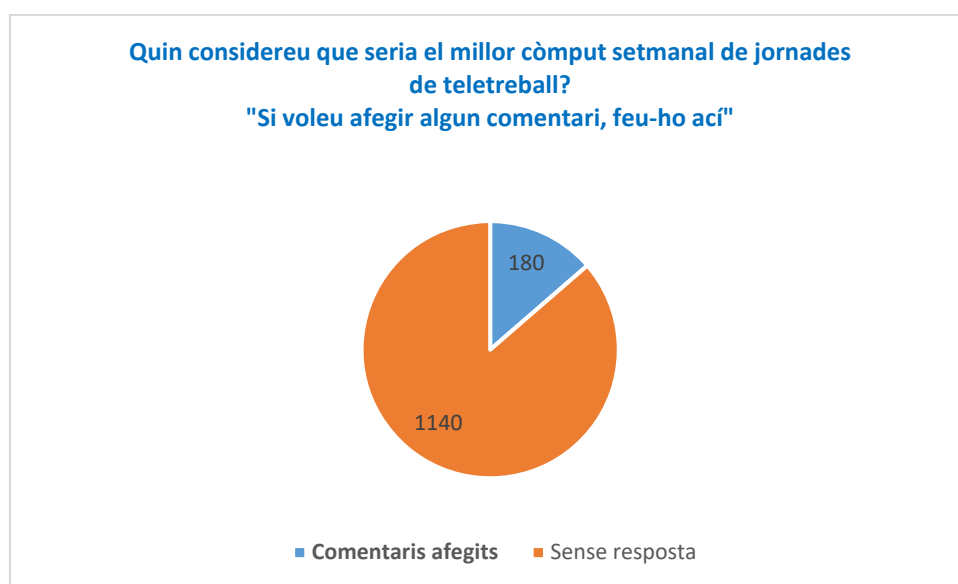


Figura 13. Comentaris sobre millor còmput setmanal de jornades de teletreball

4.4. Valoració del percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis d'una manera presencial

Una mica menys d'un terç de la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada (30,2%) considera que el 50% del personal de la seua unitat administrativa hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial. Un 12,2% de la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada considera que el 33% del personal de la seua unitat administrativa hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial.

Només un 2,4% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada han assenyalat l'opció «Un altre» per indicar el percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial.

Un 11,7% ha afegit comentaris addicionals sobre la valoració sol·licitada del percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Un altre», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 14. Valoració del percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial

En la vostra unitat administrativa, quin considereu que seria el percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial?	N	%
0%	102	7,7
10%	94	7,1
20%	82	6,2
25%	82	6,1
33%	161	12,2
50%	398	30,2
66%	71	5,4
75%	109	8,3
80%	80	6,1
100%	81	6,1
Un altre	32	2,4
Sense resposta	28	2,1
Total	1320	100

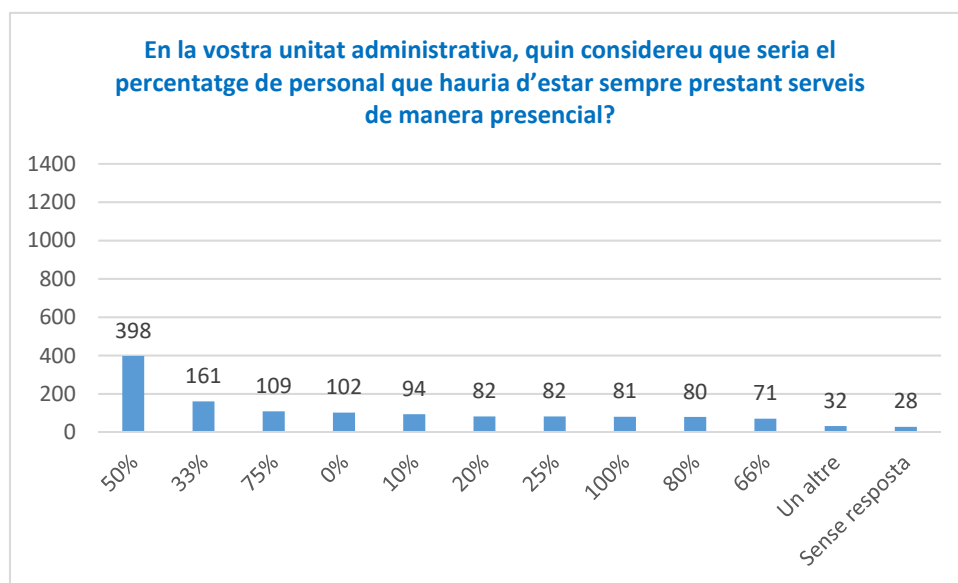


Figura 14. Valoració del percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial

Taula 15. Comentaris sobre percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho aci	N	%
Comentaris afegits	155	11,7
Sense resposta	1165	88,3
Total	1320	100

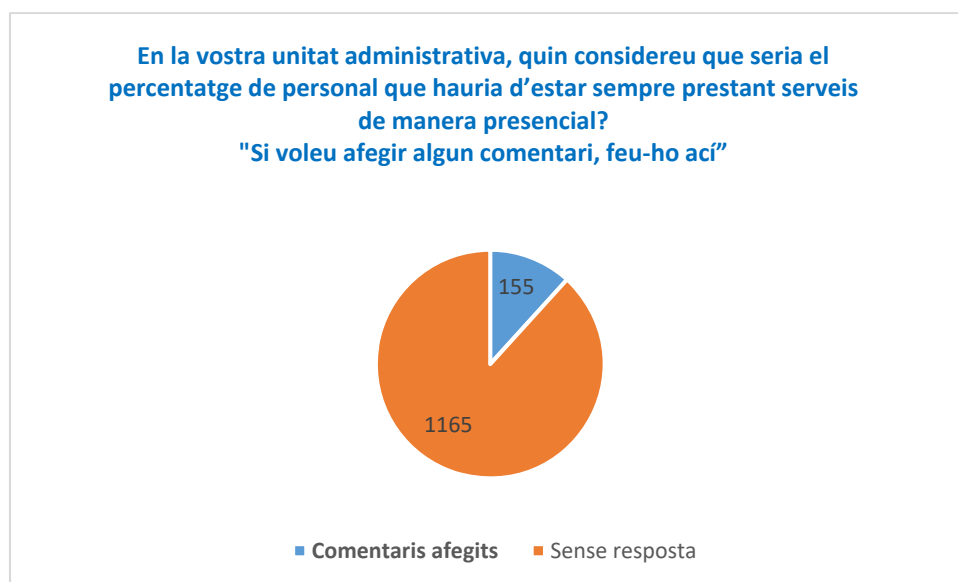


Figura 15. Comentaris sobre percentatge de personal que hauria d'estar sempre prestant serveis de manera presencial

4.5. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en el qual tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat

Quant a la valoració realitzada per la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada, sobre el millor còmput setmanal de jornades de teletreball presencial en què tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat, una quarta part (25%) considera que dos dies per setmana és el millor còmput setmanal de jornades de teletreball presencial en què tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat. Vora una cinquena part (20,3%) considera que tres dies per setmana és el millor còmput setmanal de jornades de teletreball presencial en què tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat. Vora una altra cinquena part (22,6%) considera que un dia per setmana és el millor còmput setmanal de jornades de teletreball presencial en què tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat.

Només un 2,5% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada han assenyalat l'opció «Un altre» per indicar la seua valoració sobre el millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en què tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat.

Un 9,7% ha afegit comentaris addicionals sobre la valoració sol·licitada del millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en què tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Un altre», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 16. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en què tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat

En la vostra unitat administrativa, quin considereu que seria el millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en el qual tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat?	N	%
Cap dia per setmana	201	15,2
Un dia per setmana	298	22,6
Dos dies per setmana	330	25
Tres dies per setmana	268	20,3
Quatre dies per setmana	74	5,6
Cinc dies per setmana	84	6,4
Un altre	33	2,5
Sense resposta	32	2,4
Total	1320	100

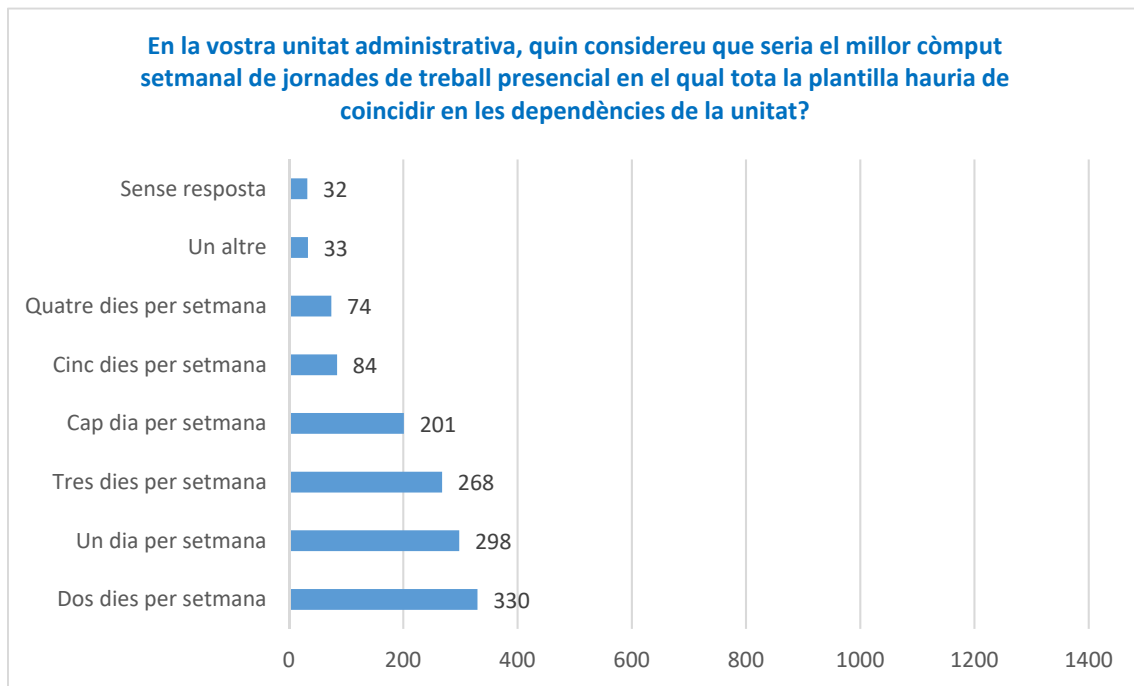


Figura 16. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en el qual tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat

Taula 17. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en el qual tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	128	9,7
Sense resposta	1192	90,3
Total	1320	100

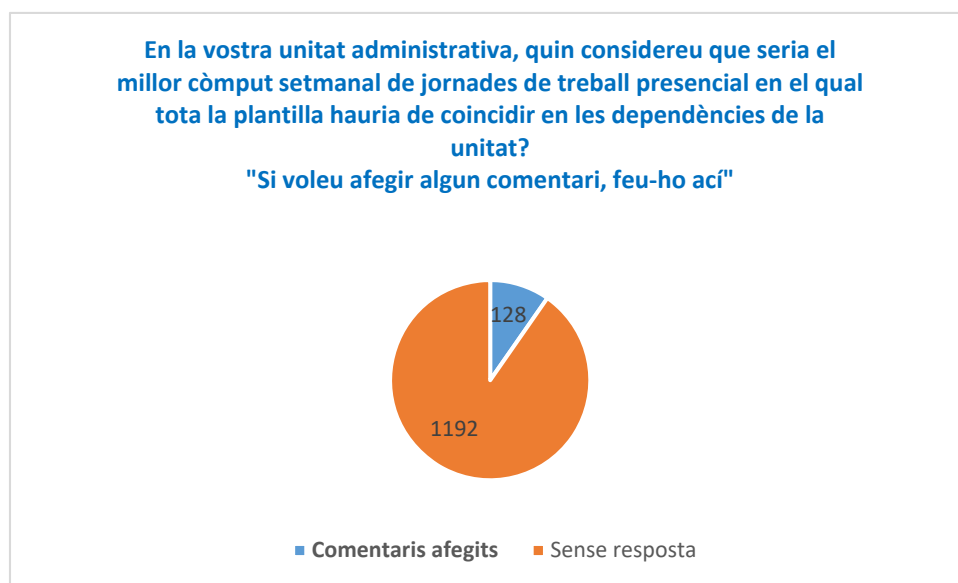


Figura 17. Valoració del millor còmput setmanal de jornades de treball presencial en el qual tota la plantilla hauria de coincidir en les dependències de la unitat

4.6. Valoració del període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat

Una mica més d'una cinquena part (27,9%) de la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada considera que en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball s'hauria d'establir com a mínim un període del 75% per estar disponible i localitzat. Un percentatge similar de treballadors i treballadores (27,5%) considera que el període hauria de ser del 100% de la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball. Una mica més d'una cinquena part (22,7%) considera que en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball s'hauria d'establir com a mínim un període del 50% per estar disponible i localitzat.

Només un 3,5% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada ha assenyalat l'opció «Un altre» per indicar la seua valoració sobre el període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat.

Un 8% ha afegit comentaris addicionals sobre la valoració sol·licitada del període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Un altre», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 18. Valoració del període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat

Quin considereu que seria el període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat?	N	%
33%	199	15,1
50%	299	22,7
75%	368	27,9
100%	363	27,5
Un altre	46	3,5
Sense resposta	45	3,4
Total	1320	100

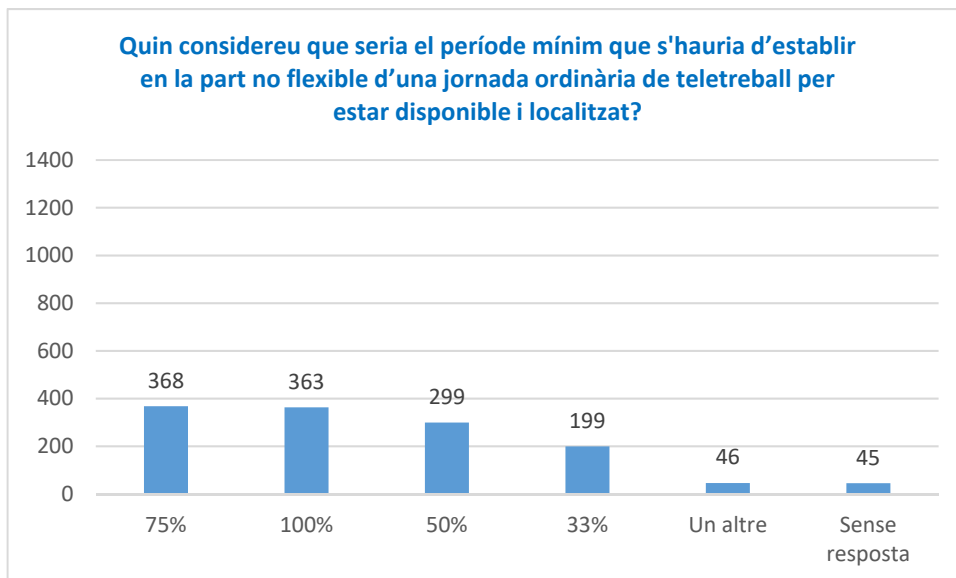


Figura 18. Valoració del període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat

Taula 19. Valoració del període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat

Si voleu afegir-hi algun comentari, feu-lo	N	%
Comentaris afegits	105	8
Sense resposta	1215	92
Total	1320	100

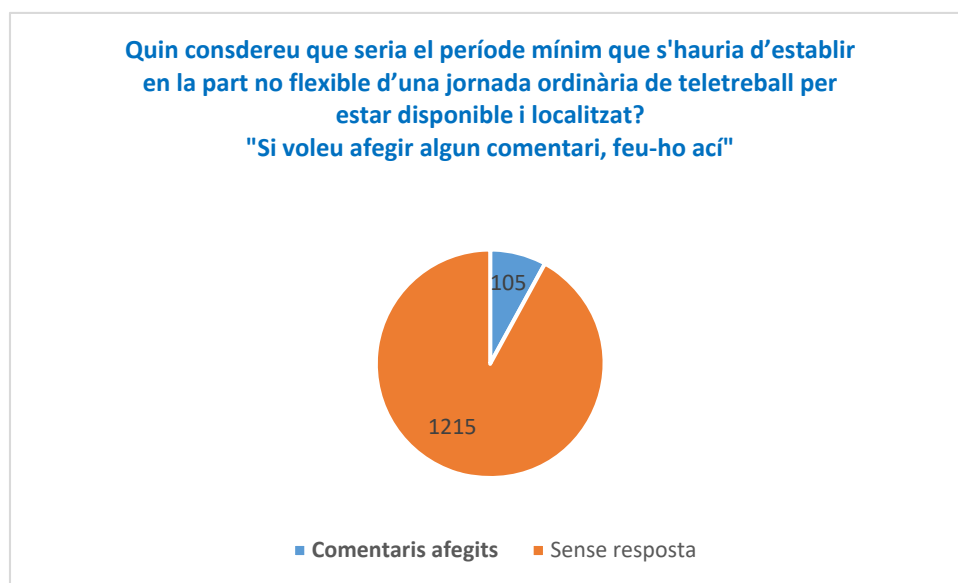


Figura 19. Valoració del període mínim que s'hauria d'establir en la part no flexible d'una jornada ordinària de teletreball per estar disponible i localitzat

4.7. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar

Quant a la valoració realitzada per la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada sobre els principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar, les dades obtingudes no indiquen una clara preferència sobre quins haurien de ser els criteris principals que caldria valorar. Cap dels sis criteris plantejats ha sigut considerat rellevant per almenys un terç dels treballadors i treballadores del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada.

Els resultats obtinguts en els criteris valorats en primer lloc per rellevància (rànkning 1) indiquen que menys d'un terç (31,7%) considera que el primer criteri a valorar hauria de ser «Tenir al seu càrrec menors d'edat o persones amb una diversitat funcional o que requereixen una atenció especial». Una mica més d'una quarta part (26,5%) considera que el primer criteri a valorar hauria de ser «Malaltia llarga o crònica per la qual no siga possible realitzar la jornada laboral completa de manera presencial».

Els resultats obtinguts en els criteris valorats en segon lloc per rellevància (rànkning 2) indiquen que menys d'un terç (31,9%) considera que el segon criteri a valorar hauria de ser «Diversitat funcional que impedisca o dificulte la mobilitat i l'accés al lloc de treball». Una mica més d'una quarta part (27,3%) considera que el segon criteri a valorar hauria de ser «Malaltia llarga o crònica per la qual no siga possible realitzar la jornada laboral completa de manera presencial».

Els resultats obtinguts en els criteris valorats en tercer lloc per rellevància (rànkning 3) indiquen que un 28% considera que el tercer criteri a valorar hauria de ser «Tenir al seu càrrec menors d'edat o persones amb una diversitat funcional o que requereixen una atenció especial». Quasi una cinquena part (19,6%) considera que el tercer criteri a valorar hauria de ser «Diversitat funcional que impedisca o dificulte la mobilitat i l'accés al lloc de treball».

Els resultats obtinguts en els criteris valorats en quart lloc per rellevància (rànkning 4) indiquen que menys d'un terç (31,2%) considera que el quart criteri a valorar hauria de ser «Distància en quilòmetres des del domicili habitual de la persona treballadora fins allà on exerceix les seues funcions». Un 12,6% considera que el quart criteri a valorar hauria de ser «Antiguitat en l'administració».

Els resultats obtinguts en els criteris valorats en cinquè lloc per rellevància (rànkning 5), indiquen que un 28% considera que el cinquè criteri a valorar hauria de ser «Antiguitat en l'administració». Un 14,7% considera que el cinquè criteri a valorar hauria de ser «Distància en quilòmetres des del domicili habitual de la persona treballadora fins allà on exerceix les seues funcions».

Finalment, els resultats obtinguts en els criteris valorats en sisè lloc per rellevància (rànkning 6) indiquen que un 13,7% ha indicat «Un altre» com a sisè criteri a valorar. Un 4,5% considera que el sisè criteri a valorar hauria de ser «Antiguitat en l'administració».

Destaca també el percentatge de treballadores i treballadors que han indicat l'opció «Un altre» criteri en les valoracions, i el percentatge de treballadors i treballadores que no han indicat els sis criteris en la

classificació sol·licitada. En aquest sentit, un 13,7% de treballadores i treballadors han indicat «Un altre» en criteris que haurien de ser valorats en sisè lloc per rellevància (rànkning 6). També destaca l'augment progressiu en el percentatge de treballadores i treballadors que no selecciona algun criteri en la classificació, i arriba a ser del 79,6% en relació amb el criteri que s'hauria de valorar en sisè lloc (rànkning 6).

Un 12,4% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada ha especificat «Un altre» criteri que al seu parer s'hauria de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Un 6,5% ha afegit comentaris addicionals sobre la valoració sol·licitada dels principals criteris que haurien de valorar-se quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han especificat «Un altre» criteri, així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 20. Valoració dels principals criteris que haurien de valorar-se quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en primer lloc per rellevància (rànkuing 1)

Quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar, quins considereu que serien els principals criteris que haurien de valorar-se?	N	%
Tenir al seu càrrec menors d'edat o persones amb una diversitat funcional o que requereixen una atenció especial	418	31,7
Diversitat funcional que impedisca o dificulte la mobilitat i l'accés al lloc de treball	253	19,2
Antiguitat en l'administració	76	5,8
Distància en quilòmetres des del domicili habitual de la persona treballadora fins allà on exerceix les seues funcions	58	4,4
Malaltia llarga o crònica per la qual no siga possible realitzar la jornada laboral completa de manera presencial	350	26,5
Un altre	73	5,5
Sense resposta	92	7
Total	1320	100

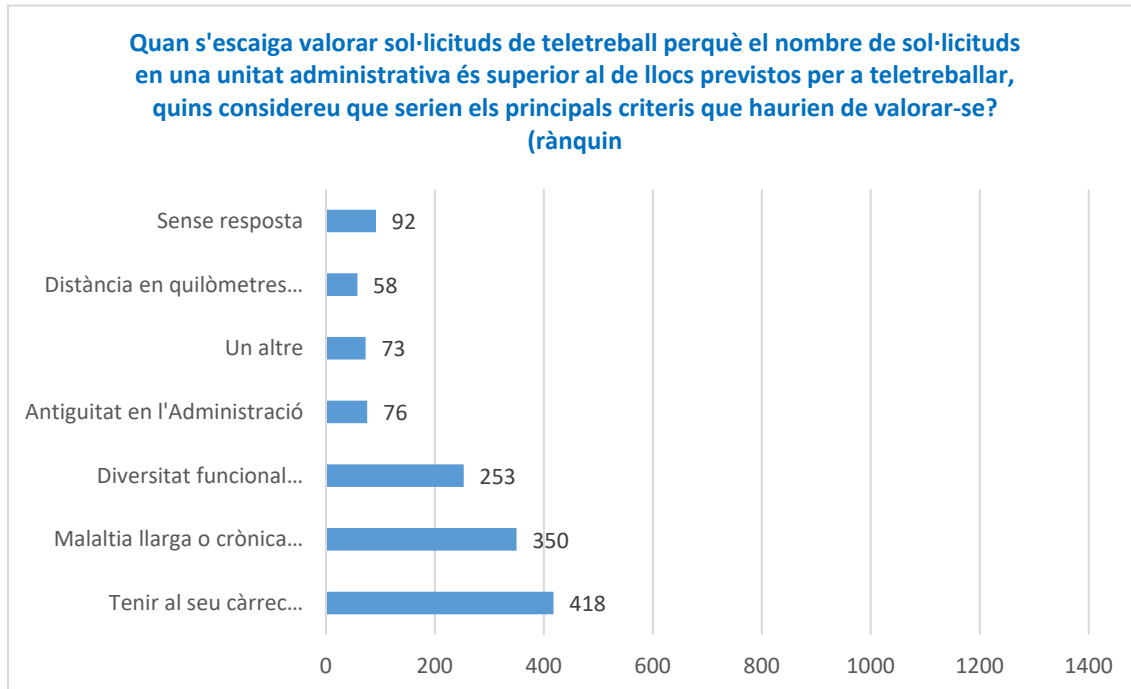


Figura 20. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar. Criteris valorats en primer lloc per rellevància (rànkuing 1)

Taula 21. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en segon lloc per rellevància (rànkung 2)

Quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar, quins considereu que serien els principals criteris que haurien de valorar-se?	N	%
Tenir al seu càrrec menors d'edat o persones amb una diversitat funcional o que requerisquen una atenció especial	211	16
Diversitat funcional que impedisca o dificulte la mobilitat i l'accés al lloc de treball	421	31,9
Antiguitat en l'administració	38	2,9
Distància en quilòmetres des del domicili habitual de la persona treballadora fins allà on exerceix les seues funcions	79	6
Malaltia llarga o crònica per la qual no siga possible realitzar la jornada laboral completa de manera presencial	361	27,3
Un altre	19	1,4
Sense resposta	191	14,5
Total	1320	100

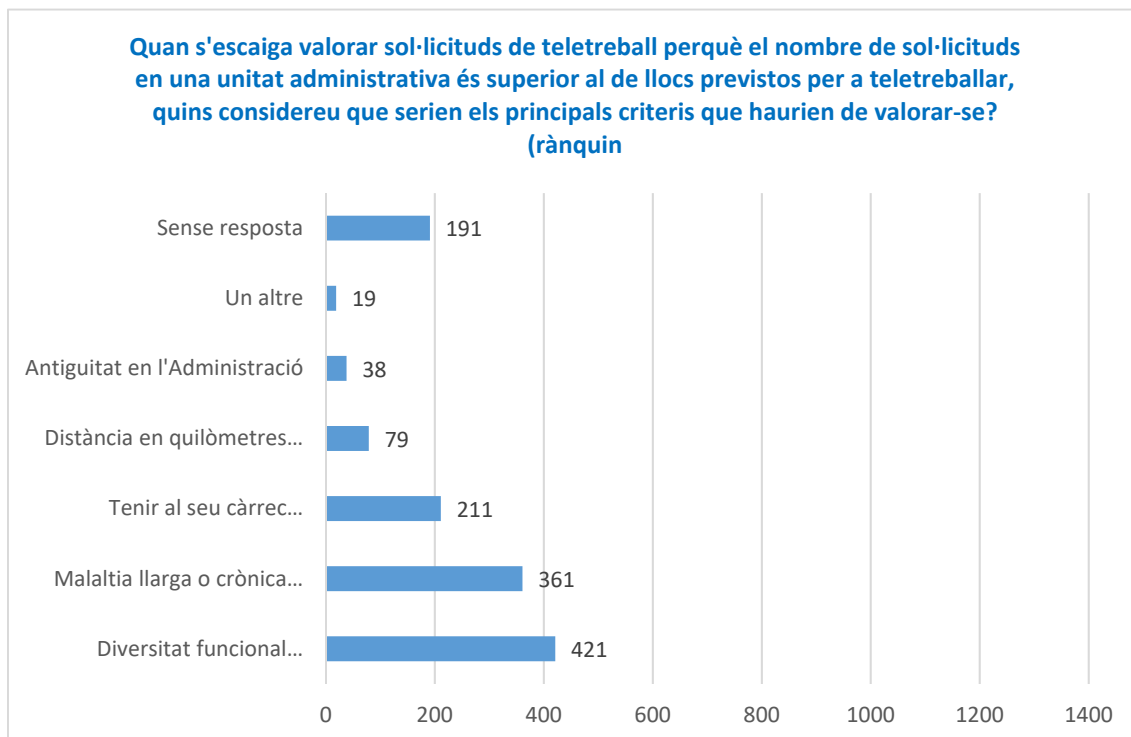


Figura 21. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en segon lloc per rellevància (rànkung 2)

Taula 22. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en tercer lloc per rellevància (rànkuing 3)

Quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar, quins considereu que serien els principals criteris que haurien de valorar-se?	N	%
Tenir al seu càrrec menors d'edat o persones amb una diversitat funcional o que requerisquen una atenció especial	369	28
Diversitat funcional que impedisca o dificulte la mobilitat i l'accés al lloc de treball	246	18,6
Antiguitat en l'administració	35	2,7
Distància en quilòmetres des del domicili habitual de la persona treballadora fins allà on exerceix les seues funcions	110	8,3
Malaltia llarga o crònica per la qual no siga possible realitzar la jornada laboral completa de manera presencial	259	19,6
Un altre	14	1,1
Sense resposta	287	21,7
Total	1320	100

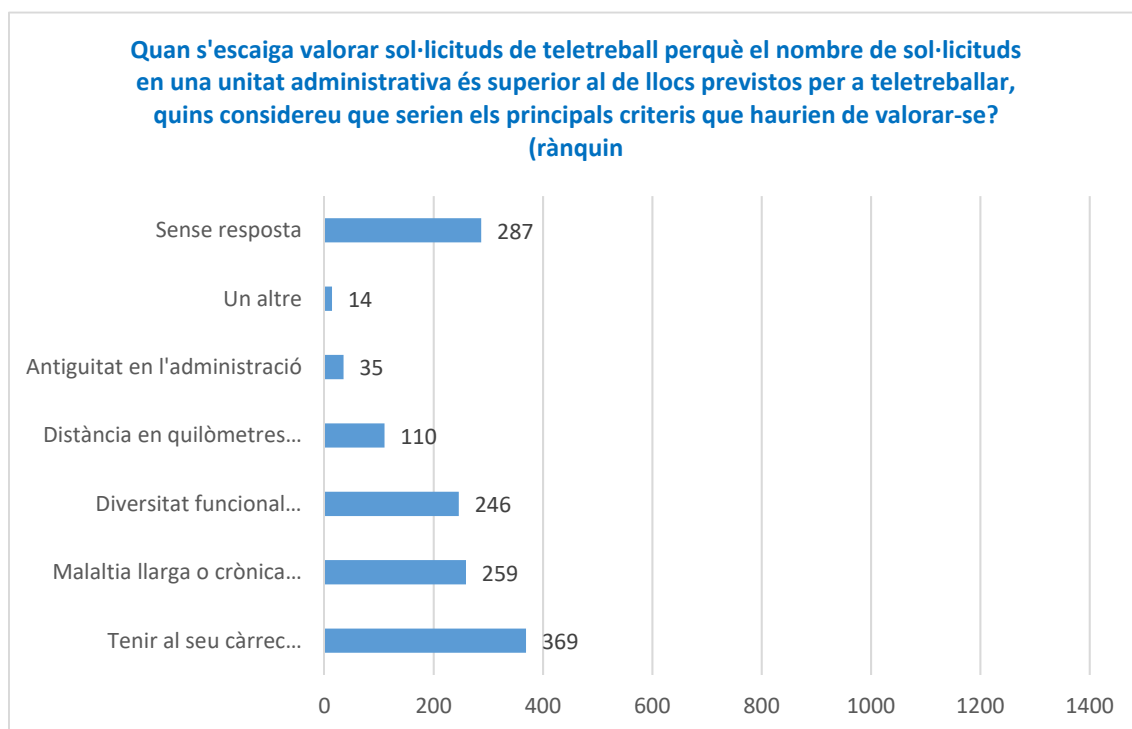


Figura 22. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en tercer lloc per rellevància (rànkuing 3)

Taula 23. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en quart lloc per rellevància (rànkning 4)

Quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar, quin considereu que serien els principals criteris que haurien de valorar-se?	N	%
Tenir al seu càrrec menors d'edat o persones amb una diversitat funcional o que requerisquen una atenció especial	75	5,7
Diversitat funcional que impedisca o dificulte la mobilitat i l'accés al lloc de treball	68	5,2
Antiguitat en l'administració	166	12,6
Distància en quilòmetres des del domicili habitual de la persona treballadora fins allà on exerceix les seues funcions	412	31,2
Malaltia llarga o crònica per la qual no siga possible realitzar la jornada laboral completa de manera presencial	75	5,7
Un altre	35	2,7
Sense resposta	489	37
Total	1320	100

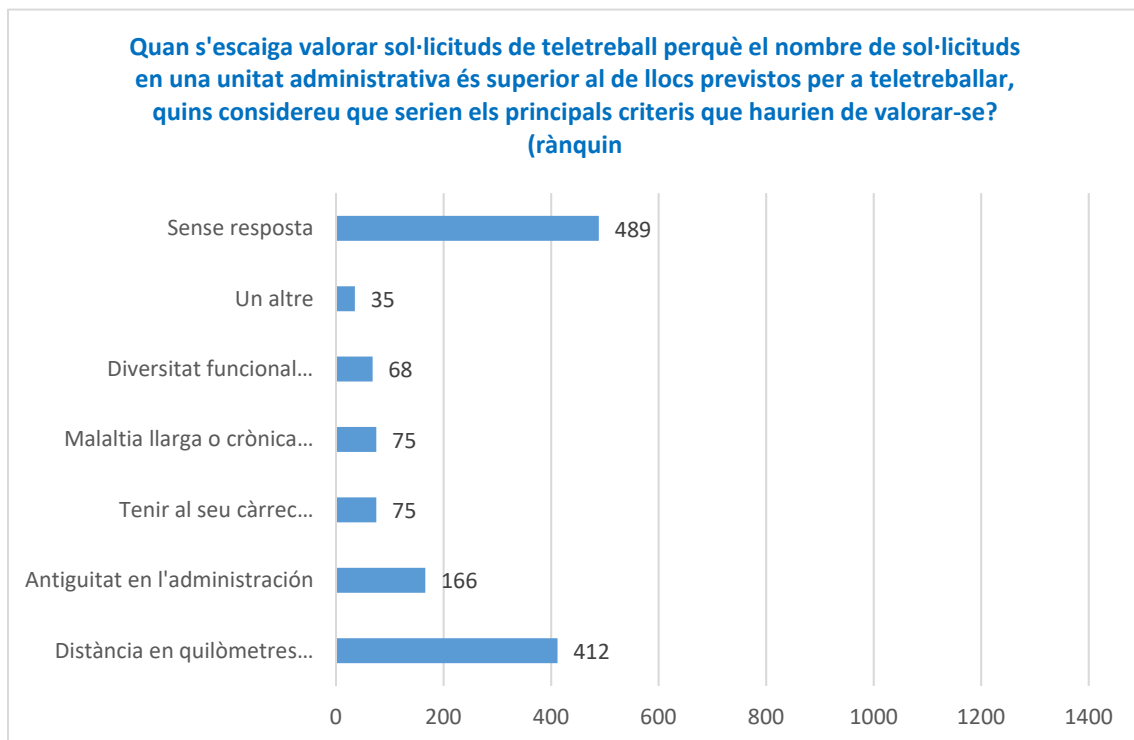


Figura 23. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en quart lloc per rellevància (rànkning 4)

Taula 24. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar. Criteris valorats en cinquè lloc per rellevància (rànquing 5)

Quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar, quins considereu que serien els principals criteris que haurien de valorar-se?	N	%
Tenir al seu càrrec menors d'edat o persones amb una diversitat funcional o que requerisquen una atenció especial	22	1,7
Diversitat funcional que impedisca o dificulte la mobilitat i l'accés al lloc de treball	18	1,4
Antiguitat en l'administració	377	28,6
Distància en quilòmetres des del domicili habitual de la persona treballadora fins allà on exerceix les seues funcions	194	14,7
Malaltia llarga o crònica per la qual no siga possible realitzar la jornada laboral completa de manera presencial	14	1,1
Un altre	43	3,3
Sense resposta	652	49
Total	1320	100

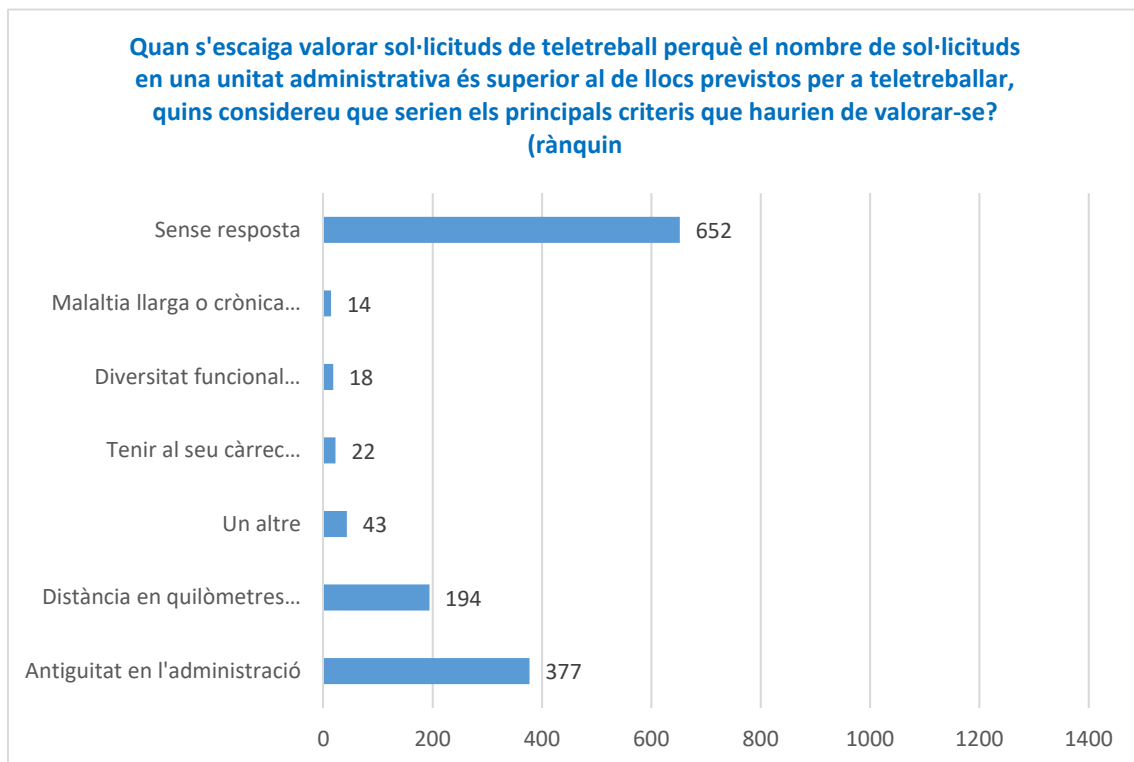


Figura 24. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar. Criteris valorats en cinquè lloc per rellevància (rànquing 5)

Taula 25. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en sisè lloc per rellevància (rànkuing 6)

Quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar, quins considereu que serien els principals criteris que haurien de valorar-se?	N	%
Tenir al seu càrrec menors d'edat o persones amb una diversitat funcional o que requerisquen una atenció especial	3	0,2
Diversitat funcional que impedisca o dificulte la mobilitat i l'accés al lloc de treball	3	0,2
Antiguitat en l'administració	59	4,5
Distància en quilòmetres des del domicili habitual de la persona treballadora fins allà on exerceix les seues funcions	20	1,5
Malaltia llarga o crònica per la qual no siga possible realitzar la jornada laboral completa de manera presencial	3	0,2
Un altre	181	13,7
Sense resposta	1051	79,6
Total	1320	100

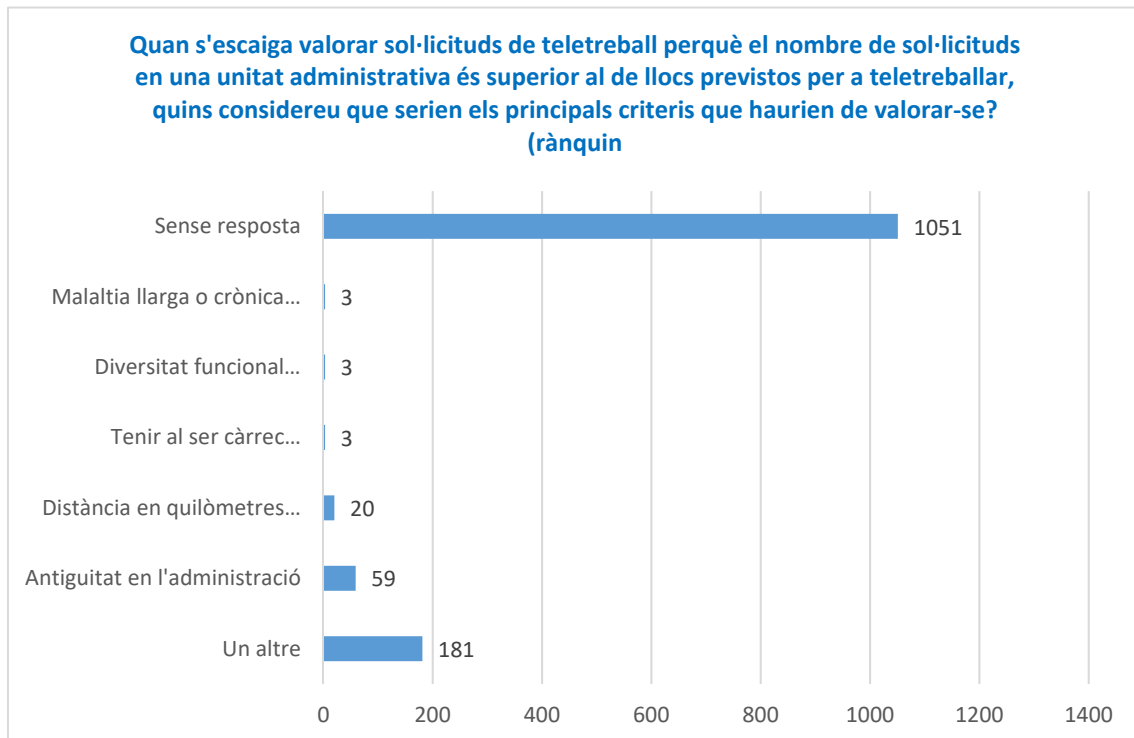


Figura 25. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Criteris valorats en sisè lloc per rellevància (rànkuing 6)

Taula 26. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Especifiqueu l'altre criteri que considereu que hauria de valorar-se.

Especifiqueu l'altre criteri que considera que hauria de valorar-se	N	%
Un altre	164	12,4
Sense resposta	1156	87,6
Total	1320	100

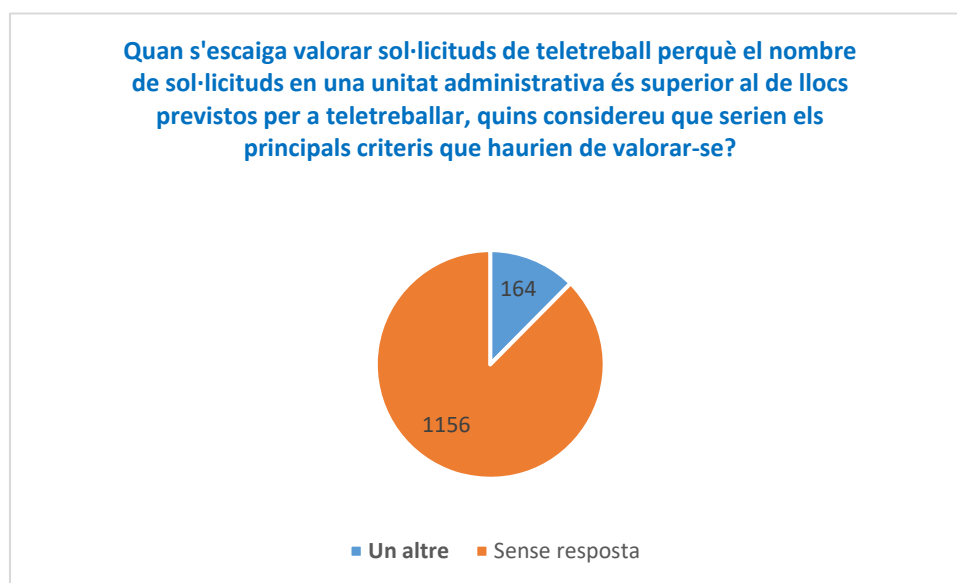


Figura 26. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar. Especifiqueu l'altre criteri que considereu que hauria de valorar-se.

Taula 27. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	86	6,5
Sense resposta	1234	93,5
Total	1320	100

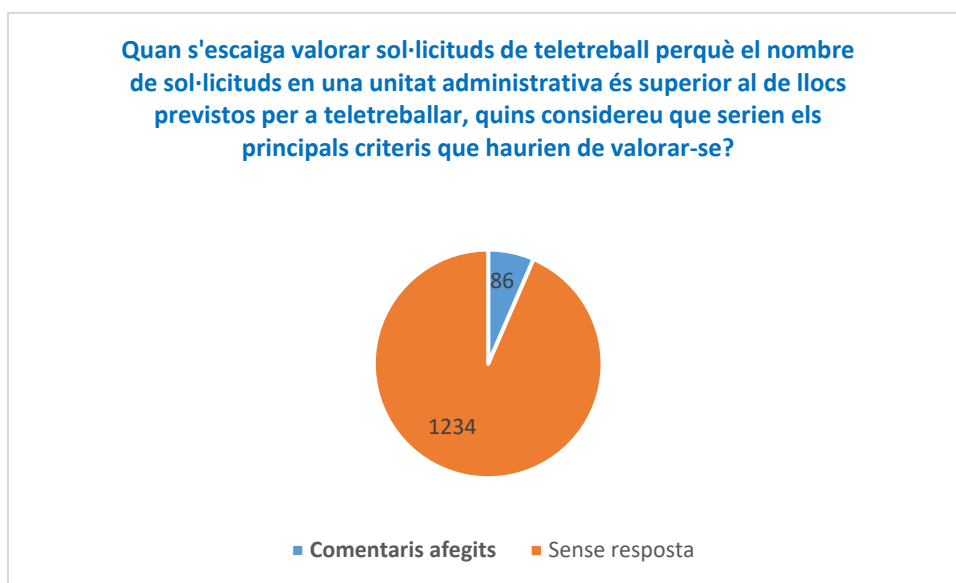


Figura 27. Valoració dels principals criteris que s'haurien de valorar quan s'escaiga valorar sol·licituds de teletreball perquè el nombre de sol·licituds en una unitat administrativa és superior al de llocs previstos per a teletreballar.

4.8. Mitjans disponibles per a teletreballar

La mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada manifesta disposar de mitjans per a teletreballar. Les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València manifesten majoritàriament disposar de connexió a internet (94,2%) i ordinador personal (84,6). Tres cinquenes parts manifesta disposar de taula de treball (75,5%) i un percentatge similar manifesta disposar de telèfon (72,2%). Els mitjans de què es disposen en menor mesura són una cadira de treball (61,5%) i impressora (41,9%).

Només un 7,5% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada han assenyalat l'opció «Uns altres» per indicar que disposen d'altres mitjans per a teletreballar.

Un 11,4% ha afegit comentaris addicionals sobre els mitjans de què disposa per a teletreballar.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Uns altres», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 28. Mitjans disponibles per a teletreballar: Connexió a internet

De quins mitjans disposeu per a teletreballar? Connexió a internet	N	%
Sí	1252	94,2
No	68	5,2
Total	1320	100

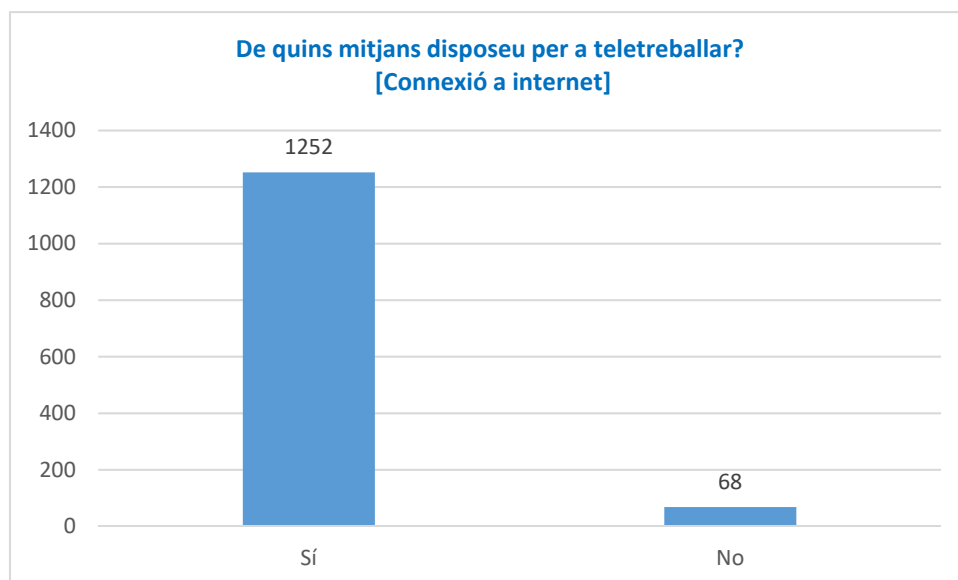


Figura 28. Mitjans disponibles per a teletreballar: Connexió a internet

Taula 29. Mitjans disponibles per a teletreballar: Impressora

De quins mitjans disposeu per a teletreballar? Impressora	N	%
Sí	553	41,9
No	767	58,1
Total	1320	100

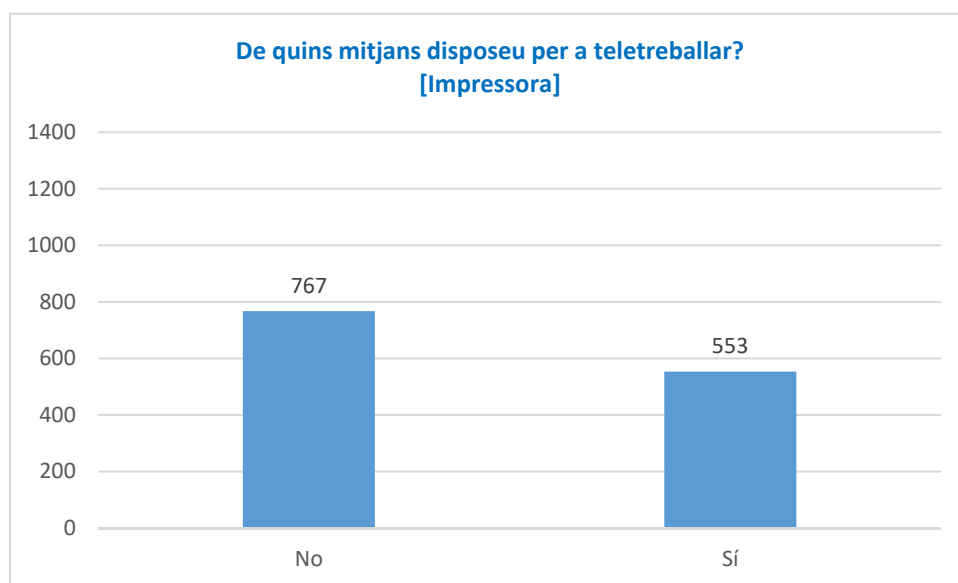


Figura 29. Mitjans disponibles per a teletreballar: Impressora

Taula 30. Mitjans disponibles per a teletreballar: Taula de treball

De quins mitjans disposeu per a teletreballar? Taula de treball	N	%
Sí	997	75,5
No	323	24,5
Total	1320	100

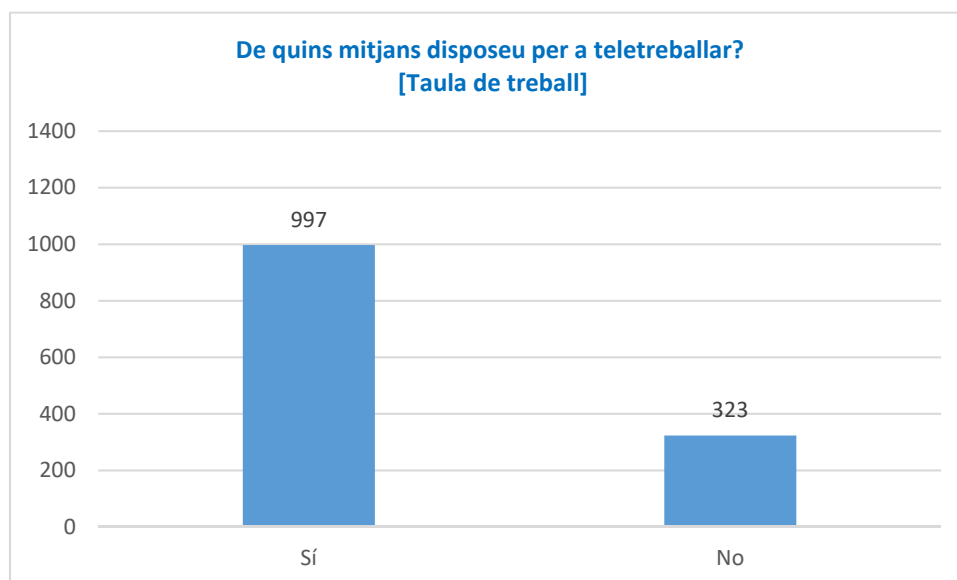


Figura 30. Mitjans disponibles per a teletreballar: Taula de treball

Taula 31. Mitjans disponibles per a teletreballar: Ordinador personal

De quins mitjans disposeu per a teletreballar? Ordinador personal	N	%
Si	1117	84,6
No	203	15,4
Total	1320	100

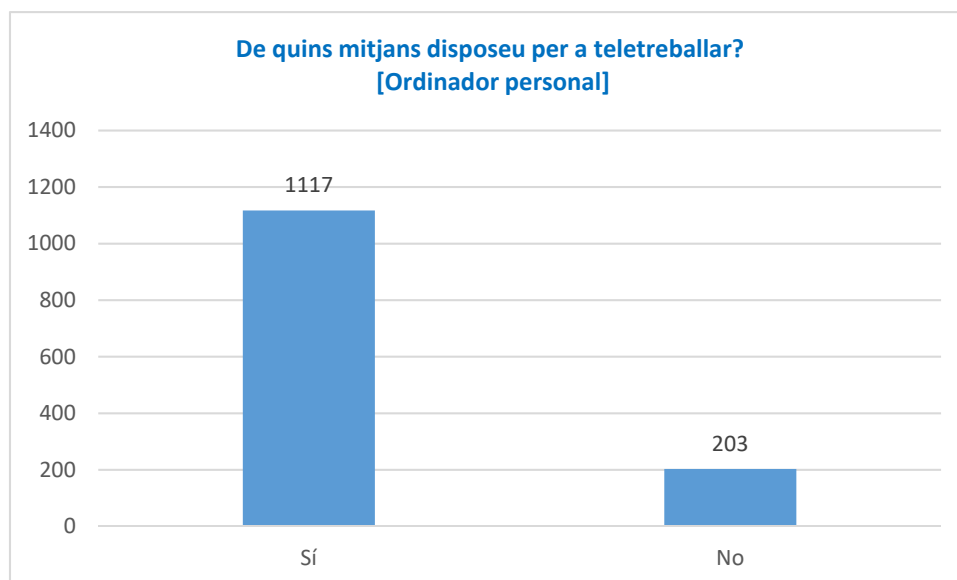


Figura 31. Mitjans disponibles per a teletreballar: Ordinador personal

Taula 32. Mitjans disponibles per a teletreballar: Cadira de treball

De quins mitjans disposa per a teletreballar? Cadira de treball	N	%
Sí	812	61,5
No	508	38,5
Total	1320	100

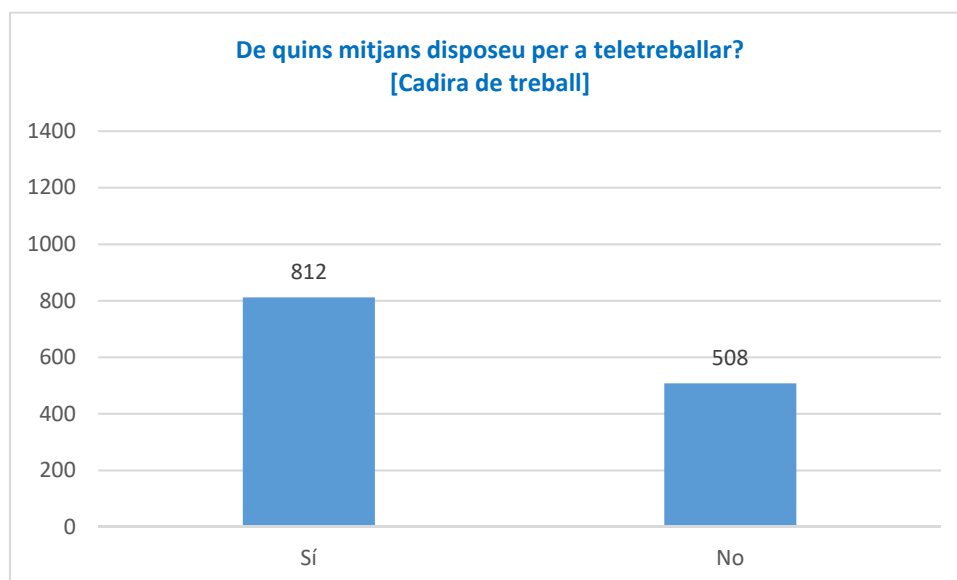


Figura 32. Mitjans disponibles per a teletreballar: Cadira de treball

Taula 33. Mitjans disponibles per a teletreballar: Telèfon

De quins mitjans disposeu per a teletreballar? Telèfon	N	%
Sí	953	72,2
No	367	27,8
Total	1320	100

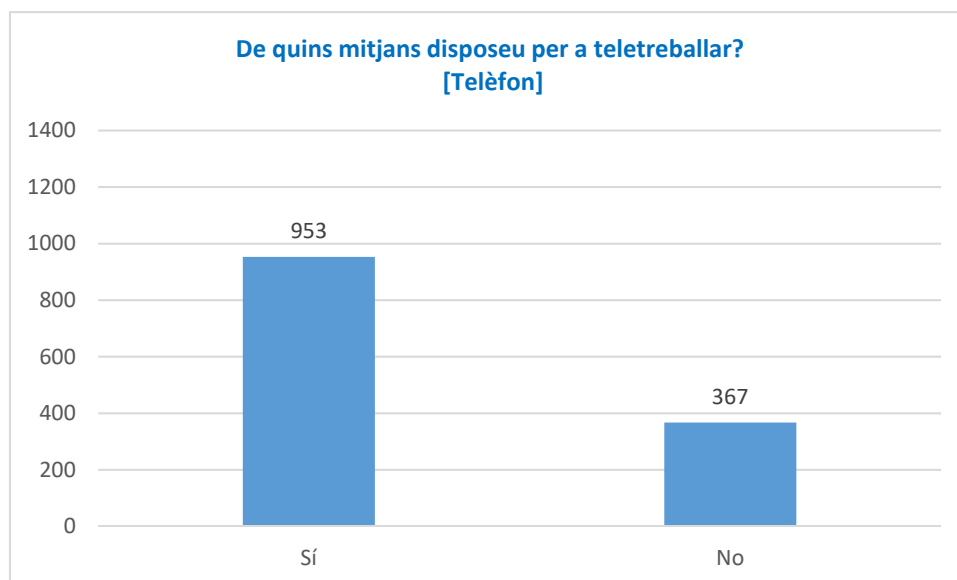


Figura 33. Mitjans disponibles per a teletreballar: Telèfon

Taula 34. Mitjans disponibles per a teletreballar: Altres

De quins mitjans disposeu per a teletreballar? Altres	N	%
Altres	99	7,5
Sense resposta	1221	92,5
Total	1320	100

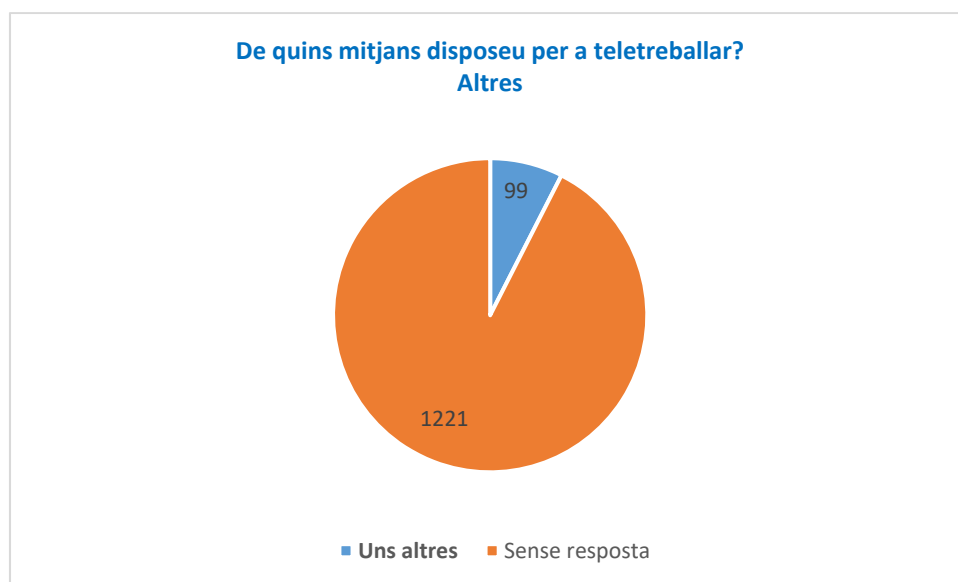


Figura 34. Mitjans disponibles per a teletreballar: Altres

Taula 35. Mitjans disponibles per a teletreballar

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho aci	N	%
Comentaris afegits	150	11,4
Sense resposta	1170	88,6
Total	1320	100

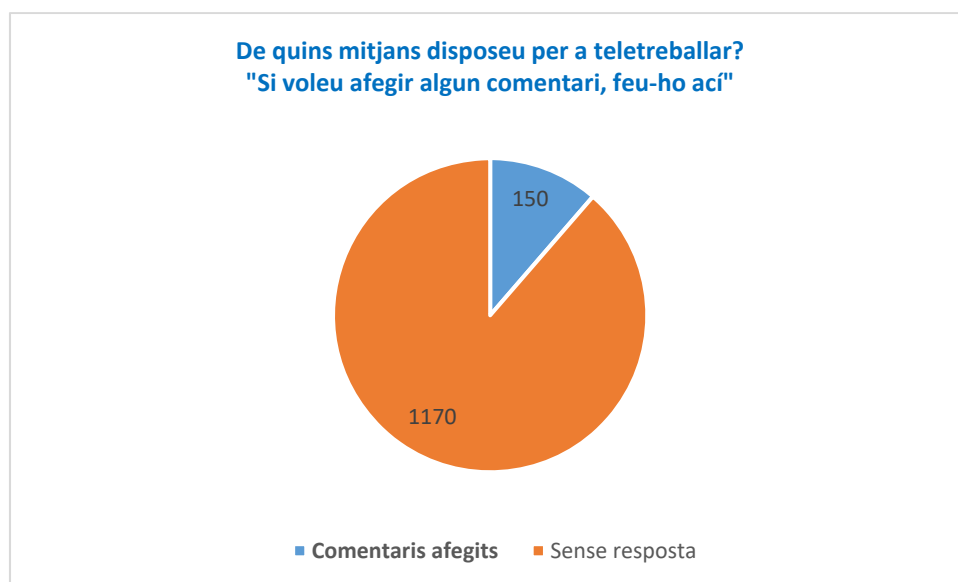


Figura 35. Mitjans disponibles per a teletreballar

4.9. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar

La mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada també considera que haurien de ser proporcionats mitjans per a teletreballar. Els mitjans per a teletreballar que un major percentatge de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València considera que haurien de ser proporcionats són les aplicacions informàtiques (60%) i les eines de ciberseguretat (54,5%).

Un 39,8% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València considera que per a teletreballar haurien de proporcionar-los un ordinador personal. Un 30,4% considera que haurien de proporcionar-los una impressora. Un 29,5% considera que haurien de proporcionar-los un telèfon. Un 28,3% considera que haurien de proporcionar-los una cadira de treball. Un 25,9% considera que haurien de proporcionar-los una pantalla d'ordinador. Un 25,4% considera que haurien de proporcionar-los connexió a internet. Un 22,4% considera que haurien de proporcionar-los un ratolí d'ordinador i un 19,6% considera que haurien de proporcionar-los un teclat d'ordinador. Finalment, un 9,1% considera que per a teletreballar haurien de proporcionar-los una taula de treball.

Només un 4,3% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada han assenyalat l'opció «Uns altres» per indicar que consideren que per a teletreballar haurien de proporcionar-los altres mitjans dels considerats.

Un 9,7% han afegit comentaris addicionals sobre els mitjans que haurien de ser-los proporcionats per a teletreballar.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Uns altres», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 36. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Aplicacions informàtiques

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Aplicacions informàtiques	N	%
Sí	792	60
No	528	40
Total	1320	100

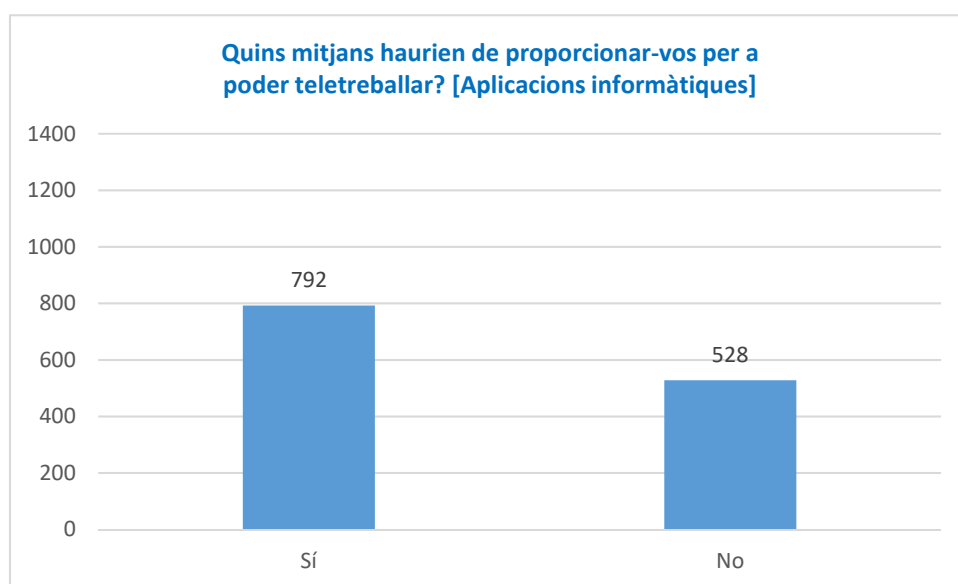


Figura 36. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Aplicacions informàtiques

Taula 37. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Connexió a internet

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Connexió a internet	N	%
Sí	335	25,4
No	985	74,6
Total	1320	100

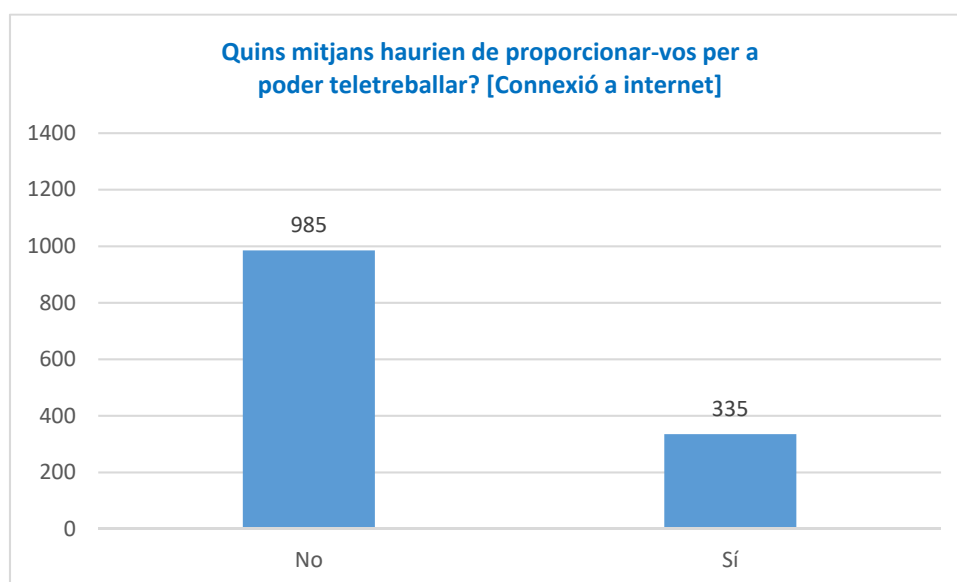


Figura 37. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Connexió a internet

Taula 38. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Eines de ciberseguretat

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Eines de ciberseguretat	N	%
Sí	720	54,5
No	600	45,5
Total	1320	100

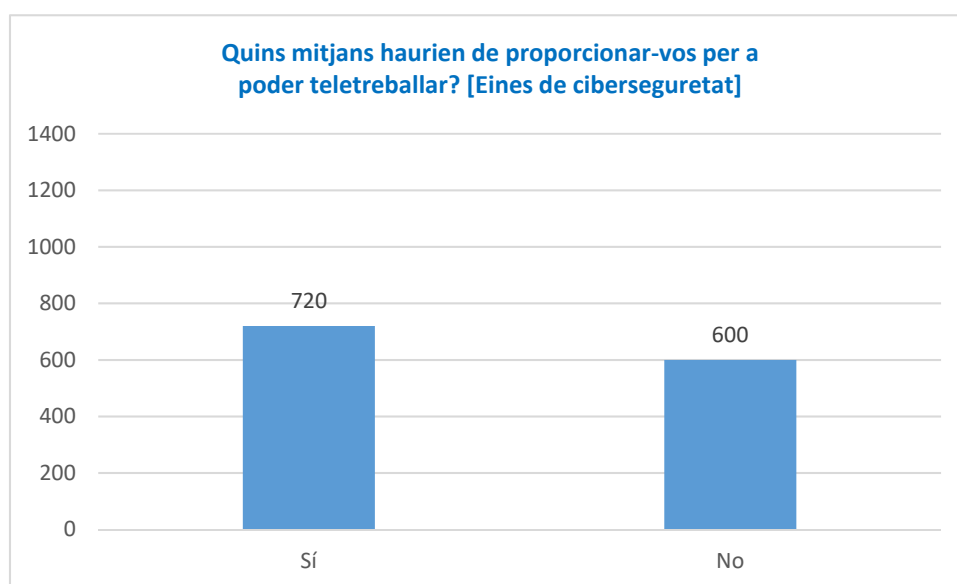


Figura 38. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Eines de ciberseguretat

Taula 39. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Impressora

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Impressora	N	%
Sí	401	30,4
No	919	69,6
Total	1320	100

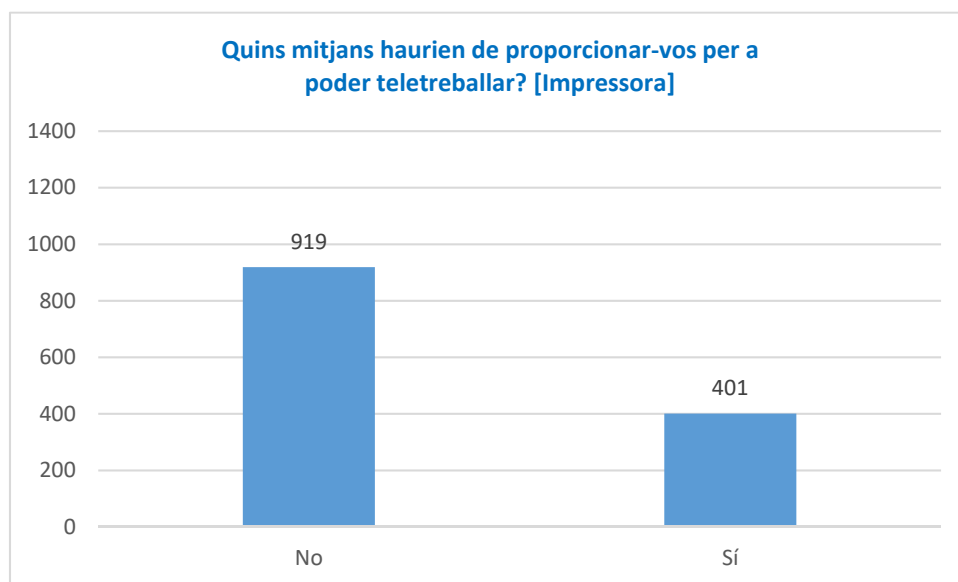


Figura 39. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Impressora

Taula 40. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Taula de treball

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Taula de treball	N	%
Sí	120	9,1
No	1200	90,9
Total	1320	100

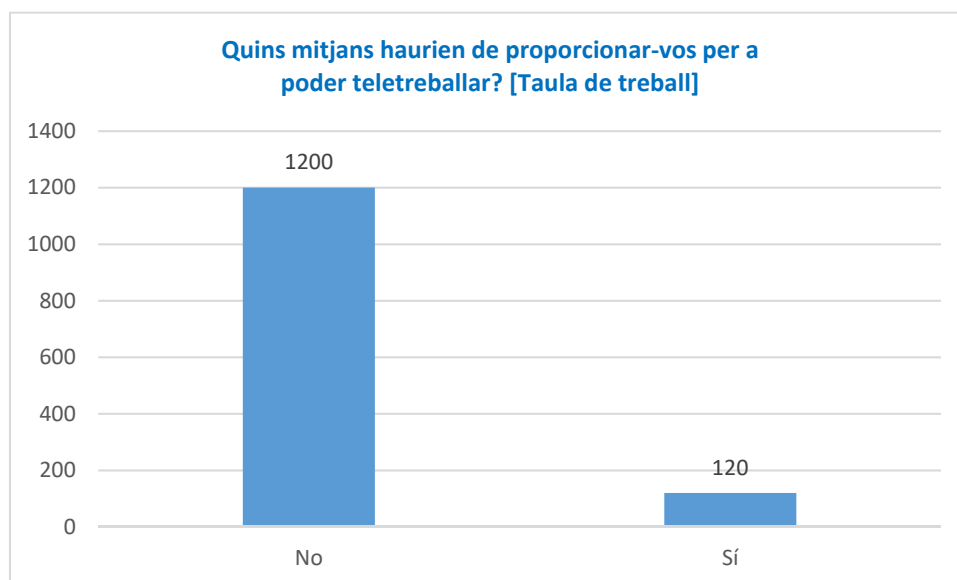


Figura 40. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Taula de treball

Taula 41. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Ordinador personal

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Ordinador personal	N	%
Sí	526	39,8
No	794	60,2
Total	1320	100

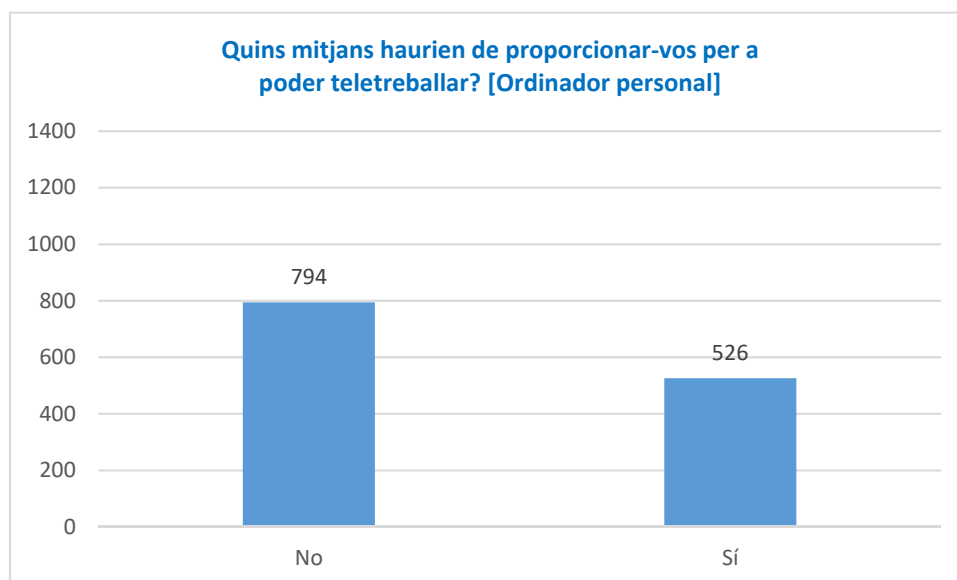


Figura 41. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Ordinador personal

Taula 42. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Pantalla d'ordinador

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Pantalla d'ordinador	N	%
Sí	342	25,9
No	978	74,1
Total	1320	100

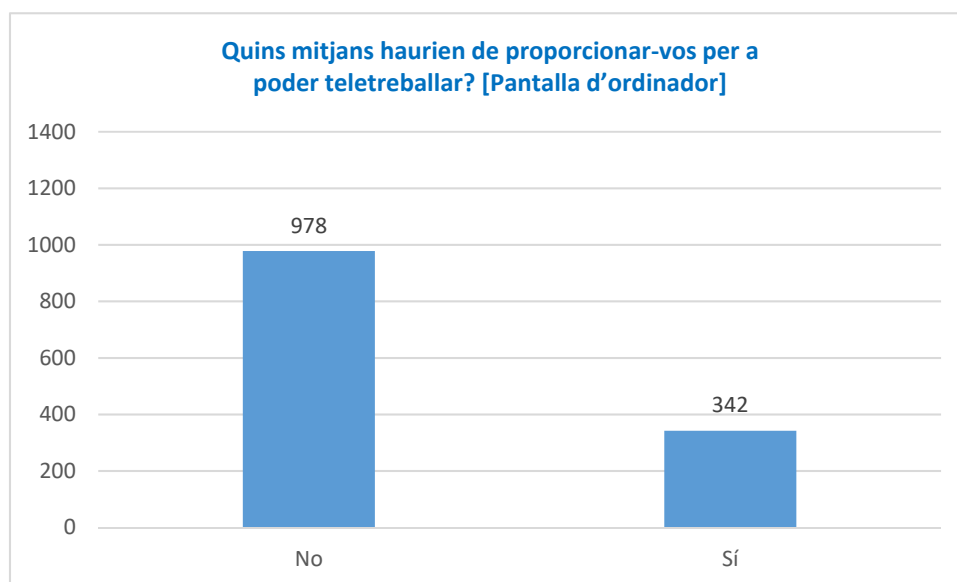


Figura 42. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Pantalla d'ordinador

Taula 43. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Ratolí d'ordinador

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Ratolí d'ordinador	N	%
Sí	296	22,4
No	1024	77,6
Total	1320	100

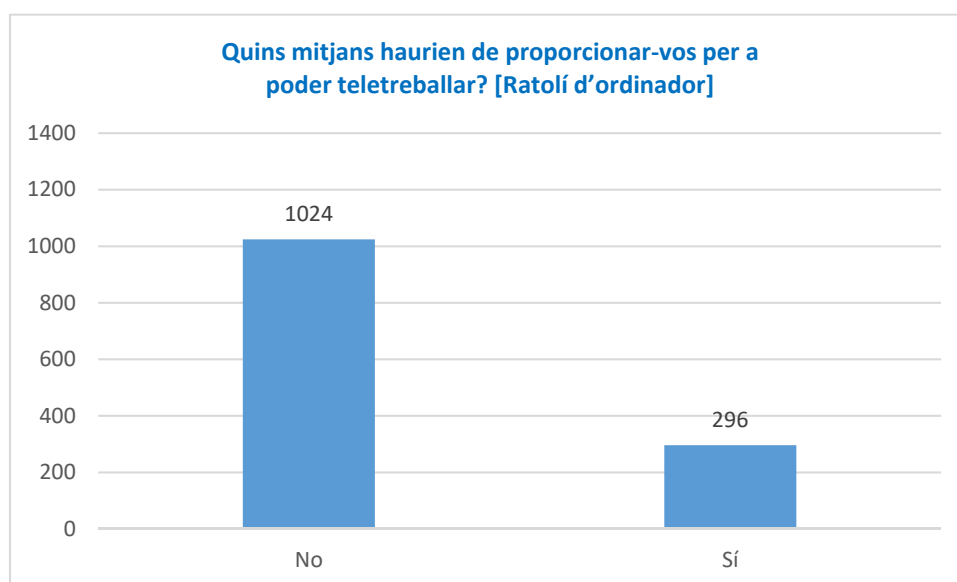


Figura 43. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Ratolí d'ordinador

Taula 44. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Cadira de treball

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Cadira de treball	N	%
Sí	374	28,3
No	946	71,7
Total	1320	100

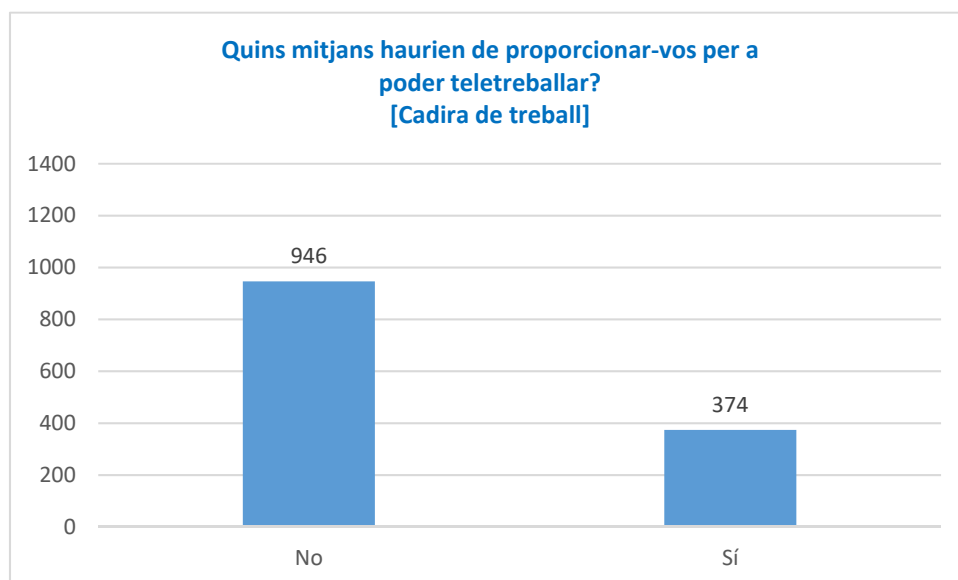


Figura 44. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Cadira de treball

Taula 45. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Teclat d'ordinador

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Teclat d'ordinador	N	%
Sí	259	19,6
No	1061	80,4
Total	1320	100

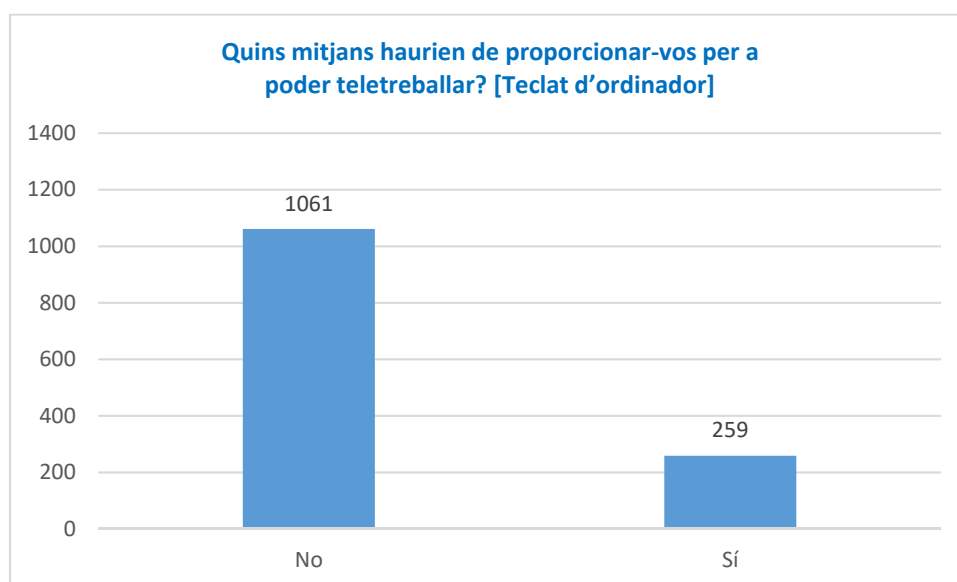


Figura 45. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Teclat d'ordinador

Taula 46. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Telèfon

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Telèfon	N	%
Sí	390	29,5
No	930	70,5
Total	1320	100

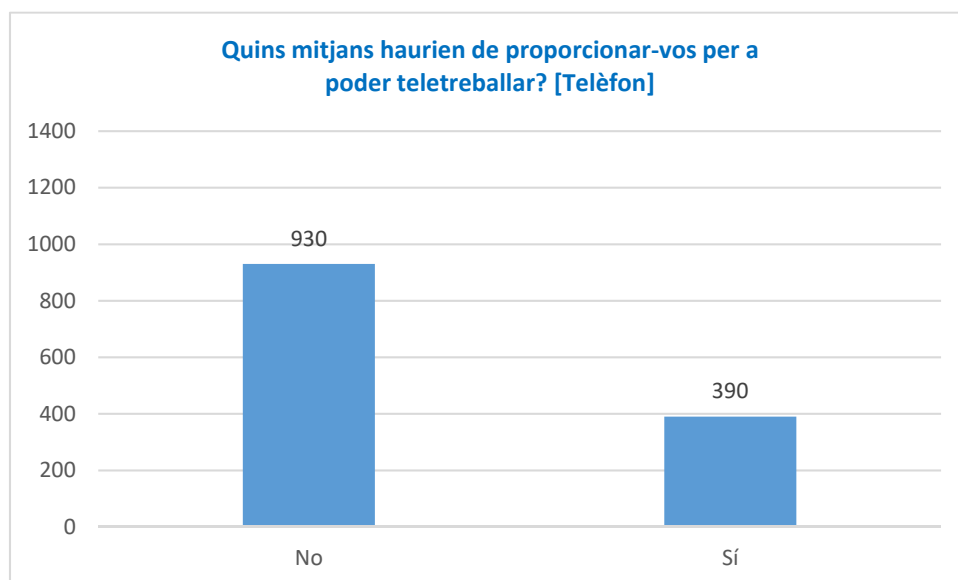


Figura 46. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Telèfon

Taula 47. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Un altre

Quins mitjans haurien de proporcionar-vos per a poder teletreballar? Un altre	N	%
Un altre	57	4,3
Sense resposta	1263	95,7
Total	1320	100

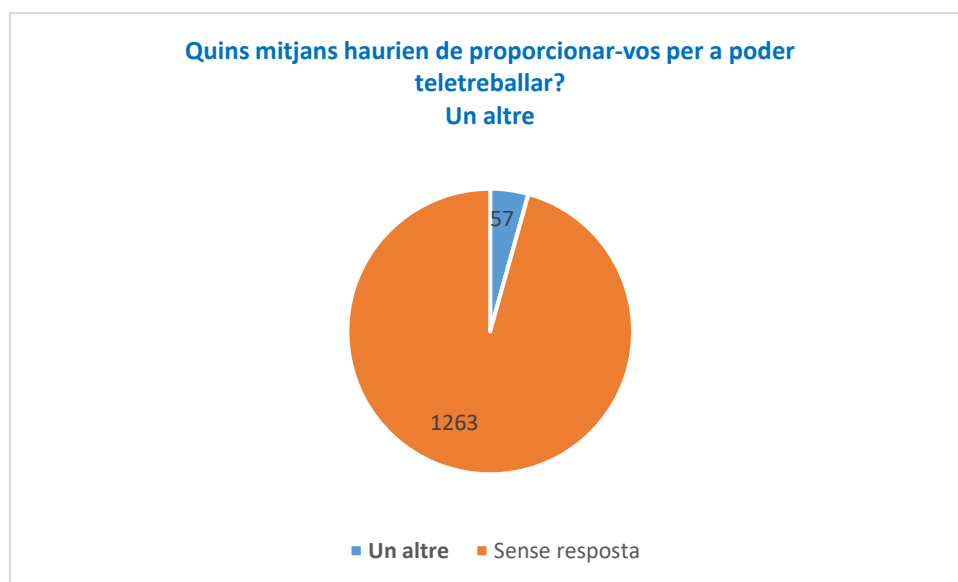


Figura 47. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar. Un altre

Taula 48. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar.

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho aci	N	%
Comentaris afegits	128	9,7
Sense resposta	1192	90,3
Total	1320	100

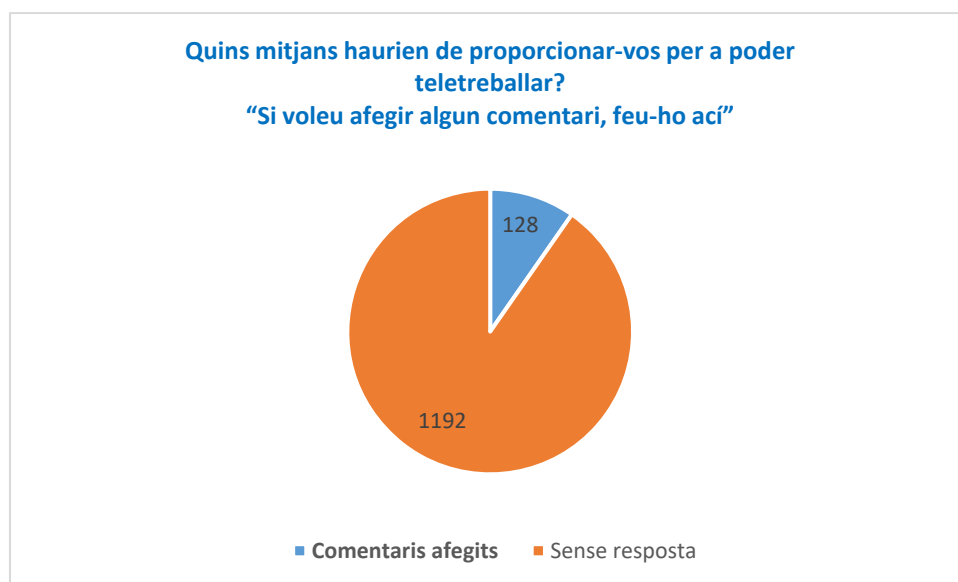


Figura 48. Mitjans que haurien de ser proporcionats per a teletreballar.

4.10. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre

Quant a la necessitat de formació específica sobre teletreball, la formació sobre seguretat informàtica en el teletreball ha sigut considerada necessària per un major percentatge (70,9%) de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València. Un 55,1% ha considerat necessari rebre formació específica sobre l'ús d'eines tècniques. Un 47% ha considerat necessari rebre formació específica sobre el marc normatiu del teletreball. Un 42,2% ha considerat necessari rebre formació específica sobre el sistema d'avaluació del teletreball. Finalment, un 21,4% ha considerat necessari rebre formació específica sobre gènere, conciliació i corresponsabilitat.

Només un 2,3% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada ha assenyalat l'opció «Una altra» per indicar la necessitat de formació específica per a teletreballar.

Un 3,1% ha afegit comentaris addicionals sobre la necessitat de formació específica per a teletreballar.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Una altra», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 49. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Gènere, conciliació i corresponsabilitat

Quina formació específica sobre el teletreball considereu que us caldria rebre? Gènere, conciliació i corresponsabilitat	N	%
Sí	282	21,4
No	1038	78,6
Total	1320	100

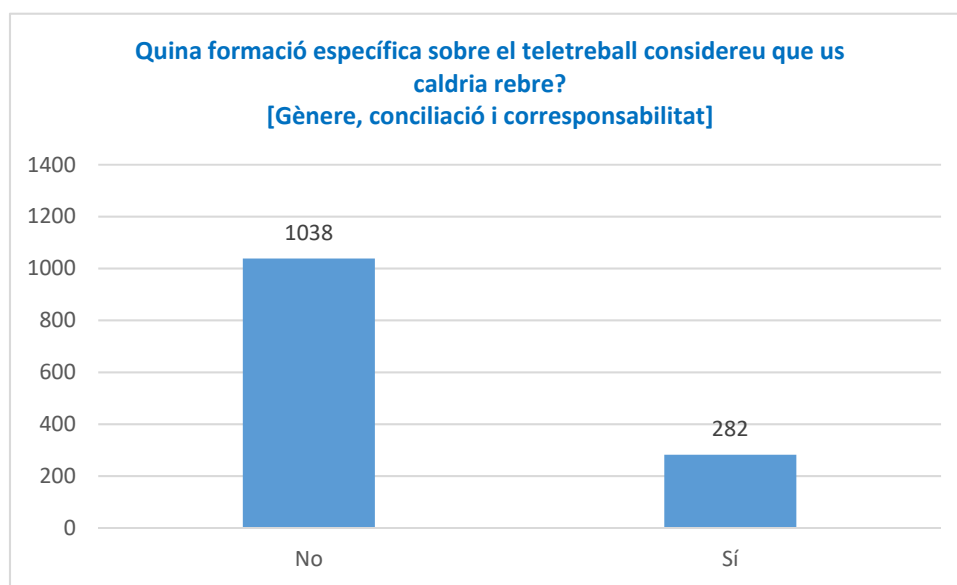


Figura 49. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Gènere, conciliació i corresponsabilitat

Taula 50. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Marc normatiu del teletreball

Quina formació específica sobre el teletreball considereu que us caldria rebre? Marc normatiu del teletreball	N	%
Sí	621	47
No	699	53
Total	1320	100

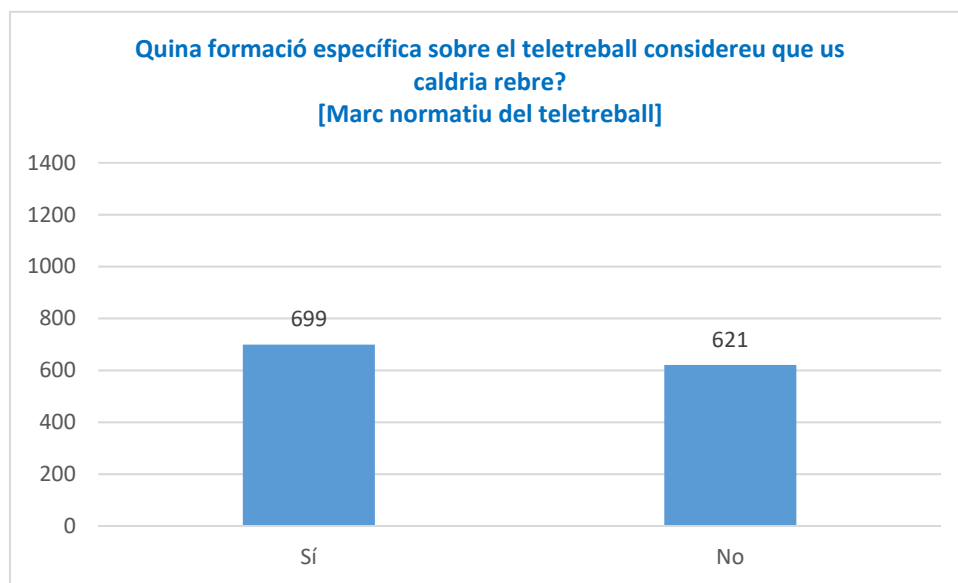


Figura 50. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Marc normatiu del teletreball

Taula 51. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Seguretat informàtica en el teletreball

Quina formació específica sobre el teletreball considereu que us caldria rebre? Seguretat informàtica en el teletreball	N	%
Sí	936	70,9
No	384	29,1
Total	1320	100

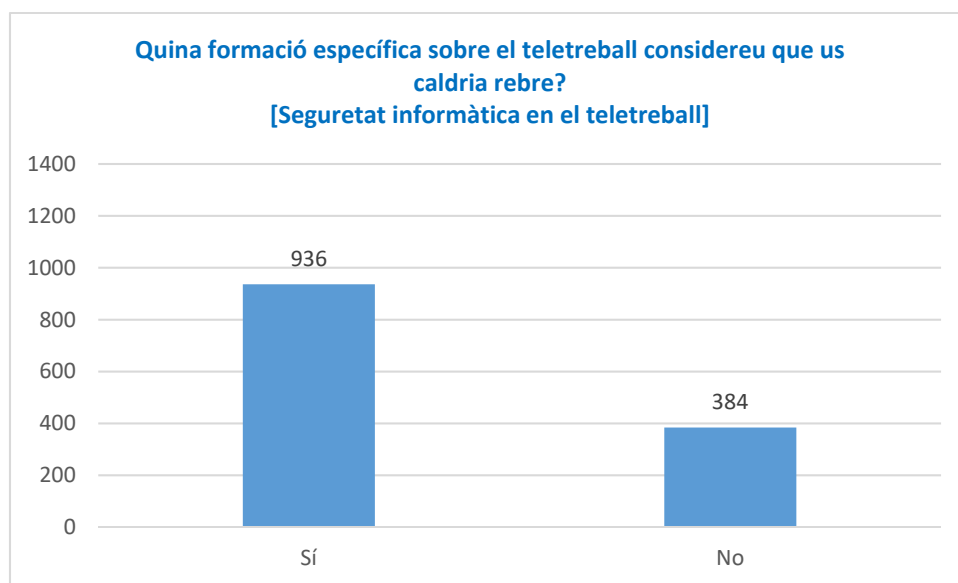


Figura 51. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Seguretat informàtica en el teletreball

Taula 52. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Sistema d'avaluació del teletreball

Quina formació específica sobre el teletreball considereu que us caldria rebre? Sistema d'avaluació del teletreball	N	%
Sí	557	42,2
No	763	57,8
Total	1320	100

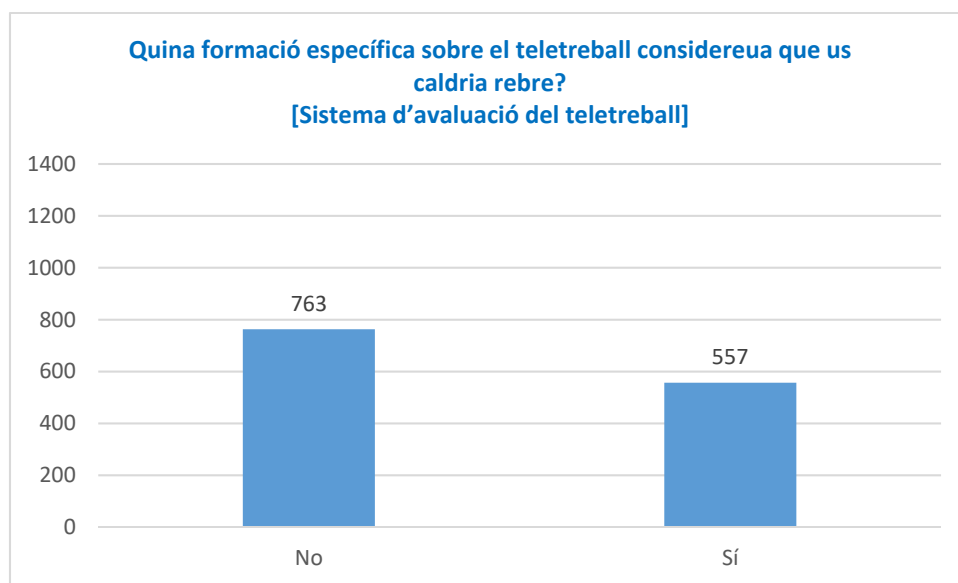


Figura 52. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Sistema d'avaluació del teletreball

Taula 53. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Ús d'eines tècniques

Quina formació específica sobre el teletreball considereu que us caldria rebre? Ús d'eines tècniques	N	%
Sí	727	55,1
No	593	44,9
Total	1320	100

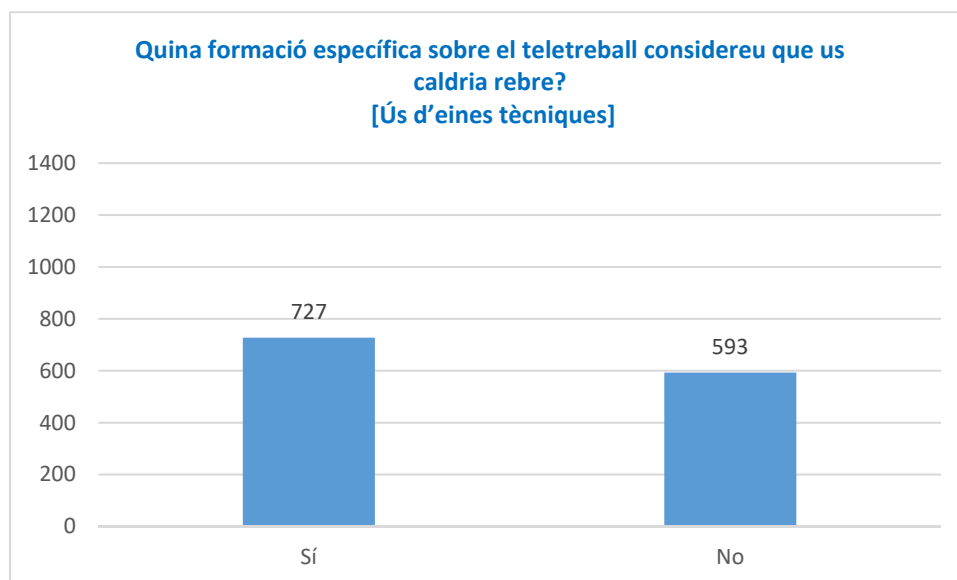


Figura 53. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Ús d'eines tècniques

Taula 54. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Una altra

Quina formació específica sobre el teletreball considereu que us caldria rebre?	N	%
Una altra		
Una altra	30	2,3
Sense resposta	1290	97,7
Total	1320	100



Figura 54. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre. Una altra

Taula 55. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre.

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho aci	N	%
Comentaris afegits	41	3,1
Sense resposta	1279	96,9
Total	1320	100

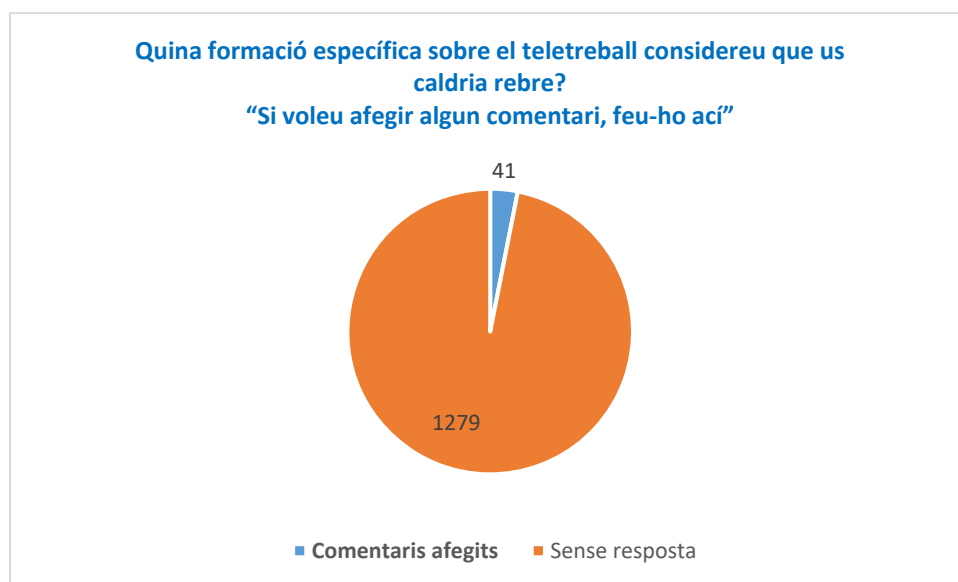


Figura 55. Valoració de la formació específica sobre teletreball que es considera necessària rebre.

4.11. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball

La mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada destaca els aspectes següents com els més positius de la modalitat del teletreball. Un 79% de treballadores i treballadors en destaca l'estalvi en temps, perquè no cal desplaçar-se. Un 75,2% de treballadores i treballadors en destaca com a aspecte més positiu el fet de facilitar una millor conciliació de la vida personal, familiar o laboral, i un 67% de treballadors i treballadores destaca la flexibilitat en la gestió del temps com un dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. La contribució del teletreball a disminuir la contaminació és destacada com un dels aspectes més positius per un 55,9% de treballadores i treballadors, i l'augment de la productivitat és destacat com un dels aspectes més positius per un 45,7% de treballadors i treballadores. Un 35,7% de treballadores i treballadors destaca com a aspecte més positiu del teletreball el fet de tenir menys despeses; un 31,4% destaca com a aspecte més positiu del teletreball la seua contribució a una millor organització del teletreball. Un 29,8% destaca com a aspecte més positiu del teletreball el fet de facilitar una millor corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral. Finalment, un 21,30% en destaca l'allunyament d'entorns de treball on puga haver-hi un clima laboral negatiu com un dels aspectes més positius del teletreball.

Només un 3,9% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada han indicat l'opció «Un altre» per destacar un altre aspecte com els més positius de la modalitat de teletreball.

Un 4,1% ha afegit comentaris addicionals sobre quins aspectes destacaria com a més positius de la modalitat de teletreball.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Un altre», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 56. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? L'estalvi en temps perquè no cal desplaçar-se

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? L'estalvi en temps perquè no cal desplaçar-se	N	%
Sí	1043	79
No	277	21
Total	1320	100

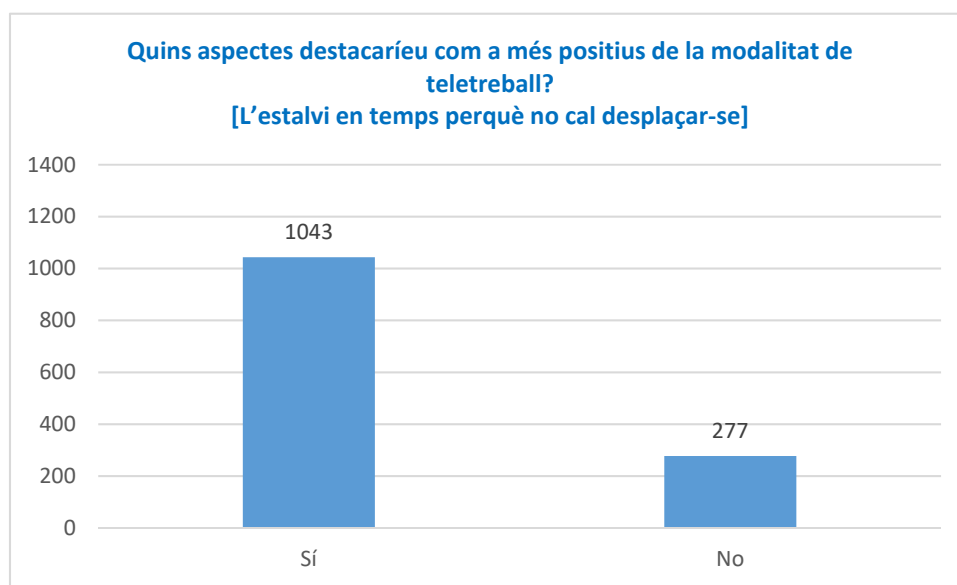


Figura 56. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? L'estalvi en temps perquè no cal desplaçar-se

Taula 57. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaria com a més positius de la modalitat de teletreball? L'allunyament d'entorns de treball on puga haver-hi un clima laboral negatiu

Quins aspectes destacaria com a més positius de la modalitat de teletreball? L'allunyament d'entorns de treball on puga haver-hi un clima laboral negatiu	N	%
Sí	281	21,3
No	1039	78,7
Total	1320	100

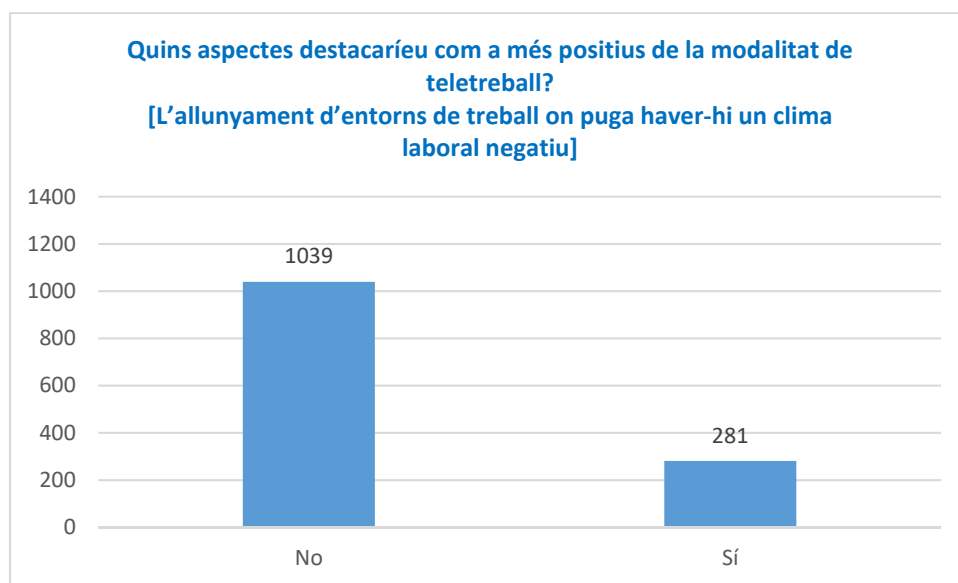


Figura 57. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaria com a més positius de la modalitat de teletreball? L'allunyament d'entorns de treball on puga haver-hi un clima laboral negatiu

Taula 58. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? L'augment de productivitat

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? L'augment de productivitat	N	%
Sí	603	45,7
No	717	54,3
Total	1320	100

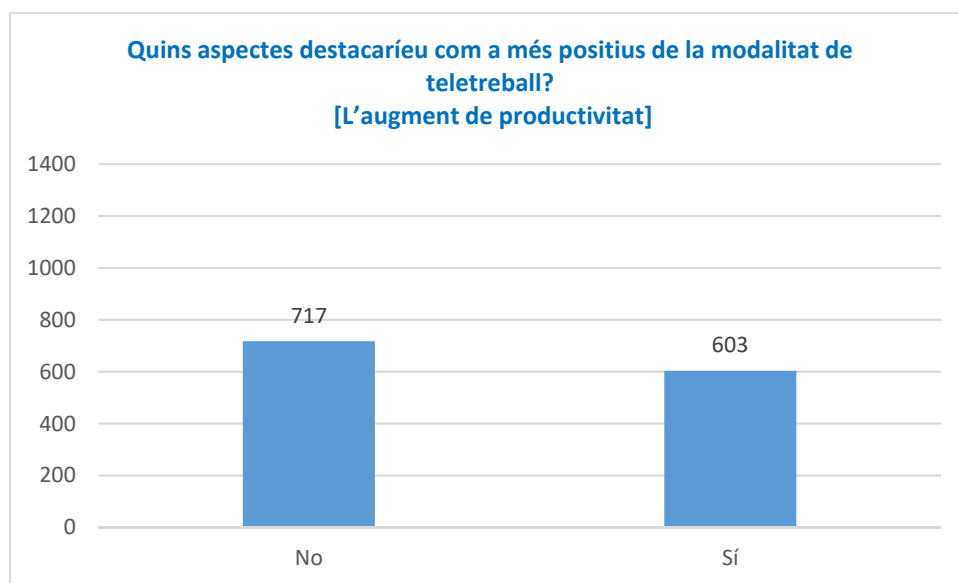


Figura 58. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? L'augment de productivitat

Taula 59. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Facilitar una millor conciliació de la vida personal, familiar o laboral

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Facilitar una millor conciliació de la vida personal, familiar o laboral	N	%
Sí	992	75,2
No	328	24,8
Total	1320	100

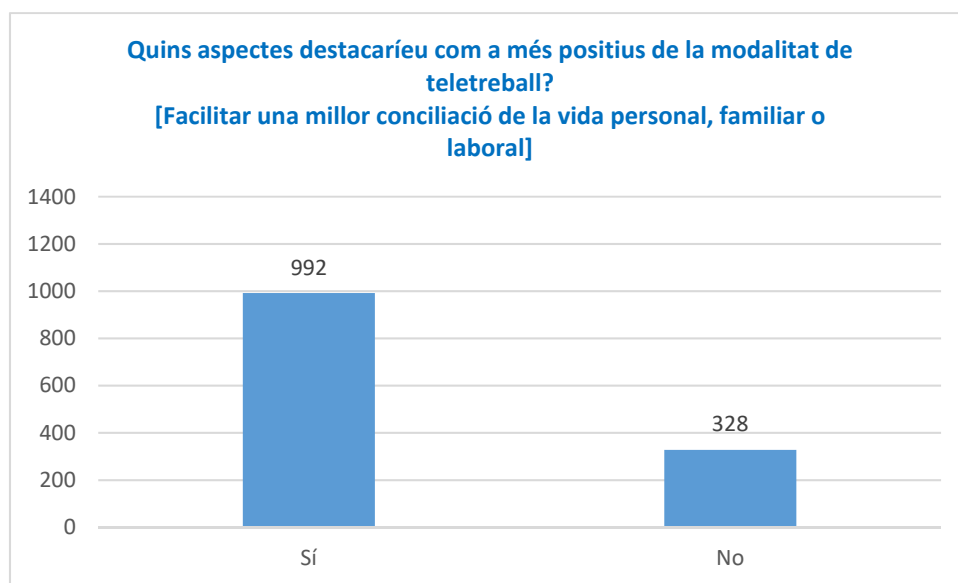


Figura 59. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Facilitar una millor conciliació de la vida personal, familiar o laboral

Taula 60. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Facilitar una millor corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Facilitar una millor corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral	N	%
Sí	393	29,8
No	927	70,2
Total	1320	100

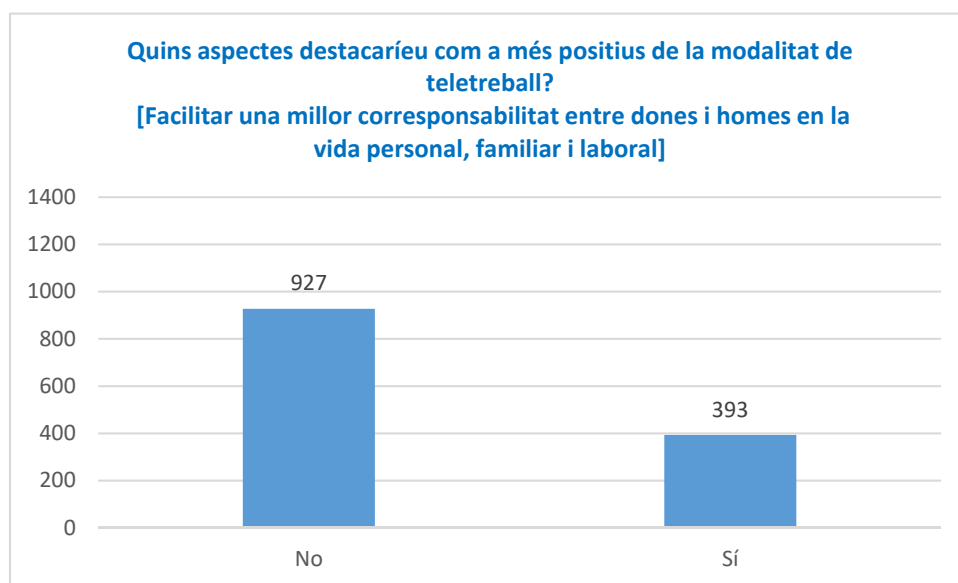


Figura 60. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Facilitar una millor corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral

Taula 61. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Tenir menys despeses

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Tenir menys despeses	N	%
Sí	471	35,7
No	849	64,3
Total	1320	100

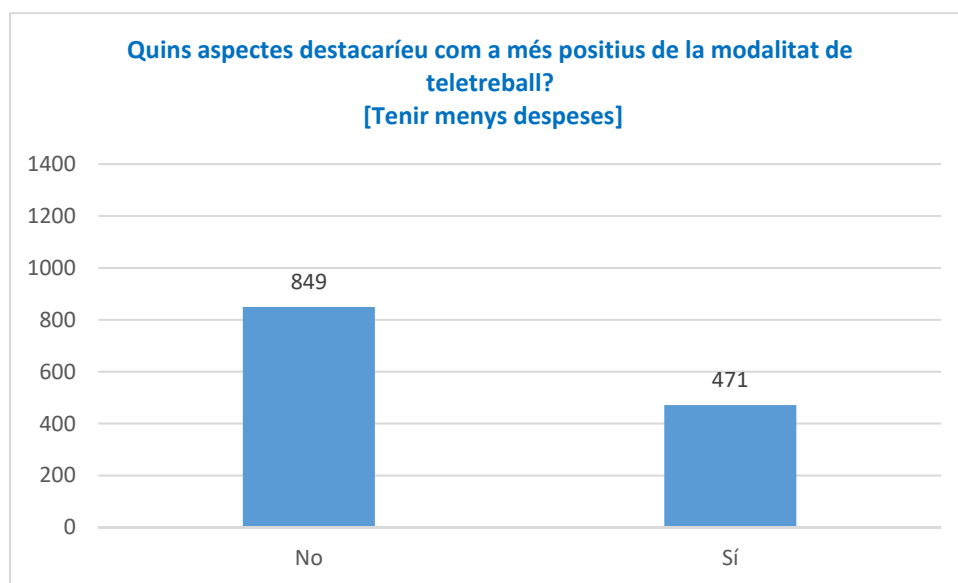


Figura 61. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Tenir menys despeses

Taula 62. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La contribució a disminuir la contaminació

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La contribució a disminuir la contaminació	N	%
Sí	738	55,9
No	582	44,1
Total	1320	100

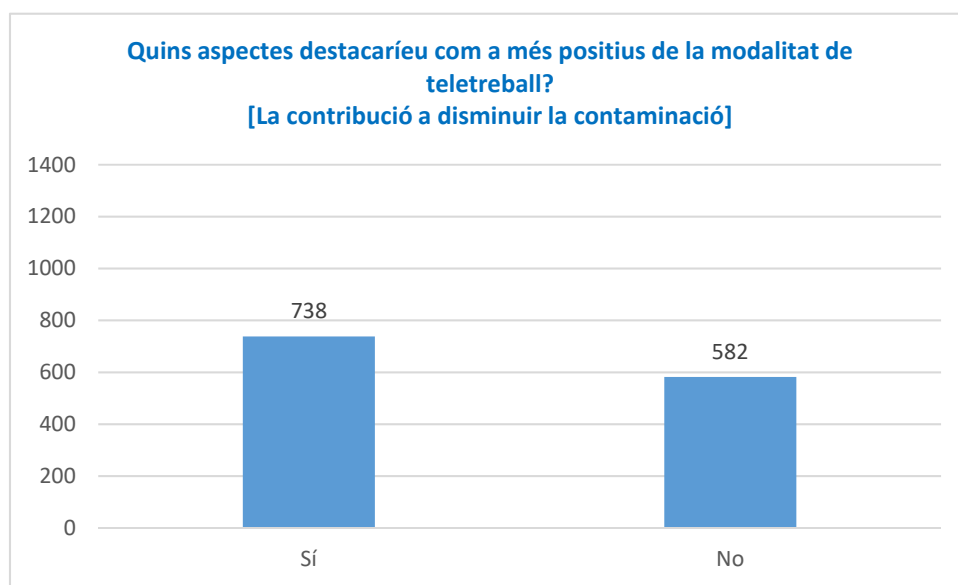


Figura 62. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La contribució a disminuir la contaminació

Taula 63. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La contribució a una millor organització del treball

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La contribució a una millor organització del treball	N	%
Sí	415	31,4
No	905	68,6
Total	1320	100

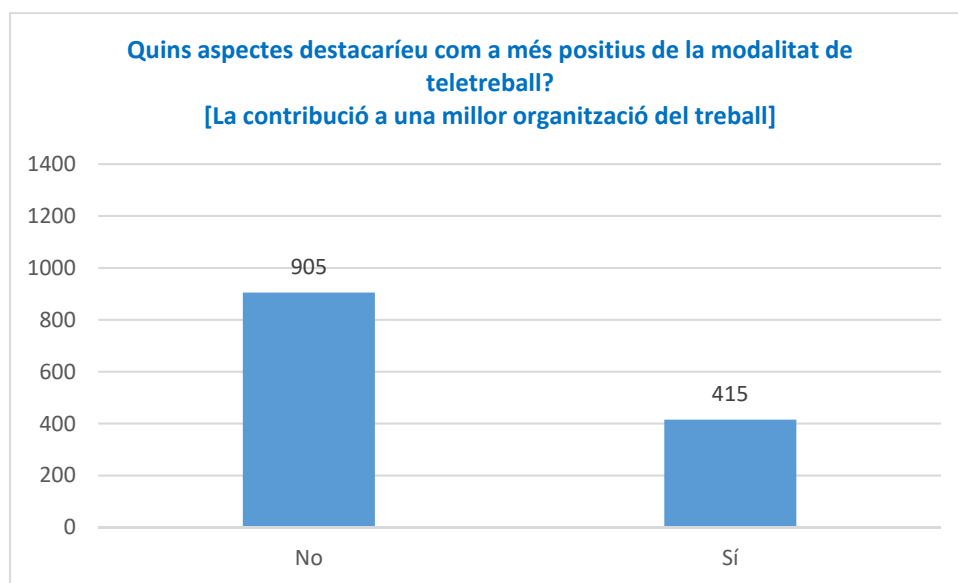


Figura 63. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La contribució a una millor organització del treball

Taula 64. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La flexibilitat en la gestió del temps

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La flexibilitat en la gestió del temps	N	%
Sí	885	67
No	435	33
Total	1320	100

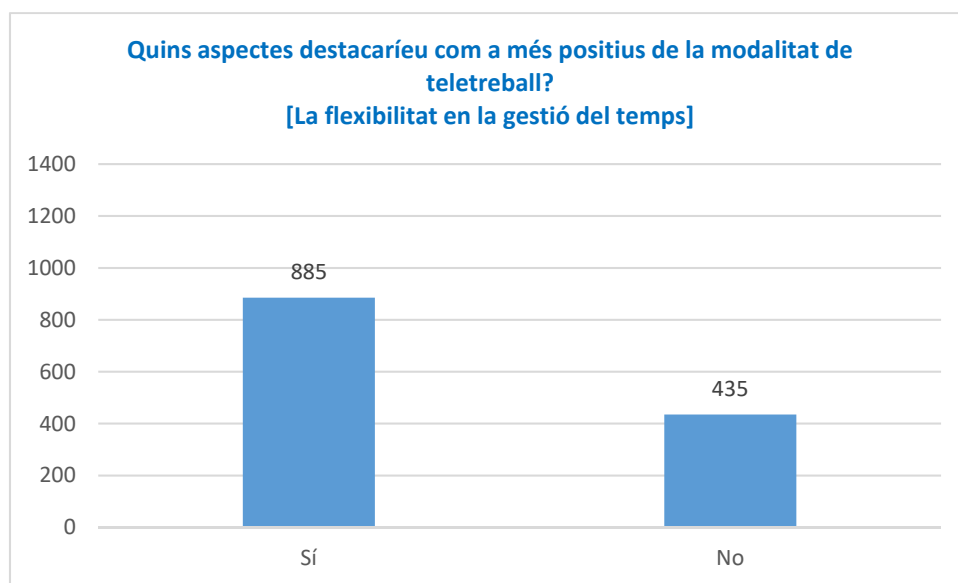


Figura 64. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? La flexibilitat en la gestió del temps

Taula 65. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Un altre

Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Un altre	N	%
Un altre	52	3,9
Sense resposta	1268	96,1
Total	1320	100

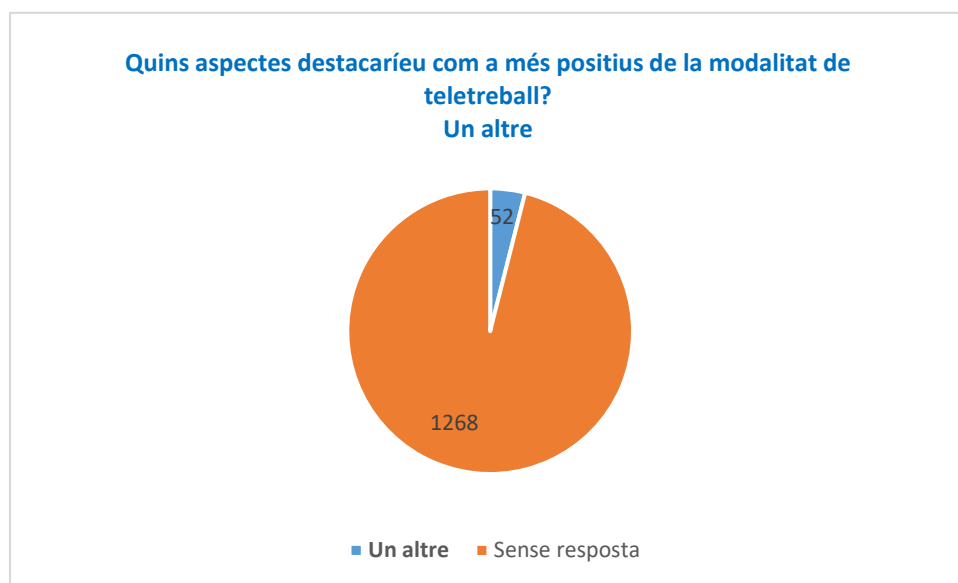


Figura 65. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball? Un altre

Taula 66. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball?

Si vol afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	54	4,1
Sense resposta	1266	95,9
Total	1320	100

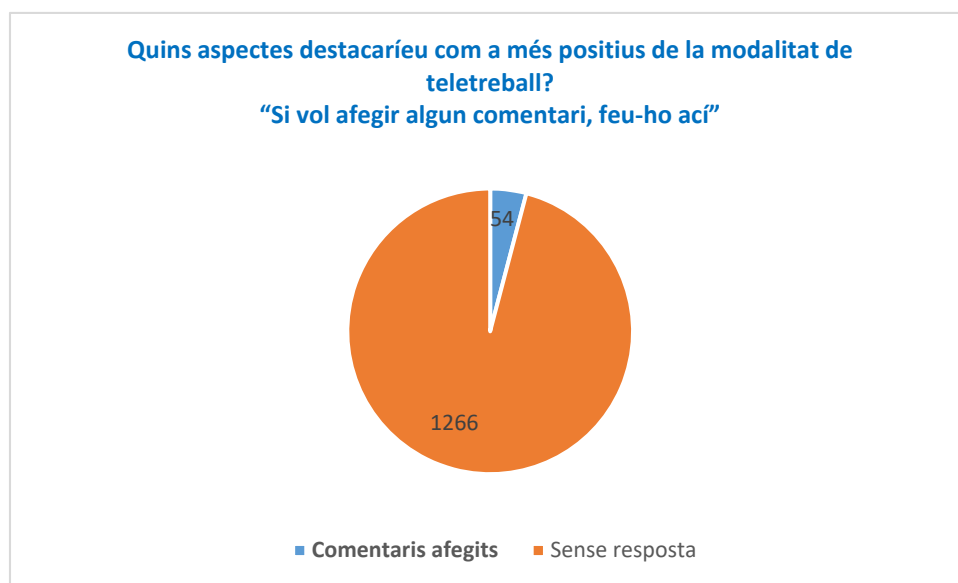


Figura 66. Valoració dels aspectes més positius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més positius de la modalitat de teletreball?

4.12. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball

Quant als aspectes més negatius de la modalitat de teletreball, la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada destaca els aspectes següents com els més negatius de la modalitat de teletreball. Un 59,1% de treballadores i treballadors en destaca l'augment de l'aïllament social. Un 53,4% de treballadores i treballadors en destaca com a aspecte més negatiu l'allargament de l'horari de treball. Un 47,6% de treballadors i treballadores destaca la dificultat de la desconnexió laboral com un dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball i un 41,6% destaca com a aspecte més negatiu del teletreball el fet que dificulta treballar en equip. La falta de mitjans per a teletreballar és destacada com un dels aspectes més negatius per un 37,4% de treballadores i treballadors. Un 32,7% de treballadores i treballadors destaca com a aspecte més negatiu del teletreball la dificultat per a contactar amb altre personal de la Universitat i un 31,3% destaca com a aspecte més negatiu del teletreball la dificultat per a contactar amb personal de la mateixa unitat administrativa. Un 26,4% destaca com a aspecte més negatiu del teletreball l'augment del tecnoestrès; un 17,3% en destaca com a aspecte més negatiu l'augment de despeses, i un 16,1% destaca com a aspecte més negatiu del teletreball l'augment de càrregues a la llar. Finalment, un 7,4% destaca la disminució de productivitat com un dels aspectes més negatius del teletreball.

Només un 1,1% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada han indicat l'opció «Un altre» per destacar un altre aspecte com els més negatius de la modalitat de teletreball.

Un 5,6% ha afegit comentaris addicionals sobre quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Un altre», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 67. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'allargament de l'horari de treball

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'allargament de l'horari de treball	N	%
Sí	705	53,4
No	615	46,6
Total	1320	100

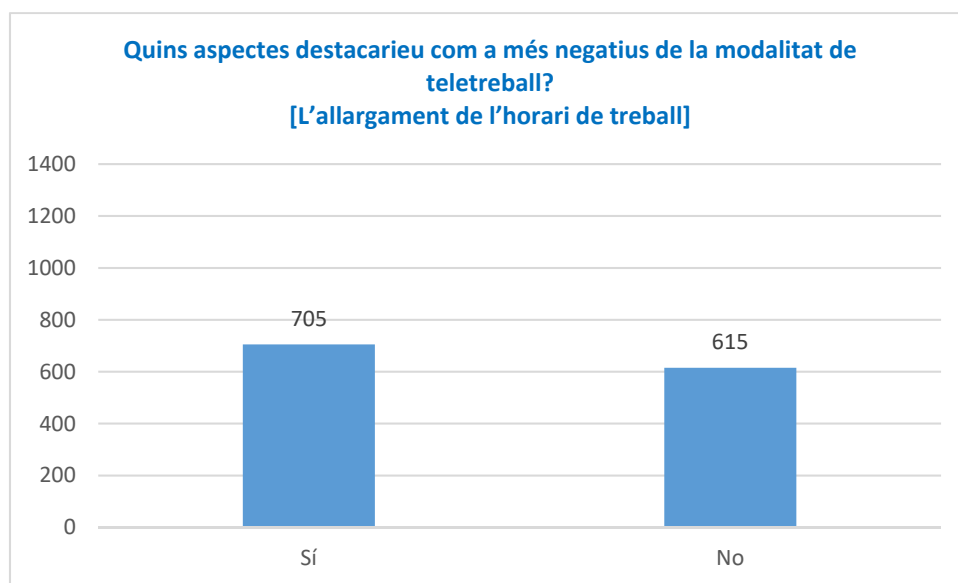


Figura 67. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'allargament de l'horari de treball

Taula 68. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment de l'aïllament social

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment de l'aïllament social	N	%
Sí	780	59,1
No	540	40,9
Total	1320	100

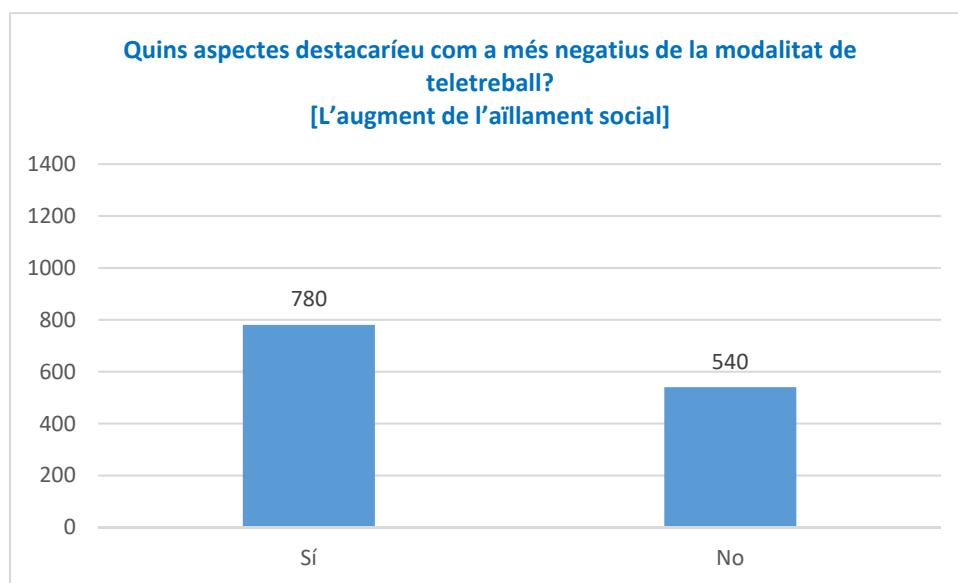


Figura 68. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment de l'aïllament social

Taula 69. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment de càrregues a la llar

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment de càrregues a la llar	N	%
Sí	212	16,1
No	1108	83,9
Total	1320	100

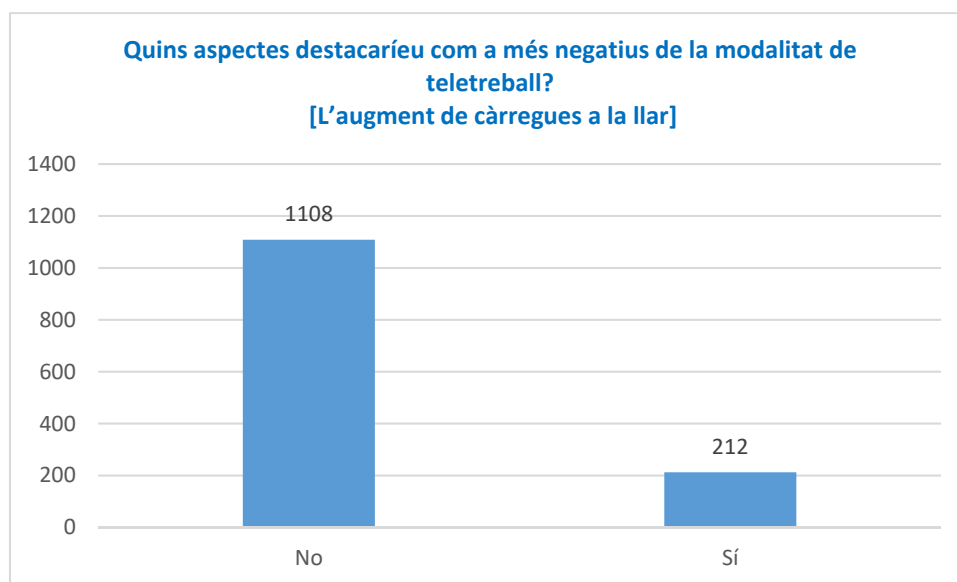


Figura 69. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment de càrregues a la llar

Taula 70. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment del tecnoestrès

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment del tecnoestrès	N	%
Sí	349	26,4
No	971	73,6
Total	1320	100

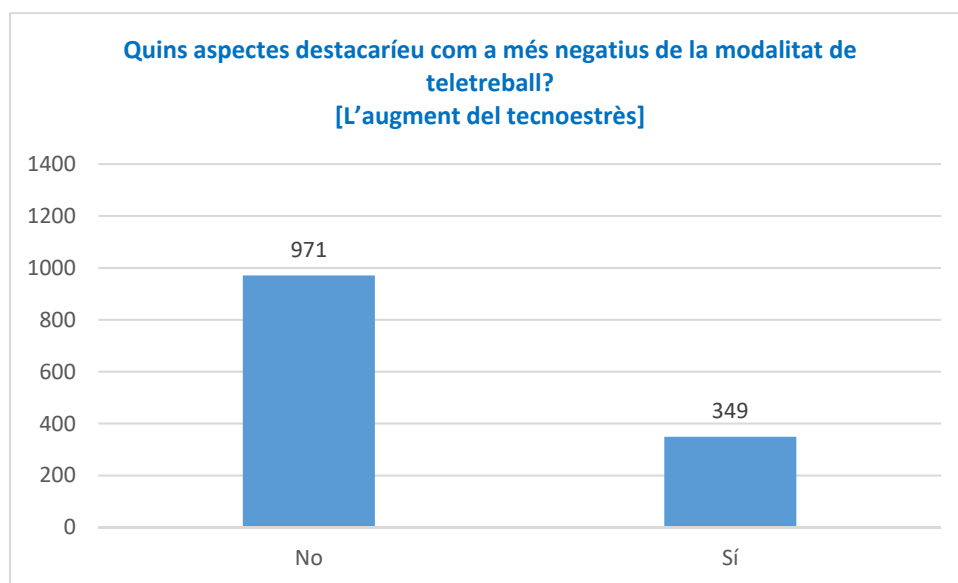


Figura 70. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? L'augment del tecnoestrès

Taula 71. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Dificultar el treball en equip

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Dificultar el treball en equip	N	%
Sí	549	41,6
No	771	58,4
Total	1320	100

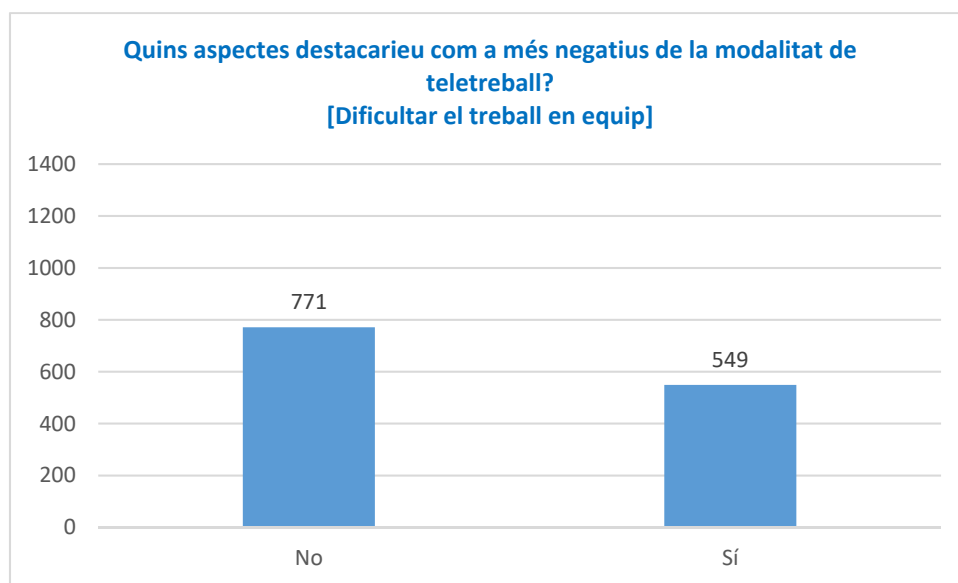


Figura 71. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Dificultar el treball en equip

Taula 72. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Dificultar la desconnexió laboral

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Dificultar la desconnexió laboral	N	%
Sí	628	47,6
No	692	52,4
Total	1320	100

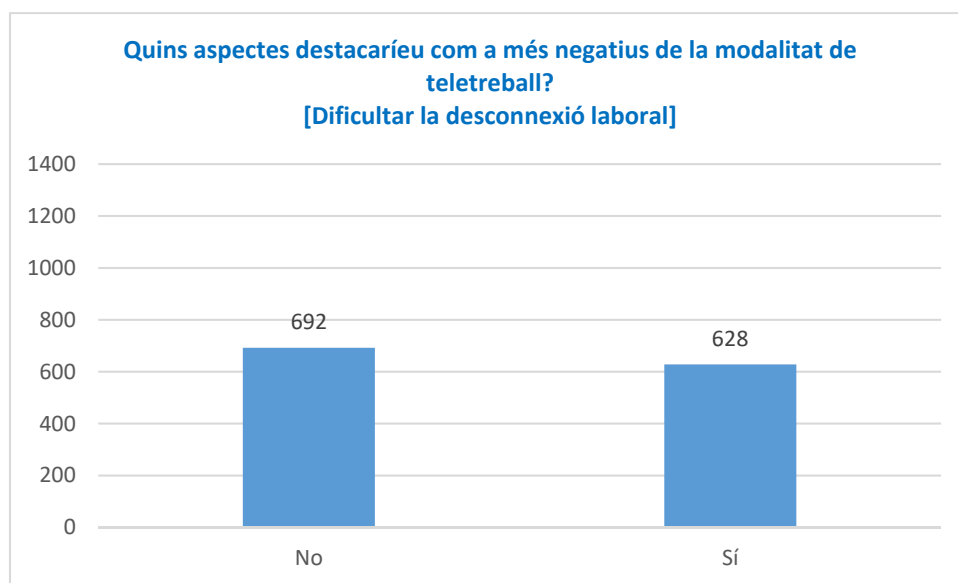


Figura 72. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Dificultar la desconnexió laboral

Taula 73. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Tenir més despeses

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Tenir més despeses	N	%
Sí	228	17,3
No	1092	82,7
Total	1320	100

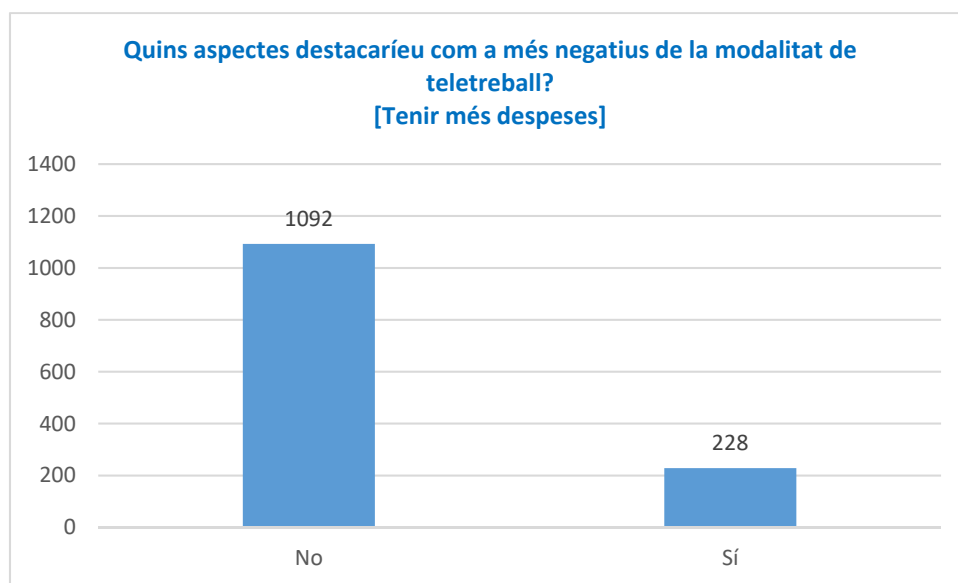


Figura 73. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Tenir més despeses

Taula 74. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La dificultat per a contactar amb personal de la meua unitat administrativa

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La dificultat per a contactar amb personal de la meua unitat administrativa	N	%
Sí	413	31,3
No	907	68,7
Total	1320	100

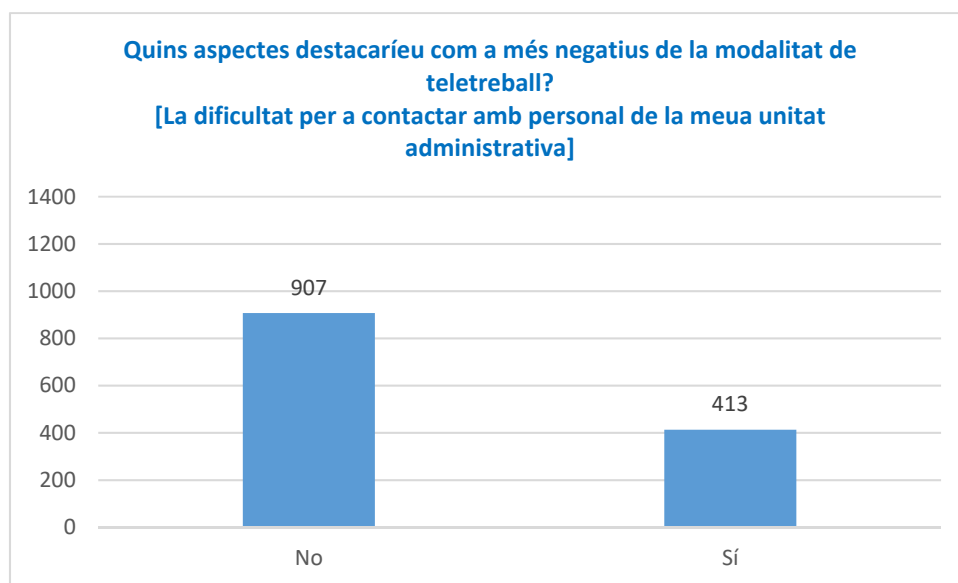


Figura 74. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La dificultat per a contactar amb personal de la meua unitat administrativa

Taula 75. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La dificultat per a contactar amb altre personal de la Universitat

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La dificultat per a contactar amb altre personal de la Universitat	N	%
Sí	431	32,7
No	889	67,3
Total	1320	100

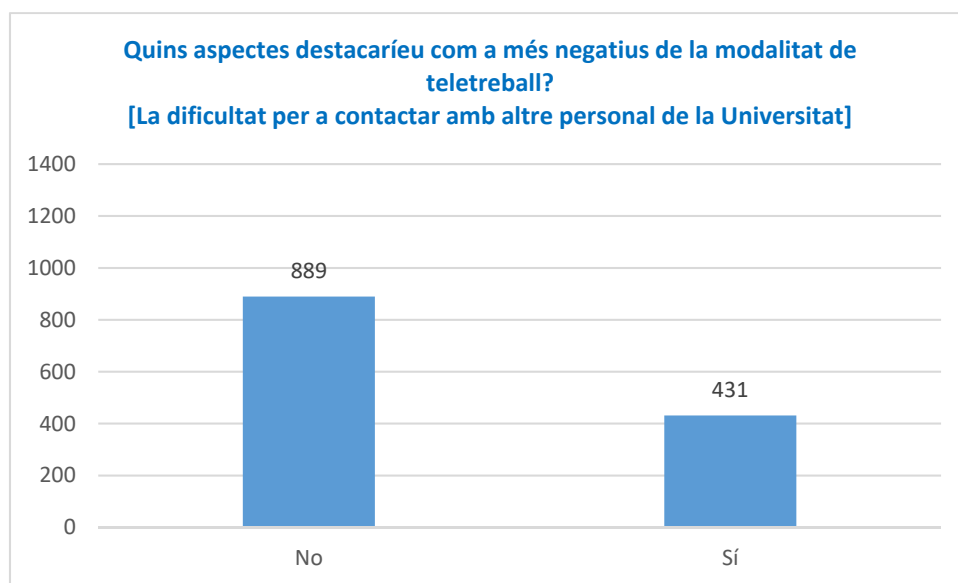


Figura 75. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La dificultat per a contactar amb altre personal de la Universitat

Taula 76. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La disminució de la productivitat

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La disminució de la productivitat	N	%
Sí	98	7,4
No	1222	92,6
Total	1320	100

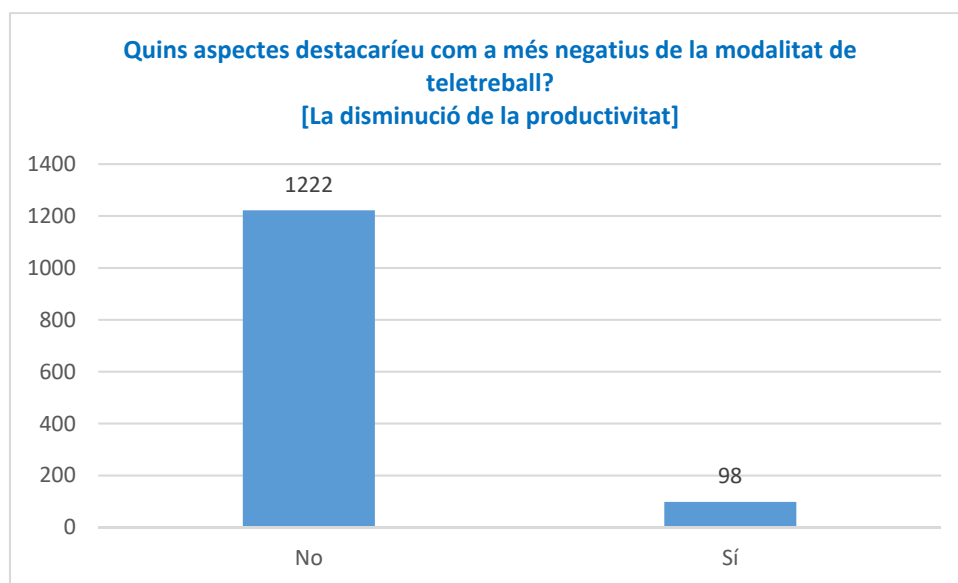


Figura 76. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La disminució de la productivitat

Taula 77. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La falta de mitjans adequats per al teletreball

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La falta de mitjans adequats per al teletreball	N	%
Sí	494	37,4
No	826	62,6
Total	1320	100

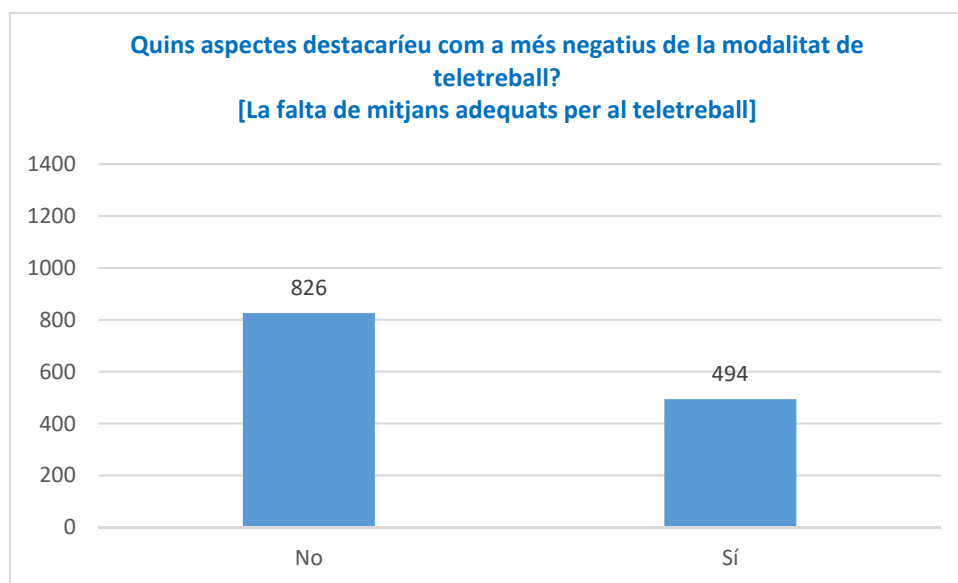


Figura 77. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? La falta de mitjans adequats per al teletreball

Taula 78. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Un altre

Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Un altre	N	%
Un altre	15	1,1
Sense resposta	1305	98,9
Total	1320	100

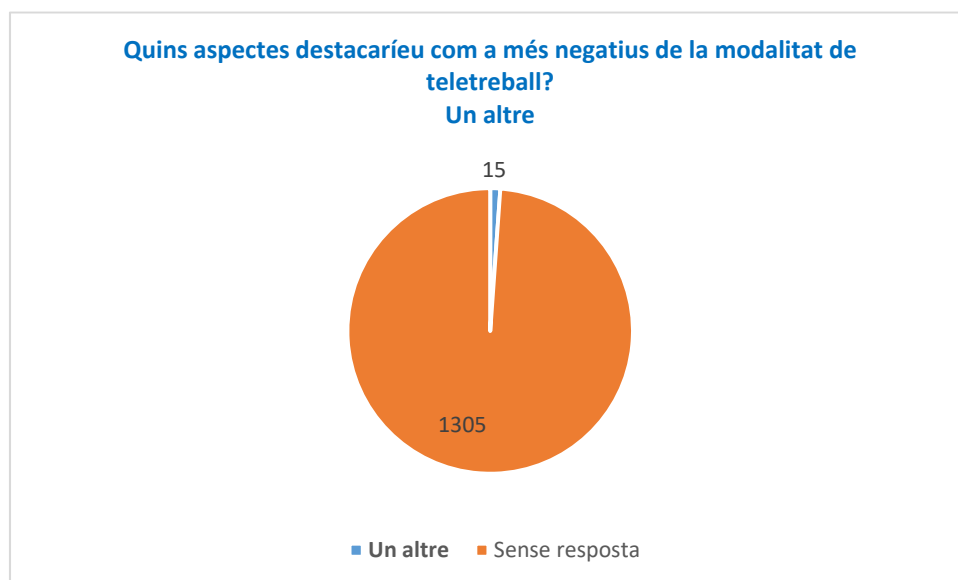


Figura 78. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball? Un altre

Taula 79. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball?

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	74	5,6
Sense resposta	1246	94,4
Total	1320	100

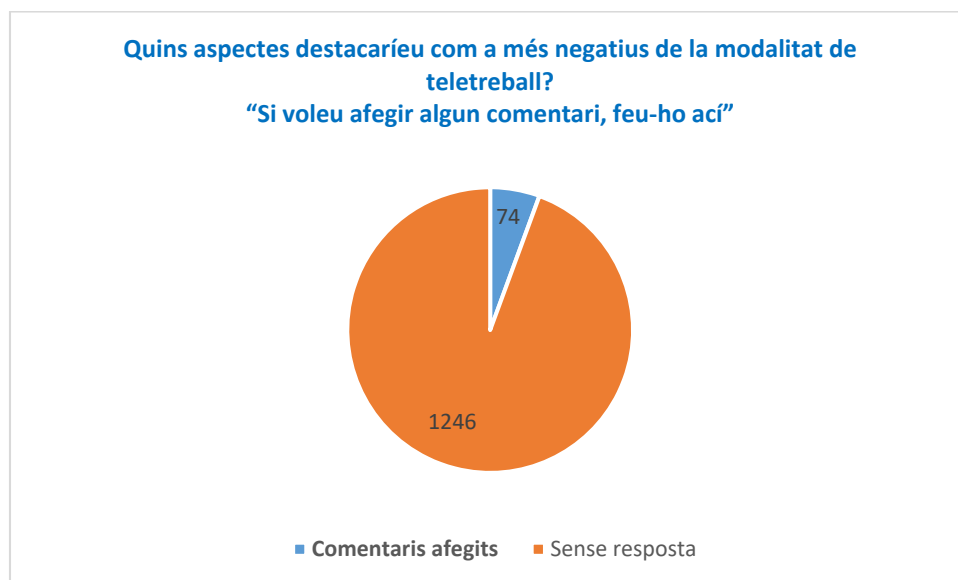


Figura 79. Valoració dels aspectes més negatius de la modalitat de teletreball. Quins aspectes destacaríeu com a més negatius de la modalitat de teletreball?

5. EXPERIÈNCIA AMB EL TREBALL A DISTÀNCIA FORA DEL PERÍODE DE CONFINAMENT, DURANT LA SITUACIÓ D'EMERGÈNCIA SANITÀRIA CAUSADA PER LA PANDÈMIA DE LA COVID-19

5.1. Treball a distància durant la situació d'emergència sanitària

Quasi tres quartes parts (72,6%) de la mostra de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València analitzada manifesta haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19. Una mica menys d'una desena part (8,8%) manifesta no haver treballat a distància per decisió personal i una mica menys d'una altra desena part (8,2%) manifesta no haver treballat a distància perquè el seu lloc de treball no era susceptible de ser exercit a distància.

Només un 1,7% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada han assenyalat l'opció «Un altre» per indicar un altre motiu dels considerats per a no haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19.

Un 7% ha afegit comentaris addicionals a la consulta realitzada sobre si havien treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Un altre», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separadament per la seua extensió.

Taula 80. Treball a distància durant la situació d'emergència sanitària

Fora del període de confinament (març-juny de 2020), heu treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la covid-19?	N	%
Sí	958	72,6
No, perquè el meu lloc de treball no és susceptible de ser exercit a distància	108	8,2
No, per motius organitzacionals imposats	67	5,1
No, per decisió personal	116	8,8
No, per altres motius	42	3,2
Sense resposta	29	2,2
Total	1320	100

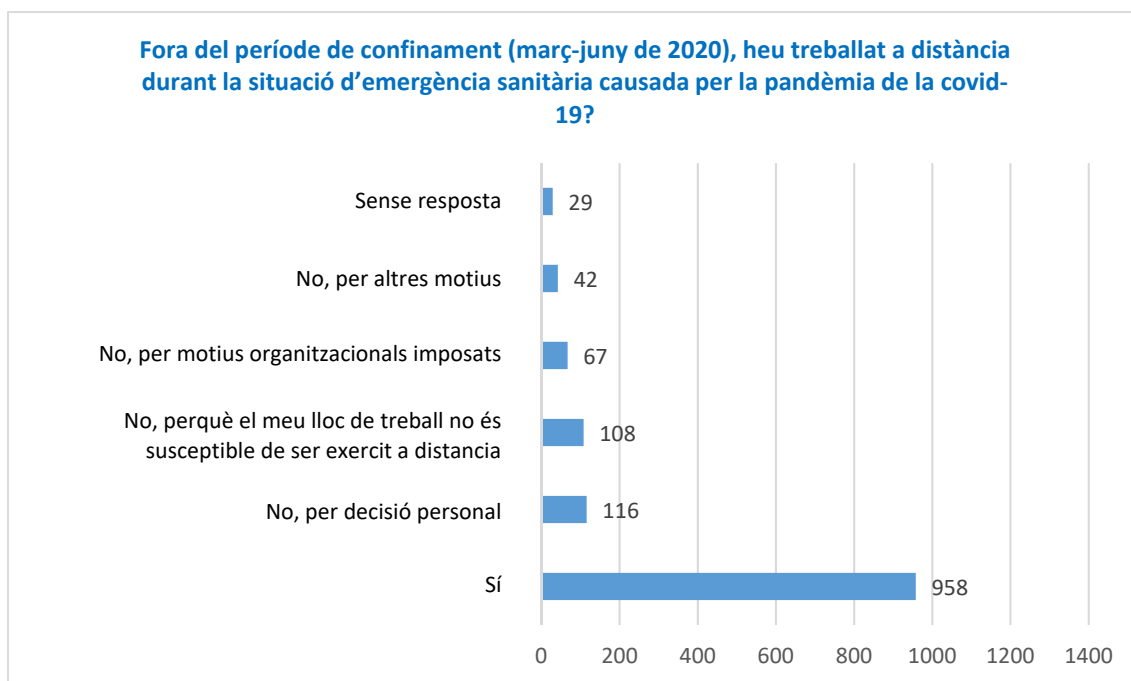


Figura 80. Treball a distància durant la situació d'emergència sanitària

Taula 81. Treball a distància durant la situació d'emergència sanitària. Fora del període de confinament (març-juny de 2020), heu treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la covid-19? No, per altres motius

Ha treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la covid-19? No, per altres motius	N	%
Un altre	22	1,7
Sense resposta	1298	98,3
Total	1320	100

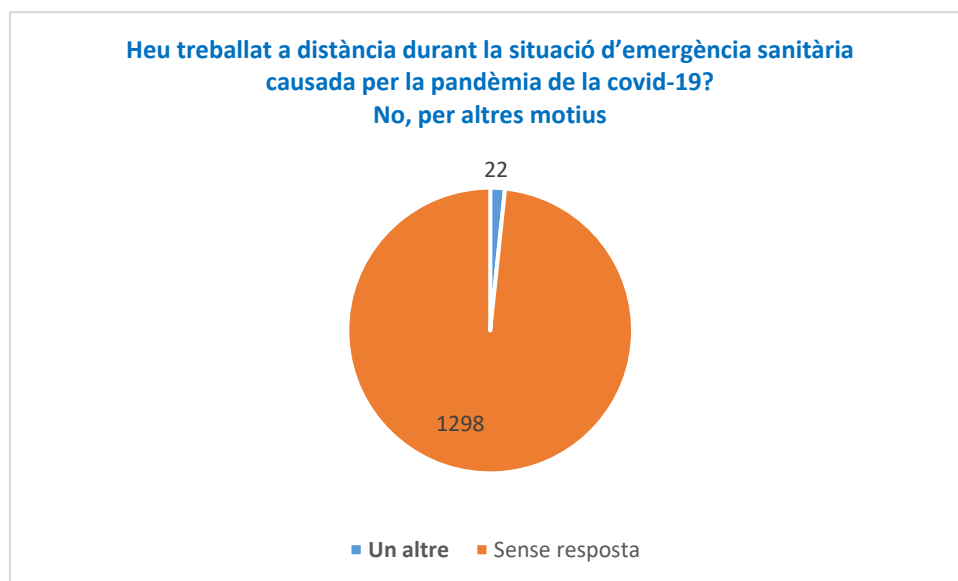


Figura 81. Treball a distància durant la situació d'emergència sanitària. Fora del període de confinament (març-juny de 2020), heu treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la covid-19? No, per altres motius

Taula 82. Treball a distància durant la situació d'emergència sanitària. Fora del període de confinament (març-juny de 2020), heu treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19?

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	93	7
Sense resposta	1227	93
Total	1320	100

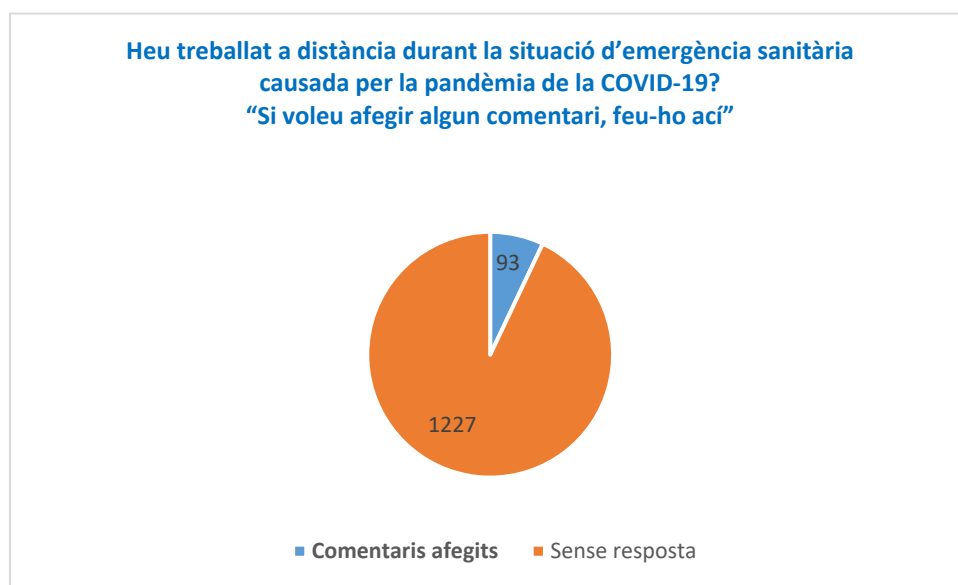


Figura 82. Treball a distància durant la situació d'emergència sanitària. Fora del període de confinament (març-juny de 2020), heu treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19?

5.2. Facilitat del treball a distància

Pel que fa a la facilitat del treball a distància dels treballadors i les treballadores de la mostra del PAS de la Universitat de València analitzada que han manifestat haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària, predomina el percentatge de treballadors i treballadores que manifesten que els ha resultat fàcil. Un 58,6% manifesten que els ha resultat molt fàcil. Un 16,8% manifesten que no els ha resultat ni fàcil ni difícil i un 13,9% manifesten que els ha resultat una mica fàcil. Un 8,6% de treballadores i treballadors, en canvi, manifesten que els ha resultat una mica difícil.

Un 9,9% ha afegit comentaris addicionals a la consulta realitzada sobre facilitat del treball a distància. El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han afegit els comentaris addicionals es presenta separatament per la seua extensió.

Taula 83. Facilitat del treball a distància

Us ha resultat fàcil treballar a distància?	N	%
Molt fàcil	561	58,6
Una mica fàcil	133	13,9
Ni fàcil ni difícil	161	16,8
Una mica difícil	82	8,6
Molt difícil	14	1,5
Sense resposta	7	0,7
Total	958	100

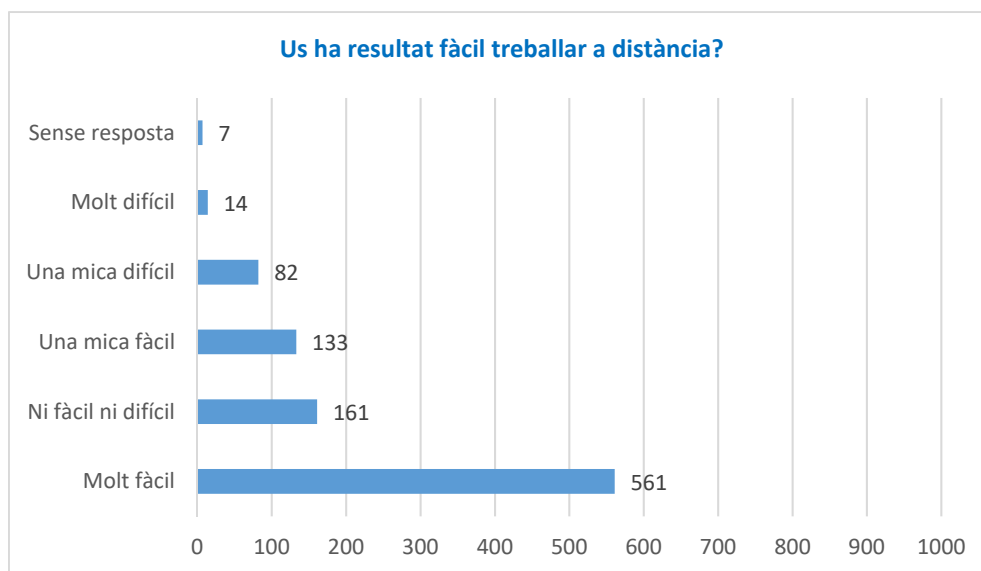


Figura 83. Facilitat del treball a distància

Taula 84. Facilitat del treball a distància. Us ha resultat fàcil treballar a distància?

“Si voleu afegir algun comentari, feu-ho aci”	N	%
Comentaris afegits	95	9,9
Sense resposta	863	90,1
Total	958	100

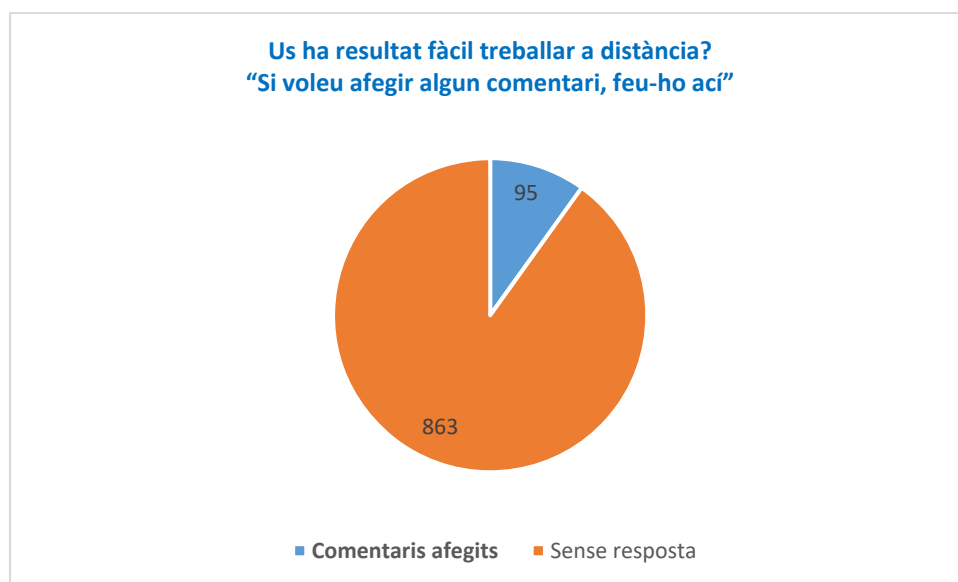


Figura 84. Facilitat del treball a distància. Us ha resultat fàcil treballar a distància?

5.3. Increment de despeses a conseqüència del treball a distància

Només una cinquena part (25,2%) de treballadors i treballadores de la mostra analitzada del PAS de la Universitat de València que han manifestat haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària, assenyalen que s'han incrementat les seues despeses a conseqüència del treball a distància. Un 61,8% de treballadors i treballadores manifesten, en canvi, que no s'han incrementat les seues despeses.

Un 11,7% han afegit comentaris addicionals a la consulta realitzada sobre increment de despeses a conseqüència del treball a distància. El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han afegit els comentaris addicionals es presenta separatament per la seua extensió.

Taula 85. Increment de despeses a conseqüència del treball a distància

S'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19?	N	%
Sí	241	25,2
No	592	61,8
Sense resposta	125	13
Total	958	100

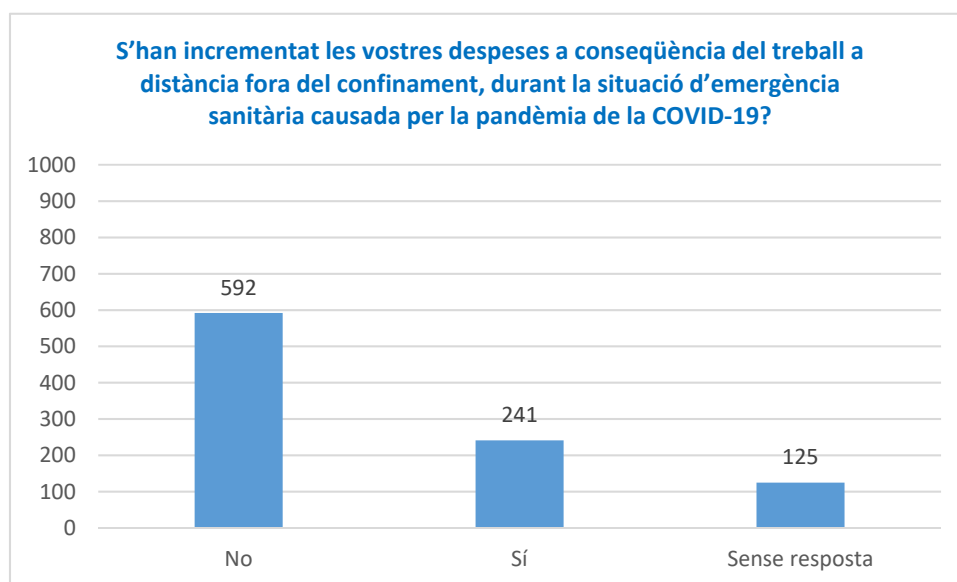


Figura 85. Increment de despeses a conseqüència del treball a distància

Taula 86. Increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. S'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19?

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	112	11,7
Sense resposta	846	88,3
Total	958	100

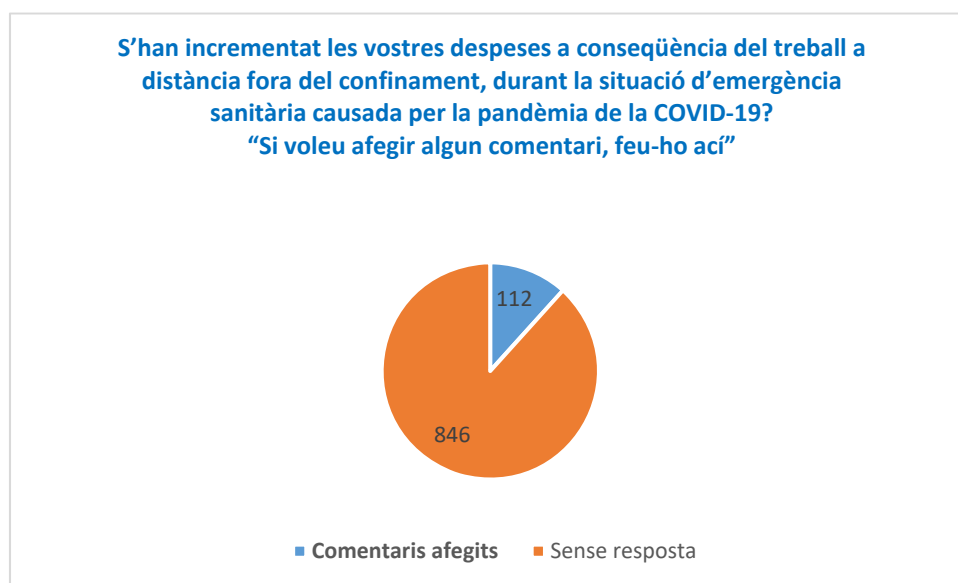


Figura 86. Increment de despeses a conseqüència del treball a distància. S'han incrementat les seues despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19?

5.4. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del treball a distància

Quant als conceptes en què s'han incrementat les despeses a conseqüència del treball a distància, en els treballadors i les treballadores de la mostra analitzada del PAS de la Universitat de València que han manifestat haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària i que han vist incrementades les seues despeses, trobem que la majoria (91,3%) assenyalen l'electricitat com a concepte en què han vist incrementades les seues despeses. Un 60,2% manifesta que han tingut un increment de despeses en material informàtic. Un 44% manifesta que tingut un increment de despeses en material d'oficina i un 41,9% manifesta que han tingut un increment de despeses en telèfon.

Un 9,5% de treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han manifestat haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària i que han vist incrementades les seues despeses, han assenyalat l'opció «Un altre» per indicar un altre concepte d'increment de despesa dels que s'han considerat.

Un 5% ha afegit comentaris addicionals sobre la consulta realitzada sobre conceptes d'increment de despeses a conseqüència del treball a distància.

El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han indicat l'opció «Un altre», així com els comentaris addicionals aportats, es presenten separatament per la seua extensió.

Taula 87. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Electricitat

En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Electricitat	N	%
Sí	220	91,3
No	21	8,7
Total	241	100

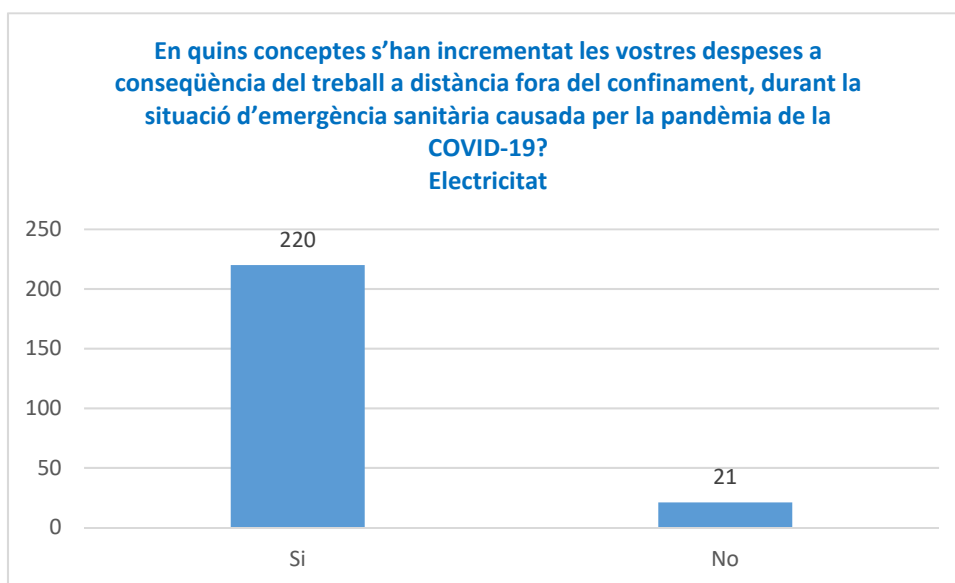


Figura 87. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Electricitat

Taula 88. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Material d'oficina (paper, tinta d'impressora, etc.)

En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Material d'oficina (paper, tinta d'impressora, etc.)	N	%
Sí	106	44
No	135	56
Total	241	100

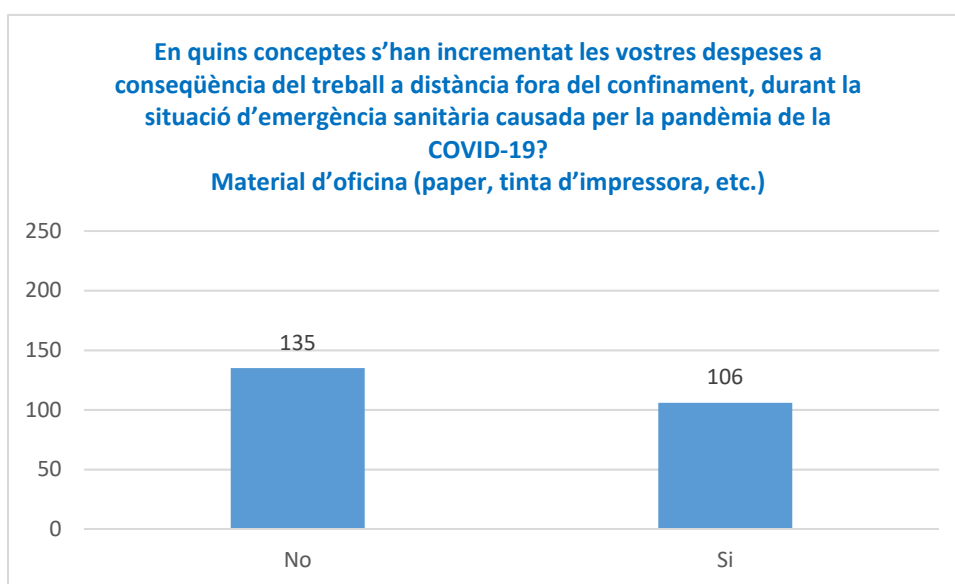


Figura 88. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Material d'oficina (paper, tinta d'impressora, etc.)

Taula 89. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Material informàtic (ordinador, tauleta, impressora, etc.)

En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Material informàtic (ordinador, tauleta, impressora, etc.)	N	%
Sí	145	60,2
No	96	39,8
Total	241	100

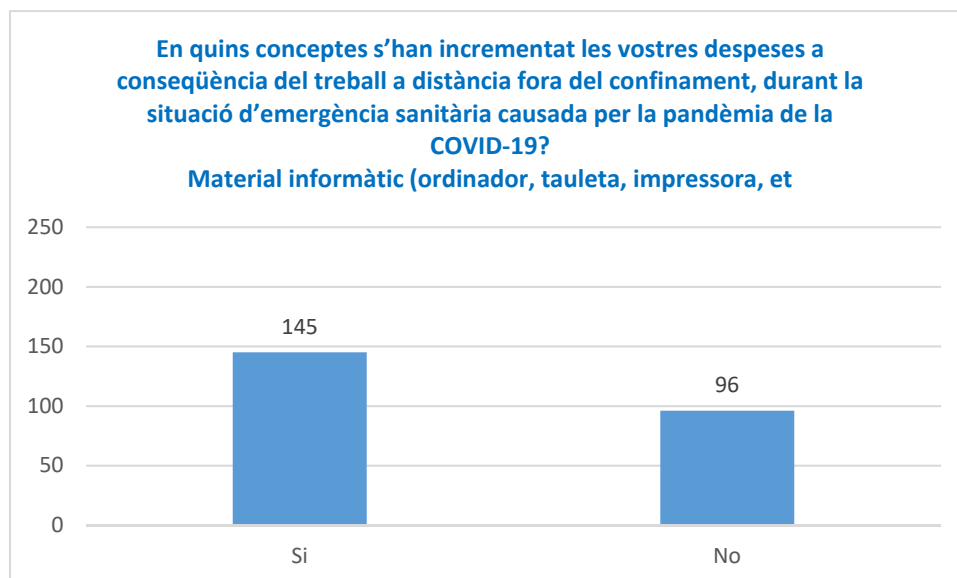


Figura 89. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Material informàtic (ordinador, tauleta, impressora, etc.)

Taula 90. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Telèfon

En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Telèfon	N	%
Sí	101	41,9
No	140	58,1
Total	241	100

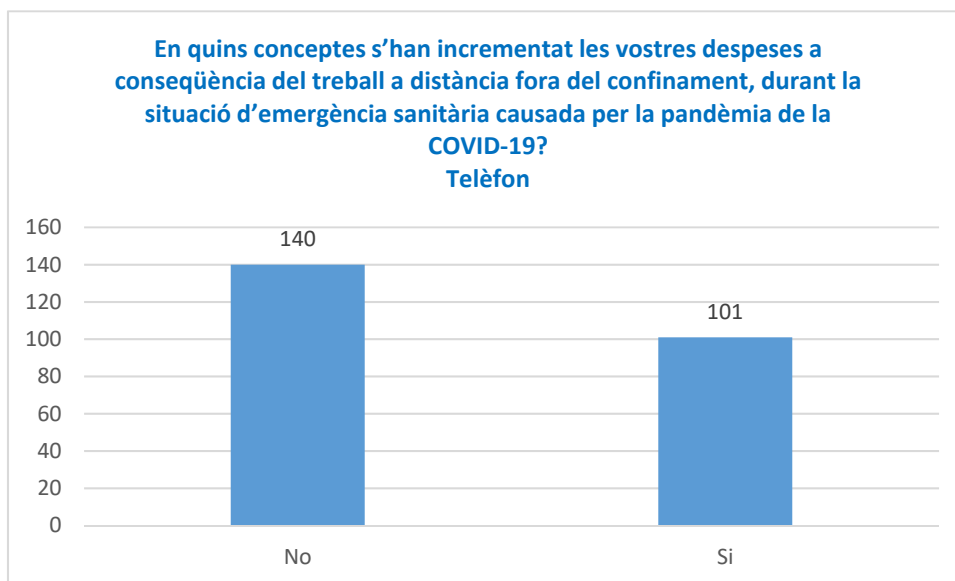


Figura 90. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Telèfon

Taula 91. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Un altre

En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Un altre	N	%
Un altre	23	9,5
Sense resposta	218	90,5
Total	241	100

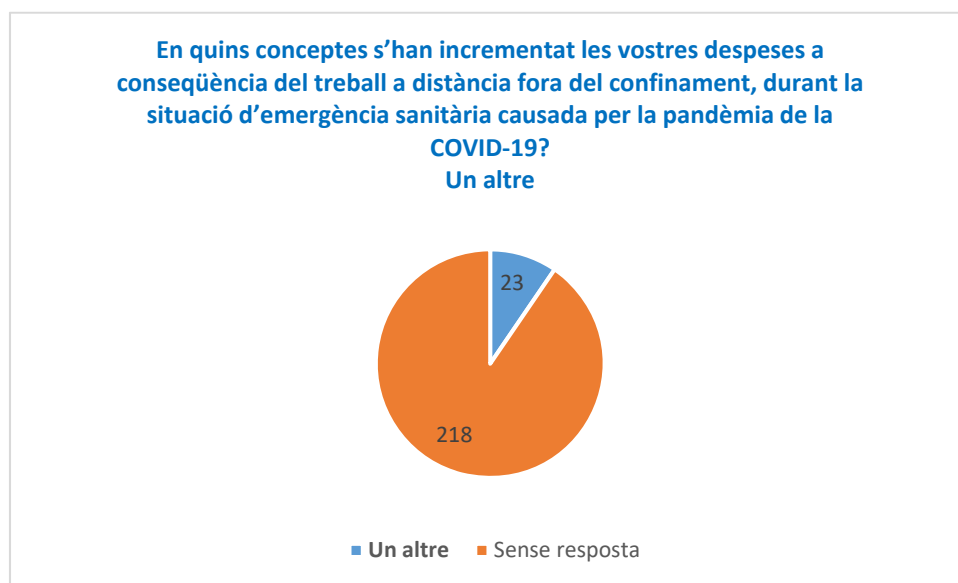


Figura 91. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19? Un altre

Taula 92. Conceptes d'increment de despeses a conseqüència del teletreball a distància. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19?

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	12	5
Sense resposta	229	95
Total	241	100

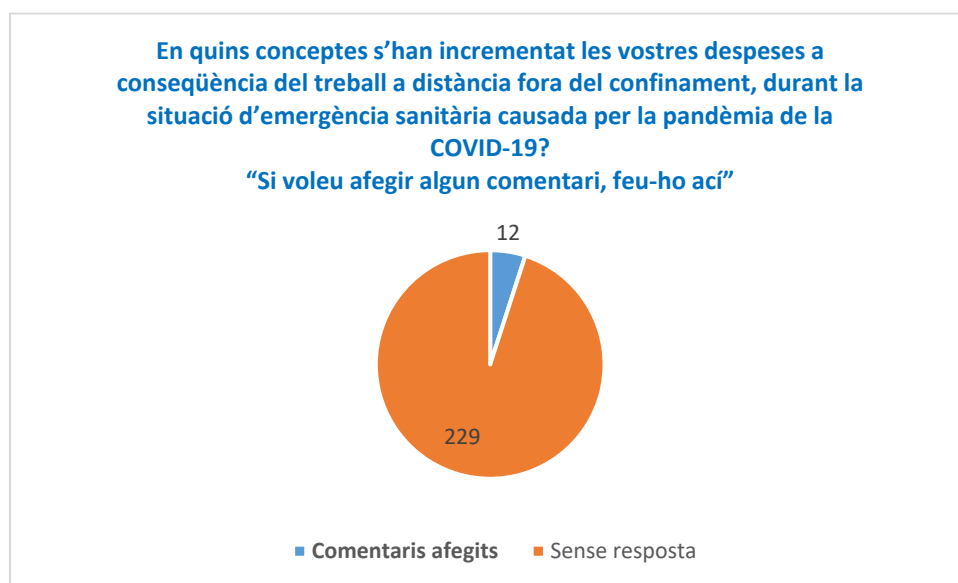


Figura 92. En quins conceptes s'han incrementat les vostres despeses a conseqüència del treball a distància fora del confinament, durant la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de la COVID-19?

5.5. Ajuda del treball a distància a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral

Majoritària (81,7%), les treballadores i els treballadors de la mostra analitzada del PAS de la Universitat de València que han manifestat haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària, consideren que el treball a distància els ha ajudat a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral. Només una desena part (10,4%) manifesten que el treball a distància no els ha ajudat a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral.

Un 6,7% ha afegit comentaris addicionals a la consulta realitzada sobre ajuda del treball a distància a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral. El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han aportat comentaris addicionals es presenta separatament per la seua extensió.

Taula 93. Ajuda del treball a distància a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral

Considerem que el treball a distància us ha ajudat a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral?	N	%
Sí	783	81,7
No	100	10,4
Sense resposta	75	7,8
Total	958	100

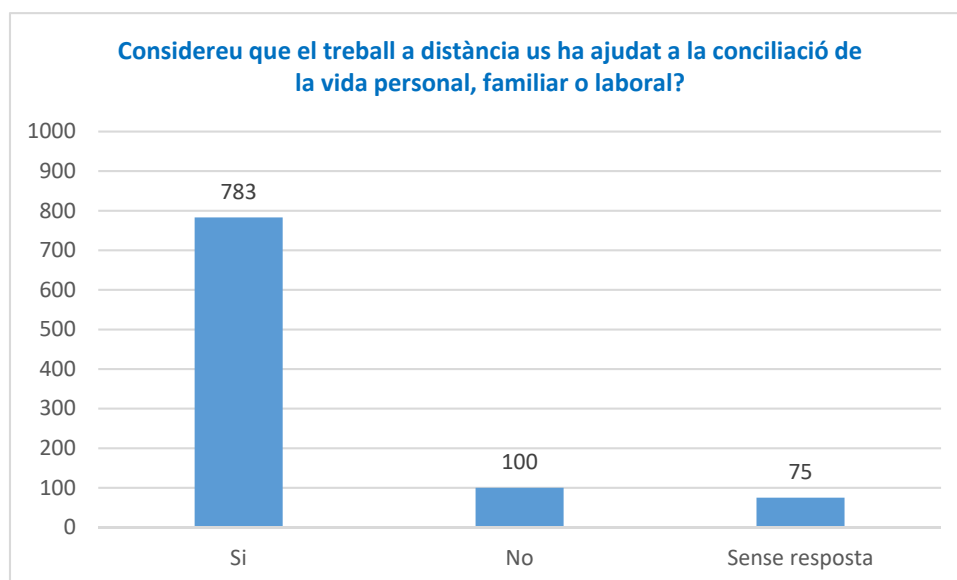


Figura 93. Ajuda del treball a distància a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral

Taula 94. Ajuda del treball a distància a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral. Considereu que el treball a distància us ha ajudat a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral?

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	64	6,7
Sense resposta	894	93,3
Total	958	100

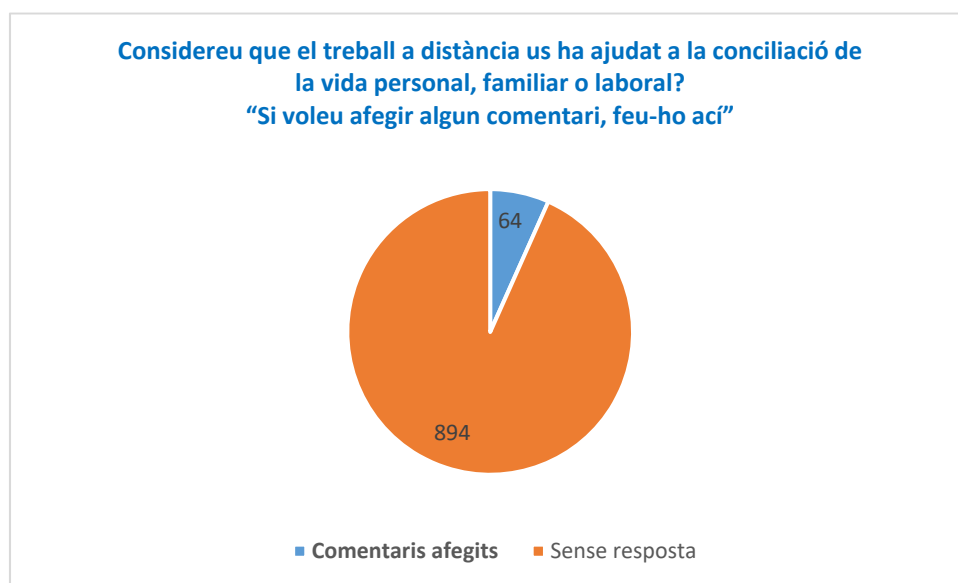


Figura 94. Ajuda del treball a distància a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral. Considereu que el treball a distància us ha ajudat a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral?

5.6. Ajuda del treball a distància a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral

L'ajuda del treball a distància a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral no és tan majoritària com l'ajuda a la conciliació. Un 52,3% de les treballadores i els treballadors de la mostra analitzada del PAS de la Universitat de València que han manifestat haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària consideren que el treball a distància els ha ajudat a la corresponsabilitat entre homes i dones en la vida personal, familiar i laboral. Quasi una cinquena part (23,6%) manifesten que el treball a distància no els ha ajudat a la corresponsabilitat entre homes i dones en la vida personal, familiar i laboral. Destaca també que una cinquena part (25,4%) haja deixat aquesta pregunta sense respondre.

Un 4% ha afegit comentaris addicionals a la consulta realitzada sobre ajuda del treball a distància a la corresponsabilitat entre homes i dones en la vida personal, familiar i laboral. El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han aportat comentaris addicionals es presenta separatament per la seua extensió.

Taula 95. Ajuda del treball a distància a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral

Considereu que el treball a distància us ha ajudat a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral?	N	%
Sí	501	52,3
No	226	23,6
Sense resposta	231	24,1
Total	958	100

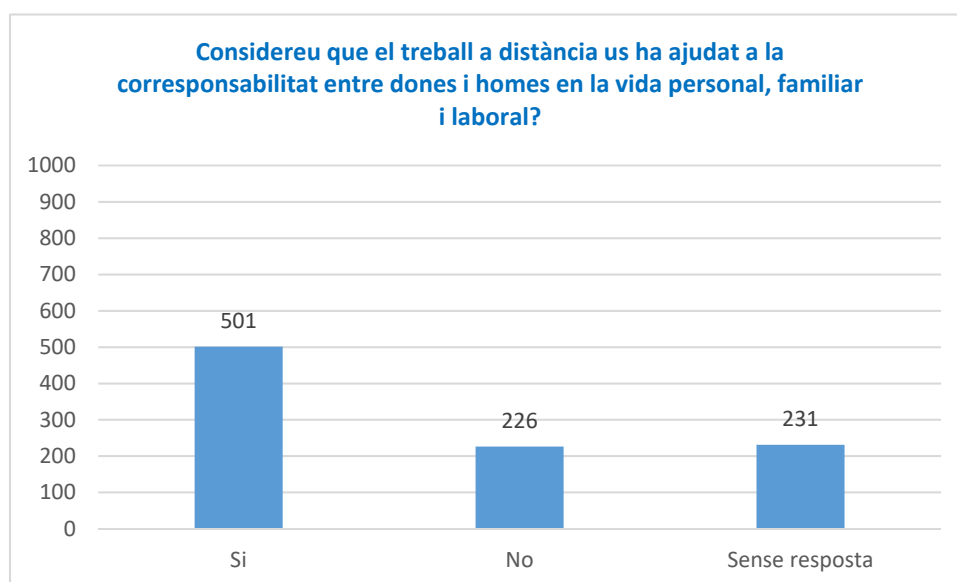


Figura 95. Ajuda del treball a distància a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral

Taula 96. Ajuda del treball a distància a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral. Considereu que el treball a distància us ha ajudat a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral?

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	38	4
Sense resposta	920	96
Total	958	100

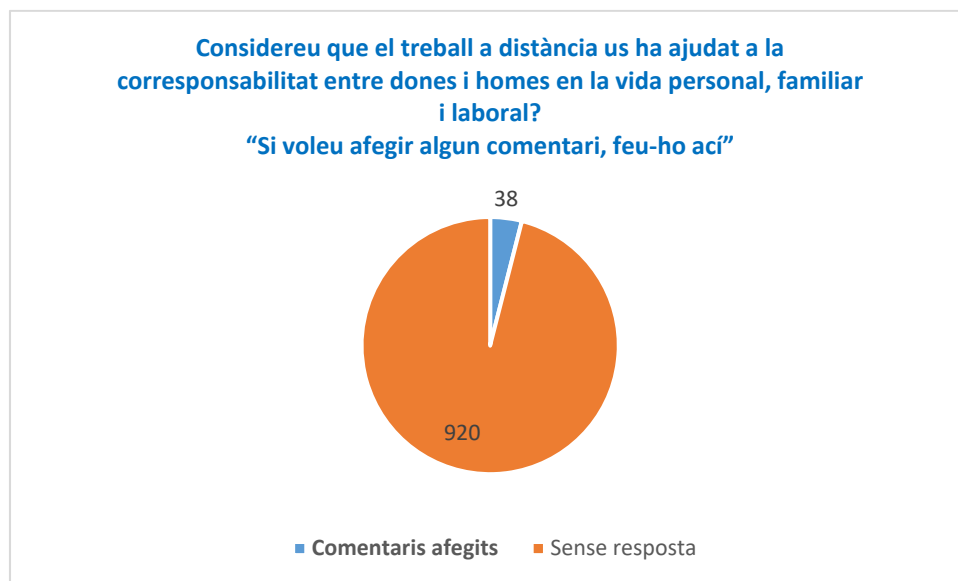


Figura 96. Ajuda del treball a distància a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral. Considereu que el treball a distància us ha ajudat a la corresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, familiar i laboral?

5.7. Valoració de la satisfacció general amb l'experiència del treball a distància

Finalment, les dades obtingudes indiquen la satisfacció general amb l'experiència del treball a distància. Quasi tres quartes parts (74,4%) dels treballadors i les treballadores que han manifestat haver treballat a distància durant la situació d'emergència sanitària manifesten també la seua satisfacció general amb l'experiència del treball a distància. Un 57,8% manifesta estar molt satisfet i un 16,6% manifesta estar una mica satisfet. Un 11%, en canvi, manifesta estar molt insatisfet i un 5,5% manifesta estar una mica insatisfet.

Un 5,5% ha afegit comentaris addicionals a la consulta realitzada sobre satisfacció general amb l'experiència del treball a distància. El que han assenyalat les treballadores i els treballadors del PAS de la Universitat de València de la mostra analitzada que han afegit els comentaris addicionals es presenta separatament per la seua extensió.

Taula 97. Valoració de la satisfacció general amb l'experiència del treball a distància

Valoreu la satisfacció general que heu tingut amb l'experiència del treball a distància fora del període de confinament, durant aquesta pandèmia sanitària	N	%
Molt insatisfet/a	105	11
Una mica insatisfet/a	53	5,5
Ni insatisfet/a ni satisfet/a	77	8
Una mica satisfet/a	159	16,6
Molt satisfet/a	554	57,8
Sense resposta	10	1
Total	958	100

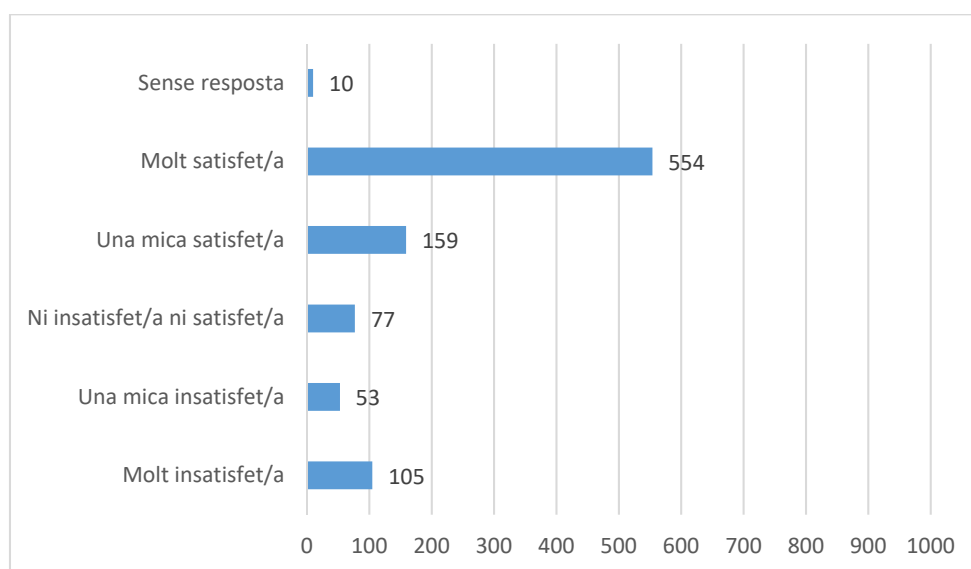


Figura 97. Valoració de la satisfacció general amb l'experiència del treball a distància

Taula 98. Valoració de la satisfacció general amb l'experiència del treball a distància. Valoreu la satisfacció general que heu tingut amb l'experiència del treball a distància fora del període de confinament, durant aquesta pandèmia sanitària

Si voleu afegir algun comentari, feu-ho ací	N	%
Comentaris afegits	53	5,5
Sense resposta	905	94,5
Total	958	100

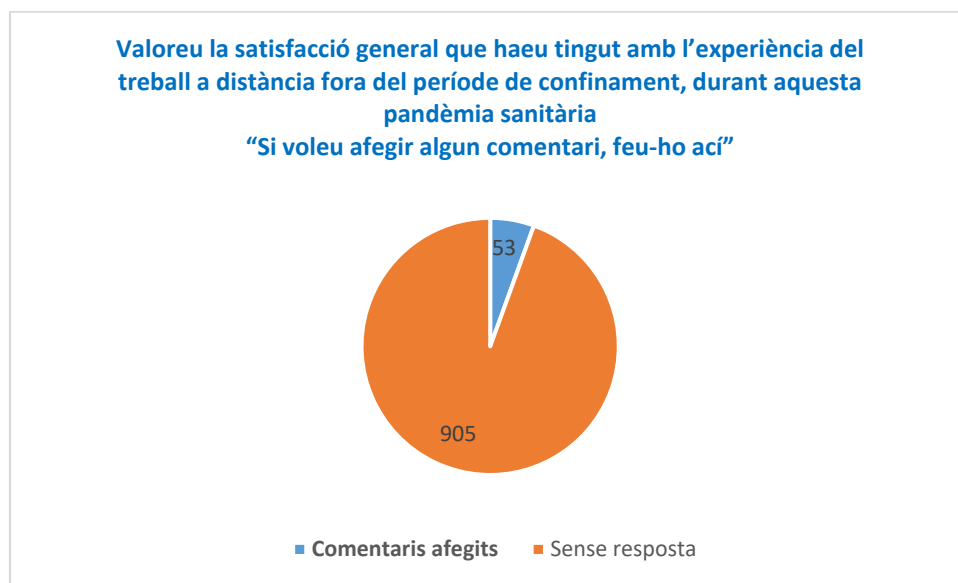


Figura 98. Valoració de la satisfacció general amb l'experiència del treball a distància. Valoreu la satisfacció general que heu tingut amb l'experiència del treball a distància fora del període de confinament, durant aquesta pandèmia sanitària