

ENCUESTA TELETRABAJO

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

JUNIO 2021

DATOS CUANTITATIVOS



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ÍNDICE

1. EL PRESENTE INFORME	3
1.1. Objetivo	3
1.2. Estructura	4
1.3. Utilidad y destinatarios	4
1.4. Agradecimientos	4
2. METODOLOGÍA	5
2.1. Universo	5
2.2. Encuesta	5
2.3. Recogida de datos	5
3. ASPECTOS GENERALES	6
3.1. Distribución de la muestra en función del sexo	8
3.2. Distribución de la muestra en función de la edad	9
3.3. Distribución de la muestra en función de la relación jurídica	10
3.4. Distribución de la muestra en función de la vinculación	11
3.5. Distribución de la muestra en función del grupo de titulación	12
3.6. Distribución de la muestra en función del centro de trabajo	13
3.7. Distribución de la muestra en función de reducción de jornada	14
4. VALORACIÓN DEL TELETRABAJO	15
4.1. Valoración de si puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo	15
4.2. Intencionalidad de solicitar teletrabajar	17
4.3. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo	19
4.4. Valoración del porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo presencial	21
4.5. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad	24
4.6. Valoración del periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado	27
4.7. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar	30
4.8. Medios disponibles para teletrabajar	40
4.9. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar	49
4.10. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir	63
4.11. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo	71
4.12. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo	83
5. EXPERIENCIA CON EL TRABAJO A DISTANCIA FUERA DEL PERIODO DE CONFINAMIENTO DURANTE LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA CAUSADA POR LA PANDEMIA DE LA COVID-19	97
5.1. Trabajo a distancia durante la situación de emergencia sanitaria	97
5.2. Facilidad del trabajo a distancia	101
5.3. Incremento de gastos como consecuencia del trabajo a distancia	103
5.4. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del trabajo a distancia	105
5.5. Ayuda del trabajo a distancia a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral	112
5.6. Ayuda del trabajo a distancia a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral	114
5.7. Valoración de la satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia	116

1. EL PRESENTE INFORME

1.1. Objetivo

El objetivo general del presente informe es aportar información de cómo valora el teletrabajo el Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València, con el fin de tener en cuenta su experiencia y valoración en la próxima negociación de la regulación del teletrabajo en nuestra universidad, la cual tenderá a la mayor confluencia posible entre los intereses de todos los agentes involucrados en la implantación del teletrabajo como herramienta de organización del trabajo.

El teletrabajo como modalidad de prestación de servicios puede suponer ventajas tanto para las personas usuarias como para la organización de los servicios universitarios, así como para los trabajadores y trabajadoras. Entre estas ventajas se encuentra el incremento de la eficacia y la eficiencia en la prestación del servicio público universitario y, el más importante, la mejora de las condiciones de trabajo del personal universitario.

Así, para ayudar a orientar este proceso y la implantación del teletrabajo como una herramienta de organización del trabajo que resulte positiva para las personas y la sociedad en el conjunto, la gerencia de la Universitat de València ha impulsado una encuesta para conocer cómo valora el teletrabajo el Personal de Administración y Servicios de la Universitat.

Desarrollada desde la vicegerencia de Recursos Humanos y Organización de los Servicios, se pretende profundizar, también, en la valoración de la experiencia con el trabajo a distancia a lo largo de la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia por COVID-19.

En términos de variables poblacionales para definir la muestra de trabajadores y trabajadoras que han cumplimentado la encuesta, el presente informe recoge aspectos como:

- Edad
- Sexo
- Relación Jurídica
- Vinculación
- Grupo de Titulación
- Centro de Trabajo
- Reducción de jornada

En términos de valoración del teletrabajo, el presente informe recoge aspectos consultados en relación a los criterios generales acordados para el desarrollo del artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal al servicio de la Administración general del estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes (Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado), así como de aspectos regulados en el Decreto 49/2021 de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

El presente informe también aporta información sobre la experiencia con el trabajo a distancia fuera del periodo de confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la COVID-19, que el Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València ha tenido, como forma de complementar la valoración del teletrabajo con la experiencia tenida con el trabajo a distancia.

1.2. Estructura

El informe se estructura en dos grandes bloques: datos cuantitativos y datos cualitativos. El bloque de datos cuantitativos, presenta a su vez una estructura en tres capítulos. El primer capítulo hace referencia a la descripción de variables para definir la muestra de trabajadoras y trabajadores que han cumplimentado la encuesta. El segundo capítulo hace referencia a la valoración del teletrabajo realizada por el Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València. Por último, el tercer capítulo hace referencia a la experiencia con el trabajo a distancia fuera del periodo de confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la COVID-19. Finalmente, en el bloque de datos cualitativos, el cual se presenta de forma separa por su extensión, se muestran los resultados de tipo cualitativo obtenidos a través de la encuesta en aquellas preguntas en las que se ofrecía la posibilidad de aportar información adicional sobre la opción de respuesta “Otro” y en aquellas preguntas en las que también se ofrecía la opción de realizar comentarios sobre las cuestiones consultadas.

1.3. Utilidad y destinatarios

El presente informe puede resultar de utilidad para facilitar la toma de decisiones en la próxima negociación de la regulación del teletrabajo en nuestra universidad, la cual tenderá a la mayor confluencia posible entre los intereses de todos los agentes involucrados en la implantación del teletrabajo como herramienta de organización del trabajo.

En este sentido, la información suministrada puede resultar de utilidad para guiar el mencionado proceso teniendo en cuenta la influencia de factores que pueden estar asociados con la experiencia y valoración del teletrabajo por parte del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València.

1.4. Agradecimientos

Agradecemos a las trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València que han cumplimentado la encuesta sobre su experiencia y valoración del teletrabajo. También queremos agradecer a las Secciones Sindicales que forman parte de la Mesa Negociadora de la Universitat de València las aportaciones realizadas a la encuesta. Asimismo, queremos agradecer a la Unidad de Calidad de la Universitat de València su colaboración en el diseño de la encuesta.

2. METODOLOGÍA

2.1. Universo

La población objeto de estudio en el presente informe son las trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València. La información sobre las personas que componían la población se obtuvo del Servicio de Informática de la Universitat de València. Se optó por enviar mediante correo electrónico una invitación para contestar la encuesta a toda la población de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València. Por lo tanto, en el presente estudio no se realizó ningún procedimiento de muestreo aleatorio.

2.2. Encuesta

La encuesta de recogida de datos es una encuesta de elaboración propia. La estructura de la encuesta estaba conformada por las siguientes secciones:

1. Aspectos generales
2. Valoración del teletrabajo
3. Experiencia con el trabajo a distancia fuera del periodo de confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la COVID-19.

Cabe señalar que en las secciones sobre valoración del teletrabajo y de experiencia con el trabajo a distancia fuera del periodo de confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la COVID-19, se incluyó la posibilidad de realizar comentarios adicionales sobre las cuestiones consultadas.

2.3. Recogida de datos

La recogida de datos fue realizada a través de la plataforma de encuestas online LimeSurvey.

Con el objetivo de garantizar el anonimato de la encuesta y asegurar el rigor en cuanto a su realización, se remitió un enlace personalizado por correo electrónico a cada una de las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València. La finalidad del mismo era garantizar que la encuesta era realizada por los destinatarios del estudio e impedir que se formalizara en más de una ocasión. Por otra parte, si las personas encuestadas debían realizar la encuesta en más de una sesión, el aplicativo permitió guardar los datos de la parte cumplimentada y generar un nuevo enlace y contraseña para su posterior finalización.

La encuesta estuvo disponible entre el 17 de junio y el 1 de julio de 2021. Durante el periodo que estuvo disponible la encuesta, se enviaron 2 correos recordatorios con el fin de incrementar la tasa de respuesta.

3. ASPECTOS GENERALES

Se obtuvieron un total de 1320 encuestas completas, que supone una tasa de respuesta del 65,38%.

Se ha considerado como tasa de respuesta aceptable a aquella en la que el número de encuestas recogidas, fuese igual o superior al número de encuestas mínimas para tener una muestra representativa con un error muestral máximo del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

En la Tabla A, puede verse que la tasa de respuesta obtenida es aceptable. Solamente encontramos problemas de representatividad en algunas de las categorías de algunas de las variables consideradas para definir las características de la muestra de Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València. Este es el caso de trabajadoras y trabajadores de 60 o más años; Funcionarios/as de administración especial (Laboratorios); Funcionario/a de administración especial (Otros); Personal laboral fijo; y personal laboral. La discrepancia entre los datos poblacionales y el de encuestas recogidas, con un mayor número de encuestas recogidas que de datos poblacionales, en las categorías de Personal Eventual, Personal laboral temporal, y en las categorías de edad Menos de 30 años y Entre 30 y 34 años, hacen sospechar la inadecuada identificación en estas categorías.

Tabla A: Tasa de respuesta en base a encuestas mínimas por unidad de análisis para tener una muestra representativa con un error muestral del 5%.

		Población	Encuestas mínimas	Encuestas recogidas
Global		2019	323	1320
Sexo	Mujeres	1332	299	851
	Hombres	687	247	435
Edad	Menos de 30 años	16	16	39
	Entre 30 y 34 años	25	24	27
	Entre 35 y 39 años	72	61	55
	Entre 40 y 44 años	239	148	163
	Entre 45 y 49 años	333	179	226
	Entre 50 y 54 años	472	213	295
	Entre 55 y 59 años	504	219	289
	Entre 60 y 64 años	327	177	151
	Entre 65 y 67 años	25	24	7
	Más de 67 años	6	6	2
Relación Jurídica	Eventual	2	2	51
	Funcionario/a de administración general	1286	296	806
	Funcionario/a de administración especial (Informática)	99	79	78
	Funcionario/a de administración especial (Laboratorios)	179	123	77
	Funcionario/a de administración especial (Bibliotecas)	190	128	114
	Funcionario/a de administración especial (Otros)	178	122	105
	Personal laboral fijo	50	45	24
	Personal laboral temporal	35	33	54
Vinculación	Funcionario/a de carrera	1265	295	826
	Funcionario/a interino/a	667	244	383
	Personal eventual	2	2	35
	Personal laboral	85	70	69
Grupo de Titulación	A1	231	145	222
	A2	287	165	240
	C1	1216	293	708
	C2	275	161	117
	E	10	10	0
Centro de Trabajo	Departamento	380	192	261
	Facultad o Escuela	438	205	261
	Servicio	863	267	589
	Unidad de Campus o de Apoyo a Institutos	133	99	91
	Otros	205	134	109
Reducción de Jornada	No	1470	305	1064
	Si, por motivos de conciliación	460	210	193
	Si, por motivos de discapacidad/enfermedad	89	73	59

3.1. Distribución de la muestra en función del sexo

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada está compuesta mayoritaria por mujeres, un 64,5% frente a un 33% de hombres.

Tabla 1. Distribución de la muestra en función del sexo

	N	%
Femenino	851	64,5
Masculino	435	33
Sin respuesta	34	2,6
Total	1320	100

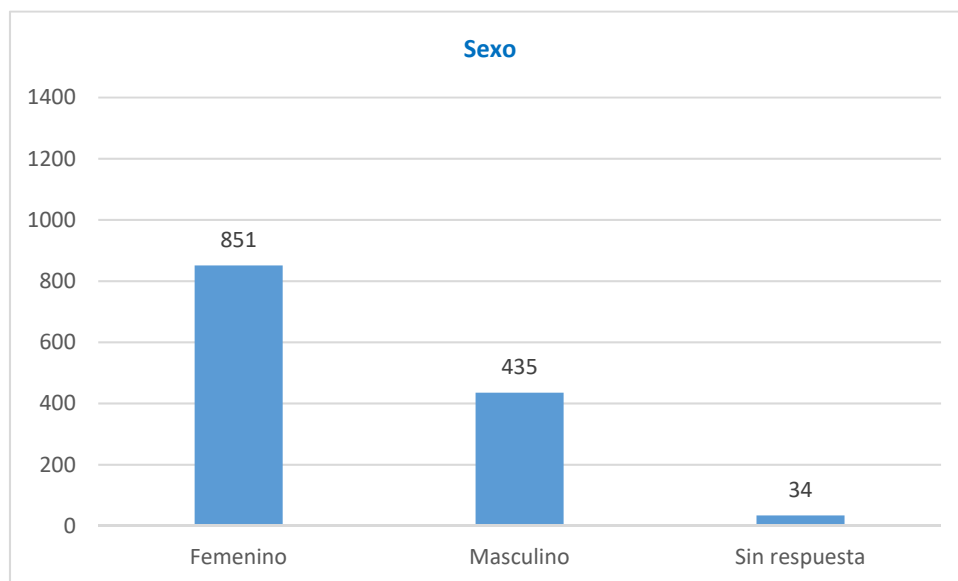


Figura 1. Distribución de la muestra en función del sexo

3.2. Distribución de la muestra en función de la edad

Las franjas de edad más representativas de la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada son las de 50-54 años (22,3%) y 55-59 años (21,9%). Les sigue en representación las franjas de edad de 45-49 años (17,1%), 40-44 años (17,1%) y 60-64 años con una representación del 11,4%.

Tabla 2. Distribución de la muestra en función de la edad

	N	%
Menos de 30 años	39	3
Entre 30 y 34 años	27	2
Entre 35 y 39 años	55	4,2
Entre 40 y 44 años	163	12,3
Entre 45 y 49 años	226	17,1
Entre 50 y 54 años	295	22,3
Entre 55 y 59 años	289	21,9
Entre 60 y 64 años	151	11,4
Entre 65 y 67 años	7	0,5
Más de 67 años	2	0,2
Sin respuesta	66	5
Total	1320	100

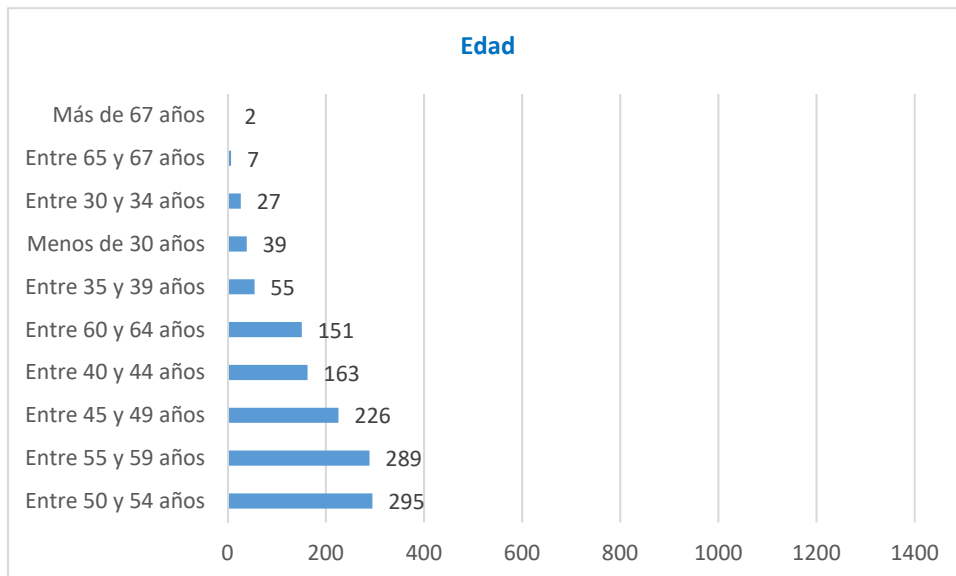


Figura 2. Distribución de la muestra en función de la edad

3.3. Distribución de la muestra en función de la relación jurídica

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada está compuesta mayoritaria por funcionarios/as de la administración general (61,1%).

Tabla 3. Distribución de la muestra en función de la relación jurídica

	N	%
Eventual	51	3,9
Funcionario/a de administración general	806	61,1
Funcionario/a administración especial (Informática)	78	5,9
Funcionario/a administración especial (Laboratorios)	77	5,8
Funcionario/a administración especial (Bibliotecas)	114	8,6
Funcionario/a administración especial (Otros)	105	8
Personal laboral fijo	24	1,8
Personal laboral temporal	54	4,1
Sin respuesta	11	0,8
Total	1320	100

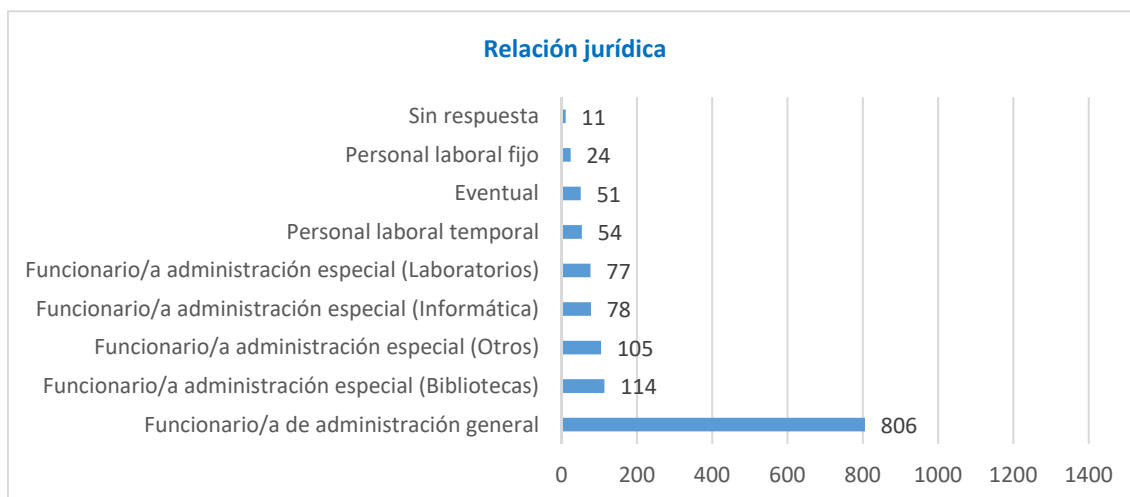


Figura 3. Distribución de la muestra en función de la relación jurídica

3.4. Distribución de la muestra en función de la vinculación

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada está compuesta mayoritaria por funcionarios/as de carrera (62,6%) y funcionarios/as interinos/as (29%).

Tabla 4. Distribución de la muestra en función de la vinculación

	N	%
Eventual	35	2,7
Personal laboral	69	5,2
Funcionario/a interino/a	383	29,0
Funcionario/a de carrera	826	62,6
Sin respuesta	7	0,5
Total	1320	100

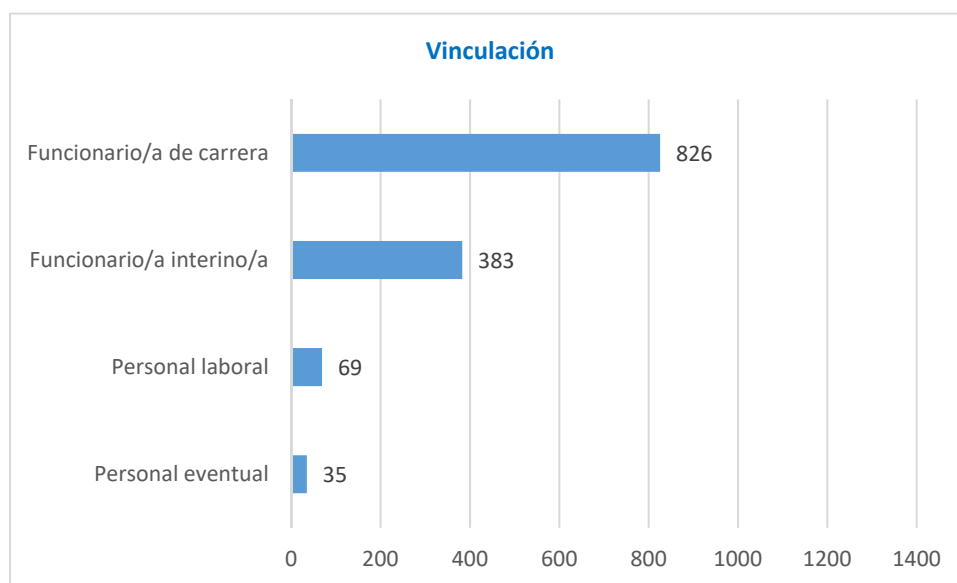


Figura 4. Distribución de la muestra en función de la vinculación

3.5. Distribución de la muestra en función del grupo de titulación

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada está compuesta mayoritariamente por trabajadores y trabajadoras del grupo de titulación C1 (53,6%). Los grupos de titulación A2 y A1, tienen una representación del 18,2% y 16,2%, respectivamente. El grupo de titulación con menor representación es el grupo C2 con una representación del 8,9%.

Tabla 5. Distribución de la muestra en función del grupo de titulación

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

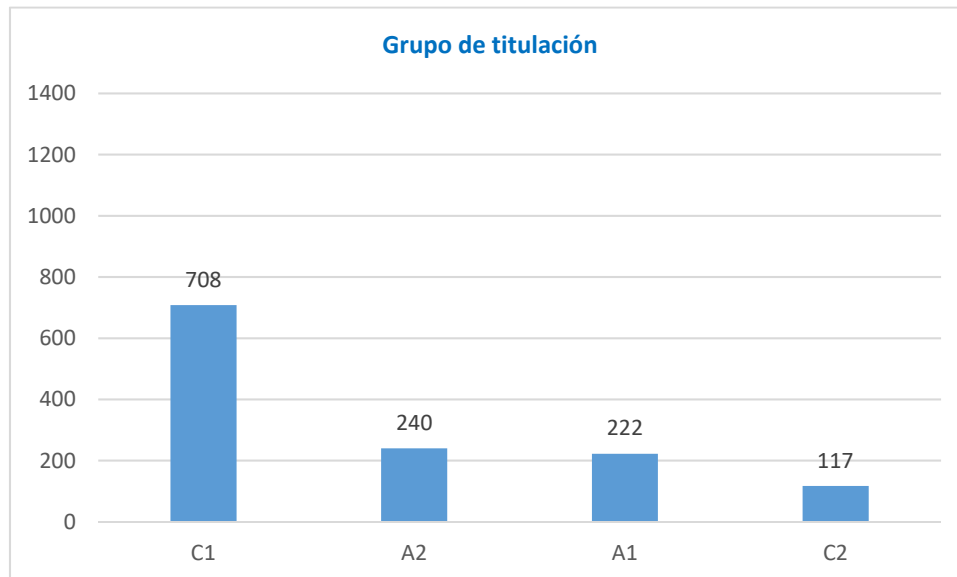


Figura 5. Distribución de la muestra en función del grupo de titulación

3.6. Distribución de la muestra en función del centro de trabajo

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada está compuesta mayoritariamente por trabajadores y trabajadoras en los que su centro de trabajo son los Servicios de la Universitat (44,6%). La representación obtenida de la muestra con centro de trabajo en Departamentos (19,8%) ha sido igual a la obtenida en Facultades o Escuelas (19,8%).

Tabla 6. Distribución de la muestra en función del centro de trabajo

	N	%
Departamento	261	19,8
Facultad o Escuela	261	19,8
Servicio	589	44,6
Unidad de Campus o de Apoyo a Institutos	91	6,9
Otro	109	8,3
Sin respuesta	9	0,7
Total	1320	100

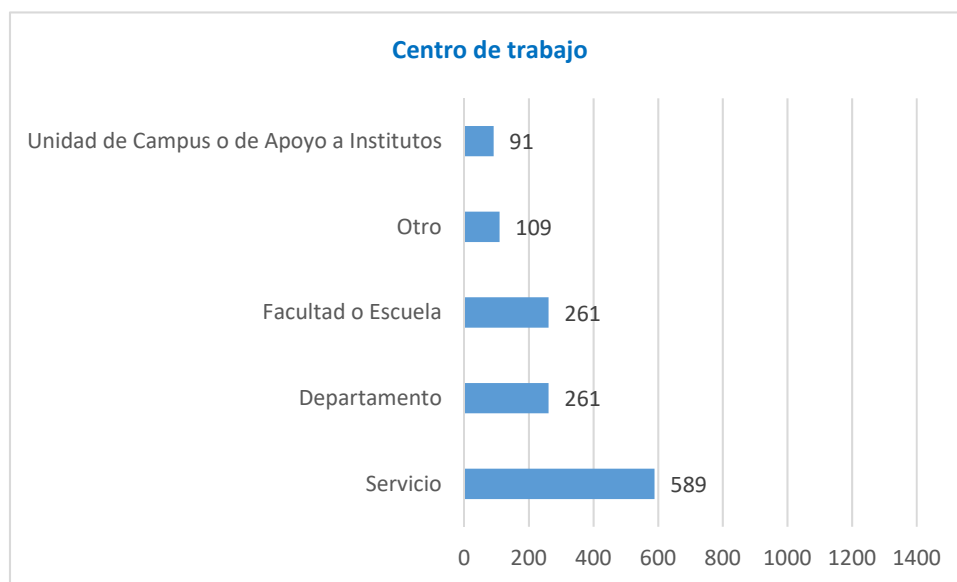


Figura 6. Distribución de la muestra en función del centro de trabajo

3.7. Distribución de la muestra en función de reducción de jornada

Por último, la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada informa de manera mayoritaria (80,6%) no tener concedida una reducción de jornada. Del 19,1% de trabajadoras y trabajadores que informan tener concedida una reducción de jornada, predomina el tener concedido una reducción de jornada por motivos de conciliación (14,6%).

Tabla 7. Distribución de la muestra en función de reducción de jornada

	N	%
No	1064	80,6
Sí, por motivos de conciliación	193	14,6
Sí, por motivos de discapacidad/enfermedad	59	4,5
Sin respuesta	4	0,3
Total	1320	100

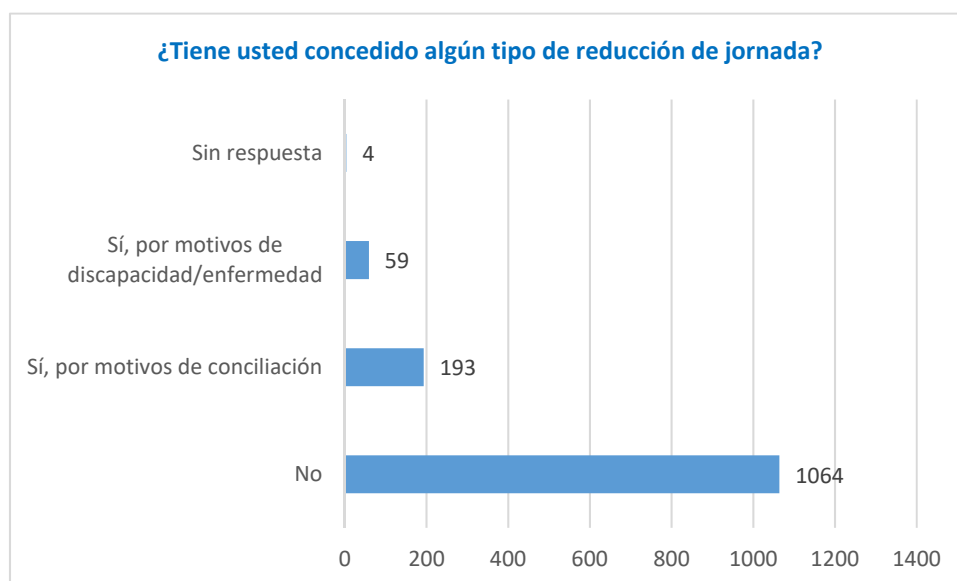


Figura 7. Distribución de la muestra en función de reducción de jornada

4. VALORACIÓN DEL TELETRABAJO

4.1. Valoración de si puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada considera de forma mayoritaria (78,2%) que su puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo. Tan solo un 16,1% de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada considera que su puesto de trabajo no es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo.

Un 30,7% de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha añadido comentarios adicionales sobre la valoración de si su puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo. Los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 8. Valoración de si puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo

¿Considera que su puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo?	N	%
Si	1032	78,2
No	213	16,1
No sabe/No contesta	75	5,7
Total	1320	100

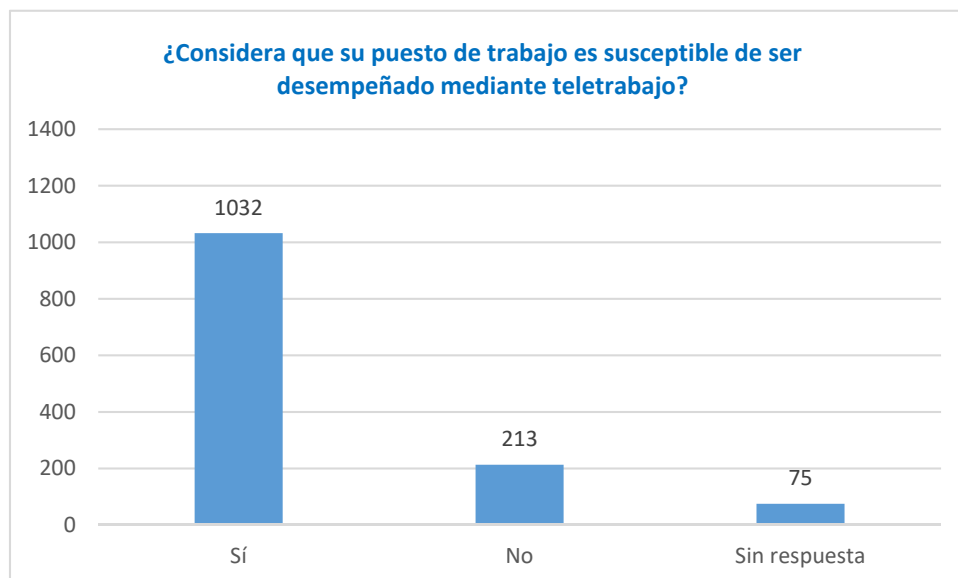


Figura 8. Valoración de si puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo

Tabla 9. Comentarios sobre valoración de si puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo

Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí"	N	%
Comentarios añadidos	405	30,7
Sin respuesta	915	69,3
Total	1320	100

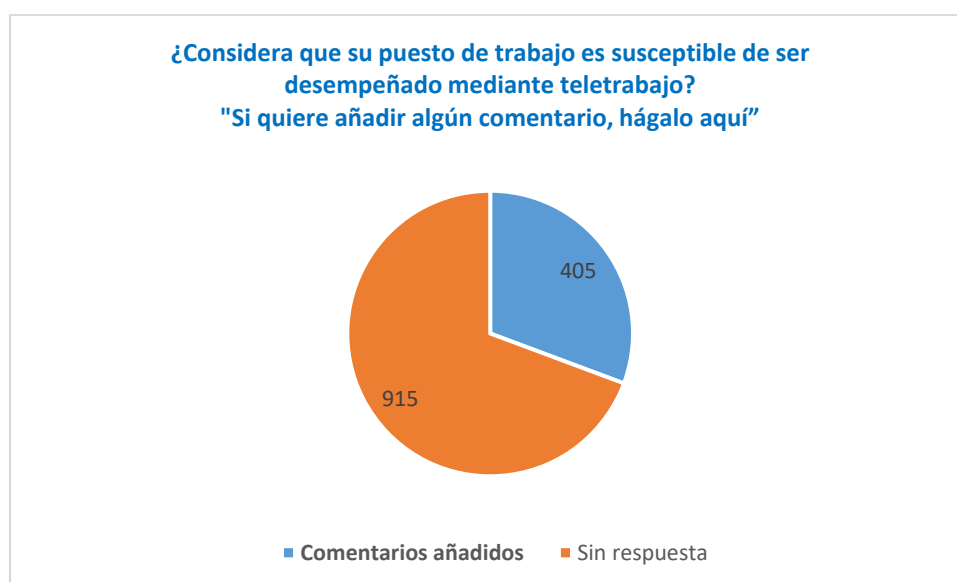


Figura 9. Comentarios sobre valoración de si puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado mediante teletrabajo

4.2. Intencionalidad de solicitar teletrabajar

Algo más de la mitad de la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada (54,5%) manifiesta su intención de solicitar teletrabajar. Menos de un tercio (30,6%) manifiesta no tener intención de solicitar teletrabajar.

Un 18,6 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha añadido comentarios adicionales sobre su intención de solicitar teletrabajar. Los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 10. Intencionalidad de solicitar teletrabajar

¿Tiene intención de solicitar teletrabajar?	N	%
Si	720	54,5
No	404	30,6
No sabe/No contesta	196	14,9
Total	1320	100

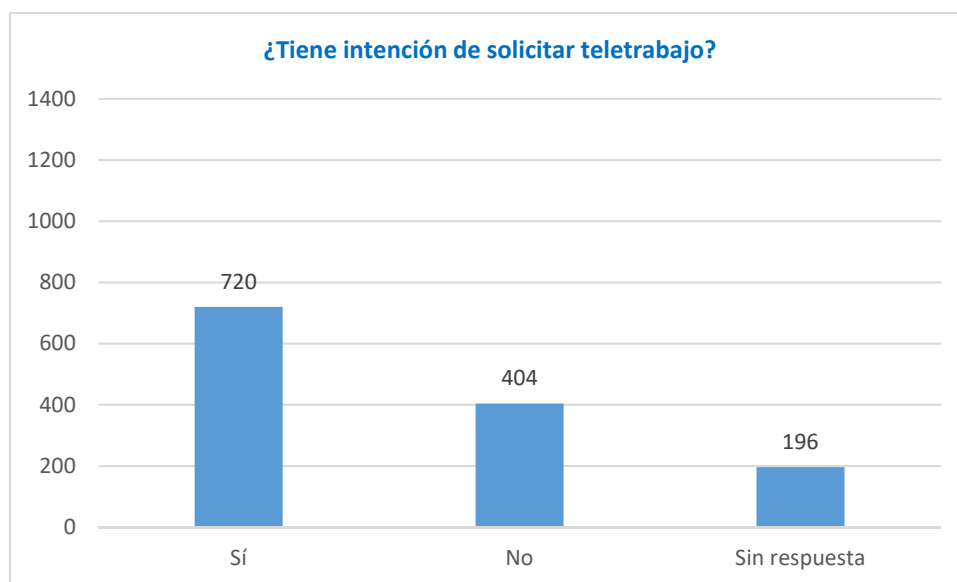


Figura 10. Intencionalidad de solicitar teletrabajar

Tabla 11. Comentarios sobre intencionalidad de solicitar teletrabajar

Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí	N	%
Comentarios añadidos	245	18,6
Sin respuesta	1075	81,4
Total	1320	100

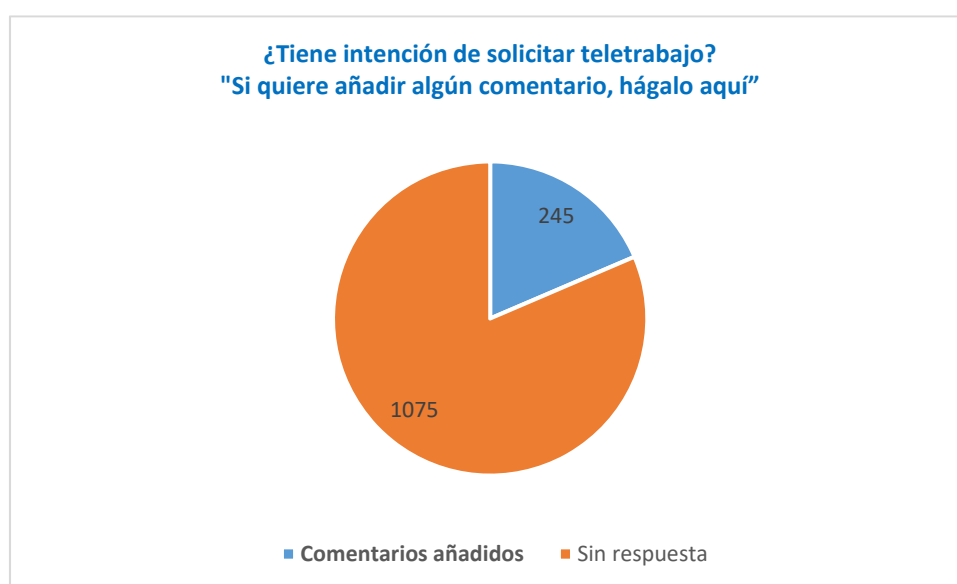


Figura 11. Comentarios sobre intencionalidad de solicitar teletrabajar

4.3. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo

En cuanto a la valoración realizada por la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada, sobre el mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo, predomina el considerar como mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo un máximo de dos días a la semana (40,8%), seguido de la consideración de que el mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo sería un máximo de tres días a la semana (32,4%).

Un 10,8 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado como mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo la opción “Otro”.

Un 13,6% ha añadido comentarios adicionales sobre la valoración solicitada sobre el mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otro”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 12. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo

¿Cuál sería para usted el mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo?	N	%
Como máximo un día a la semana	179	13,6
Como máximo dos días a la semana	538	40,8
Como máximo tres días a la semana	428	32,4
Otro	143	10,8
Sin respuesta	32	2,4
Total	1320	100

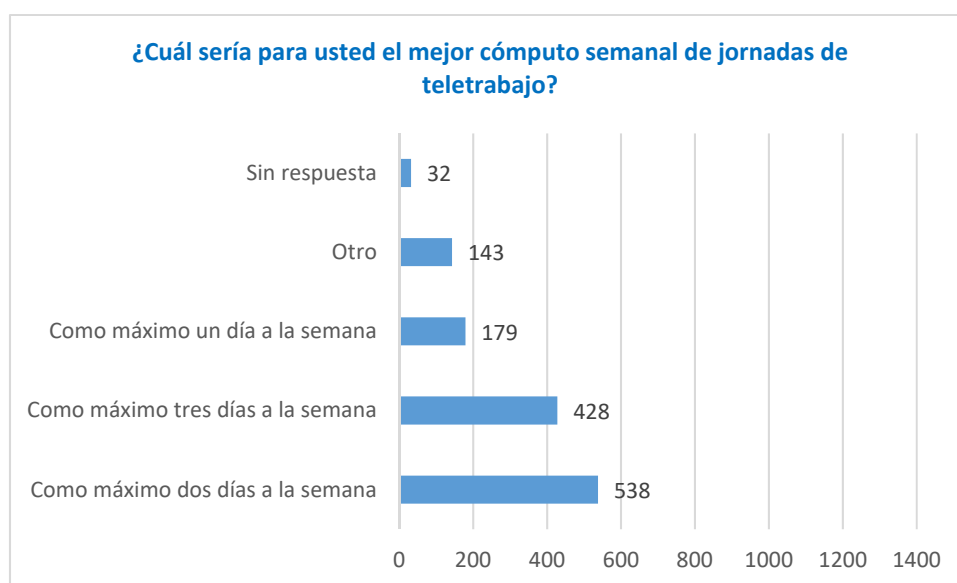


Figura 12. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo

Tabla 13. Comentarios sobre mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo

Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí"	N	%
Comentarios añadidos	180	13,6
Sin respuesta	1140	86,4
Total	1320	100

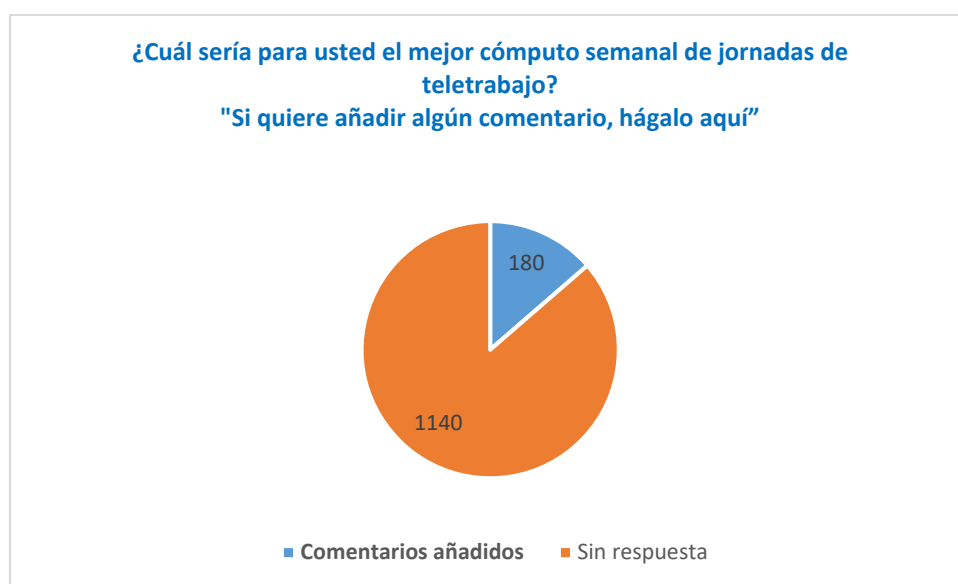


Figura 13. Comentarios sobre mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo

4.4. Valoración del porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo presencial

Algo menos de un tercio de la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada (30,2%) considera que el 50% del personal de su unidad administrativa debería estar siempre prestando servicios de manera presencial. Un 12,2% de la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada considera que el 33% del personal de su unidad administrativa debería estar siempre prestando servicios de manera presencial.

Solo un 2,4 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otro” para indicar el porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo presencial.

Un 11,7% ha añadido comentarios adicionales sobre la valoración solicitada del porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo presencial.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otro”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 14. Valoración del porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo presencial

En su unidad administrativa, ¿Cuál sería para usted el porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo 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
Otro	32	2,4
Sin respuesta	28	2,1
Total	1320	100

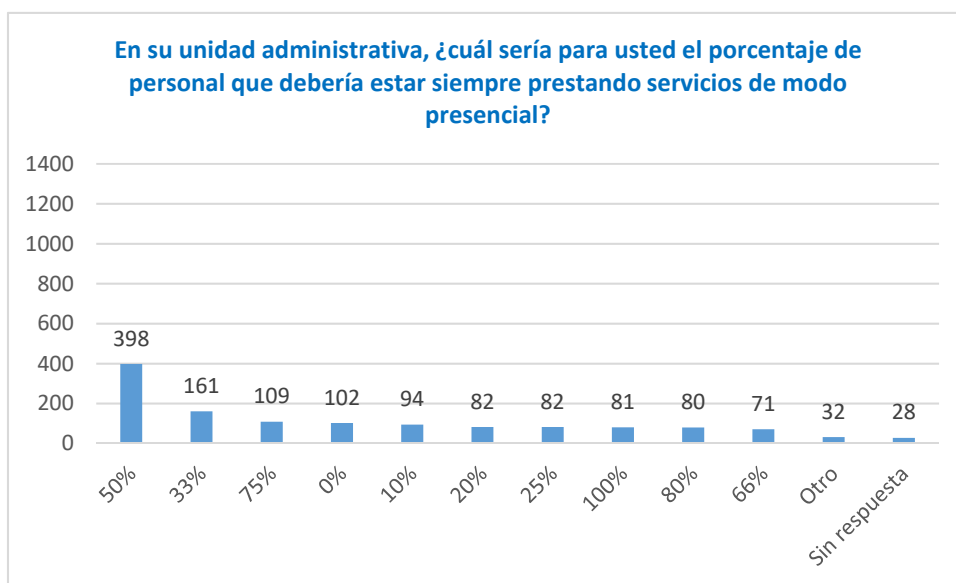


Figura 14. Valoración del porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo presencial

Tabla 15. Comentarios sobre porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo presencial

Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí"	N	%
Comentarios añadidos	155	11,7
Sin respuesta	1165	88,3
Total	1320	100

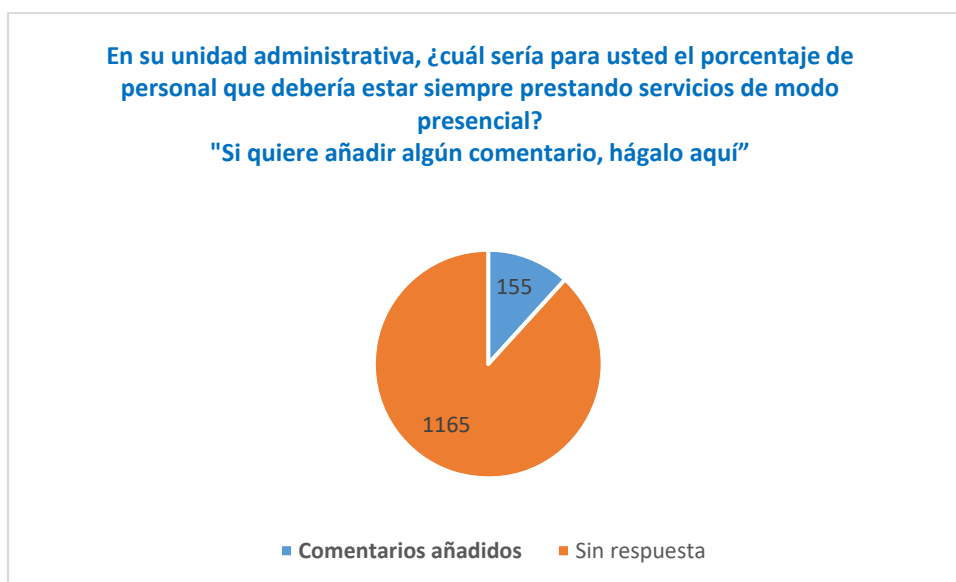


Figura 15. Comentarios sobre porcentaje de personal que debería estar siempre prestando servicios de modo presencial

4.5. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad

En cuanto a la valoración realizada por la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada, sobre el mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad, una cuarta parte (25%) considera que dos días a la semana es el mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad. En torno a una quinta parte (20,3%) considera que tres días a la semana es el mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad. En torno a otra quinta parte (22,6%) la consideración es que un día a la semana es el mejor cómputo semanal de jornadas de teletrabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad.

Solo un 2,5 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otro” para indicar su valoración sobre el mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad.

Un 9,7 % ha añadido comentarios adicionales sobre la valoración solicitada del mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otro”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 16. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad

En su unidad administrativa, ¿Cuál sería para usted el mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad?	N	%
Ningún día a la semana	201	15,2
Un día a la semana	298	22,6
Dos días a la semana	330	25
Tres días a la semana	268	20,3
Cuatro días a la semana	74	5,6
Cinco días a la semana	84	6,4
Otro	33	2,5
Sin respuesta	32	2,4
Total	1320	100

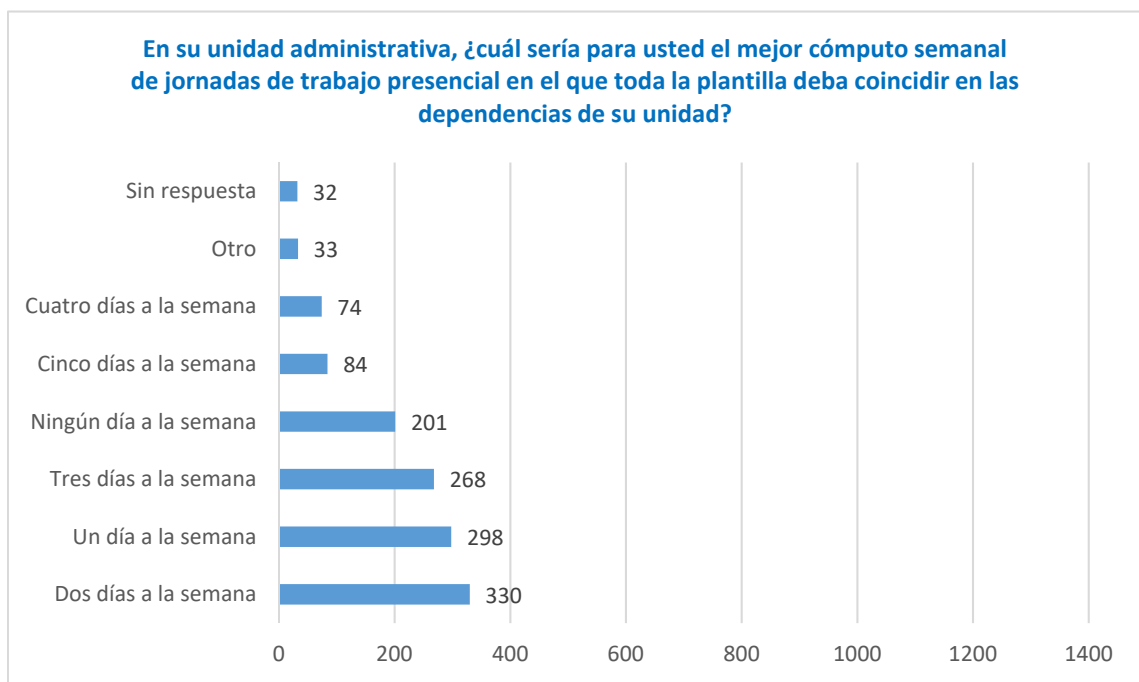


Figura 16. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad

Tabla 17. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad

"Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí"	N	%
Comentarios añadidos	128	9,7
Sin respuesta	1192	90,3
Total	1320	100

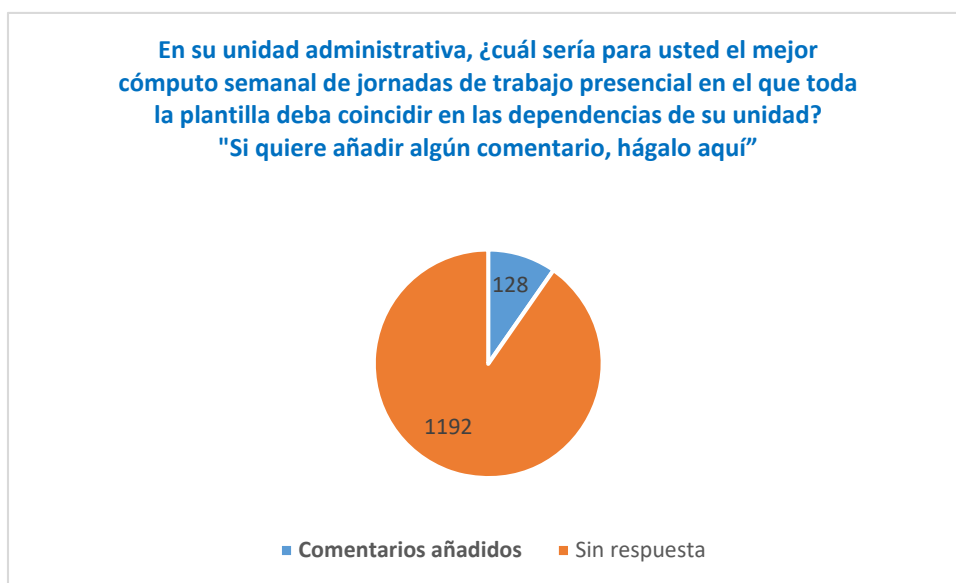


Figura 17. Valoración del mejor cómputo semanal de jornadas de trabajo presencial en el que toda la plantilla deba coincidir en las dependencias de su unidad

4.6. Valoración del periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado

Algo más de una quinta parte (27,9%) de la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada considera que en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo debería establecerse como mínimo un periodo del 75% para estar disponible y localizado. Un porcentaje similar de trabajadores y trabajadoras (27,5%) considera que el periodo debería ser del 100% de la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo. Algo más de una quinta parte (22,7%) considera que en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo debería establecerse como mínimo un periodo del 50% para estar disponible y localizado.

Solo un 3,5 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otro” para indicar su valoración sobre el periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado.

Un 8 % ha añadido comentarios adicionales sobre la valoración solicitada del periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otro”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 18. Valoración del periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado

¿Cuál sería para usted, el periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado?	N	%
33%	199	15,1
50%	299	22,7
75%	368	27,9
100%	363	27,5
Otro	46	3,5
Sin respuesta	45	3,4
Total	1320	100

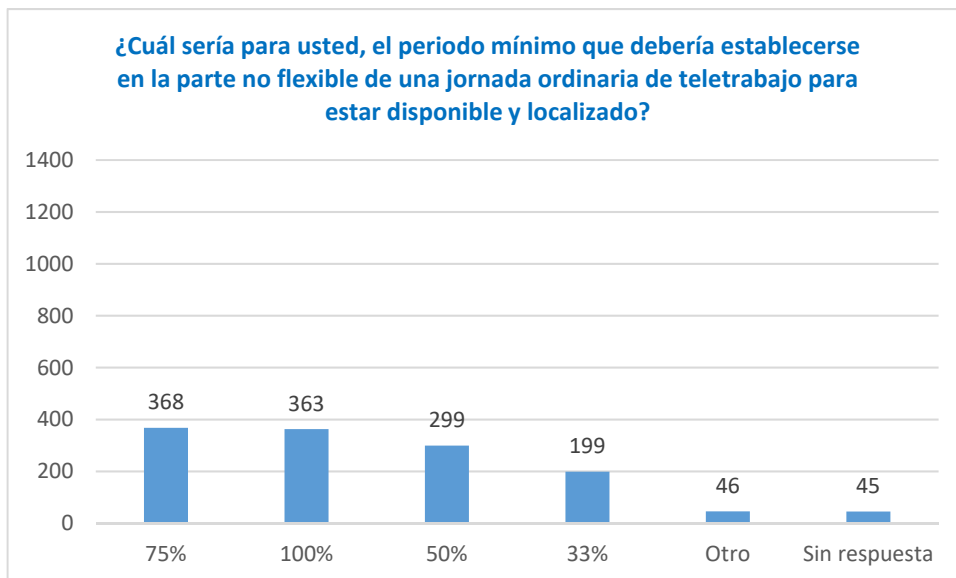


Figura 18. Valoración del periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado

Tabla 19. Valoración del periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado

Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí"	N	%
Comentarios añadidos	105	8
Sin respuesta	1215	92
Total	1320	100



Figura 19. Valoración del periodo mínimo que debería establecerse en la parte no flexible de una jornada ordinaria de teletrabajo para estar disponible y localizado

4.7. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar

En cuanto a la valoración realizada por la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada sobre los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar, los datos obtenidos no indican una clara preferencia sobre cuales deberían ser los principales criterios que deberían valorarse. Ninguno de los seis criterios planteados ha sido considerado relevante por al menos un tercio de los trabajadores y trabajadoras del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada.

Los resultados obtenidos en los criterios valorados en primer lugar en su relevancia (Ranking 1), indican que menos de un tercio (31,7 %) considera que el primer criterio a valorar debería ser “Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial”. Algo más de una cuarta parte (26,5%) considera que el primer criterio a valorar debería ser “Enfermedad larga o crónica por la que no sea posible realizar la jornada laboral completa de manera presencial”.

Los resultados obtenidos en los criterios valorados en segundo lugar en su relevancia (Ranking 2), indican que menos de un tercio (31,9 %) considera que el segundo criterio a valorar debería ser “Diversidad funcional que impida o dificulte la movilidad y el acceso al puesto de trabajo”. Algo más de una cuarta parte (27,3%) considera que el segundo criterio a valorar debería ser “Enfermedad larga o crónica por la que no sea posible realizar la jornada laboral completa de manera presencial”.

Los resultados obtenidos en los criterios valorados en tercer lugar en su relevancia (Ranking 3), indican que un 28 % considera que el tercer criterio a valorar debería ser “Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial”. Casi una quinta parte (19,6%) considera que el tercer criterio a valorar debería ser “Diversidad funcional que impida o dificulte la movilidad y el acceso al puesto de trabajo”.

Los resultados obtenidos en los criterios valorados en cuarto lugar en su relevancia (Ranking 4), indican que menos de un tercio (31,2 %) considera que el cuarto criterio a valorar debería ser “Distancia en kilómetros desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta aquella donde ejerce sus funciones”. Un 12,6 % considera que el cuarto criterio a valorar debería ser “Antigüedad en la Administración”.

Los resultados obtenidos en los criterios valorados en quinto lugar en su relevancia (Ranking 5), indican que un 28 % considera que el quinto criterio a valorar debería ser “Antigüedad en la Administración”. Un 14,7 % considera que el quinto criterio a valorar debería ser “Distancia en kilómetros desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta aquella donde ejerce sus funciones”.

Por último, los resultados obtenidos en los criterios valorados en sexto lugar en su relevancia (Ranking 6), indican que un 13,7 % ha indicado “Otro” como sexto criterio a valorar. Un 4,5 % considera que el sexto criterio a valorar debería ser “Antigüedad en la Administración”.

Destaca también el porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han indicado la opción “Otro” criterio en sus valoraciones y el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que no han indicado los seis criterios en la clasificación solicitada. Al respecto, destaca que un 13,7 % de trabajadoras y trabajadoras han indicado “Otro” en criterios que deberían ser valorados en sexto lugar en su relevancia (Ranking 6). También destaca el aumento progresivo en el porcentaje de trabajadoras y trabajadores que no selecciona algún criterio en su clasificación, llegando a ser del 79,6% en relación al criterio que debería valorarse en sexto lugar (Ranking 6).

Un 12,4 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada ha especificado el “Otro” criterio que a su juicio debería valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar.

Un 6,5 % ha añadido comentarios adicionales sobre la valoración solicitada de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar .

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han especificado el “Otro” criterio, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 20. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en primer lugar en su relevancia (**Ranking 1**)

Cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar ¿Cuáles serían para usted los principales criterios que deberían valorarse?	N	%
Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial	418	31,7
Diversidad funcional que impida o dificulte la movilidad y el acceso al puesto de trabajo	253	19,2
Antigüedad en la Administración	76	5,8
Distancia en kilómetros desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta aquella donde ejerce sus funciones	58	4,4
Enfermedad larga o crónica por la que no sea posible realizar la jornada laboral completa de manera presencial	350	26,5
Otro	73	5,5
Sin respuesta	92	7
Total	1320	100

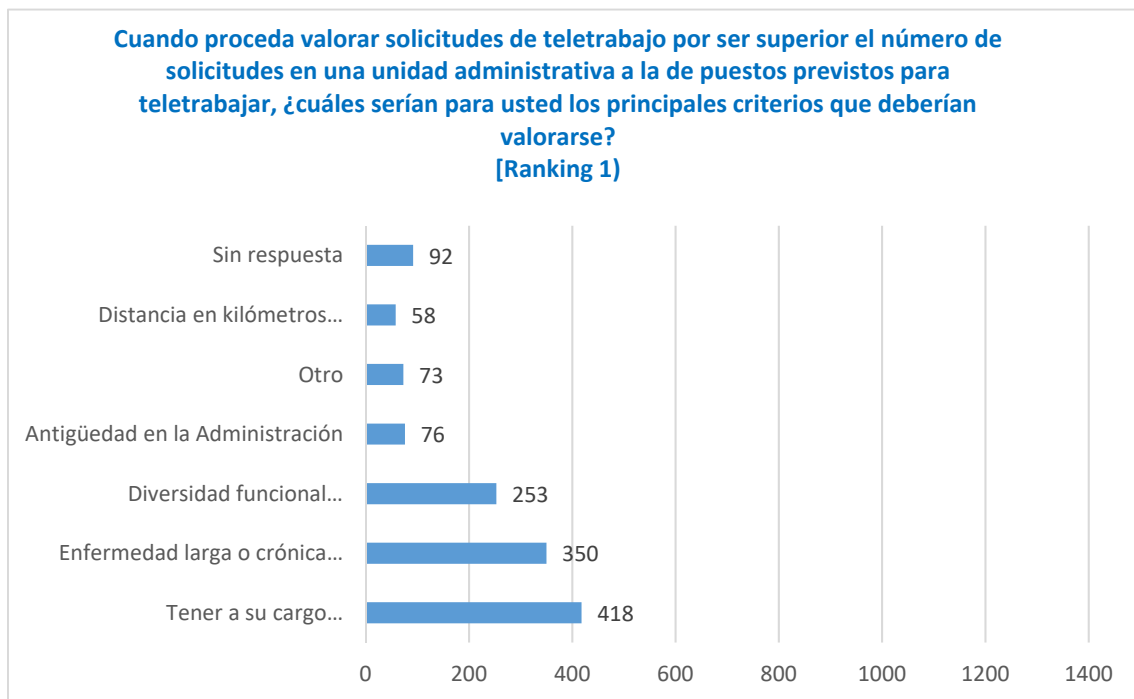


Figura 20. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en primer lugar en su relevancia (**Ranking 1**)

Tabla 21. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en segundo lugar en su relevancia (**Ranking 2**)

Cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar ¿Cuáles serían para usted los principales criterios que deberían valorarse?	N	%
Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial	211	16
Diversidad funcional que impida o dificulte la movilidad y el acceso al puesto de trabajo	421	31,9
Antigüedad en la Administración	38	2,9
Distancia en kilómetros desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta aquella donde ejerce sus funciones	79	6
Enfermedad larga o crónica por la que no sea posible realizar la jornada laboral completa de manera presencial	361	27,3
Otro	19	1,4
Sin respuesta	191	14,5
Total	1320	100

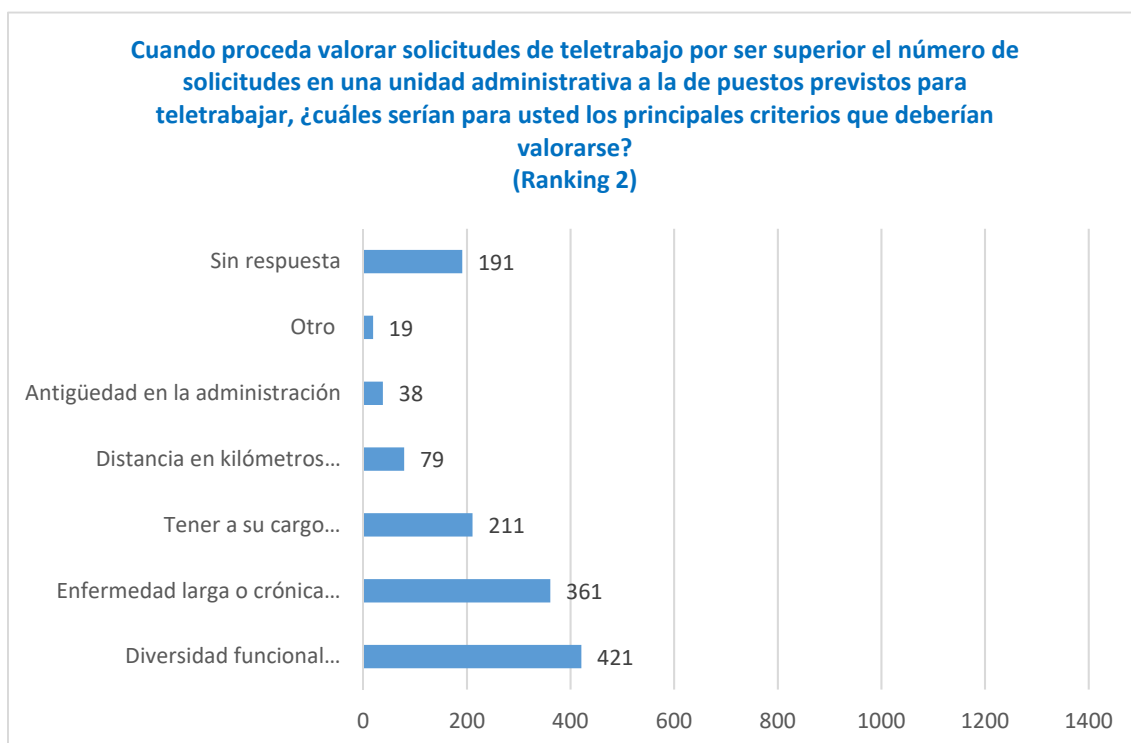


Figura 21. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en segundo lugar en su relevancia (**Ranking 2**)

Tabla 22. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en tercer lugar en su relevancia (**Ranking 3**)

Cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar ¿Cuáles serían para usted los principales criterios que deberían valorarse?	N	%
Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial	369	28
Diversidad funcional que impida o dificulte la movilidad y el acceso al puesto de trabajo	246	18,6
Antigüedad en la Administración	35	2,7
Distancia en kilómetros desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta aquella donde ejerce sus funciones	110	8,3
Enfermedad larga o crónica por la que no sea posible realizar la jornada laboral completa de manera presencial	259	19,6
Otro	14	1,1
Sin respuesta	287	21,7
Total	1320	100

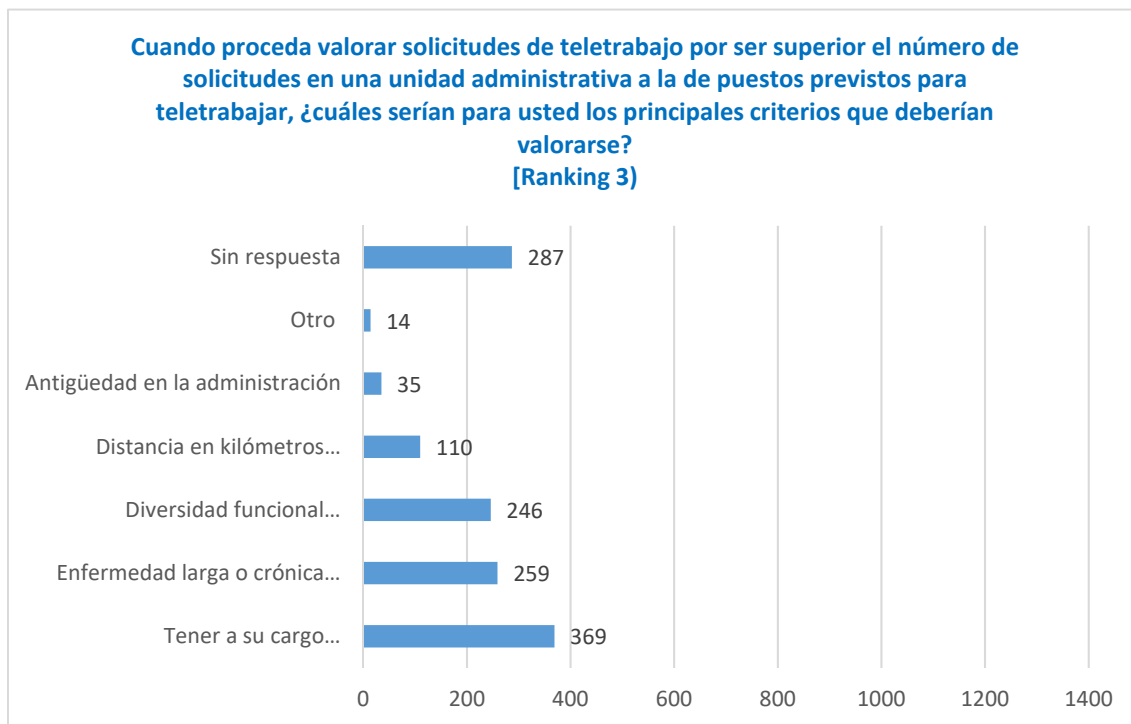


Figura 22. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en tercer lugar en su relevancia (**Ranking 3**)

Tabla 23. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en cuarto lugar en su relevancia (**Ranking 4**)

Cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar ¿Cuáles serían para usted los principales criterios que deberían valorarse?	N	%
Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial	75	5,7
Diversidad funcional que impida o dificulte la movilidad y el acceso al puesto de trabajo	68	5,2
Antigüedad en la Administración	166	12,6
Distancia en kilómetros desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta aquella donde ejerce sus funciones	412	31,2
Enfermedad larga o crónica por la que no sea posible realizar la jornada laboral completa de manera presencial	75	5,7
Otro	35	2,7
Sin respuesta	489	37
Total	1320	100

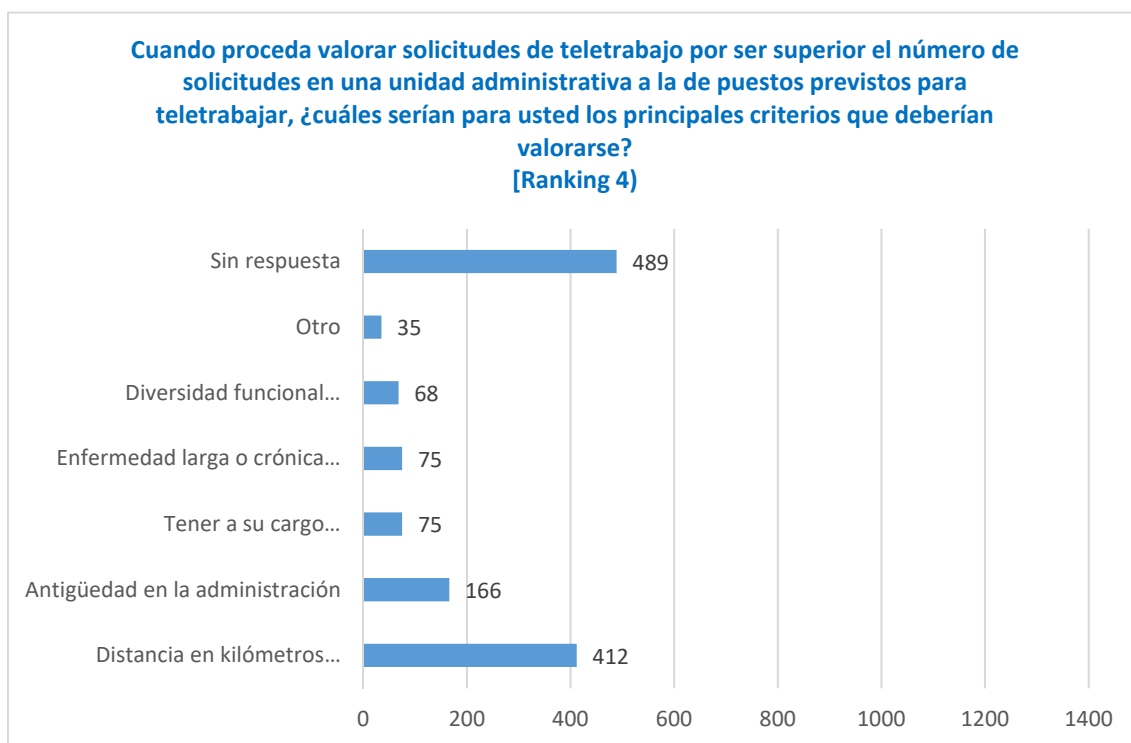


Figura 23. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en cuarto lugar en su relevancia (**Ranking 4**)

Tabla 24. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en quinto lugar en su relevancia (**Ranking 5**)

Cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar ¿Cuáles serían para usted los principales criterios que deberían valorarse?	N	%
Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial	22	1,7
Diversidad funcional que impida o dificulte la movilidad y el acceso al puesto de trabajo	18	1,4
Antigüedad en la Administración	377	28,6
Distancia en kilómetros desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta aquella donde ejerce sus funciones	194	14,7
Enfermedad larga o crónica por la que no sea posible realizar la jornada laboral completa de manera presencial	14	1,1
Otro	43	3,3
Sin respuesta	652	49
Total	1320	100

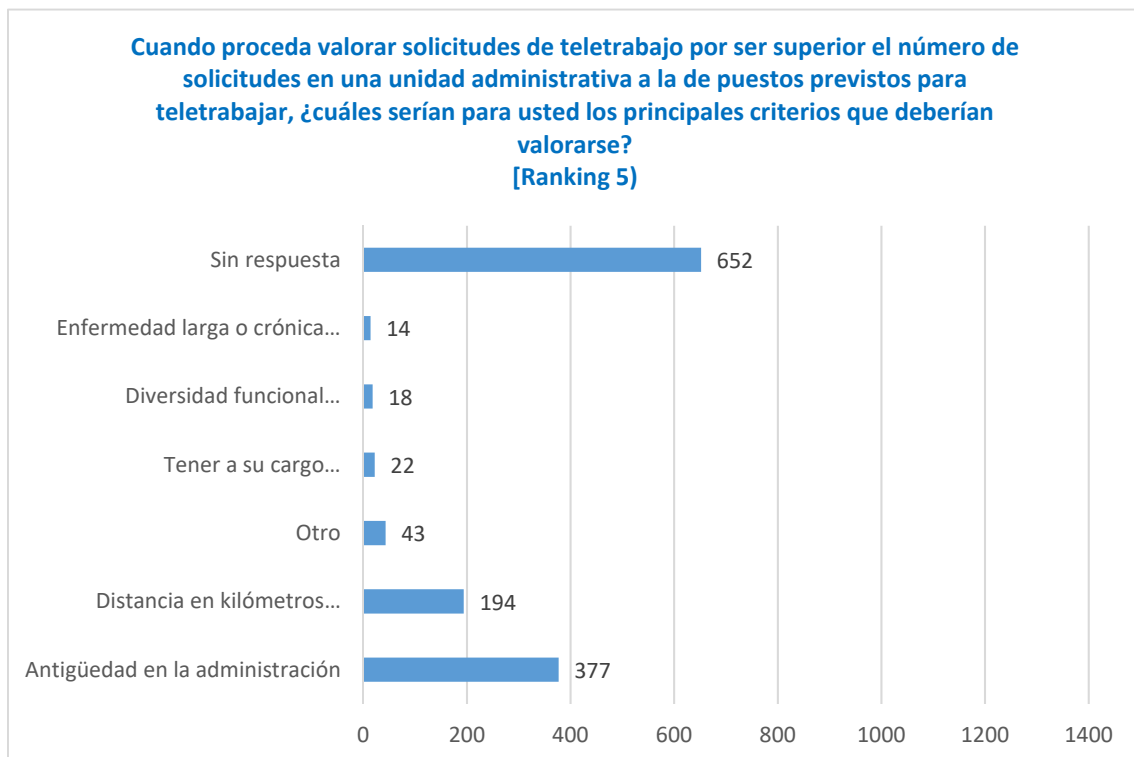


Figura 24. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en quinto lugar en su relevancia (**Ranking 5**)

Tabla 25. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en sexto lugar en su relevancia (**Ranking 6**)

Cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar ¿Cuáles serían para usted los principales criterios que deberían valorarse?	N	%
Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial	3	0,2
Diversidad funcional que impida o dificulte la movilidad y el acceso al puesto de trabajo	3	0,2
Antigüedad en la Administración	59	4,5
Distancia en kilómetros desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta aquella donde ejerce sus funciones	20	1,5
Enfermedad larga o crónica por la que no sea posible realizar la jornada laboral completa de manera presencial	3	0,2
Otro	181	13,7
Sin respuesta	1051	79,6
Total	1320	100

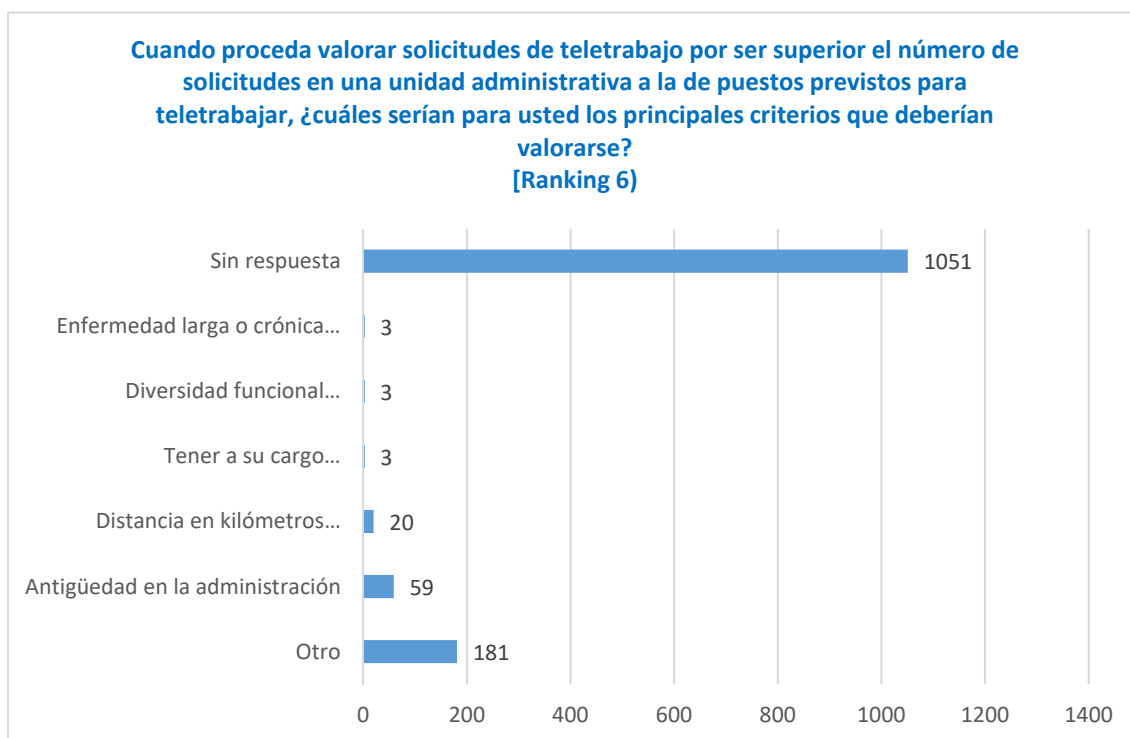


Figura 25. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Criterios valorados en sexto lugar en su relevancia (**Ranking 6**)

Tabla 26. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Especifique el otro criterio que considera que debería valorarse.

Especifique el otro criterio que considera que debería valorarse	N	%
Otro	164	12,4
Sin respuesta	1156	87,6
Total	1320	100

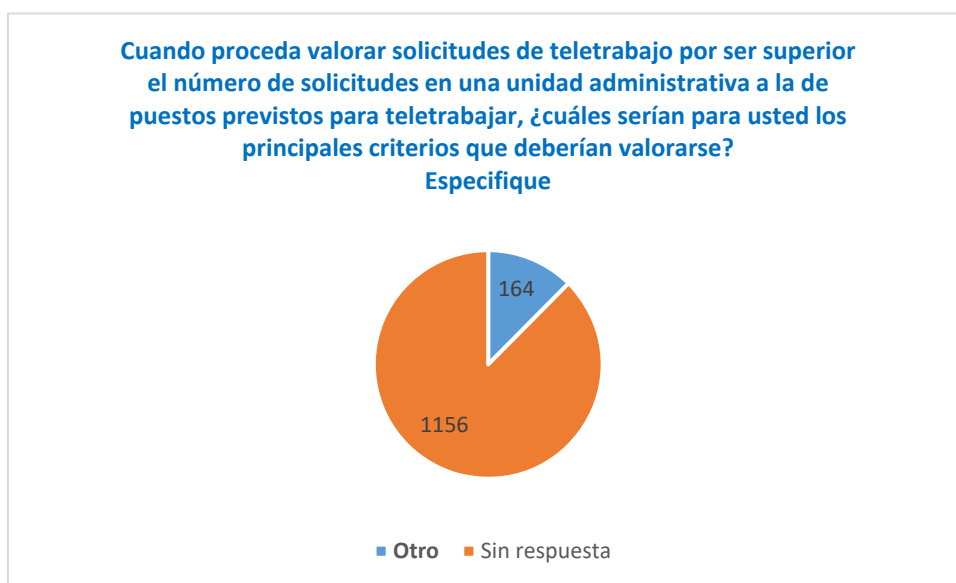


Figura 26. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar. Especifique el otro criterio que considera que debería valorarse.

Tabla 27. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar.

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	86	6,5
Sin respuesta	1234	93,5
Total	1320	100

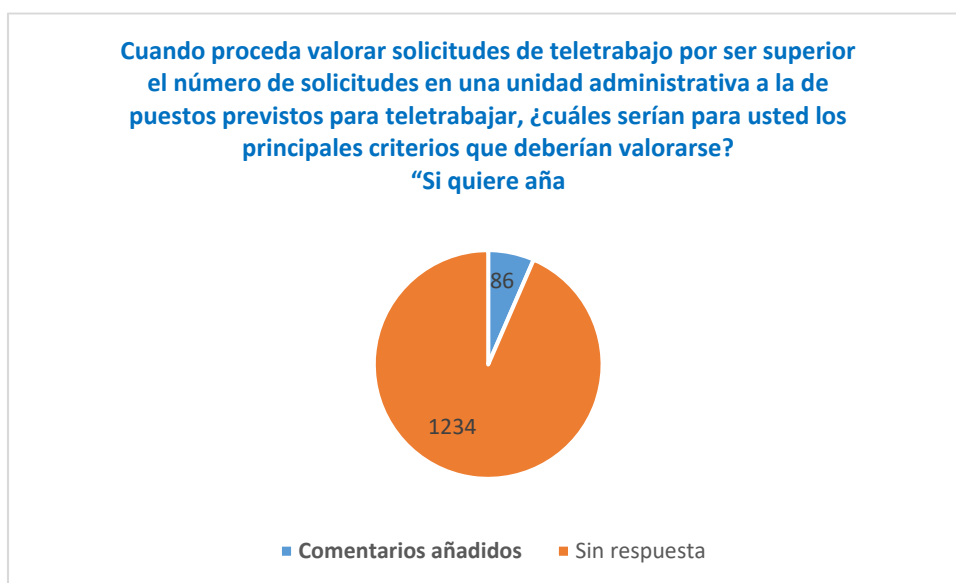


Figura 27. Valoración de los principales criterios que deberían valorarse cuando proceda valorar solicitudes de teletrabajo por ser superior el número de solicitudes en una unidad administrativa a la de puestos previstos para teletrabajar.

4.8. Medios disponibles para teletrabajar

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada manifiesta disponer de medios para teletrabajar. Las trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València, manifiestan disponer, de forma mayoritaria, de conexión a internet (94,2%) y ordenador personal (84,6). Tres quintas partes manifiesta disponer de mesa de trabajo (75,5%) y un porcentaje similar manifiesta disponer de teléfono (72,2%). Los medios que se manifiesta disponer en menor medida son una silla de trabajo (61,5%) e impresora (41,9%).

Solo un 7,5 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otros” para indicar que dispone de otros medios para teletrabajar.

Un 11,4 % ha añadido comentarios adicionales sobre los medios de los que dispone para teletrabajar.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otros”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 28. Medios disponibles para teletrabajar: Conexión a internet

¿De qué medios dispone para teletrabajar? Conexión a internet	N	%
Si	1252	94,2
No	68	5,2
Total	1320	100

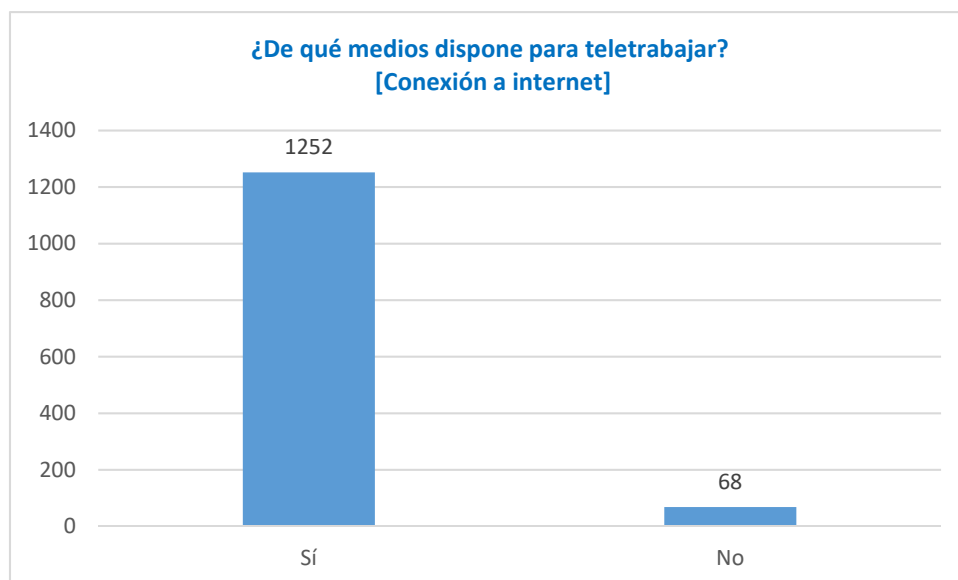


Figura 28. Medios disponibles para teletrabajar: Conexión a internet

Tabla 29. Medios disponibles para teletrabajar: Impresora

¿De qué medios dispone para teletrabajar? Impresora	N	%
Si	553	41,9
No	767	58,1
Total	1320	100

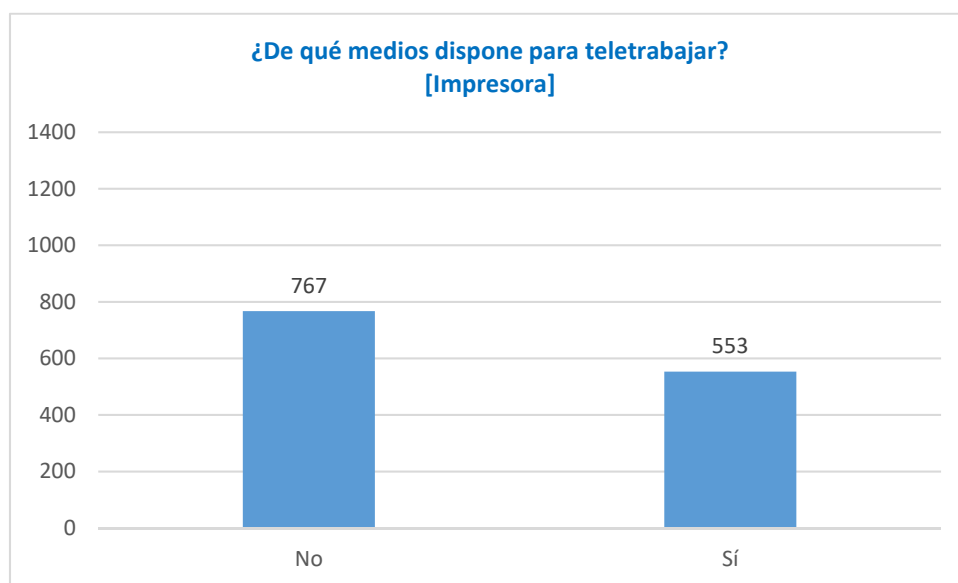


Figura 29. Medios disponibles para teletrabajar: Impresora

Tabla 30. Medios disponibles para teletrabajar: Mesa de trabajo

¿De qué medios dispone para teletrabajar? Mesa de trabajo	N	%
Si	997	75,5
No	323	24,5
Total	1320	100

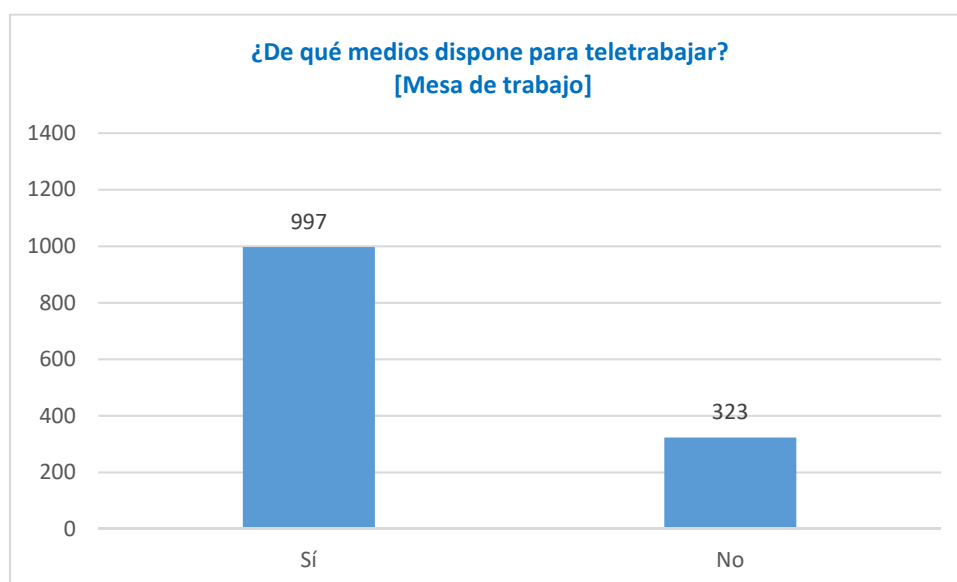


Figura 30. Medios disponibles para teletrabajar: Mesa de trabajo

Tabla 31. Medios disponibles para teletrabajar: Ordenador personal

¿De qué medios dispone para teletrabajar? Ordenador personal	N	%
Si	1117	84,6
No	203	15,4
Total	1320	100

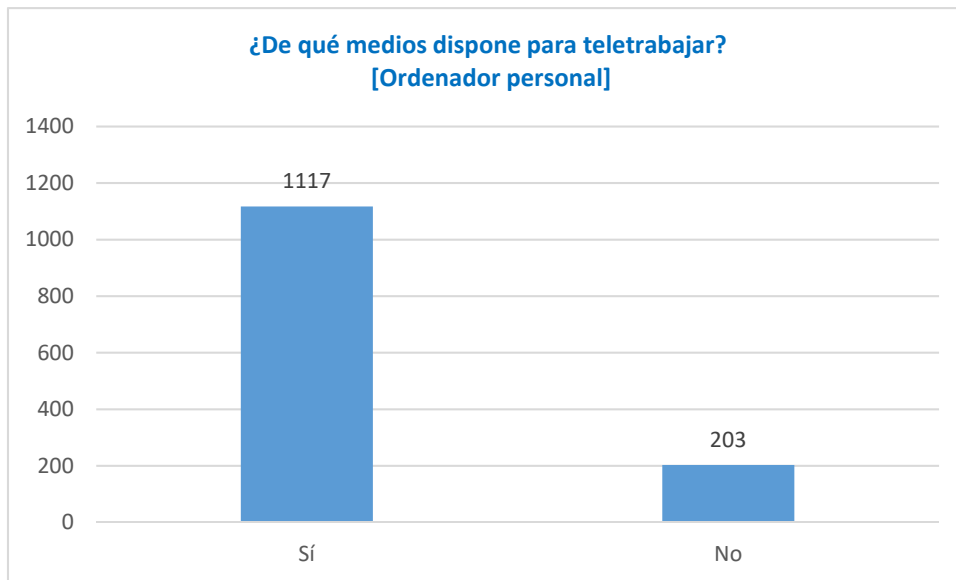


Figura 31. Medios disponibles para teletrabajar: Ordenador personal

Tabla 32. Medios disponibles para teletrabajar: Silla de trabajo

¿De qué medios dispone para teletrabajar? Silla de trabajo	N	%
Si	812	61,5
No	508	38,5
Total	1320	100

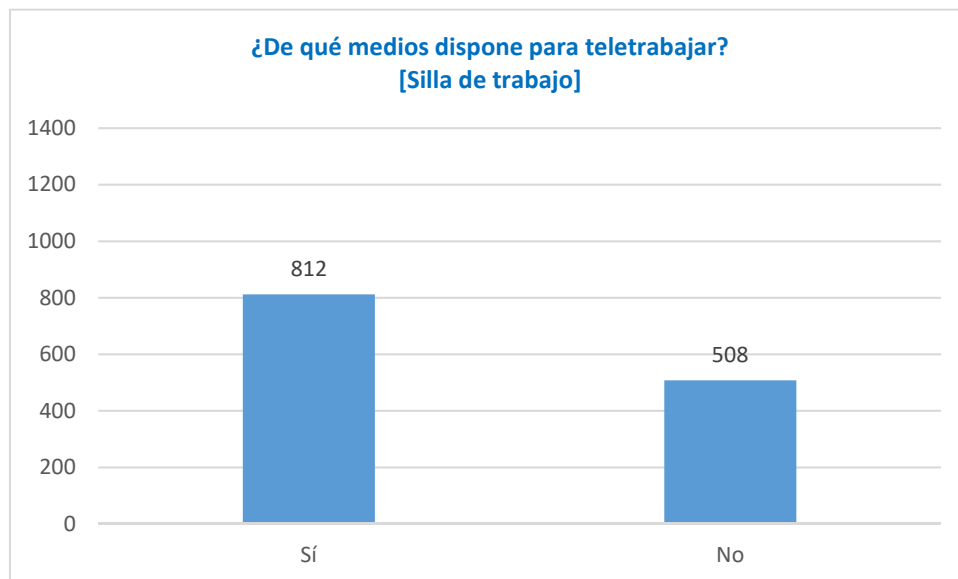


Figura 32. Medios disponibles para teletrabajar: Silla de trabajo

Tabla 33. Medios disponibles para teletrabajar: Teléfono

¿De qué medios dispone para teletrabajar? Teléfono	N	%
Si	953	72,2
No	367	27,8
Total	1320	100

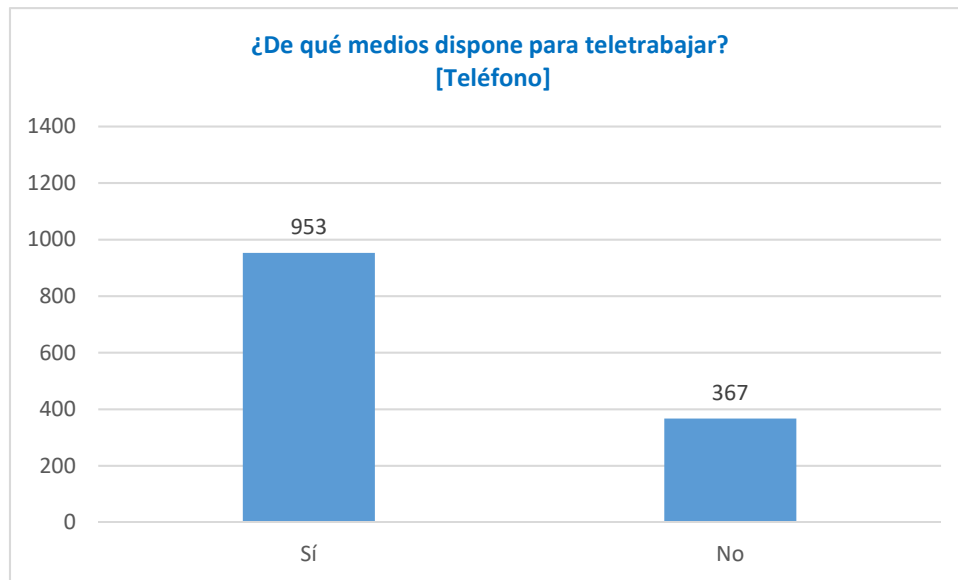


Figura 33. Medios disponibles para teletrabajar: Teléfono

Tabla 34. Medios disponibles para teletrabajar: Otros

¿De qué medios dispone para teletrabajar? Otros	N	%
Otros	99	7,5
Sin respuesta	1221	92,5
Total	1320	100



Figura 34. Medios disponibles para teletrabajar: Otros

Tabla 35. Medios disponibles para teletrabajar

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	150	11,4
Sin respuesta	1170	88,6
Total	1320	100

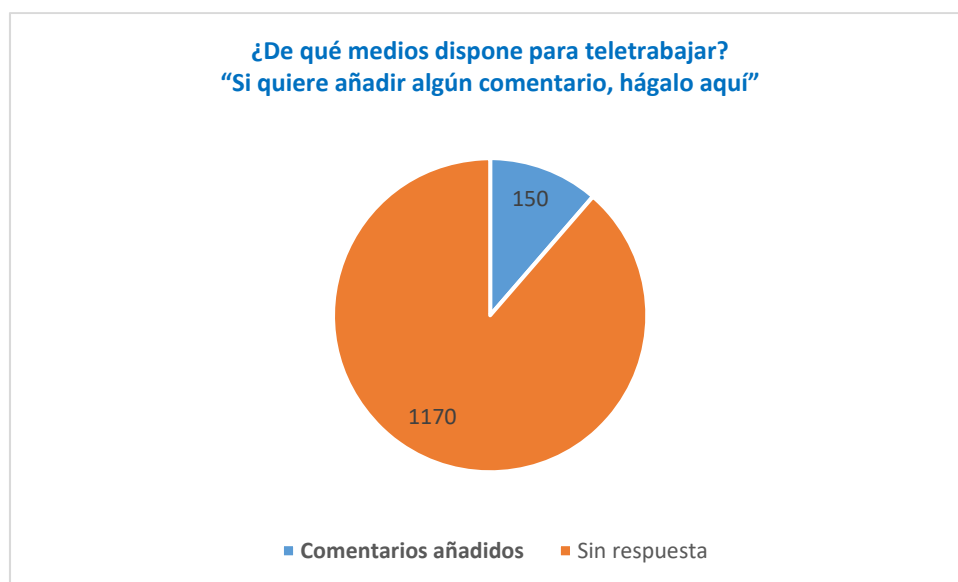


Figura 35. Medios disponibles para teletrabajar

4.9. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada también considera que deberían ser proporcionados medios para teletrabajar. Los medios para teletrabajar que un mayor porcentaje de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València, considera que deberían ser proporcionados son las aplicaciones informáticas (60%) y las herramientas de ciberseguridad (54,5%).

Un 39,8% de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València considera que para teletrabajar deberían proporcionarle un ordenador personal. Un 30,4% considera que deberían proporcionarle una impresora. Un 29,5% considera que deberían proporcionarle un teléfono. Un 28,3% considera que deberían proporcionarle una silla de trabajo. Un 25,9% considera que deberían proporcionarle una pantalla de ordenador. Un 25,4% considera que deberían proporcionarle conexión a internet. Un 22,4% considera que deberían proporcionarle un ratón de ordenador y un 19,6% considera que deberían proporcionarle un teclado de ordenador. Por último, un 9,1% considera que para teletrabajar deberían proporcionarle una mesa de trabajo.

Solo un 4,3 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otros” para indicar que considera que para teletrabajar deberían proporcionarle otros medios de los considerados.

Un 9,7 % ha añadido comentarios adicionales sobre los medios que deberían serle proporcionados para teletrabajar.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otros”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 36. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Aplicaciones informáticas

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Aplicaciones informáticas	N	%
Si	792	60
No	528	40
Total	1320	100

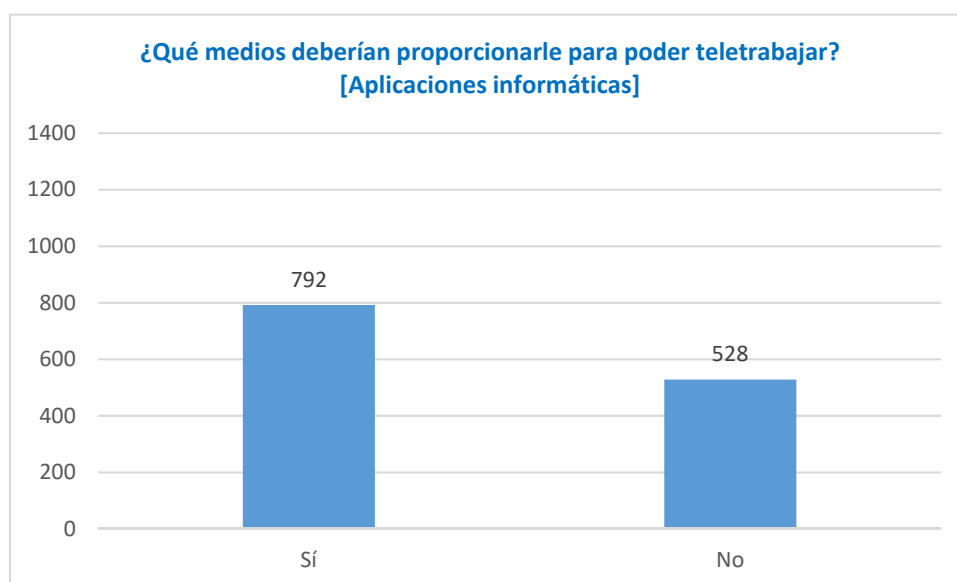


Figura 36. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Aplicaciones informáticas

Tabla 37. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Conexión a internet

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Conexión a internet	N	%
Si	335	25,4
No	985	74,6
Total	1320	100

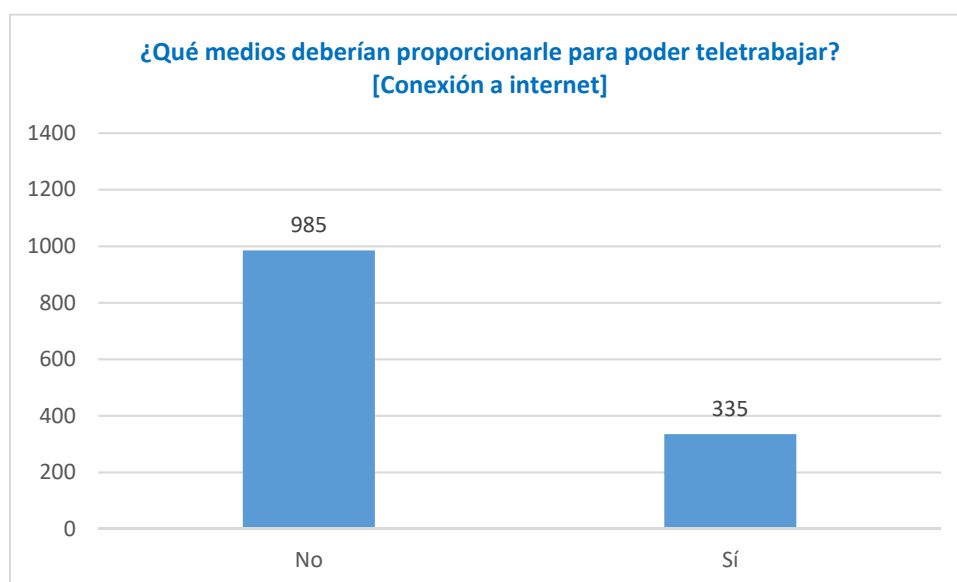


Figura 37. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Conexión a internet

Tabla 38. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Herramientas de ciberseguridad

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Herramientas de ciberseguridad	N	%
Si	720	54,5
No	600	45,5
Total	1320	100

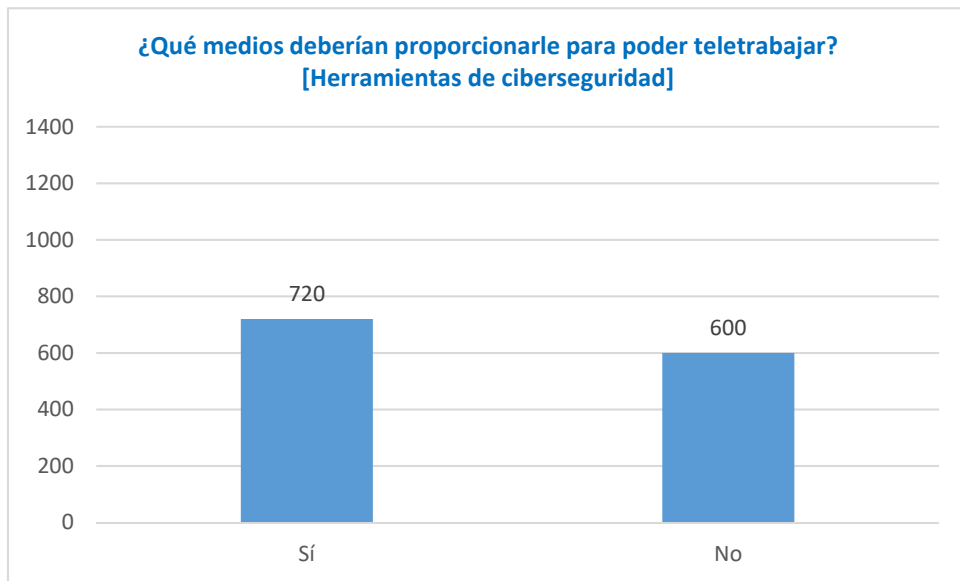


Figura 38. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Herramientas de ciberseguridad

Tabla 39. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Impresora

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Impresora	N	%
Si	401	30,4
No	919	69,6
Total	1320	100

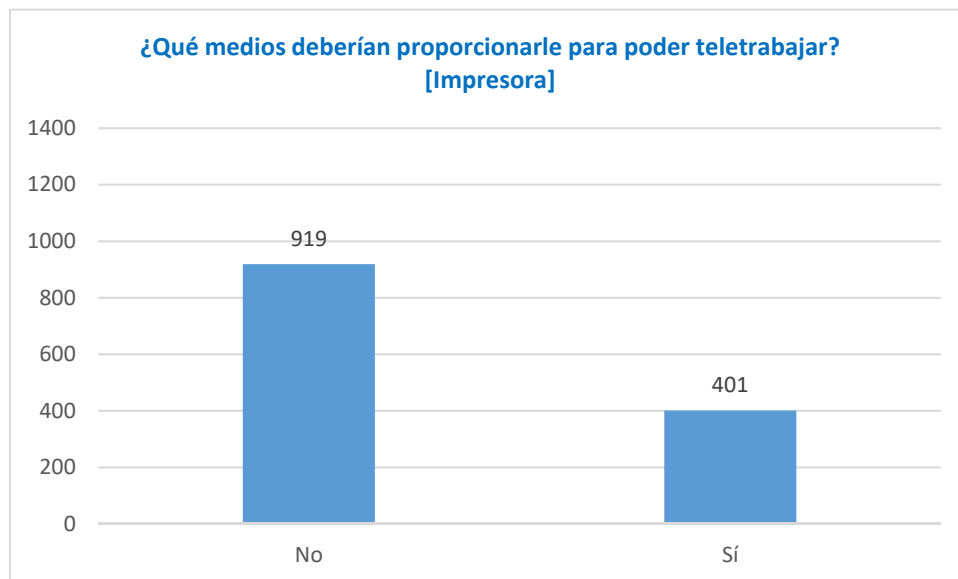


Figura 39. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Impresora

Tabla 40. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Mesa de trabajo

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Mesa de trabajo	N	%
Si	120	9,1
No	1200	90,9
Total	1320	100

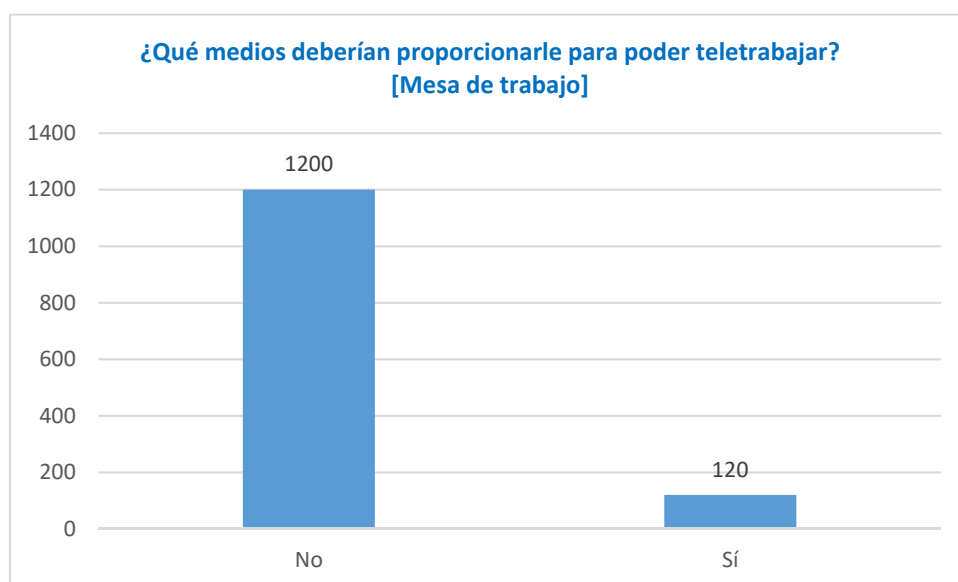


Figura 40. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Mesa de trabajo

Tabla 41. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Ordenador personal

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Ordenador personal	N	%
Si	526	39,8
No	794	60,2
Total	1320	100

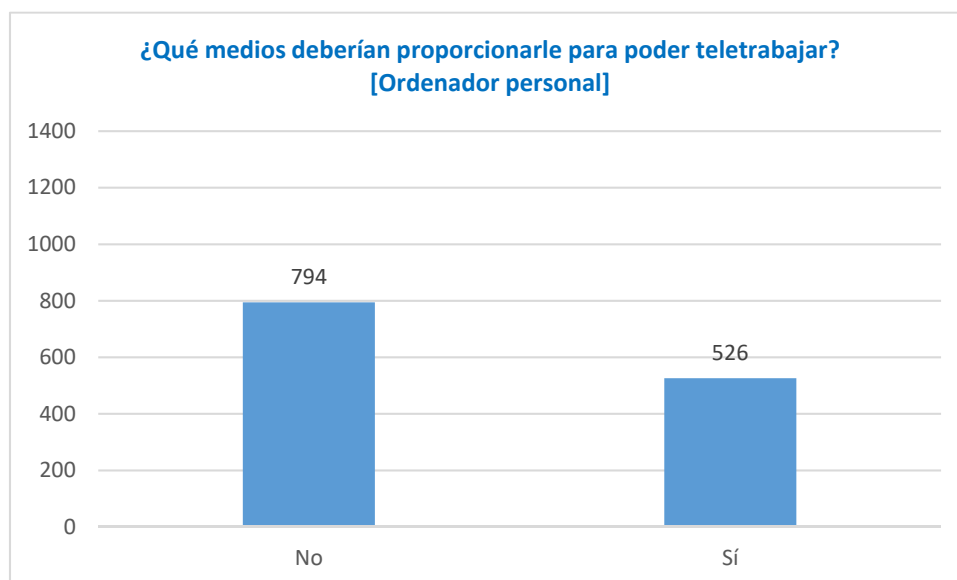


Figura 41. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Ordenador personal

Tabla 42. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Pantalla de ordenador

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Pantalla de ordenador	N	%
Si	342	25,9
No	978	74,1
Total	1320	100

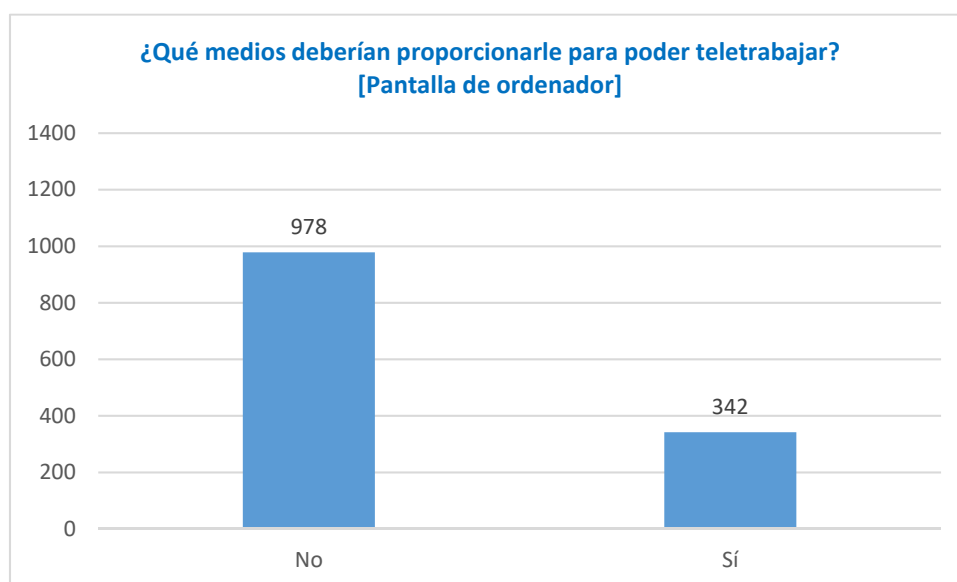


Figura 42. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Pantalla de ordenador

Tabla 43. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Ratón de ordenador

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Ratón de ordenador	N	%
Si	296	22,4
No	1024	77,6
Total	1320	100

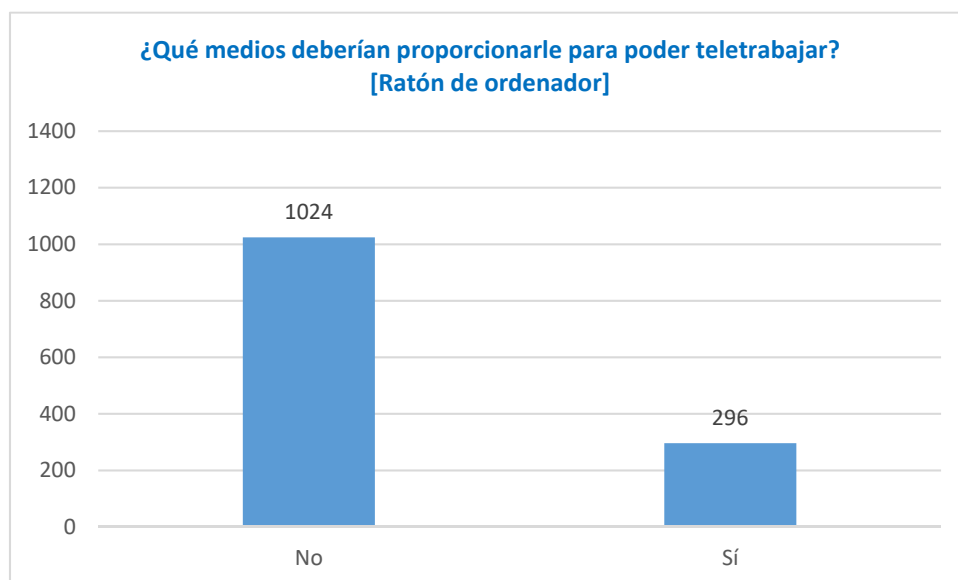


Figura 43. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Ratón de ordenador

Tabla 44. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Silla de trabajo

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Silla de trabajo	N	%
Si	374	28,3
No	946	71,7
Total	1320	100

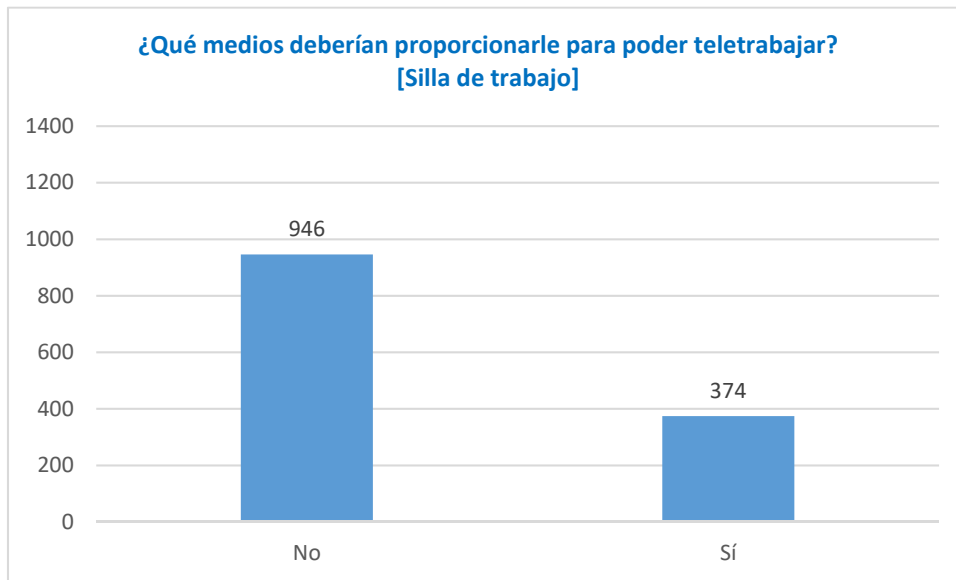


Figura 44. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Silla de trabajo

Tabla 45. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Teclado de ordenador

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Teclado de ordenador	N	%
Si	259	19,6
No	1061	80,4
Total	1320	100

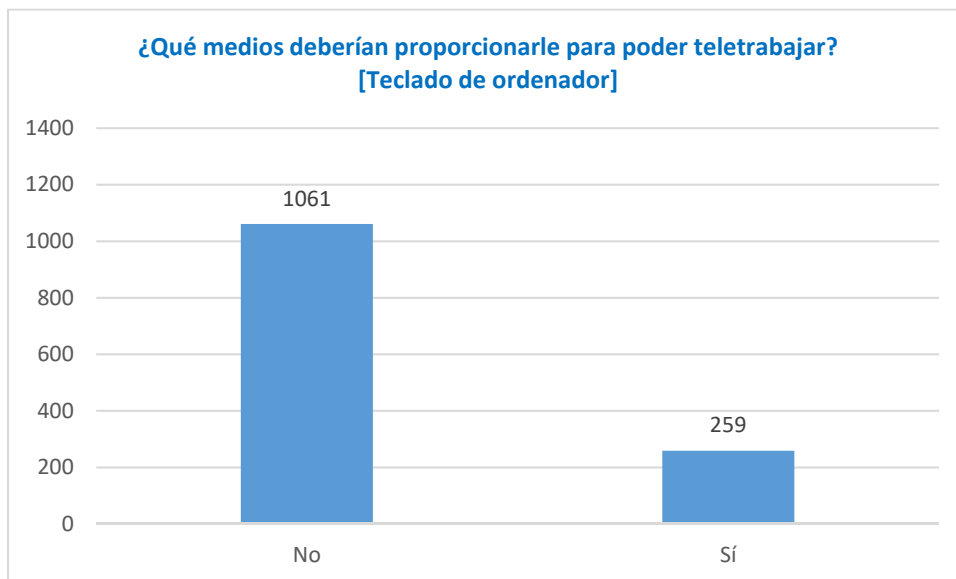


Figura 45. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Teclado de ordenador

Tabla 46. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Teléfono

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Teléfono	N	%
Si	390	29,5
No	930	70,5
Total	1320	100

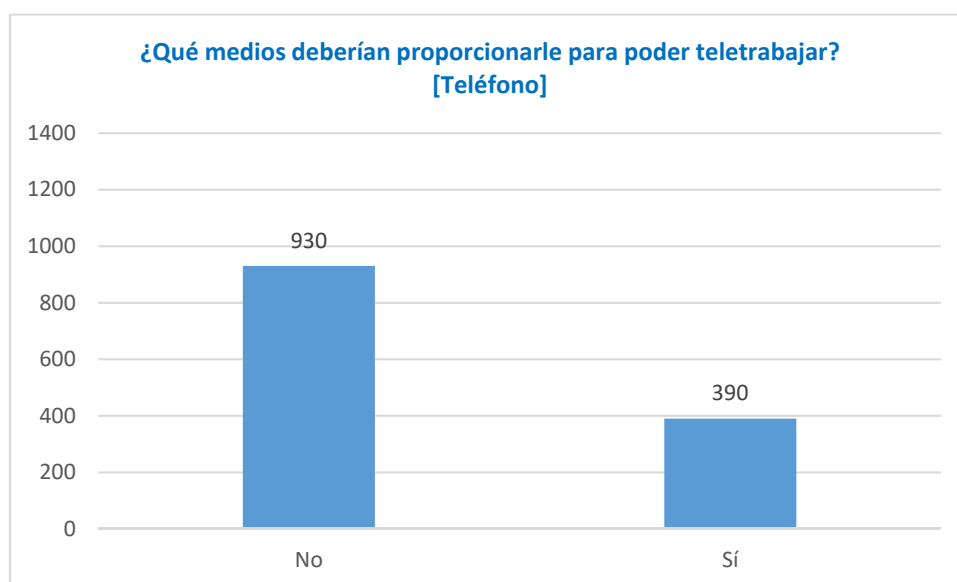


Figura 46. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Teléfono

Tabla 47. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Otro

¿Qué medios deberían proporcionarle para poder teletrabajar? Otro	N	%
Otro	57	4,3
Sin respuesta	1263	95,7
Total	1320	100



Figura 47. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar. Otro

Tabla 48. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar.

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	128	9,7
Sin respuesta	1192	90,3
Total	1320	100

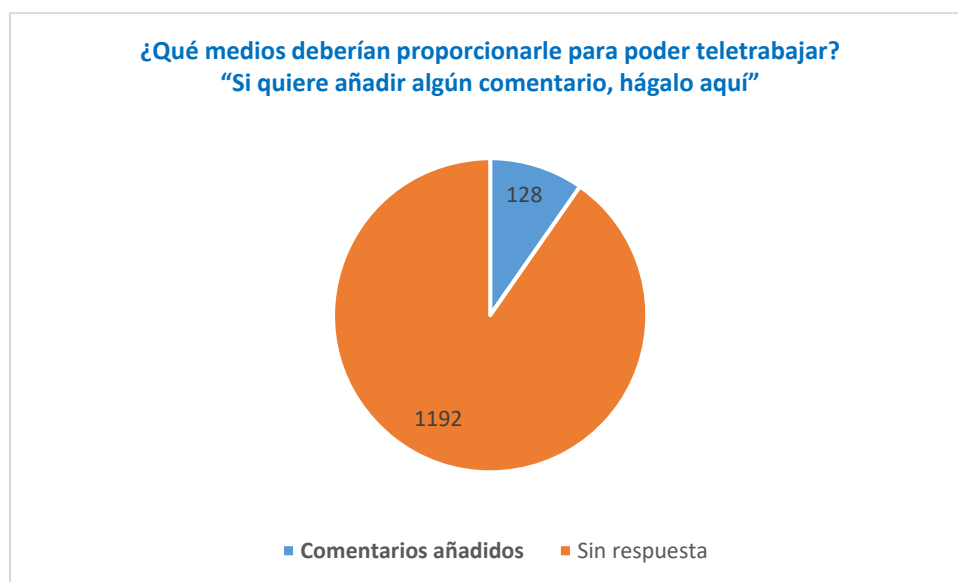


Figura 48. Medios que deberían ser proporcionados para teletrabajar.

4.10. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir

En cuanto a la necesidad de formación específica sobre teletrabajo, la formación sobre seguridad informática en el teletrabajo es la que ha sido considerada como necesaria por un mayor porcentaje (70,9%) de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València. Un 55,1% ha considerado necesario recibir formación específica sobre el uso de herramientas técnicas. Un 47% ha considerado necesario recibir formación específica sobre el marco normativo del teletrabajo. Un 42,2% ha considerado necesario recibir formación específica sobre el sistema de evaluación del teletrabajo. Por último, un 21,4% ha considerado necesario recibir formación específica sobre género, conciliación y corresponsabilidad.

Solo un 2,3 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otra” para indicar para indicar la necesidad de formación específica para teletrabajar.

Un 3,1 % ha añadido comentarios adicionales sobre la necesidad de formación específica para teletrabajar.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otra”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 49. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Género, conciliación y corresponsabilidad

¿Qué formación específica sobre el teletrabajo considera que es necesaria recibir? Género, conciliación y corresponsabilidad	N	%
Si	282	21,4
No	1038	78,6
Total	1320	100

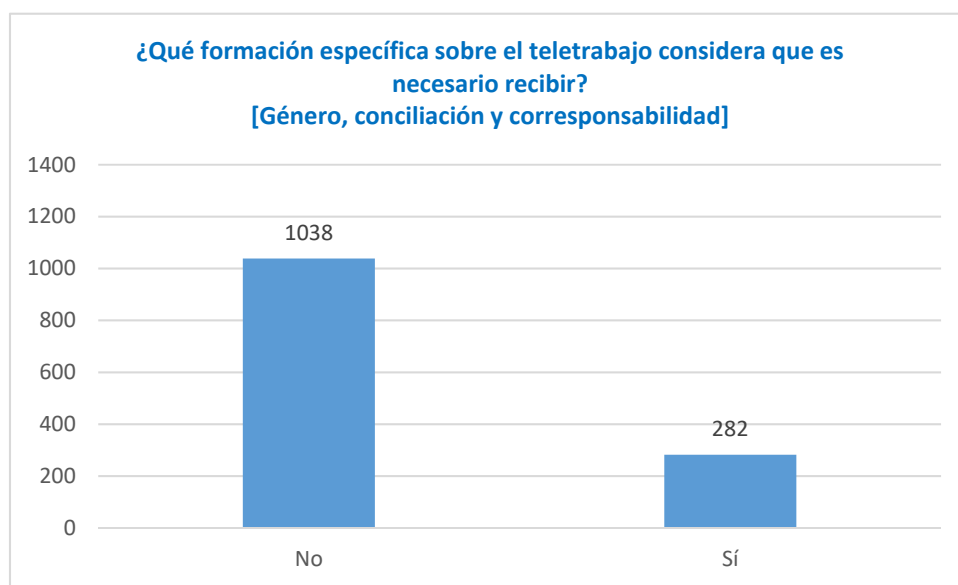


Figura 49. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Género, conciliación y corresponsabilidad

Tabla 50. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Marco normativo del teletrabajo

¿Qué formación específica sobre el teletrabajo considera que es necesaria recibir? Marco normativo del teletrabajo	N	%
Si	621	47
No	699	53
Total	1320	100

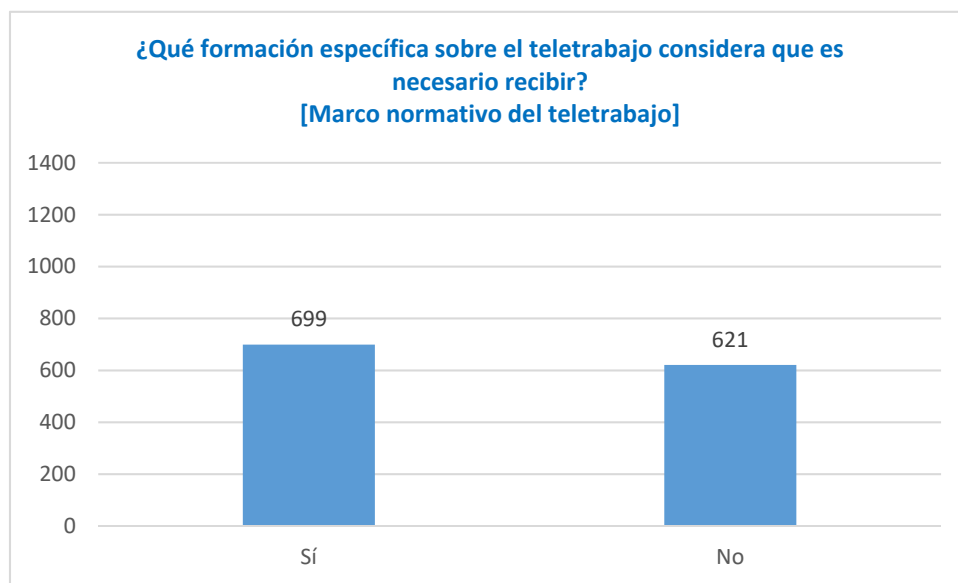


Figura 50. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Marco normativo del teletrabajo

Tabla 51. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Seguridad informática en el teletrabajo

¿Qué formación específica sobre el teletrabajo considera que es necesaria recibir? Seguridad informática en el teletrabajo	N	%
Sí	936	70,9
No	384	29,1
Total	1320	100

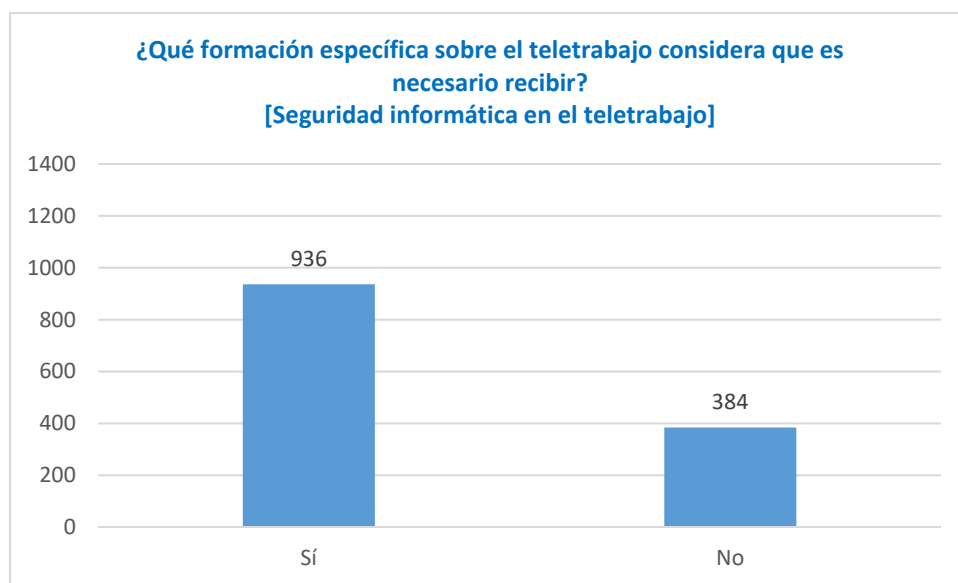


Figura 51. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Seguridad informática en el teletrabajo

Tabla 52. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Sistema de evaluación del teletrabajo

¿Qué formación específica sobre el teletrabajo considera que es necesaria recibir? Sistema de evaluación del teletrabajo	N	%
Si	557	42,2
No	763	57,8
Total	1320	100

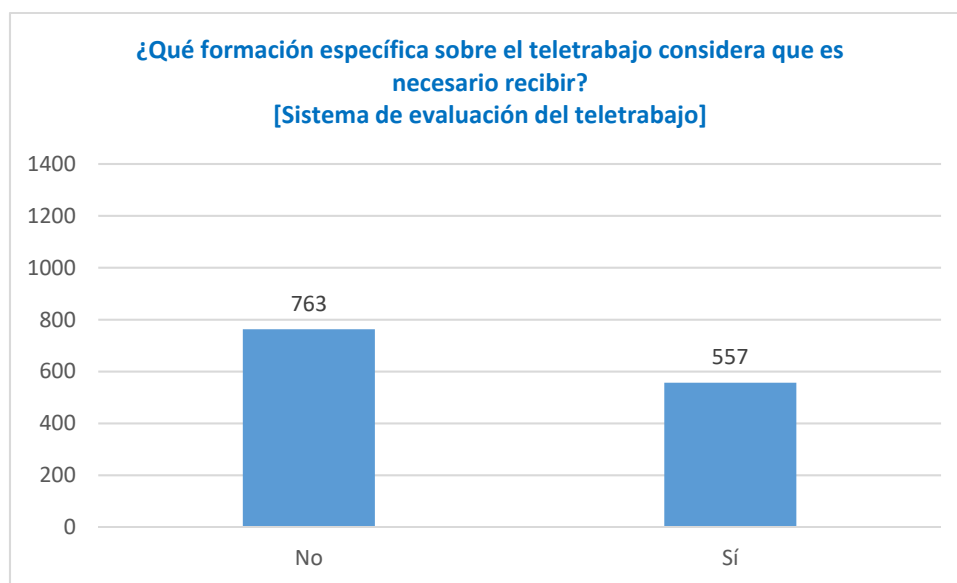


Figura 52. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Sistema de evaluación del teletrabajo

Tabla 53. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Uso de herramientas técnicas

¿Qué formación específica sobre el teletrabajo considera que es necesaria recibir? Uso de herramientas técnicas	N	%
Si	727	55,1
No	593	44,9
Total	1320	100

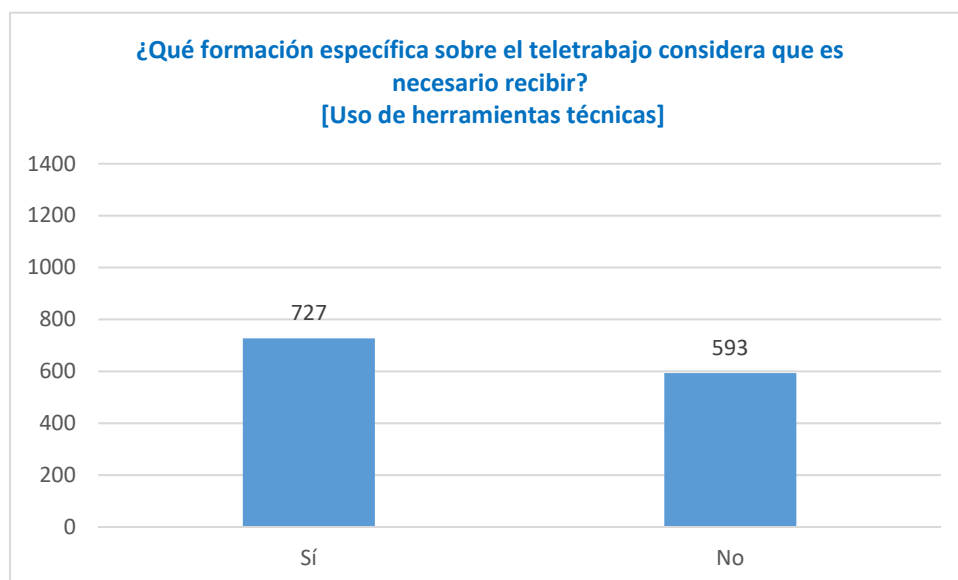


Figura 53. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Uso de herramientas técnicas

Tabla 54. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Otra

¿Qué formación específica sobre el teletrabajo considera que es necesaria recibir?	N	%
Otra	30	2,3
Sin respuesta	1290	97,7
Total	1320	100



Figura 54. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir. Otra

Tabla 55. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir.

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	41	3,1
Sin respuesta	1279	96,9
Total	1320	100



Figura 55. Valoración de la formación específica sobre teletrabajo que se considera necesaria recibir.

4.11. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo

La muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada destaca los siguientes aspectos como los más positivos de la modalidad del teletrabajo. Un 79% de trabajadoras y trabajadores destaca el ahorro en tiempo al no tener que desplazarse. Un 75,2% de trabajadoras y trabajadores destaca como aspecto más positivo el facilitar una mejor conciliación de la vida personal, familiar o laboral y un 67% de trabajadores y trabajadoras destaca la flexibilidad en la gestión del tiempo como uno de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. La contribución del teletrabajo a disminuir la contaminación es destacada como uno de los aspectos más positivos por un 55,9% de trabajadoras y trabajadores, y el aumento de la productividad es destacado como uno de los aspectos más positivos por un 45,7% de trabajadores y trabajadoras. Un 35,7% de trabajadoras y trabajadores destaca como aspecto más positivo del teletrabajo el tener menos gastos, un 31,4% destaca como aspecto más positivo del teletrabajo su contribución a una mejor organización del teletrabajo. Un 29,8% destaca como aspecto más positivo del teletrabajo el facilitar una mejor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral. Por último, un 21,30% destaca el alejamiento de entornos de trabajo donde pueda haber un clima laboral negativo como uno de los aspectos más positivos del teletrabajo.

Solo un 3,9 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otro”, para destacar otro aspecto como los más positivos de la modalidad de teletrabajo.

Un 4,1 % ha añadido comentarios adicionales sobre qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otro”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 56. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El ahorro en tiempo al no tener que desplazarse

¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El ahorro en tiempo al no tener que desplazarse	N	%
Si	1043	79
No	277	21
Total	1320	100



Figura 56. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El ahorro en tiempo al no tener que desplazarse

Tabla 57. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El alejamiento de entornos de trabajo donde pueda haber un clima laboral negativo

¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El alejamiento de entornos de trabajo donde pueda haber un clima laboral negativo	N	%
Si	281	21,3
No	1039	78,7
Total	1320	100

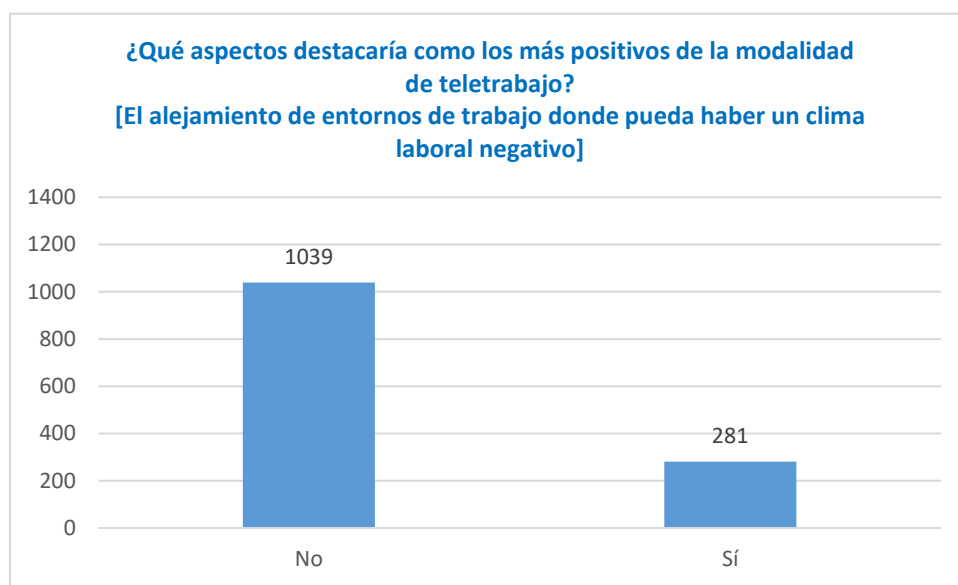


Figura 57. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El alejamiento de entornos de trabajo donde pueda haber un clima laboral negativo

Tabla 58. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El aumento de productividad

¿Qué aspectos destacarías como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El aumento de productividad	N	%
Si	603	45,7
No	717	54,3
Total	1320	100

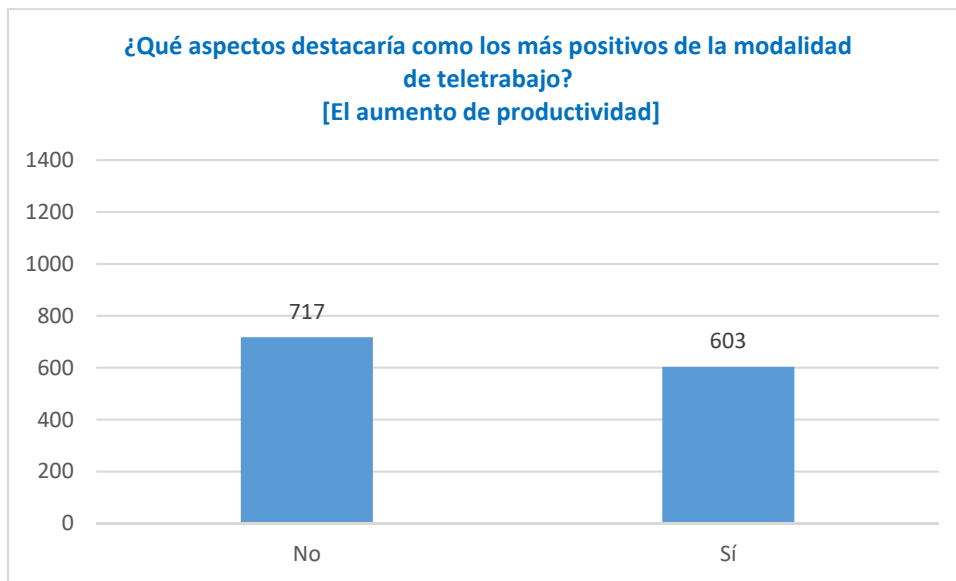


Figura 58. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El aumento de productividad

Tabla 59. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El facilitar una mejor conciliación de la vida personal, familiar o laboral

¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El facilitar una mejor conciliación de la vida personal, familiar o laboral	N	%
Si	992	75,2
No	328	24,8
Total	1320	100

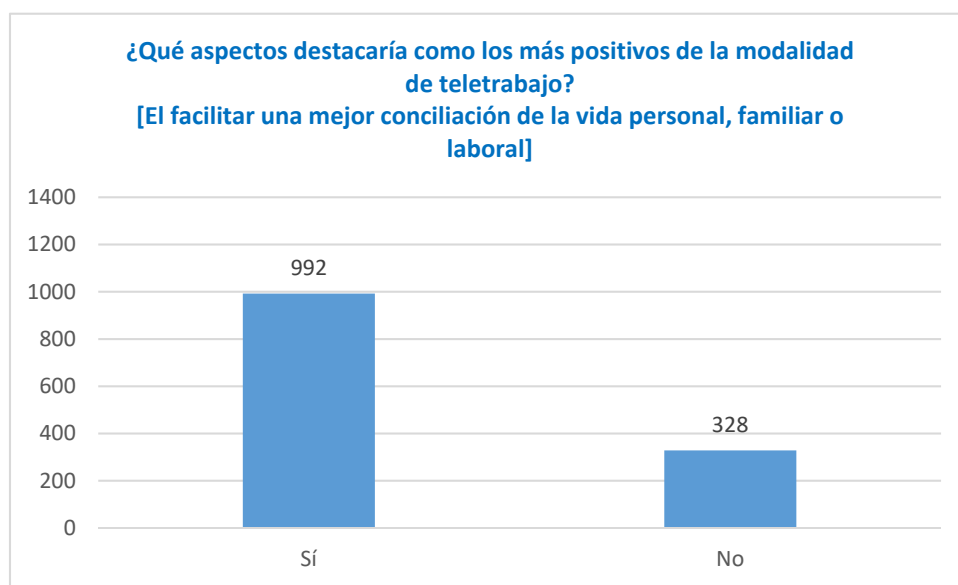


Figura 59. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El facilitar una mejor conciliación de la vida personal, familiar o laboral

Tabla 60. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El facilitar una mejor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral

¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El facilitar una mejor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral	N	%
Si	393	29,8
No	927	70,2
Total	1320	100



Figura 60. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El facilitar una mejor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral

Tabla 61. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El tener menos gastos

¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El tener menos gastos	N	%
Si	471	35,7
No	849	64,3
Total	1320	100



Figura 61. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? El tener menos gastos

Tabla 62. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su contribución a disminuir la contaminación

¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su contribución a disminuir la contaminación	N	%
Si	738	55,9
No	582	44,1
Total	1320	100

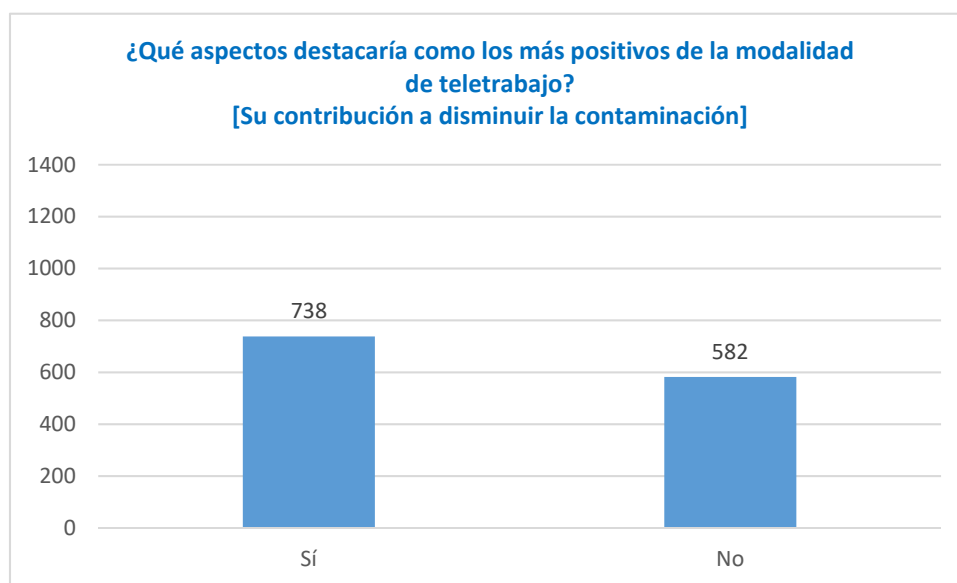


Figura 62. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su contribución a disminuir la contaminación

Tabla 63. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su contribución a una mejor organización del trabajo

¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su contribución a una mejor organización del trabajo	N	%
Si	415	31,4
No	905	68,6
Total	1320	100



Figura 63. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su contribución a una mejor organización del trabajo

Tabla 64. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su flexibilidad en la gestión del tiempo

¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su flexibilidad en la gestión del tiempo	N	%
Sí	885	67
No	435	33
Total	1320	100

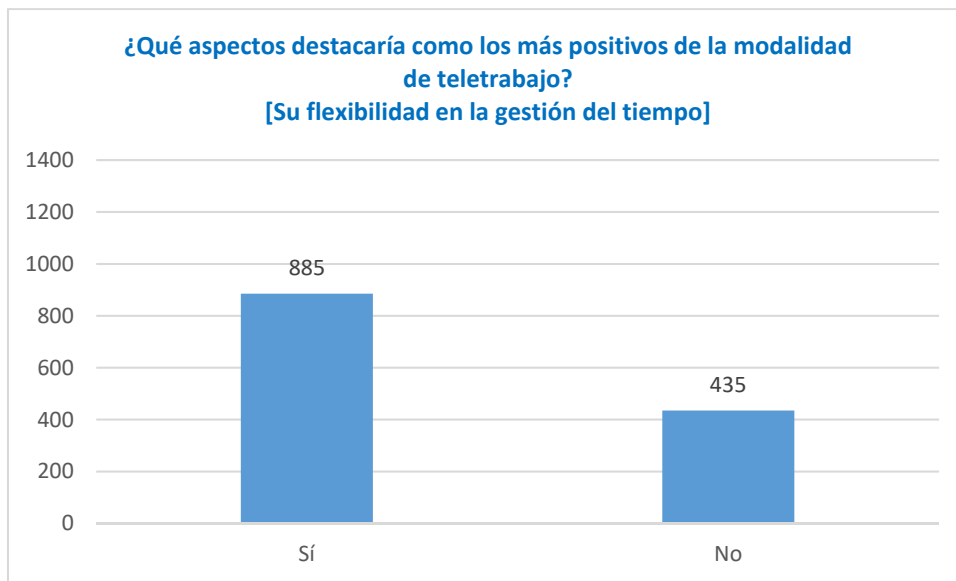


Figura 64. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Su flexibilidad en la gestión del tiempo

Tabla 65. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Otro

¿Qué aspectos destacarías como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Otro	N	%
Otro	52	3,9
Sin respuesta	1268	96,1
Total	1320	100



Figura 65. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más positivos de la modalidad de teletrabajo? Otro

Tabla 66. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo?

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	54	4,1
Sin respuesta	1266	95,9
Total	1320	100



Figura 66. Valoración de los aspectos más positivos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más positivos de la modalidad de teletrabajo?

4.12. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo

En cuanto a los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo, la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada destaca los siguientes aspectos como los más negativos. Un 59,1% de trabajadoras y trabajadores destaca el aumento del aislamiento social. Un 53,4% de trabajadoras y trabajadores destaca como aspecto más negativo el alargamiento del horario de trabajo. Un 47,6% de trabajadores y trabajadoras destaca la dificultad de la desconexión laboral como uno de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo y un 41,6% destaca como aspecto más negativo del teletrabajo el que dificulte el trabajar en equipo. La falta de medios para teletrabajar es destacada como uno de los aspectos más negativos por un 37,4% de trabajadoras y trabajadores. Un 32,7% de trabajadoras y trabajadores destaca como aspecto más negativo del teletrabajo la dificultad para contactar con otro personal de la Universitat y un 31,3% destaca como aspecto más negativo del teletrabajo la dificultad para contactar con personal de su unidad administrativa. Un 26,4% destaca como aspecto más negativo del teletrabajo el aumento del tecnoestrés, un 17,3% destaca como aspecto más negativo el aumento de gastos, y un 16,1% destaca como aspecto más negativo del teletrabajo el aumento de cargas en el hogar. Por último, un 7,4% destaca la disminución de productividad como uno de los aspectos más negativo del teletrabajo.

Solo un 1,1 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otro”, para destacar otro aspecto como los más negativos de la modalidad de teletrabajo.

Un 5,6 % ha añadido comentarios adicionales sobre qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otro”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 67. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El alargamiento del horario de trabajo

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El alargamiento del horario de trabajo	N	%
Sí	705	53,4
No	615	46,6
Total	1320	100

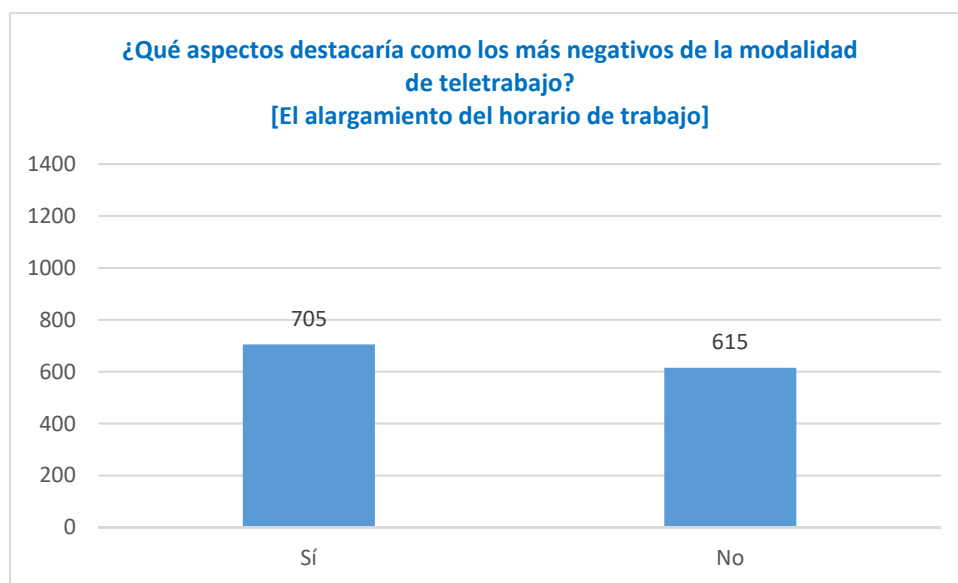


Figura 67. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El alargamiento del horario de trabajo

Tabla 68. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumentar el aislamiento social

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumentar el aislamiento social	N	%
Sí	780	59,1
No	540	40,9
Total	1320	100

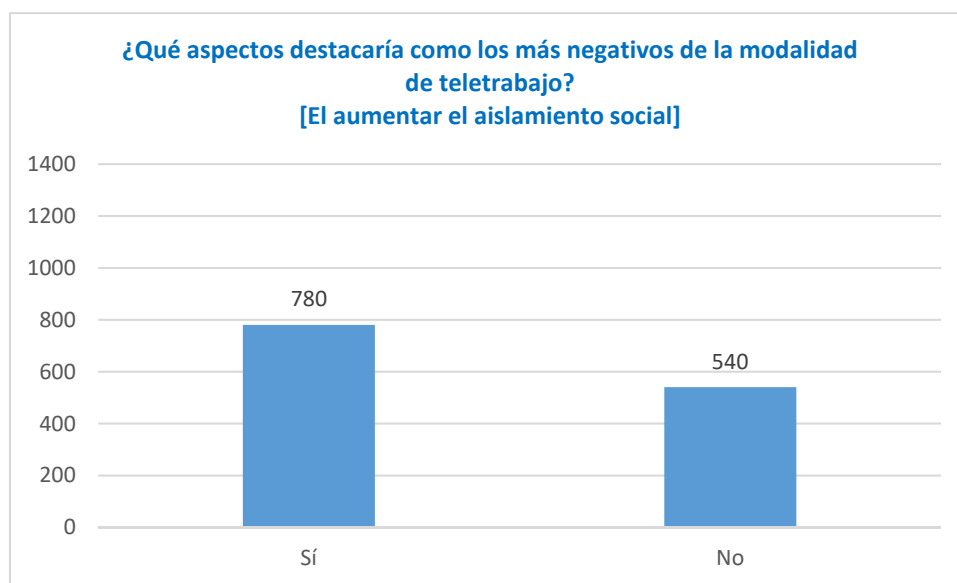


Figura 68. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumentar el aislamiento social

Tabla 69. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumento de cargas en el hogar

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumento de cargas en el hogar	N	%
Si	212	16,1
No	1108	83,9
Total	1320	100

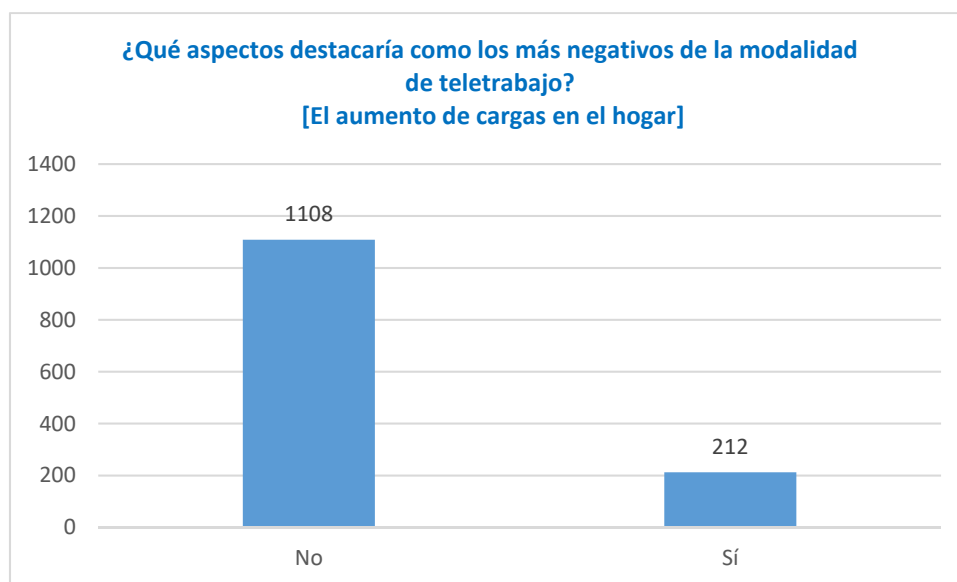


Figura 69. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumento de cargas en el hogar

Tabla 70. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumento del tecnoestrés

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumento del tecnoestrés	N	%
Si	349	26,4
No	971	73,6
Total	1320	100

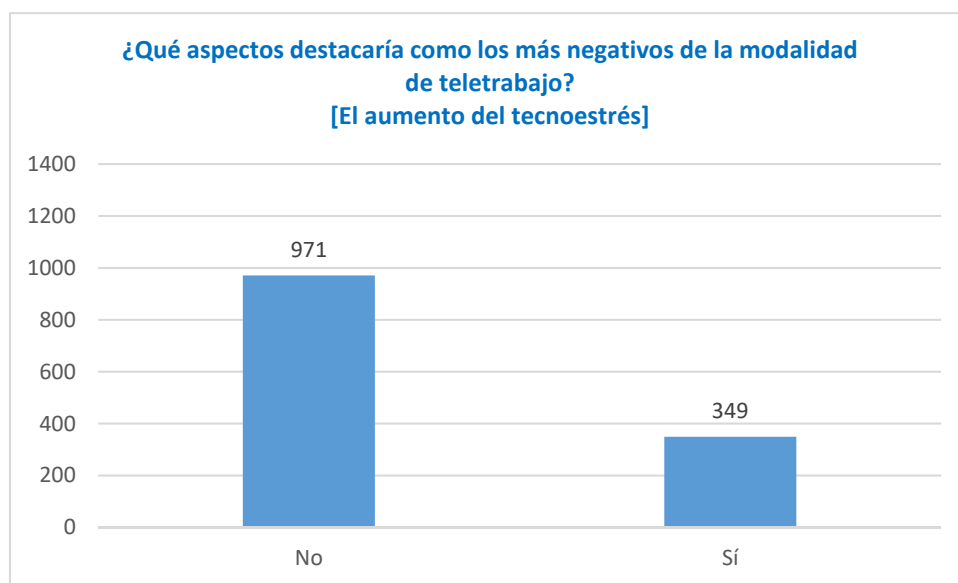


Figura 70. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El aumento del tecnoestrés

Tabla 71. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El dificultar el trabajo en equipo

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El dificultar el trabajo en equipo	N	%
Si	549	41,6
No	771	58,4
Total	1320	100

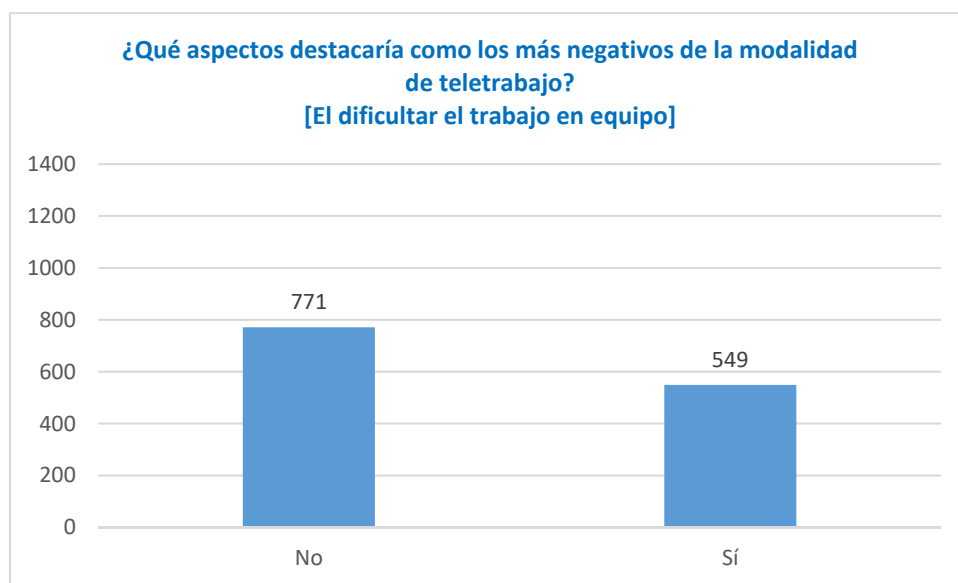


Figura 71. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El dificultar el trabajo en equipo

Tabla 72. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El dificultar la desconexión laboral

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El dificultar la desconexión laboral	N	%
Si	628	47,6
No	692	52,4
Total	1320	100

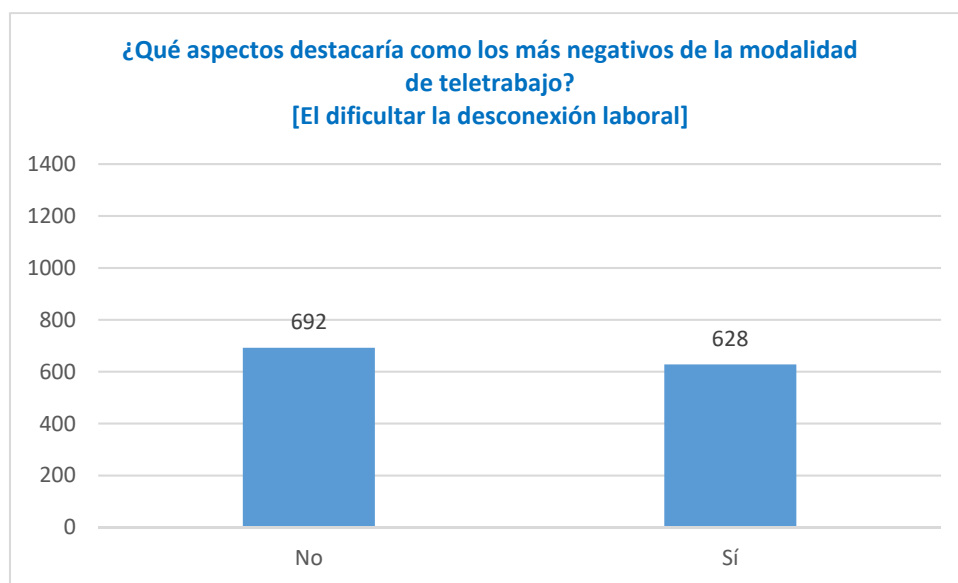


Figura 72. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El dificultar la desconexión laboral

Tabla 73. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El tener más gastos

¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El tener más gastos	N	%
Si	228	17,3
No	1092	82,7
Total	1320	100

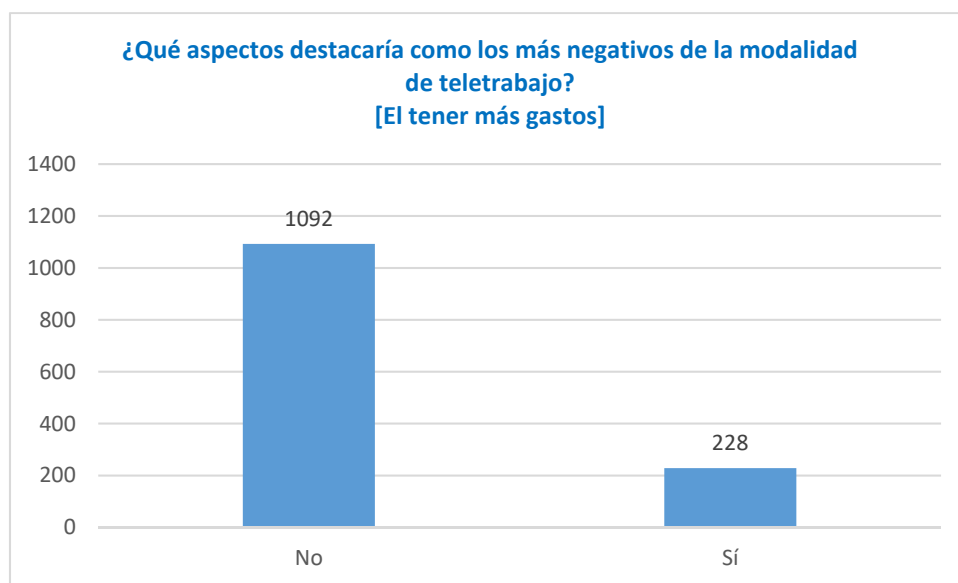


Figura 73. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? El tener más gastos

Tabla 74. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La dificultad para contactar con personal de mi unidad administrativa

¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La dificultad para contactar con personal de mi unidad administrativa	N	%
Si	413	31,3
No	907	68,7
Total	1320	100

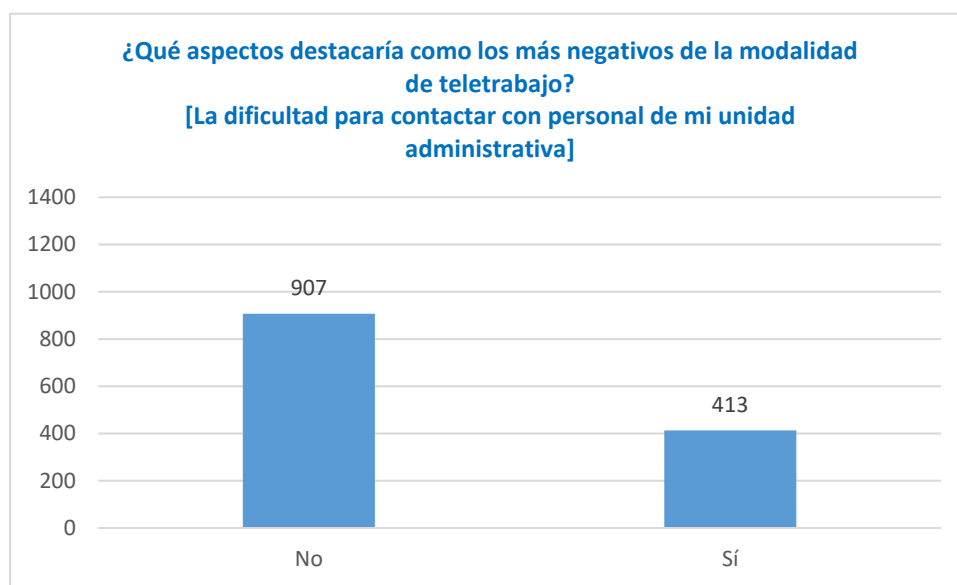


Figura 74. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La dificultad para contactar con personal de mi unidad administrativa

Tabla 75. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La dificultad para contactar con otro personal de la Universitat

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La dificultad para contactar con otro personal de la Universitat	N	%
Si	431	32,7
No	889	67,3
Total	1320	100

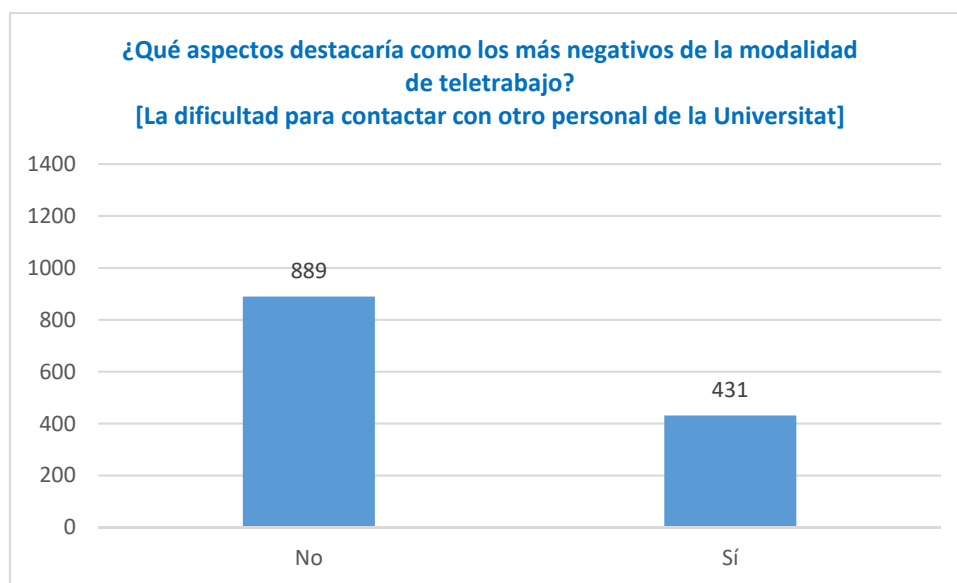


Figura 75. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La dificultad para contactar con otro personal de la Universitat

Tabla 76. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La disminución de la productividad

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La disminución de la productividad	N	%
Sí	98	7,4
No	1222	92,6
Total	1320	100



Figura 76. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La disminución de la productividad

Tabla 77. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La falta de medios adecuados para el teletrabajo

¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La falta de medios adecuados para el teletrabajo	N	%
Si	494	37,4
No	826	62,6
Total	1320	100

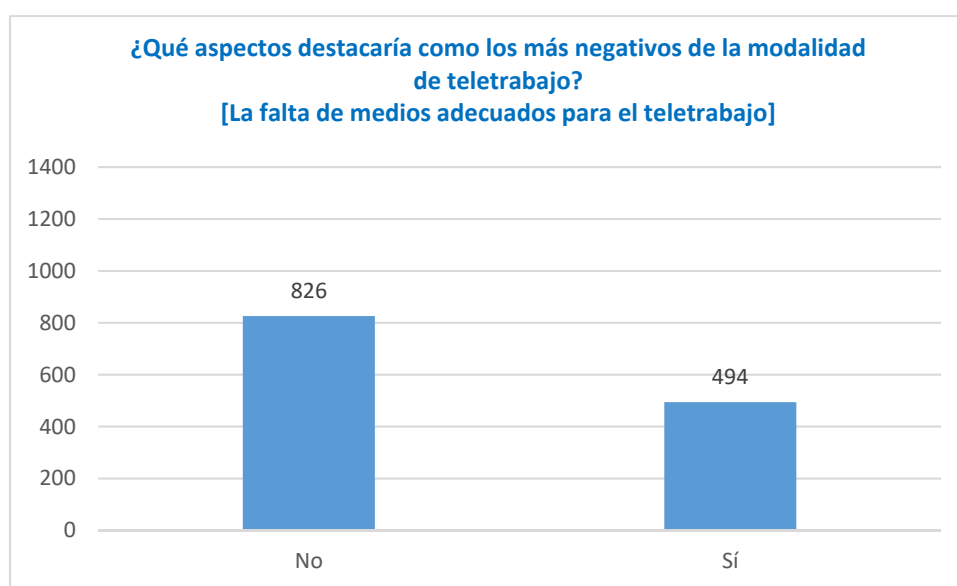


Figura 77. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacaría como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? La falta de medios adecuados para el teletrabajo

Tabla 78. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? Otro

¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? Otro	N	%
Otro	15	1,1
Sin respuesta	1305	98,9
Total	1320	100



Figura 78. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo? Otro

Tabla 79. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo?

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	74	5,6
Sin respuesta	1246	94,4
Total	1320	100



Figura 79. Valoración de los aspectos más negativos de la modalidad de teletrabajo. ¿Qué aspectos destacarías como los más negativos de la modalidad de teletrabajo?

5. EXPERIENCIA CON EL TRABAJO A DISTANCIA FUERA DEL PERIODO DE CONFINAMIENTO DURANTE LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA CAUSADA POR LA PANDEMIA DE LA COVID-19

5.1. Trabajo a distancia durante la situación de emergencia sanitaria

Casi tres cuartas partes (72,6%) de la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada, manifiesta haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19. Algo menos de una décima parte (8,8%) manifiesta no haber trabajado a distancia por decisión personal y algo menos de otra décima parte (8,2%) manifiesta no haber trabajado a distancia por no ser su puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado a distancia.

Solo un 1,7 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada, ha indicado la opción “Otro”, para indicar otro motivo de los considerados para no haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19.

Un 7 % ha añadido comentarios adicionales sobre la consulta realizada sobre si habían trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otro”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 80. Trabajo a distancia durante la situación de emergencia sanitaria

Fuera del periodo de confinamiento (marzo-junio de 2020), ¿Ha trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19?	N	%
Si	958	72,6
No, por no ser mi puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado a distancia	108	8,2
No, por motivos organizacionales impuestos	67	5,1
No, por decisión personal	116	8,8
No, por otros motivos	42	3,2
Sin respuesta	29	2,2
Total	1320	100

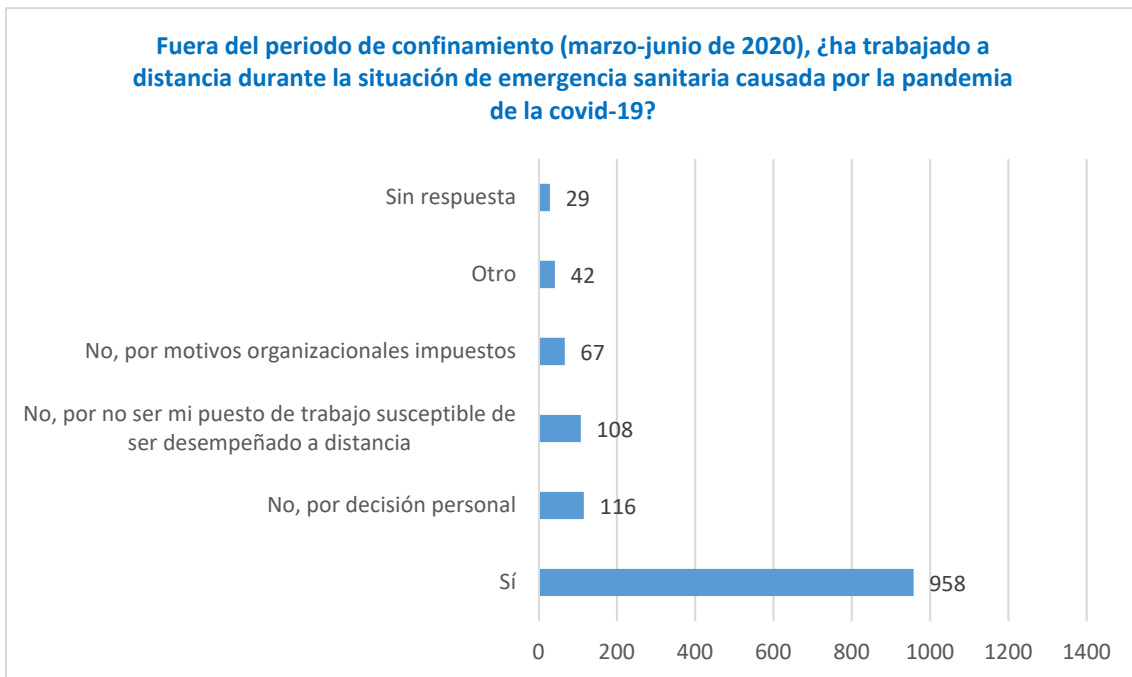


Figura 80. Trabajo a distancia durante la situación de emergencia sanitaria

Tabla 81. Trabajo a distancia durante la situación de emergencia sanitaria. Fuera del periodo de confinamiento (marzo-junio de 2020), ¿Ha trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? No, por otros motivos

¿Ha trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? No, por otros motivos	N	%
Otro	22	1,7
Sin respuesta	1298	98,3
Total	1320	100



Figura 81. Trabajo a distancia durante la situación de emergencia sanitaria. Fuera del periodo de confinamiento (marzo-junio de 2020), ¿Ha trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? No, por otros motivos

Tabla 82. Trabajo a distancia durante la situación de emergencia sanitaria. Fuera del periodo de confinamiento (marzo-junio de 2020), ¿Ha trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19?

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	93	7
Sin respuesta	1227	93
Total	1320	100



Figura 82. Trabajo a distancia durante la situación de emergencia sanitaria. Fuera del periodo de confinamiento (marzo-junio de 2020), ¿Ha trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19?

5.2. Facilidad del trabajo a distancia

En lo referente a la facilidad del trabajo a distancia de los trabajadores y las trabajadoras de la muestra de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València analizada que han manifestado haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria, predomina el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que manifiestan que les ha resultado fácil. Un 58,6% manifiestan que les ha resultado muy fácil. Un 16,8% manifiestan que no les ha resultado ni fácil ni difícil y un 13,9% manifiestan que les ha resultado algo fácil. Un 8,6% de trabajadoras y trabajadores, en cambio, manifiestan que les ha resultado algo difícil.

Un 9,9 % ha añadido comentarios adicionales sobre la consulta realizada sobre facilidad del trabajo a distancia. Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han añadido los comentarios adicionales se presenta de forma separada por su extensión.

Tabla 83. Facilidad del trabajo a distancia

¿Le ha resultado fácil trabajar a distancia?	N	%
Muy fácil	561	58,6
Algo fácil	133	13,9
Ni fácil ni difícil	161	16,8
Algo difícil	82	8,6
Muy difícil	14	1,5
Sin respuesta	7	0,7
Total	958	100

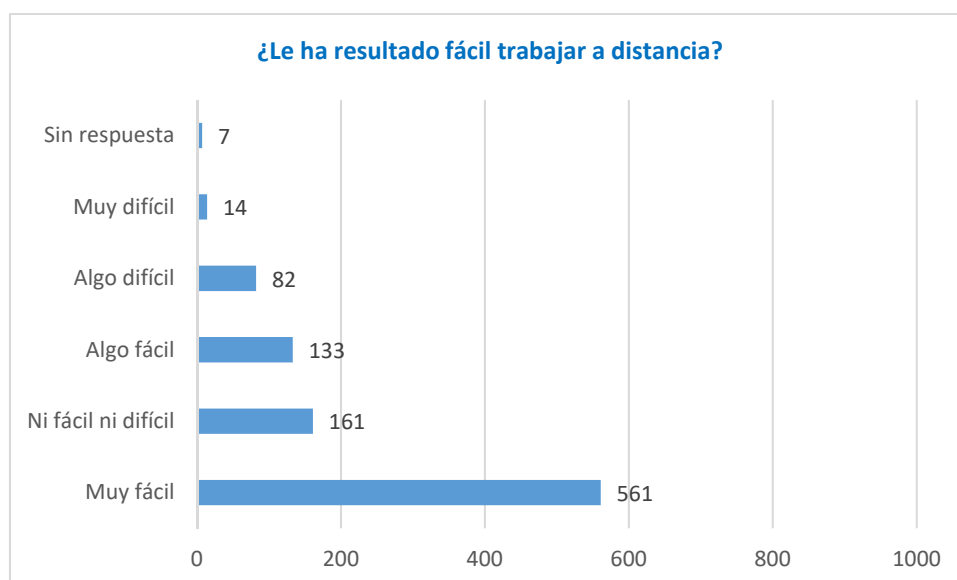


Figura 83. Facilidad del trabajo a distancia

Tabla 84. Facilidad del trabajo a distancia. ¿Le ha resultado fácil trabajar a distancia?

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	95	9,9
Sin respuesta	863	90,1
Total	958	100

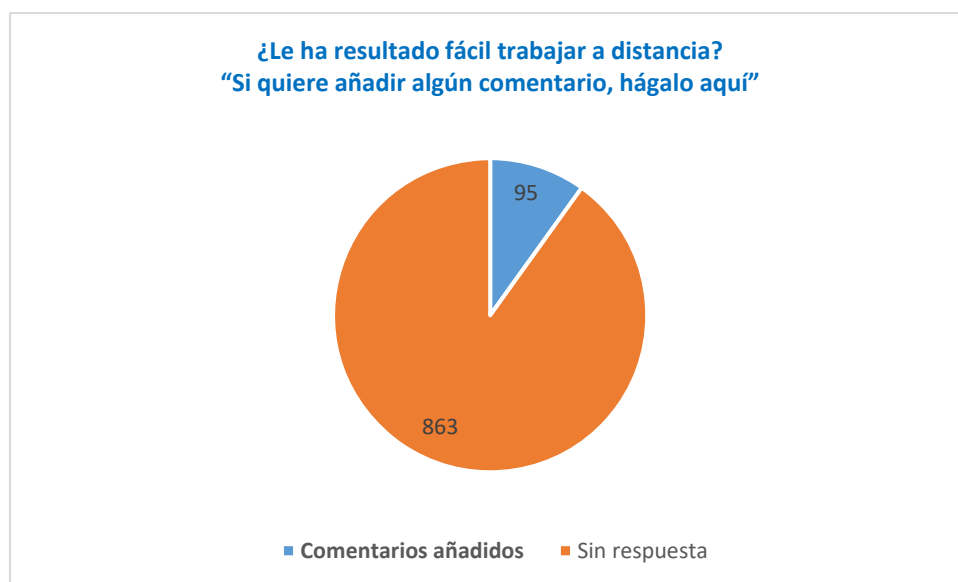


Figura 84. Facilidad del trabajo a distancia. ¿Le ha resultado fácil trabajar a distancia?

5.3. Incremento de gastos como consecuencia del trabajo a distancia

Solo una quinta parte (25,2%) de trabajadores y trabajadoras de la muestra analizada del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València que han manifestado haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria, señala que se han incrementado sus gastos como consecuencia de trabajo a distancia. Un 61,8% de trabajadores y trabajadoras manifiestan, en cambio, que no se han incrementado sus gastos.

Un 11,7 % ha añadido comentarios adicionales sobre la consulta realizada sobre incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han añadido los comentarios adicionales se presenta de forma separada por su extensión.

Tabla 85. Incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia

¿Se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19?	N	%
Si	241	25,2
No	592	61,8
Sin respuesta	125	13
Total	958	100

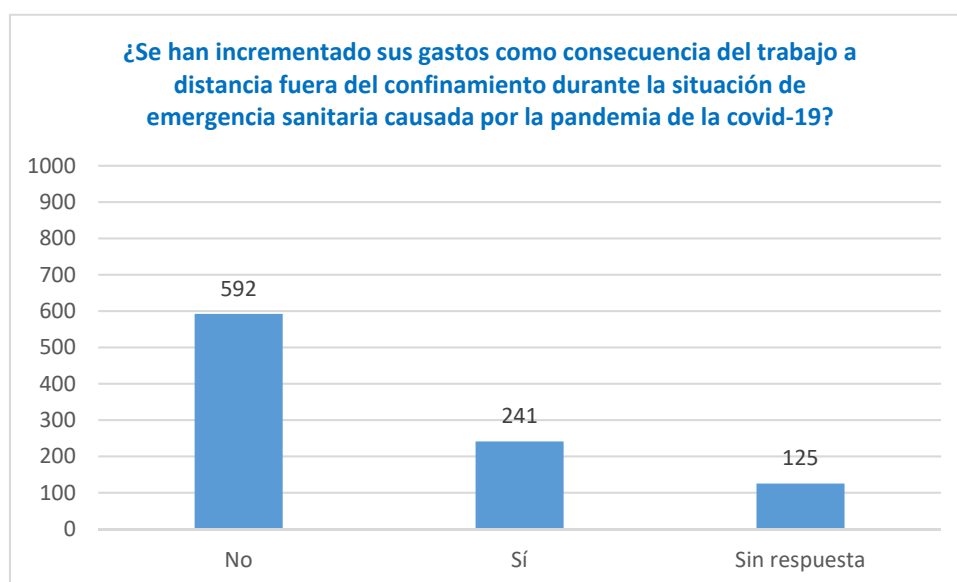


Figura 85. Incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia

Tabla 86. Incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿Se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19?

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	112	11,7
Sin respuesta	846	88,3
Total	958	100

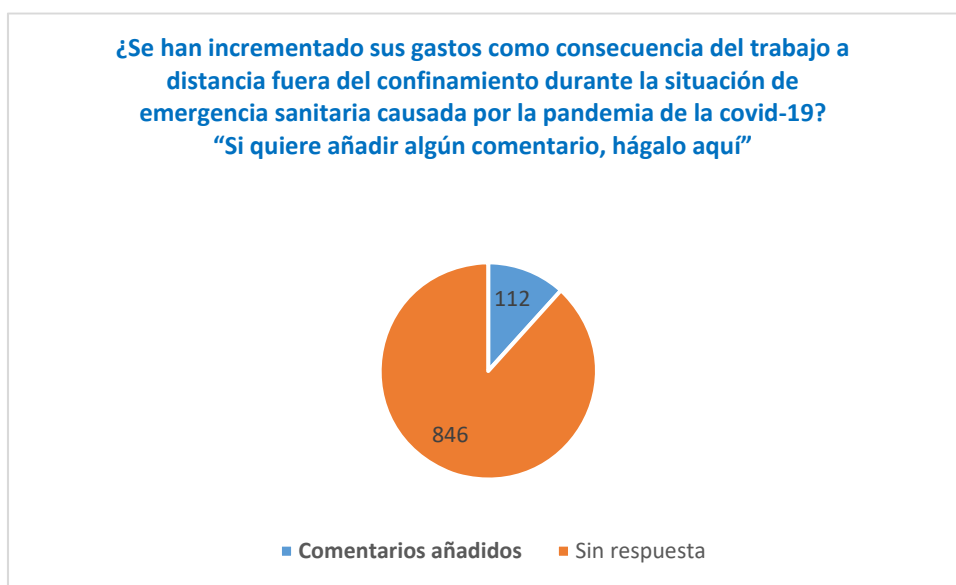


Figura 86. Incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿Se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19?

5.4. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del trabajo a distancia

En cuanto a los conceptos en los que se han incrementado los gastos como consecuencia del trabajo a distancia, en los trabajadores y las trabajadoras de la muestra analizada del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València que han manifestado haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria y que se han incrementado sus gastos, encontramos que la mayoría (91,3%) señala la electricidad como concepto en el que se han incrementado sus gastos. Un 60,2% manifiesta que se han incrementado sus gastos en material informático. Un 44% manifiesta que se han incrementado sus gastos en material de oficina y un 41,9% manifiesta que se han incrementado sus gastos en teléfono.

Un 9,5 % de trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han manifestado haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria y que se han incrementado sus gastos, ha indicado la opción “Otro”, para indicar otro concepto de incremento de gasto de los considerados.

Un 5 % ha añadido comentarios adicionales sobre la consulta realizada sobre conceptos de incremento de gastos como consecuencia del trabajo a distancia.

Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han indicado la opción “Otro”, así como los comentarios adicionales aportados se presentan de forma separada por su extensión.

Tabla 87. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Electricidad

¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Electricidad	N	%
Si	220	91,3
No	21	8,7
Total	241	100

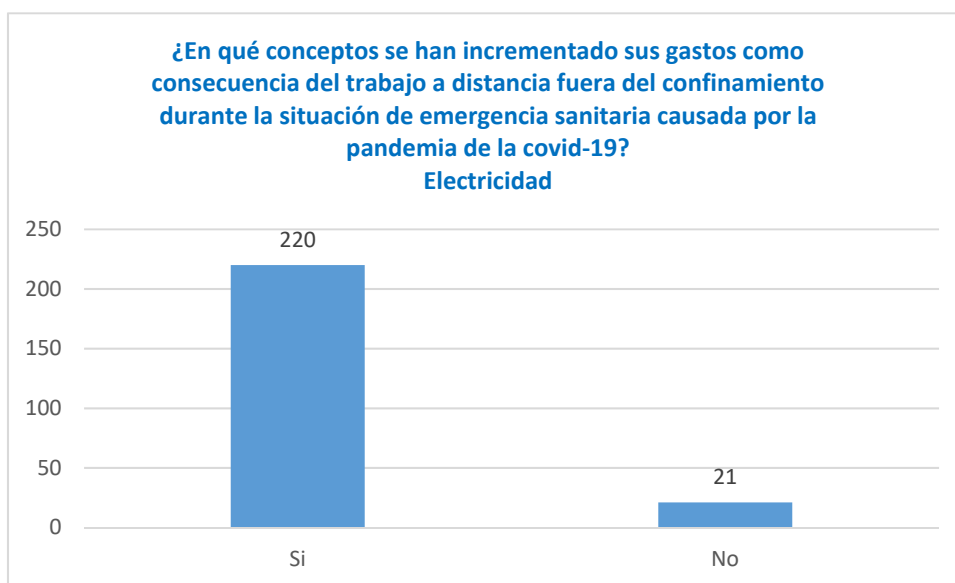


Figura 87. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Electricidad

Tabla 88. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Material de oficina (papel, tinta de impresora, etc.)

¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Material de oficina (papel, tinta de impresora, etc.)	N	%
Si	106	44
No	135	56
Total	241	100

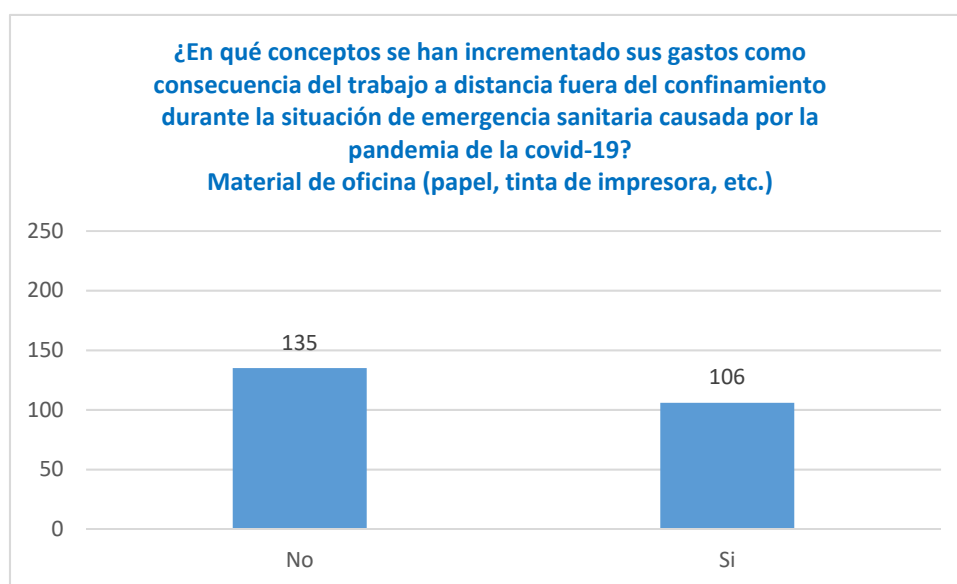


Figura 88. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Material de oficina (papel, tinta de impresora, etc.)

Tabla 89. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Material informático (ordenador, tablet, impresora, etc.)

¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Material informático (ordenador, tablet, impresora, etc.)	N	%
Si	145	60,2
No	96	39,8
Total	241	100

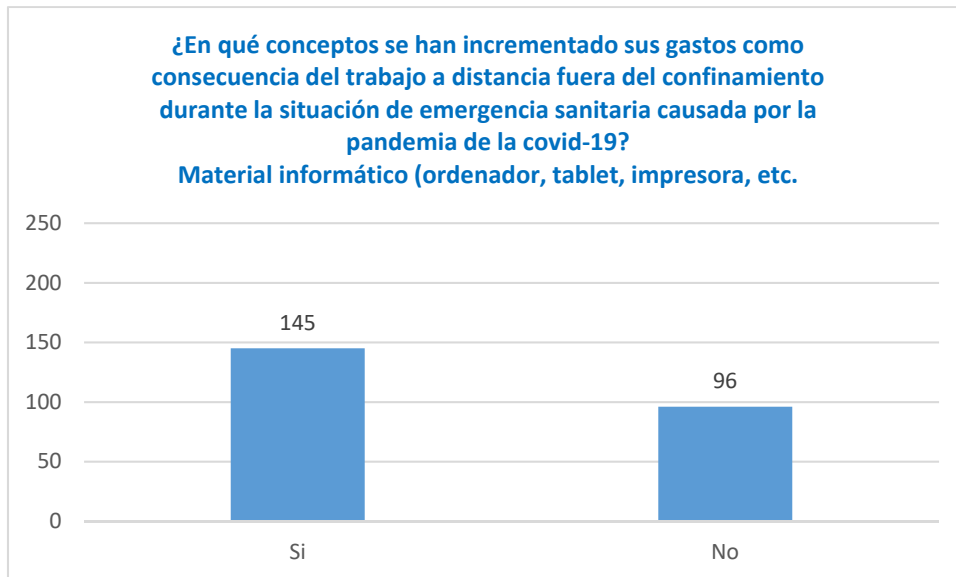


Figura 89. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Material informático (ordenador, tablet, impresora, etc.)

Tabla 90. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Teléfono

¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Teléfono	N	%
Si	101	41,9
No	140	58,1
Total	241	100



Figura 90. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Teléfono

Tabla 91. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Otro

¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Otro	N	%
Otro	23	9,5
Sin respuesta	218	90,5
Total	241	100

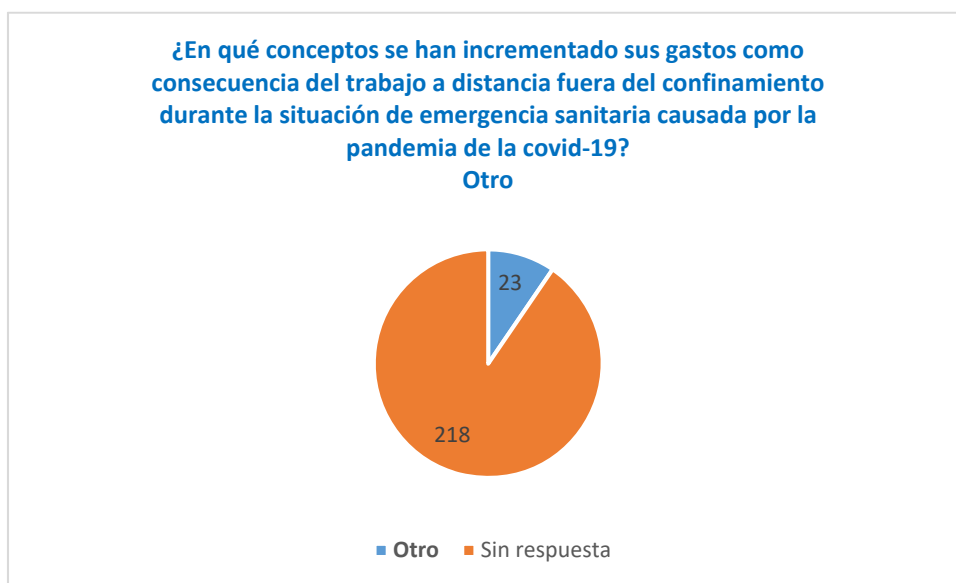


Figura 91. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19? Otro

Tabla 92. Conceptos de incremento de gastos como consecuencia del teletrabajo a distancia. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19?

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	12	5
Sin respuesta	229	95
Total	241	100

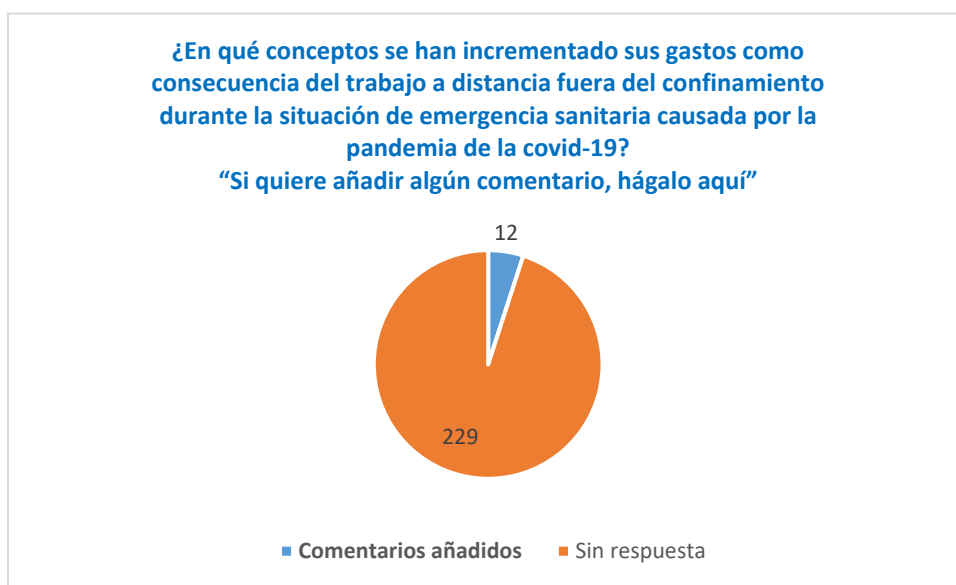


Figura 92. ¿En qué conceptos se han incrementado sus gastos como consecuencia del trabajo a distancia fuera del confinamiento durante la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la covid-19?

5.5. Ayuda del trabajo a distancia a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral

De forma mayoritaria (81,7%), las trabajadoras y los trabajadores de la muestra analizada del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València que han manifestado haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria, considera que el trabajo a distancia le ha ayudado a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral. Solo una décima parte (10,4%) manifiesta que el trabajo a distancia no le ha ayudado a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral.

Un 6,7 % ha añadido comentarios adicionales sobre la consulta realizada sobre ayuda del trabajo a distancia a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral. Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han aportado comentarios adicionales se presenta de forma separada por su extensión.

Tabla 93. Ayuda del trabajo a distancia a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral

¿Considera que el trabajo a distancia le ha ayudado a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral?	N	%
Si	783	81,7
No	100	10,4
Sin respuesta	75	7,8
Total	958	100

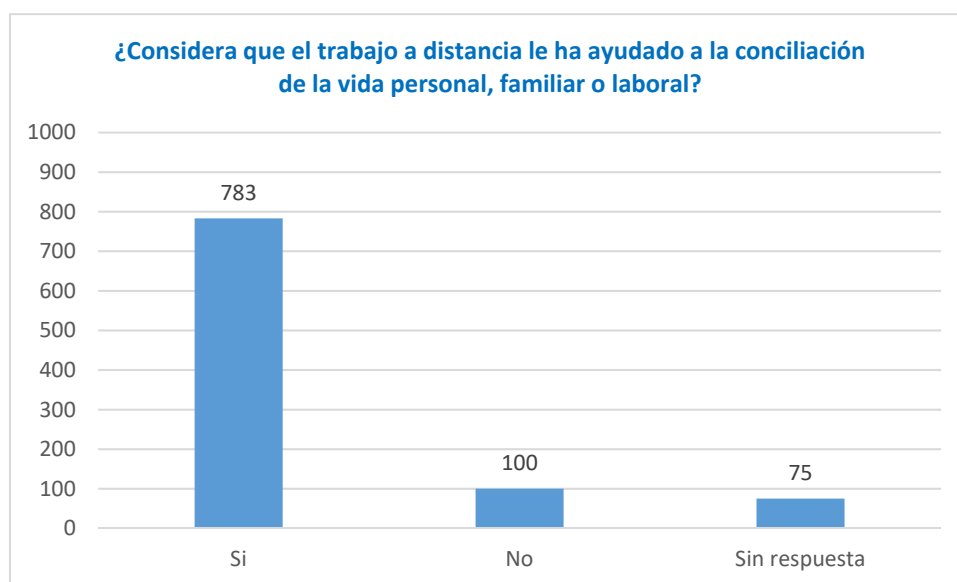


Figura 93. Ayuda del trabajo a distancia a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral

Tabla 94. Ayuda del trabajo a distancia a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral. ¿Considera que el trabajo a distancia le ha ayudado a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral?

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	64	6,7
Sin respuesta	894	93,3
Total	958	100



Figura 94. Ayuda del trabajo a distancia a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral. ¿Considera que el trabajo a distancia le ha ayudado a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral?

5.6. Ayuda del trabajo a distancia a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral

La ayuda del trabajo a distancia a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral no es tan mayoritaria como la ayuda a la conciliación. Un 52,3% de las trabajadoras y los trabajadores de la muestra analizada del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València que han manifestado haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria, considera que el trabajo a distancia le ha ayudado a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la vida personal, familiar y laboral. Casi una quinta parte (23,6%) manifiesta que el trabajo a distancia no le ha ayudado a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la vida personal, familiar y laboral. Destaca también que una quinta parte (25,4%) haya dejado esta pregunta sin responder.

Un 4 % ha añadido comentarios adicionales sobre la consulta realizada sobre ayuda del trabajo a distancia a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la vida personal, familiar y laboral. Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han aportado comentarios adicionales se presenta de forma separada por su extensión.

Tabla 95. Ayuda del trabajo a distancia a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral

¿Considera que el trabajo a distancia le ha ayudado a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral?	N	%
Si	501	52,3
No	226	23,6
Sin respuesta	231	24,1
Total	958	100

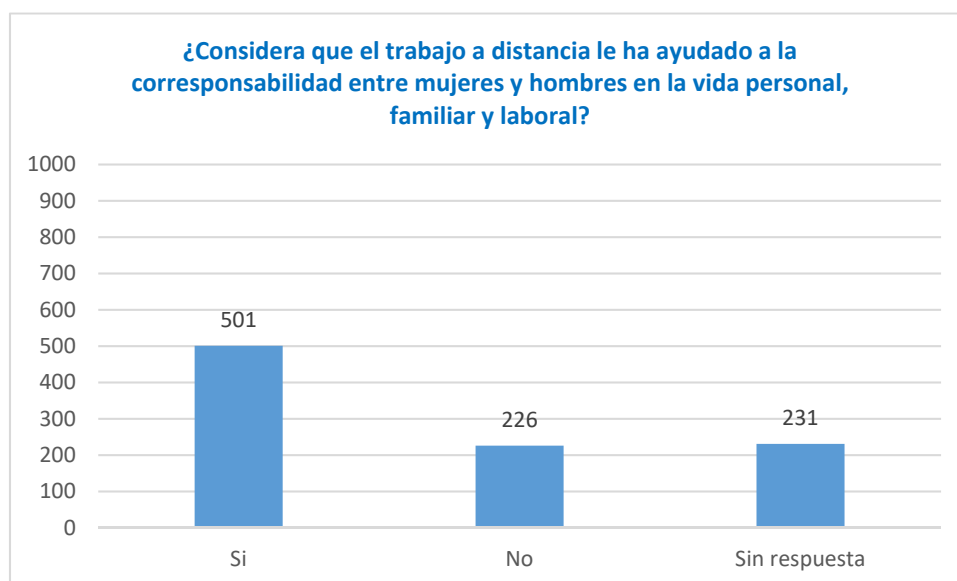


Figura 95. Ayuda del trabajo a distancia a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral

Tabla 96. Ayuda del trabajo a distancia a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral. ¿Considera que el trabajo a distancia le ha ayudado a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral?

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	38	4
Sin respuesta	920	96
Total	958	100

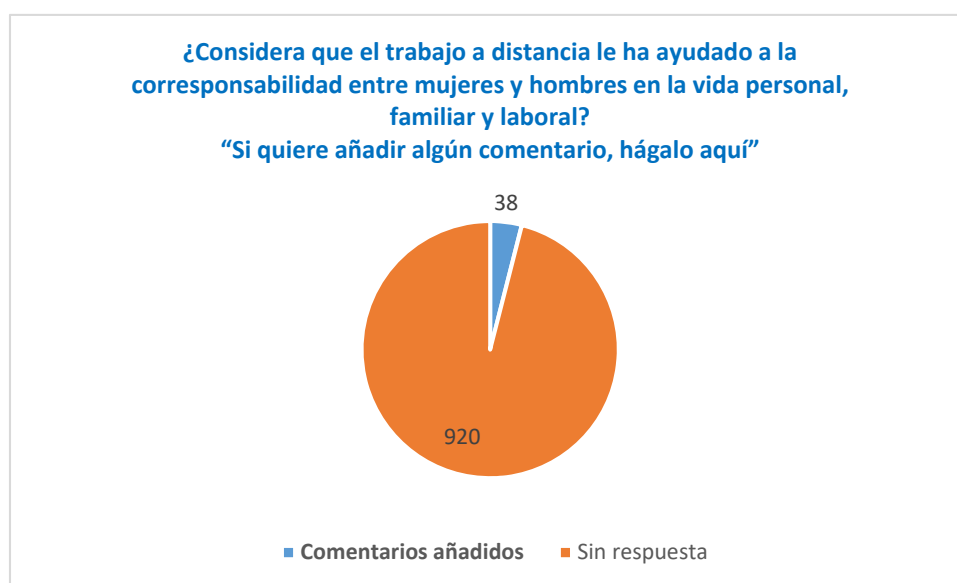


Figura 96. Ayuda del trabajo a distancia a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral. ¿Considera que el trabajo a distancia le ha ayudado a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral?

5.7. Valoración de la satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia

Por último, los datos obtenidos indican la satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia. Casi tres cuartas partes (74,4%) de los trabajadores y las trabajadoras que han manifestado haber trabajado a distancia durante la situación de emergencia sanitaria, manifiesta también su satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia. Un 57,8% manifiesta estar muy satisfecho y un 16,6% manifiesta estar algo satisfecho. Un 11%, en cambio, manifiesta estar muy insatisfecho y un 5,5% manifiesta estar algo insatisfecho.

Un 5,5 % ha añadido comentarios adicionales sobre la consulta realizada sobre satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia. Lo señalado por las trabajadoras y los trabajadores del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València de la muestra analizada que han añadido los comentarios adicionales se presenta de forma separada por su extensión.

Tabla 97. Valoración de la satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia

Valore la satisfacción general que ha tenido con la experiencia del trabajo a distancia fuera del periodo de confinamiento durante esta pandemia sanitaria	N	%
Muy insatisfecho/a	105	11
Algo insatisfecho/a	53	5,5
Ni insatisfecho/a ni satisfecho/a	77	8
Algo satisfecho/a	159	16,6
Muy satisfecho/a	554	57,8
Sin respuesta	10	1
Total	958	100

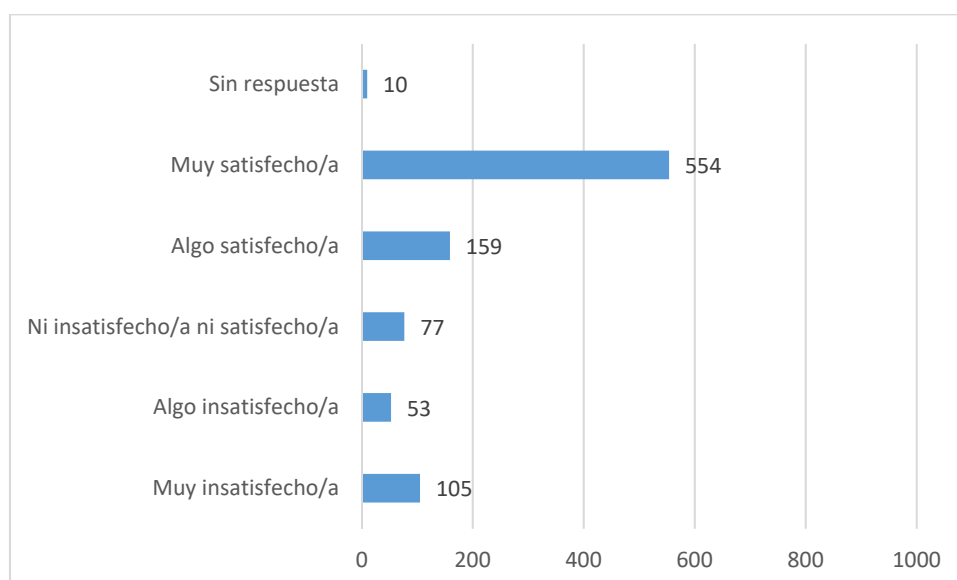


Figura 97. Valoración de la satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia

Tabla 98. Valoración de la satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia. Valore la satisfacción general que ha tenido con la experiencia del trabajo a distancia fuera del periodo de confinamiento durante esta pandemia sanitaria

“Si quiere añadir algún comentario, hágalo aquí”	N	%
Comentarios añadidos	53	5,5
Sin respuesta	905	94,5
Total	958	100



Figura 98. Valoración de la satisfacción general con la experiencia del trabajo a distancia. Valore la satisfacción general que ha tenido con la experiencia del trabajo a distancia fuera del periodo de confinamiento durante esta pandemia sanitaria