



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Informe de resultados:

**BARÓMETRO DE AUTOPERCEPCIÓN
DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA
JUNTA DE ANDALUCÍA 2008**

Sevilla, octubre de 2008

0. Índice

1. Introducción y Objetivos de la investigación _____	3
2. Metodología de Investigación _____	6
3. Resultados por Dimensiones Temáticas _____	8
4. Resultados ordenados según la Puntuación Media _____	37
5. Resultados ordenados según la Polarización de las Medias _____	46
6. Resultados ordenados según la Desviación Típica _____	55
7. Mejoras Sugeridas por los Empleados _____	64
Anexo: Tablas según Variables de Clasificación _____	78

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

1. Introducción y Objetivos de la Investigación I

A finales del año 2003 y principios del 2004, el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) tuvo la iniciativa de desarrollar una investigación sociológica destinada a conocer la “Autopercepción de la Administración de la Junta de Andalucía”, basada en las respuestas de los propios trabajadores de la Administración de la Junta de Andalucía.

Posteriormente, en 2.006, se realizó un nuevo estudio, de similares características, que ofrecía la evolución de dicha autopercepción en los casi tres años transcurridos desde el estudio anterior.

Los resultados que presentamos en las páginas siguientes suponen una nueva actualización de dicho estudio, en lo que constituye el **“III Barómetro de Autopercepción de de la Administración de la Junta de Andalucía”**.

Lógicamente, los indicadores de situación analizados y la metodología de investigación han sido similares a los de anteriores ediciones del estudio, de forma que los resultados puedan ser perfectamente comparados, estudiándose cuestiones relacionadas con los siguientes aspectos:

- Servicios que presta la Administración de la Junta de Andalucía y los medios para llevarlos a cabo
- Coordinación y autonomía entre diversas instancias de la Administración de la Junta de Andalucía
- Políticas de recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía
- Motivación de los empleados de la Administración de la Junta de Andalucía
- Capacidades y Rendimientos de los empleados
- Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los ciudadanos

1. Introducción y Objetivos de la Investigación II

Como en anteriores ocasiones, los resultados se exponen en una serie de bloques ordenados, lo que favorece su comprensión y la percepción de diferencias respecto a los estudios precedentes.

En este sentido, en el primer bloque se ofrecen los datos globales por dimensiones temáticas. Los 69 ítems o atributos de valoración por los que se ha preguntado a los entrevistados se agrupan en 7 dimensiones, ordenadas tal y como se presentaron en el cuestionario. Sin embargo, para facilitar la interpretación y lectura de los resultados, la escala de 1 a 7 utilizada en el cuestionario original se ha recodificado a una escala de 0 a 10, tal como se hizo en ocasiones anteriores.

En la mayor parte de los ítems, la escala de 0 a 10 entre dos polos opuestos incluye como elemento más negativo el correspondiente al 0 y como elemento más positivo el vinculado al 10. Así, la media aritmética permite tener una idea de la tendencia hacia la satisfacción con la dimensión o tema al que pertenecen.

En el bloque segundo se muestran los datos globales ordenados según la valoración media de cada atributo. De este modo se conoce en qué dimensiones y atributos hay una mayor tendencia a la satisfacción y en cuáles es menor.

A continuación se presentan otras clasificaciones utilizadas en el anterior barómetro como el ranking de la polarización de las medias y el ranking basado en la desviación típica.

Por último, se anexan las mejoras sugeridas de manera espontánea por los entrevistados para cada una de las dimensiones analizadas, así como una serie de tablas estadísticas que reflejan las medias de cada ítem según distintos criterios de segmentación de entrevistados (Consejería a la que pertenece, nivel del puesto de trabajo, sexo y edad, años en la administración, etc.)

2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN



2. Metodología de Investigación

Al tratarse de una réplica de los estudios de 2003 y 2006, se han mantenido las mismas especificaciones técnicas, cuestionario y técnicas de análisis utilizadas entonces.

UNIVERSO: Empleados de la Junta de Andalucía de toda la Comunidad Autónoma

MUESTRA: 1.000 entrevistas personales autoadministradas en los centros de trabajo, con cuestionario semiestructurado (idéntico al de 2003 y 2006).

ERROR DE MUESTREO: +/- 3,12% para los datos globales
(considerando un margen de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $p=q=50$, por lo que debe ser considerado como error teórico máximo).

AFIJACIÓN: Proporcional, según Consejerías, Provincias, Nivel Jerárquico y Relación Laboral del trabajador

MÉTODO DE MUESTREO: Muestreo probabilístico polietápico estratificado por conglomerados, con los siguientes niveles de selección:

Unidades primarias: Todas las Consejerías

Unidades secundarias: Centros Directivos, seleccionados aleatoriamente, según la proporción de empleados asignados a las diversas Consejerías y Organismos Autónomos en Servicios Centrales, Periféricos, Otros Centros y Juzgados.

Últimas unidades: individuos, con selección aleatoria modificada por cuotas de nivel jerárquico y tipo de relación laboral.

FECHA DEL TRABAJO DE CAMPO: Del 15 de Junio al 15 de Julio y del 15 de Septiembre al 15 de Octubre de 2008

3. RESULTADOS POR DIMENSIONES TEMÁTICAS



3. Resultados por dimensiones temáticas

Este primer capítulo sintetiza los resultados globales obtenidos en cada una de las preguntas del cuestionario. En primer lugar se ofrecen los resultados de cada una de las siete dimensiones analizadas, que permite la comparación entre las mismas y la medición de su evolución respecto a los resultados de 2.003 y 2.006.

Al calcular, para cada dimensión, la media global de los atributos o ítems que la componen, es posible tener una panorámica general de las tendencias de respuesta. Dado que la escala de 0 a 10 mantiene en el polo del 0 las opciones más negativas y en el del 10 las más favorables, la media de cada dimensión puede entenderse como una puntuación de la satisfacción de los empleados con el conjunto de los aspectos que agrupa.

No obstante, para evitar distorsiones en esta interpretación de las respuestas como “nivel de satisfacción”, se han excluido del cálculo del promedio de algunas dimensiones ciertos ítems cuyos polos enfrentados no son necesariamente extremos de una escala de satisfacción, sino que sólo describen la percepción que se tiene de algo, sin que las respuestas apunten a una valoración favorable o desfavorable de lo analizado (en cada dimensión se concretan exactamente de qué ítems se trata)

Los gráficos siguientes reflejan los resultados concretos de los factores que componen cada dimensión, así como su evolución desde 2.003. En este sentido, se ofrece una triple comparativa: la evolución 2.008 – 2.003 (cinco años, aproximadamente), la evolución 2.008-2.006, que mide la percepción de la tendencia de estos últimos dos años y la evolución 2006-2.003, ya reflejada en el estudio realizado en 2.006, pero que permite identificar si las tendencias detectadas actualmente eran ya previsibles en el estudio precedente.

3. Resultados por dimensiones temáticas

En general, los resultados por dimensiones son considerablemente similares a los del último estudio, con variaciones máximas de +/- 0,2 puntos (en la escala de 0 a 10 puntos a la que se han convertido los datos). Concretamente, **los empleados de la Junta califican con la puntuación más elevada las cuestiones que hacen referencia a:**

- **Los Servicios de la Administración y los Medios disponibles** (5,72 puntos sobre 10, descendiendo 0,36 puntos desde 2.003)
- **La Motivación de los Empleados** (5,72 puntos sobre 10, si bien pierde 13 décimas en los últimos cinco años)

A continuación se sitúan las “Capacidades y Rendimientos de los empleados”, con una calificación global de 5,52 sobre 10, también descendiendo desde 2.003 (-0,20 puntos en esta ocasión) y los “Procedimientos Administrativos” (5,44 puntos, -0,10 desde 2.003).

Estas cuatro dimensiones alcanzan una calificación media superior a la puntuación global de todas las dimensiones (5,32 puntos), que coincide exactamente con la valoración que obtiene la “Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los ciudadanos”, que, por otra parte, se mantiene muy estable desde 2.003 (sólo varía 0,06 puntos, lo que, en la escala utilizada, puede considerarse insignificante)

Dos dimensiones, en concreto, reciben una calificación inferior a 5 puntos y, en consecuencia, más cercana a la “insatisfacción”:

- **Las Políticas de Recursos Humanos** (4,73 puntos, si bien se aprecia una mejoría en esta cuestión desde 2.003, de 0,32 puntos)
- **La Coordinación y Autonomía entre diversas instancias** (4,81 puntos sobre 10 –la misma calificación que obtuvo en 2.003-)

3. Resultados por dimensiones temáticas

En definitiva, la percepción general es que **cuatro dimensiones, de las siete analizadas, pierden valoración desde 2.003:**

- ✘ Los Servicios de la Administración y los Medios Disponibles: - 0,36 puntos
- ✘ Las Capacidades y los Rendimientos de los Empleados: -0,20 puntos
- ✘ La Motivación de los Empleados: -0,13 puntos
- ✘ Los Procedimientos Administrativos: - 0,10 puntos

Otras dos permanecen, aproximadamente, en los mismos valores:

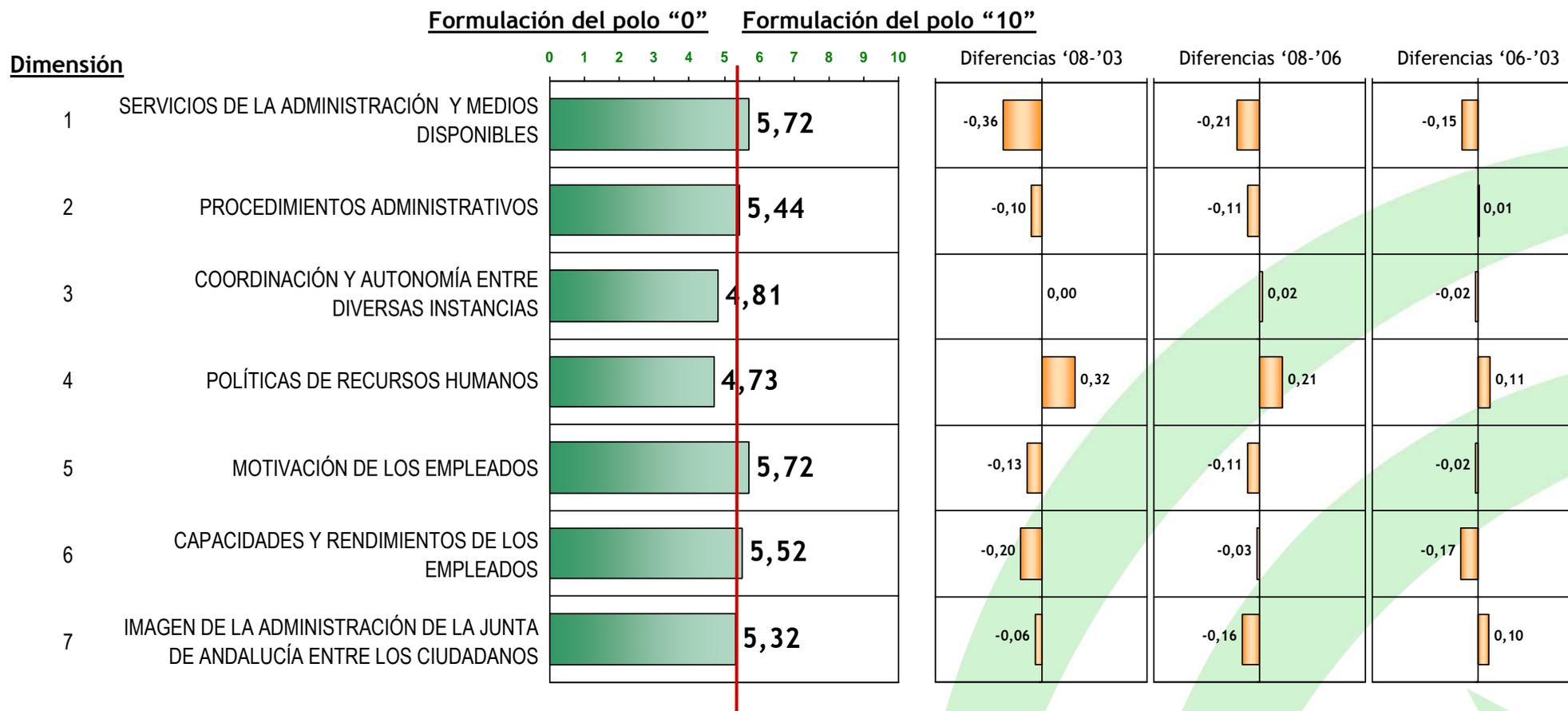
- La Coordinación y Autonomía entre diversas Instancias: (sin variación desde 2.003, con una puntuación de 4,81 sobre 10)
- La Imagen de la Junta de Andalucía entre los ciudadanos (-0,06 desde 2.003)

Y sólo una de ellas mejora en la apreciación que realizan los trabajadores de la Junta:

- ✓ Las Políticas de Recursos Humanos (+ 0,32, aunque sigue obteniendo la calificación global más baja -4,73 puntos-)

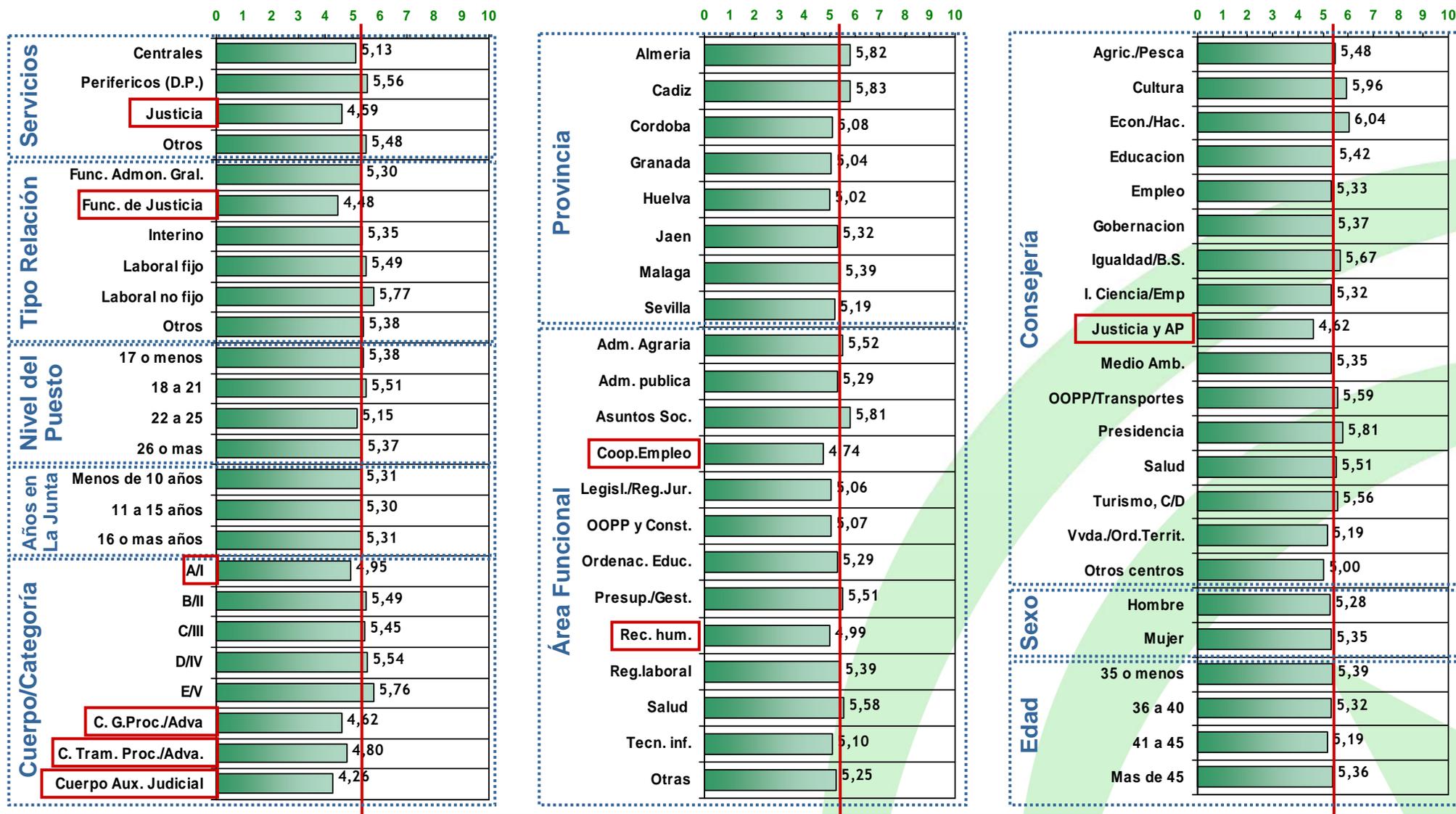
Por otra parte, las tendencias detectadas en el estudio de 2.006 (Diferencias '06-'03) son del mismo sentido que las diferencias de todo el periodo ('08-'03). Ello viene a significar que la evolución que ya se percibía en el estudio anterior se ha mantenido en los últimos dos años, tanto las que señalaban cambios positivos (Políticas de Recursos Humanos), como negativos (Servicios de la Administración y Medios y Capacidades/Rendimientos de los trabajadores) sobre todo.

3. Resultados por dimensiones temáticas



Promedio de los promedios 2.008 = 5,32
 En 2.006: 5,40
 En 2.003: 5,40

3. Resultados del Conjunto de Dimensiones por segmentos (media = 5,32)



Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles

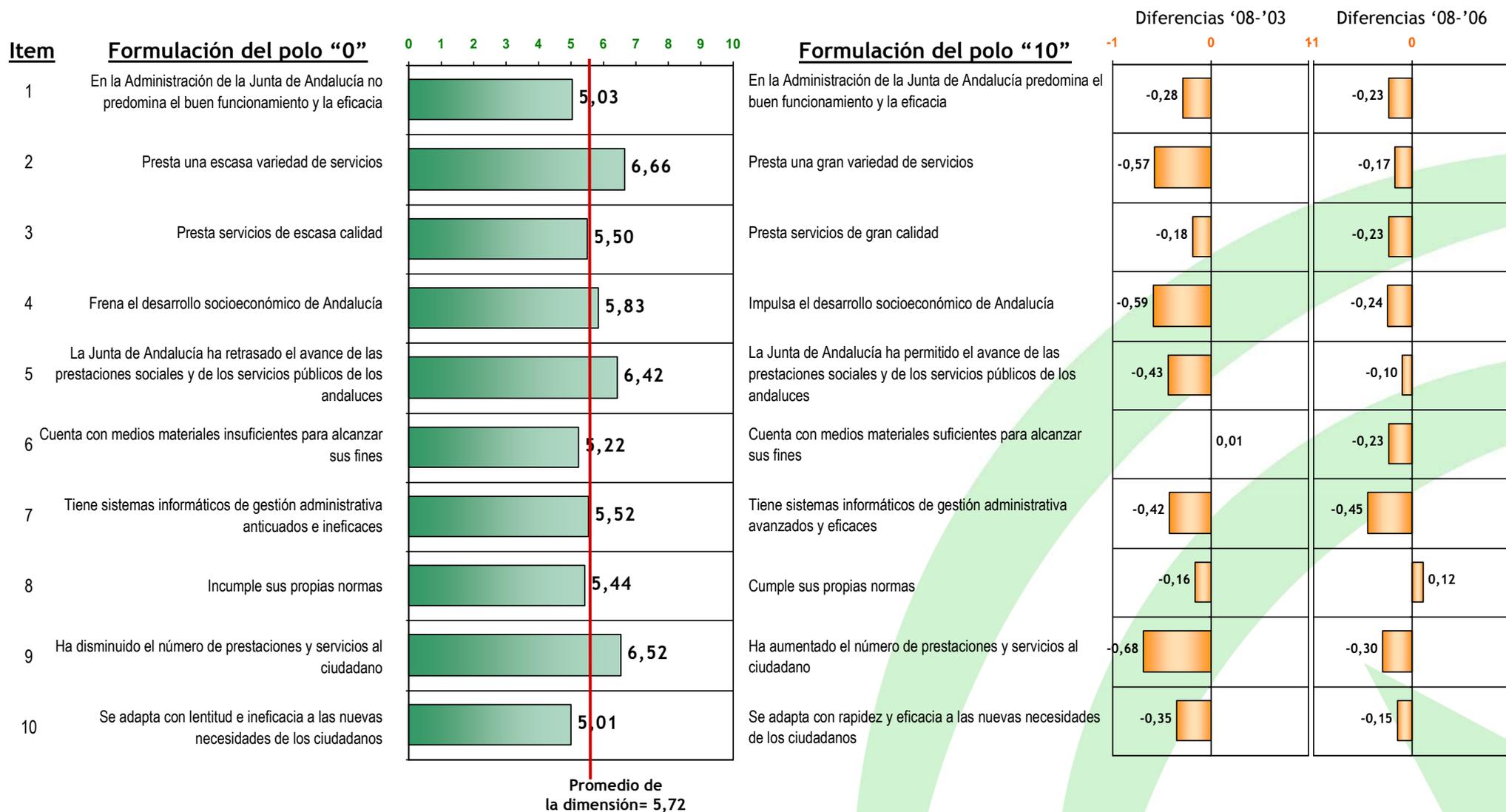
Se trata de una de las dimensiones mejor valoradas (5,72 puntos sobre 10) aunque pierde 0,36 puntos desde 2.003 (-0,21 desde 2.006). Además, como se aprecia en los gráficos de la página siguiente, casi todos los ítems de valoración que componen esta dimensión presentan una peor valoración que en 2.003 (descienden en la consideración que hacen de ellos los propios trabajadores de la Junta de Andalucía)

Este descenso es especialmente acusado en lo que hace referencia a:

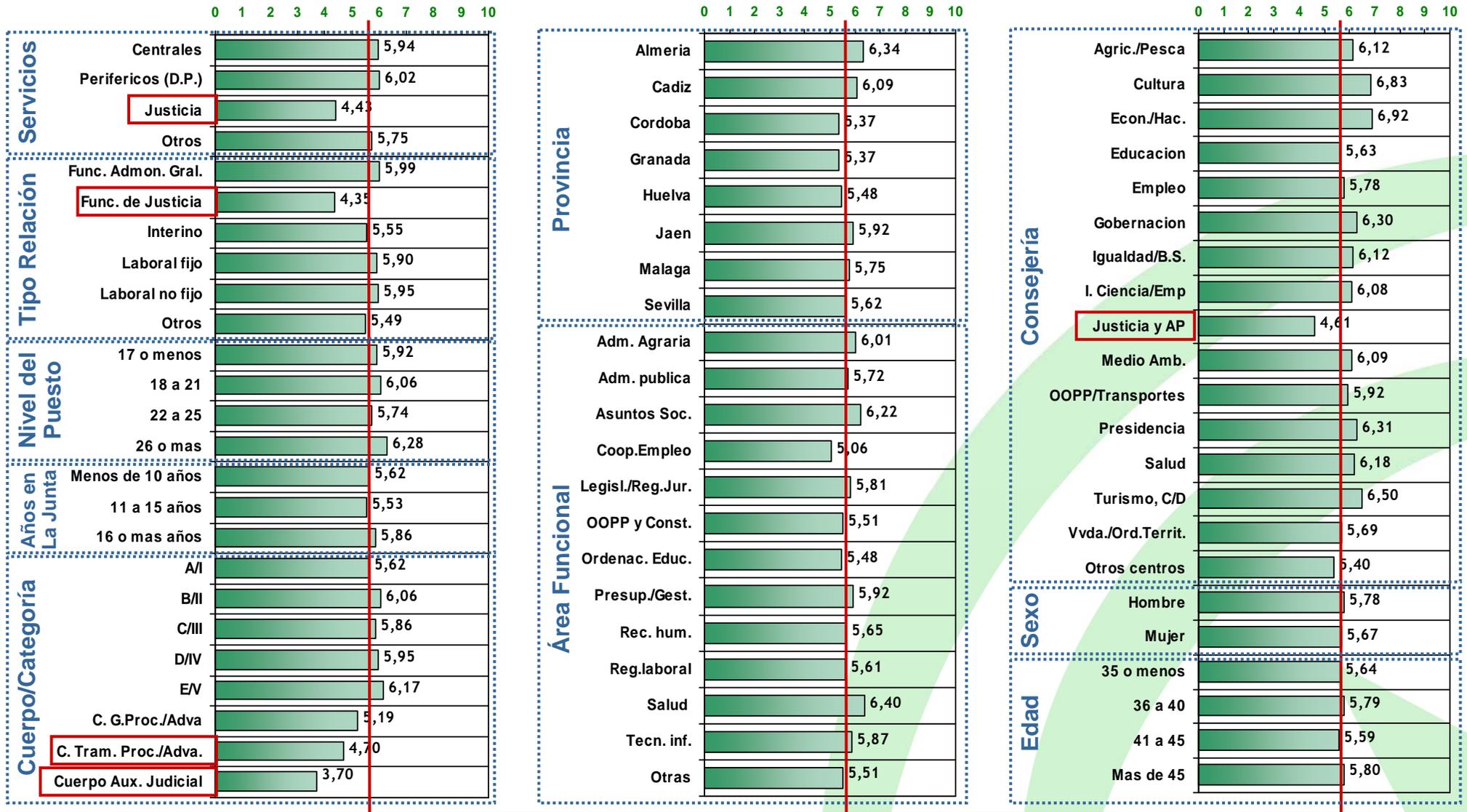
- Número de prestaciones y servicios a los ciudadanos (- 0,68 puntos desde 2.003)
- La Junta como impulsora del desarrollo socioeconómico de Andalucía (- 0,59 puntos en los últimos cinco años)
- La variedad de servicios que presta (- 0,57)
- El avance de las prestaciones sociales y los servicios públicos de los Andaluces (- 0,43)
- Cuenta con sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces (- 0,42)
- Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos (- 0,35)

En otras palabras, ninguno de los diez ítems que se incluyen en esta dimensión alcanza una puntuación superior a la de hace cinco años. Respecto al último estudio, de 2.006, la única evolución positiva es la de la cuestión relativa a “cumple sus propias normas” (+ 0,12)

Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles



Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles. Valoración por segmentos (media = 5,72)



Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos

La dimensión, en su conjunto, alcanza una calificación global de 5,44 puntos sobre 10. De los distintos ítems de valoración que la componen, destacan, en sentido positivo, las frases:

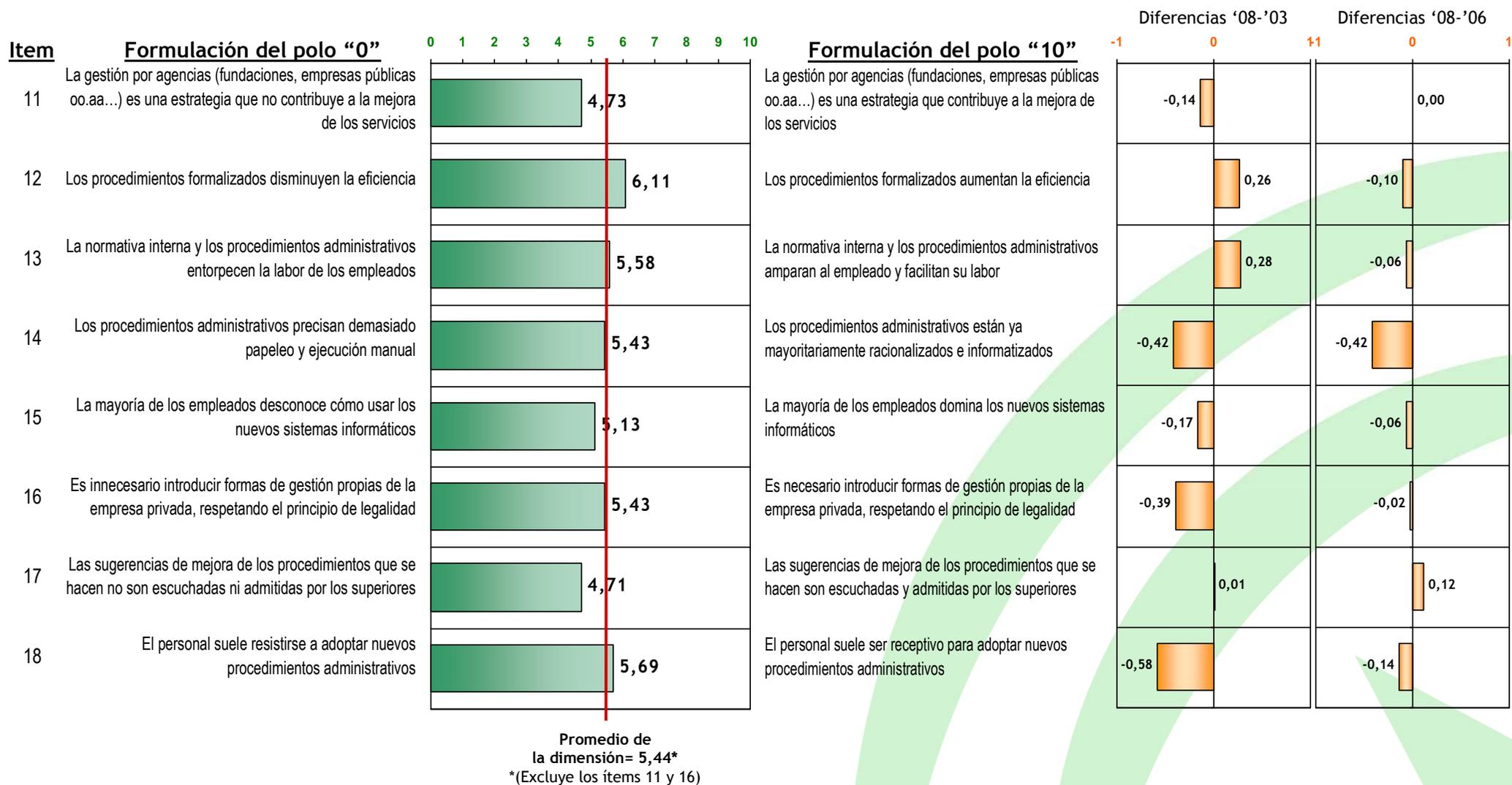
- Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia (6,11 puntos, mejorando 0,26 respecto a 2.003)
- El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos (5,69 puntos, si bien pierde 58 centésimas desde el estudio de 2.003)

Por el contrario, las calificaciones más bajas corresponden a las siguientes cuestiones:

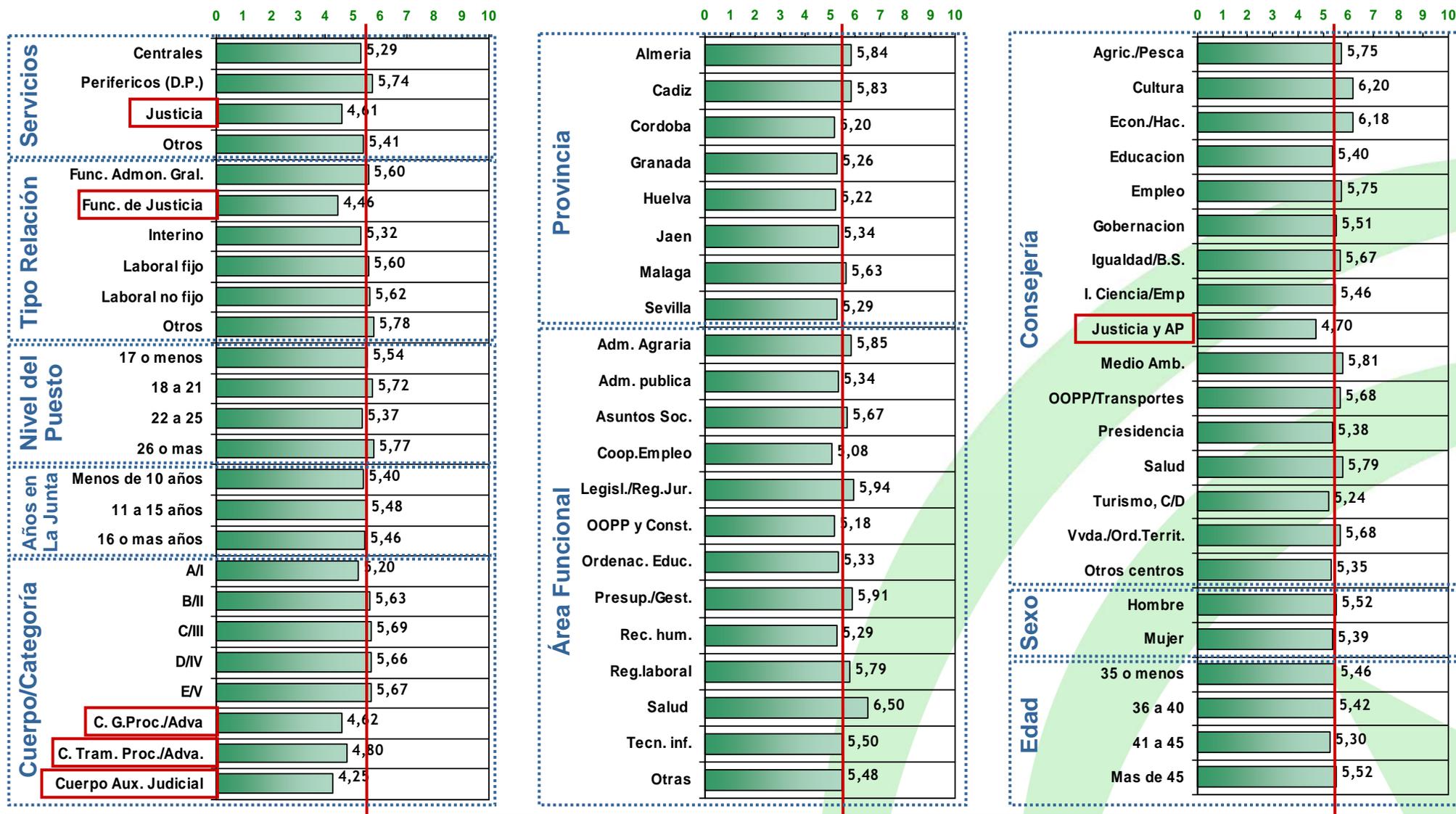
- Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores (4,71 puntos sobre 10, una calificación similar a la de 2.003, si bien mejora 0,12 puntos respecto a 2.006)
- La gestión por agencias es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios (4,73 puntos, descendiendo respecto a 2.003 en 0,14 puntos)

Por otra parte, dos ítems de valoración mejoran su calificación respecto a la situación encontrada hace dos años, el ya mencionado en relación a los “procedimientos formalizados para mejorar la eficiencia” (+0,26) y el que hace referencia a “la normativa interna y los procedimientos administrativos como medio de amparar al empleado y facilitar su labor (+ 0,28)

Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos



Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos. Valoración por Segmentos (media = 5,44)



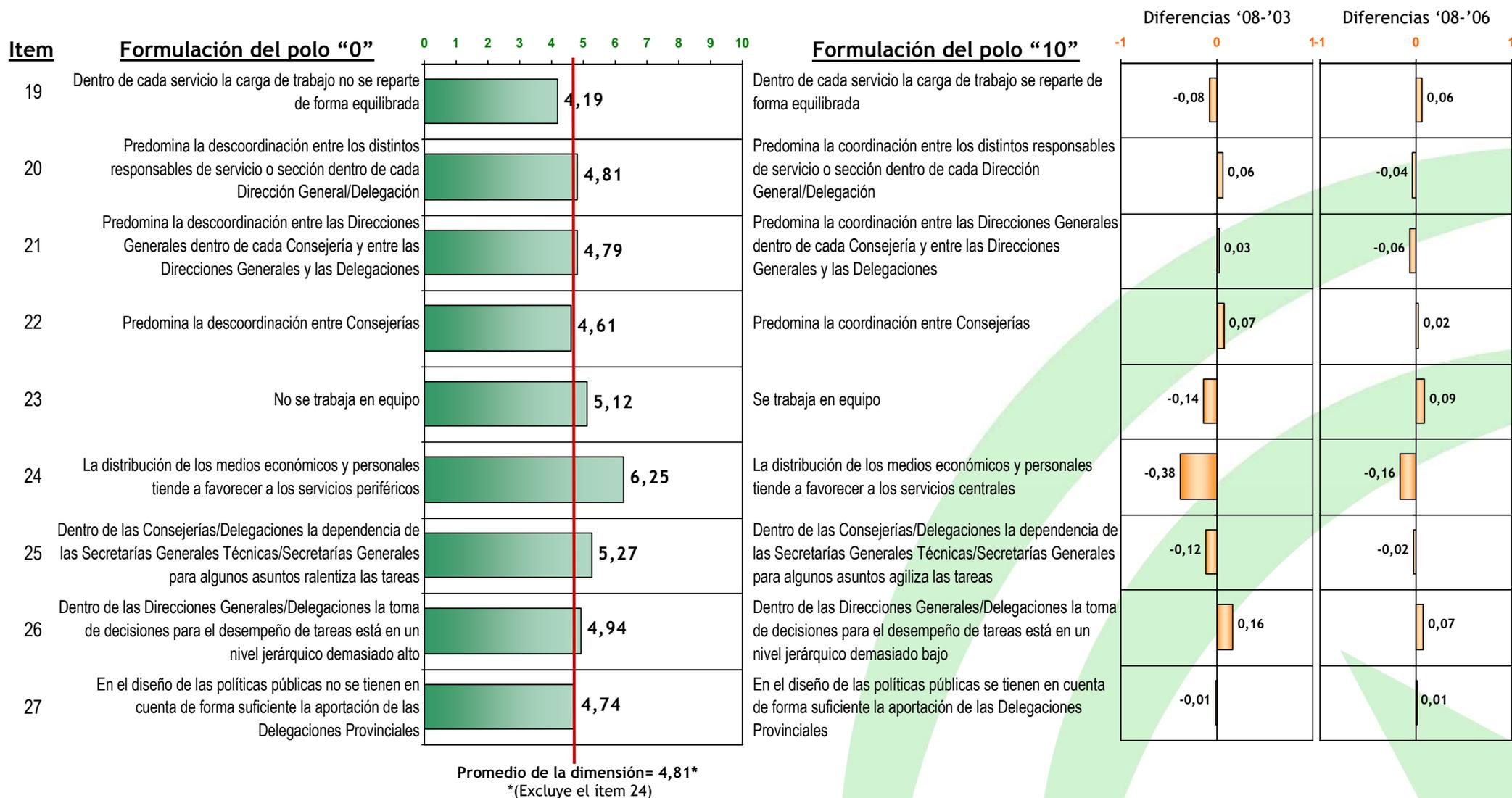
Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias

Como ya se ha expuesto anteriormente, es una de las dimensiones con menor calificación global (4,81 puntos sobre 10), manteniéndose prácticamente inalterable desde hace cinco años. Por aspectos concretos, únicamente tres alcanzan una calificación superior a 5, en la consideración de los empleados de la Junta:

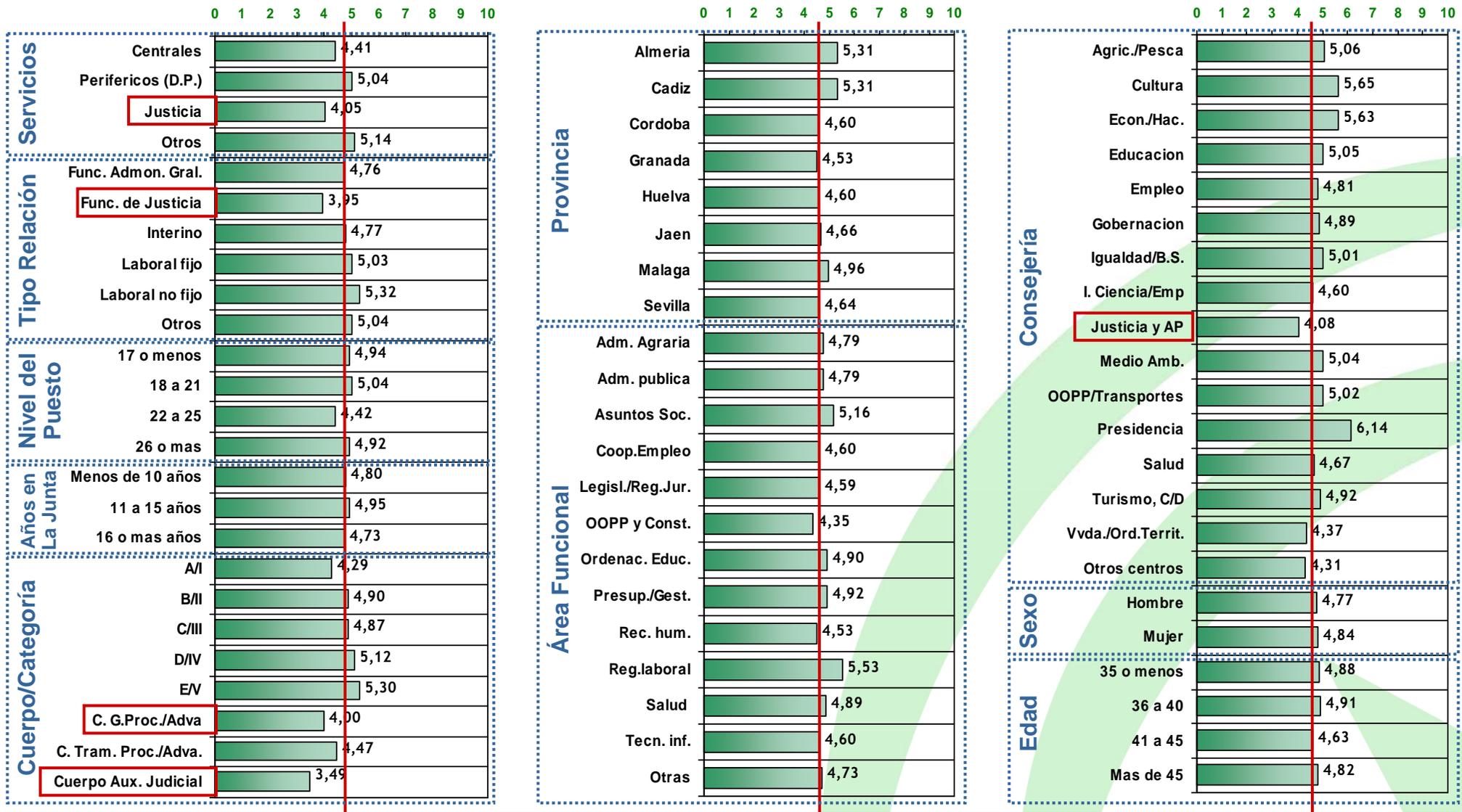
- La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales (6,25 puntos. Aunque este ítem no supone realmente una calificación, sino un estado de opinión, el dato ha descendido 0,38 puntos desde 2.003, en el sentido de que se percibe una distribución de recursos algo más cercana a los servicios periféricos)
- La Dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas (5,27 puntos, perdiendo 0,12 puntos)
- Se trabaja en equipo (5,12, con una variación de -0,12 respecto a 2.003)

Las otras siete cuestiones que componen esta dimensión obtienen valoraciones inferiores a 5, destacando, sobre todo, la que hace referencia al “reparto equilibrado de la carga de trabajo, dentro en cada servicio”, con un 4,19 sobre 10.

Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias



Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias. Valoración por Segmentos (media = 4,81)



Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos

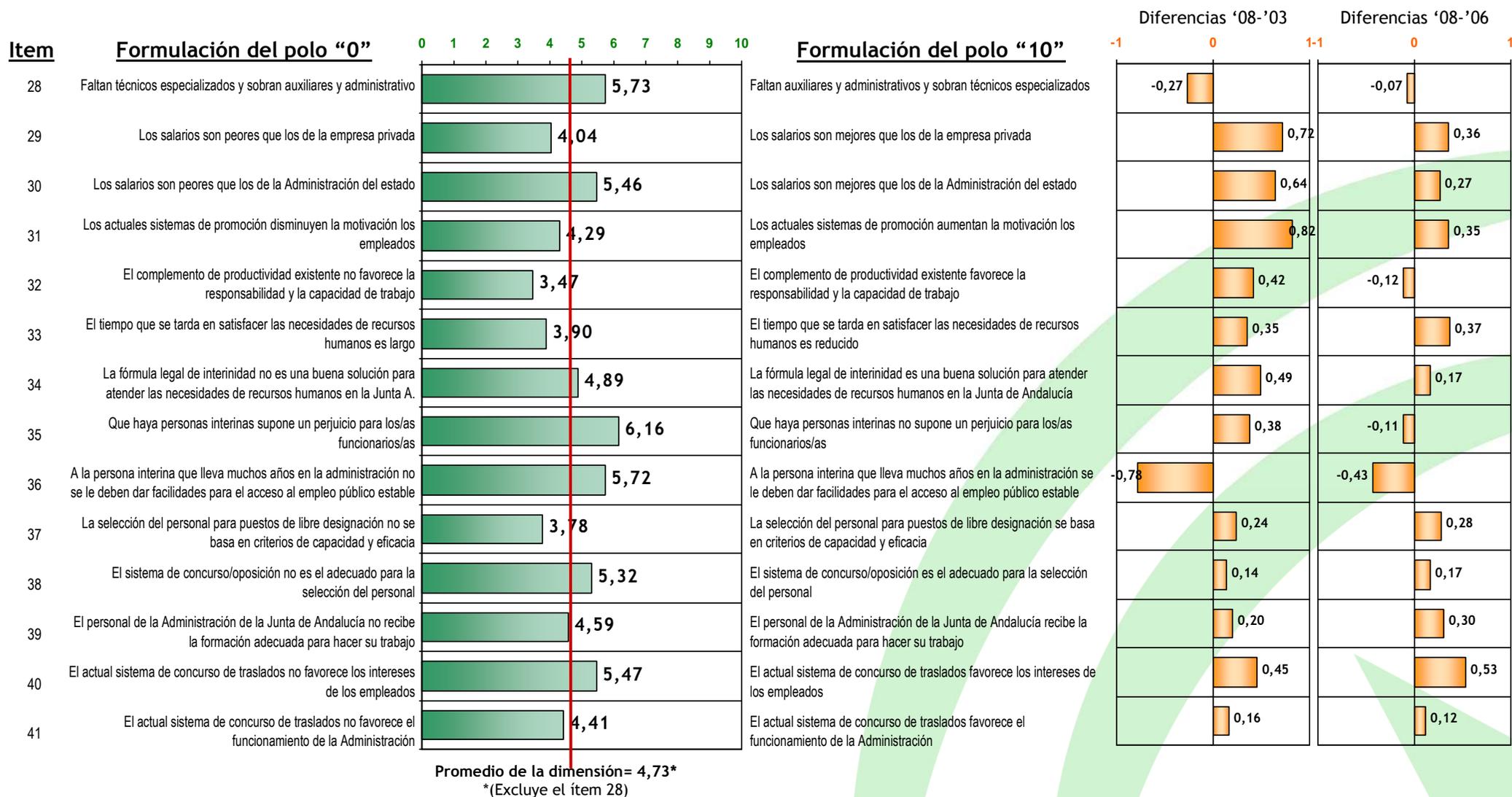
Aunque sigue siendo la peor valorada de todas las dimensiones, con una calificación global de 4,73 puntos, se aprecia una mejora importante de esta cuestión en los últimos cinco años, periodo en el que ha mejorado 32 décimas (+0,21 desde 2.006). De hecho, doce de los catorce aspectos de valoración crecen en la consideración que hacen los trabajadores.

Los aspectos de menor satisfacción (calificaciones más bajas), aquellos que parecen “lastrar” la calificación global de la dimensión son:

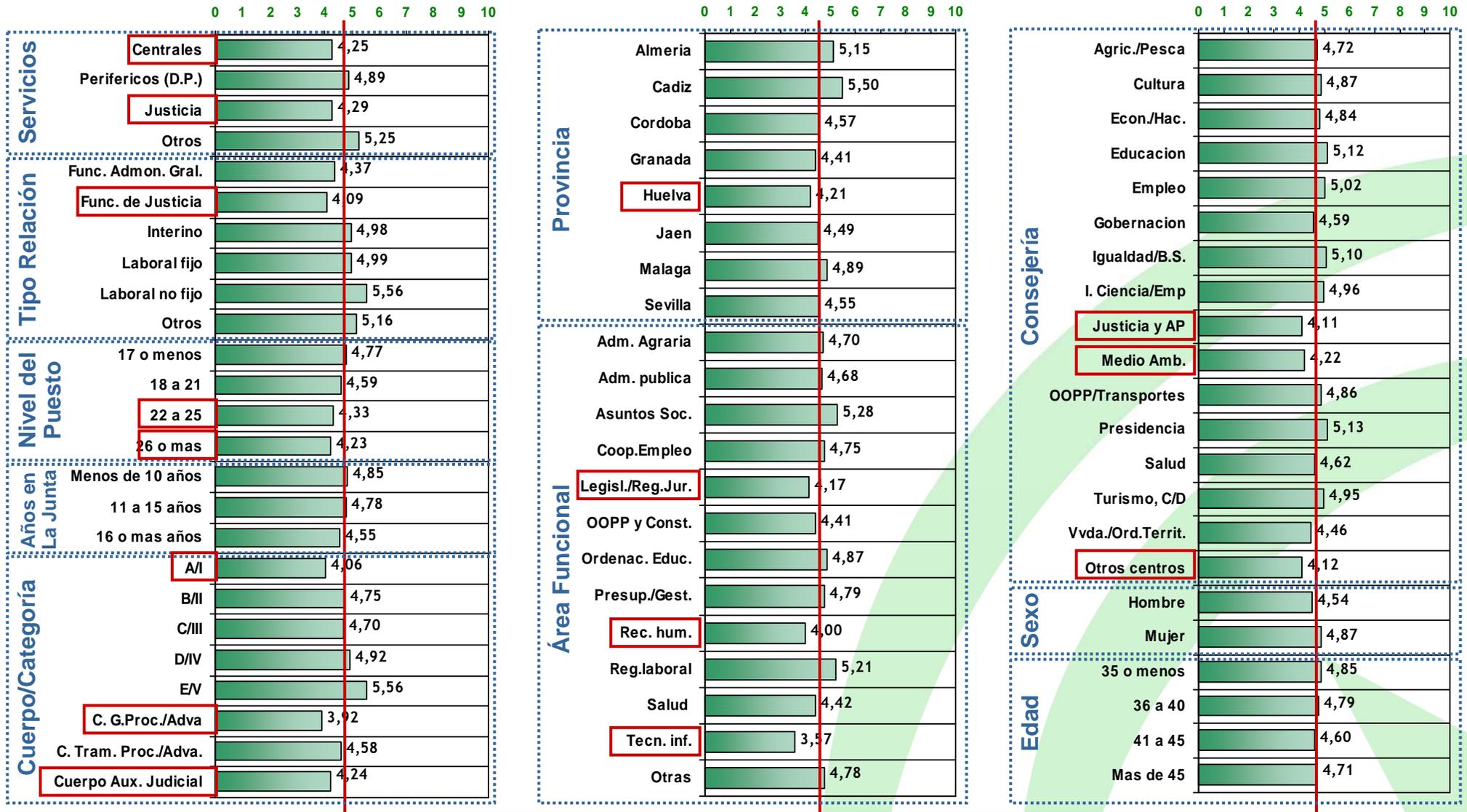
- El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo (3,47 puntos, si bien mejora 0,42 desde 2.003)
- La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia (3,78, ascendiendo 0,24 en el periodo de cinco años)
- El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido (3,90, -mejora 0,35 puntos-)
- Los salarios son mejores que los de la empresa privada (4,04 puntos, siendo uno de los que mejor evolución presenta en los últimos cinco años: + 0,72)

Realmente, la única cuestión que desciende en la consideración de los entrevistados, además de manera significativa, es la que hace referencia a que “a la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable”, con una calificación global de 5,72 puntos (- 0,78 desde 2.003)

Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos



Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos. Valoración por Segmentos (media = 4,73)



Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados

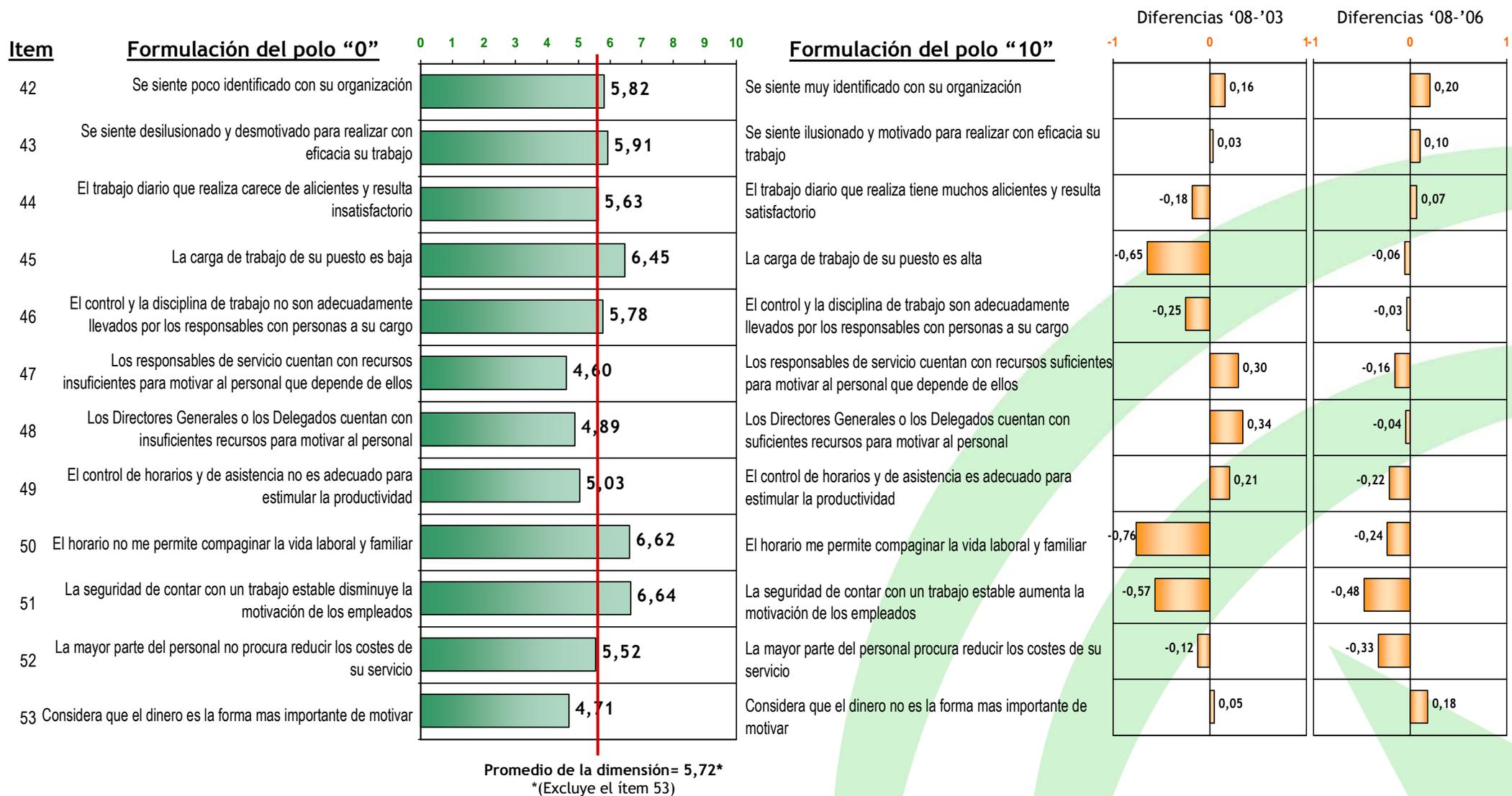
La “Motivación de los Empleados” es la dimensión que mejor calificación global obtiene (junto a la que hace referencia a “los Servicios de la Administración y Medios Disponibles”), con 5,72 puntos sobre 10, presentando una ligera tendencia a la baja (-0,13 puntos en el periodo de cinco años y – 0,11 desde 2.006). Por debajo de esta calificación media e, incluso, por debajo de la nota media (calificación de 5 puntos) se encuentran:

- Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos (4,60 puntos, si bien asciende 0,30 desde 2.003)
- Los Directores Generales o Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal (4,89, aunque también mejora, 0,34 puntos)

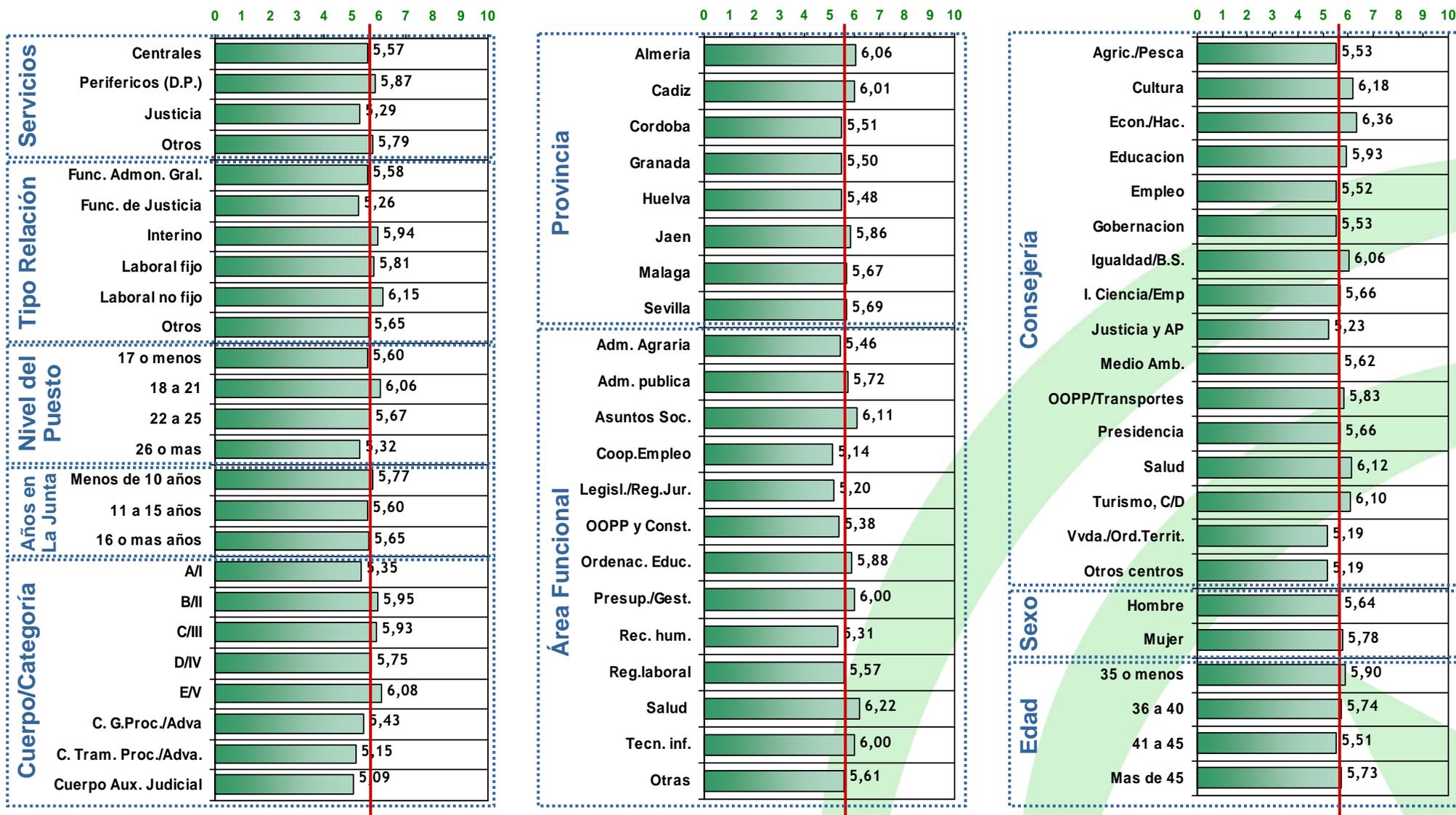
Respecto a la evolución desde 2.003, tres cuestiones, sobre todo, presentan una calificación considerablemente más baja:

- El horario me permite compaginar la vida familiar y laboral (6,62 puntos) que, si bien desciende 0,76, es una de las cuestiones mejor valoradas, en su conjunto)
- La carga de trabajo en su puesto es alta (6,45, descendiendo 0,65 puntos en los últimos cinco años)
- La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados (6,64 puntos –el ítem con mayor calificación- si bien desciende 0,57 desde 2.003)

Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados



Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados. Valoración por Segmentos (media = 5,72)



Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados

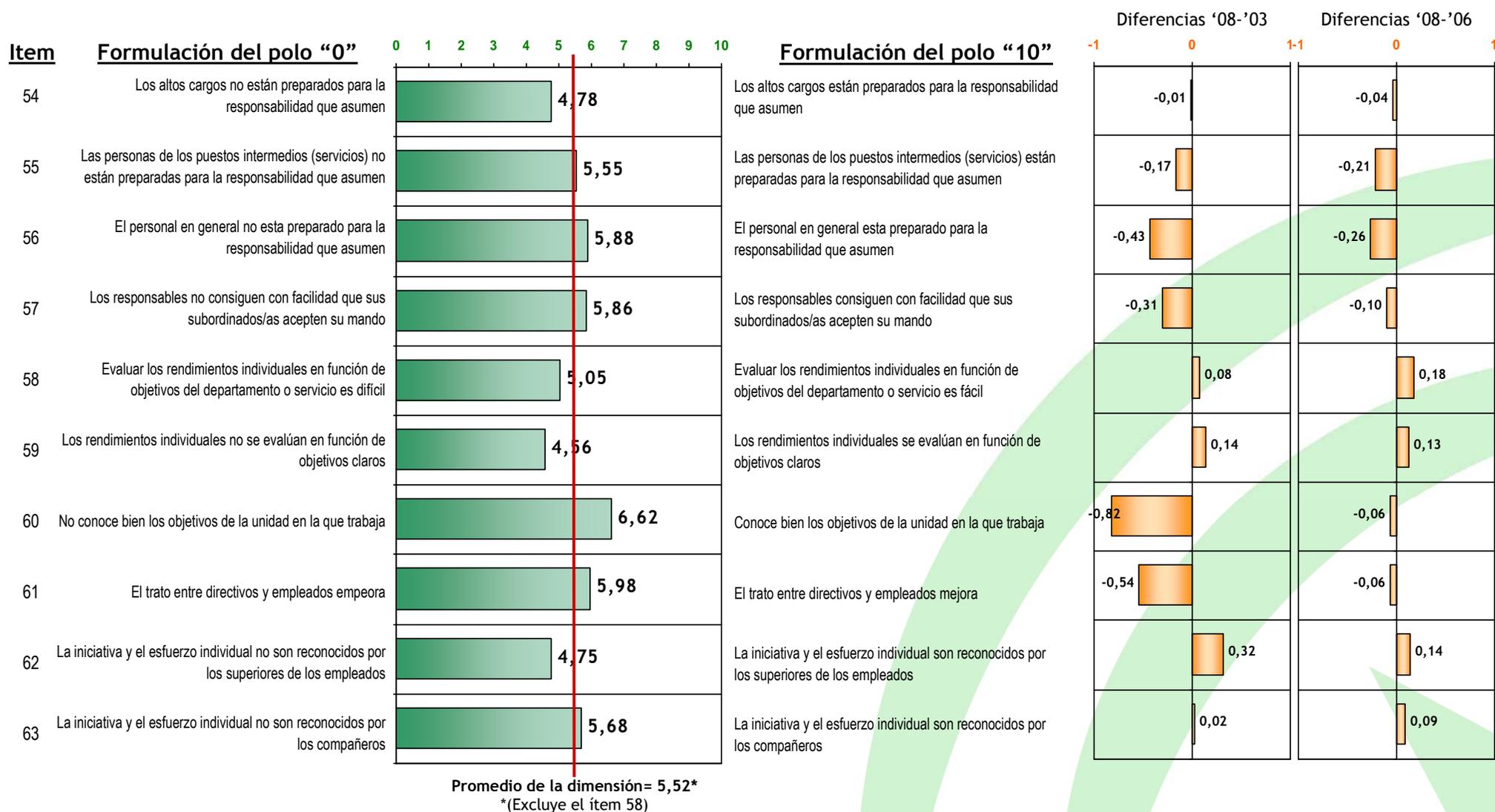
El conjunto de aspectos englobados en esta categoría reciben una calificación media de 5,52 puntos (la tercera mejor calificación), si bien se observa una ligera tendencia a la baja desde 2.003 (- 0,20), Tres cuestiones concretas se mantienen por debajo de la calificación media de 5 puntos:

- Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros (4,56 puntos, habiendo mejorado 0,14 desde 2.003)
- La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados (4,75, mejorando la calificación de 2.003 en 0,32 puntos)
- Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen (4,78 puntos, calificación similar a la de 2003)

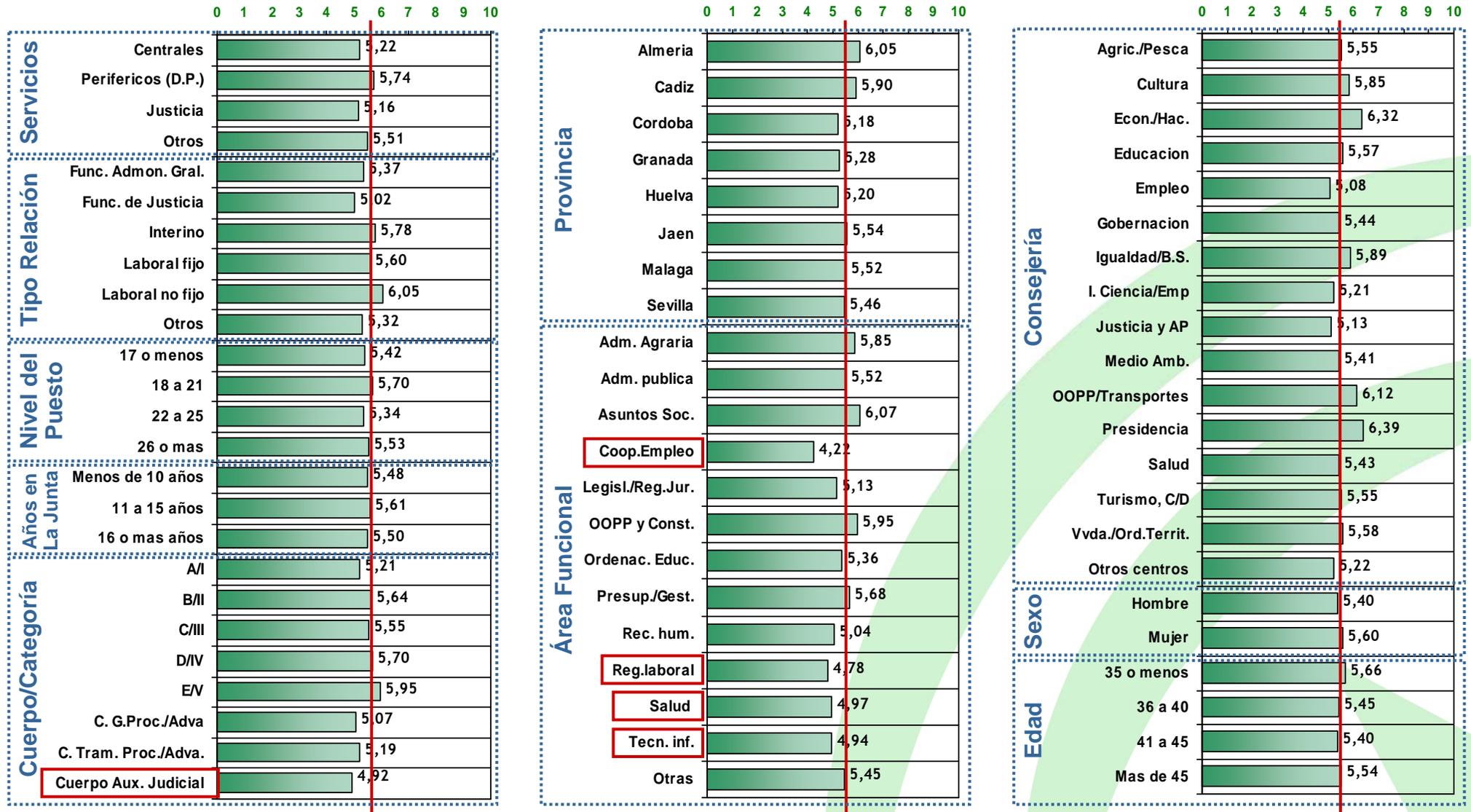
Por otra parte, aunque presentan calificaciones superiores a la media de esta dimensión, son peor valoradas que hace cinco años las cuestiones siguientes:

- Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja (6,62 puntos, si bien pierde 0,82 desde 2.003)
- El trato entre directivos y empleados mejora (5,98 sobre 10, perdiendo 0,54 desde 2.003)
- El personal, en general, esta preparado para la responsabilidad que asume (5,88, lo que supone una calificación 0,43 puntos más baja que la que obtuvo en 2.003)
- Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando (5,86, lo que supone 0,31 puntos menos que hace cinco años)

Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados



Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados. Valoración por Segmentos (media = 5,52)



Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos

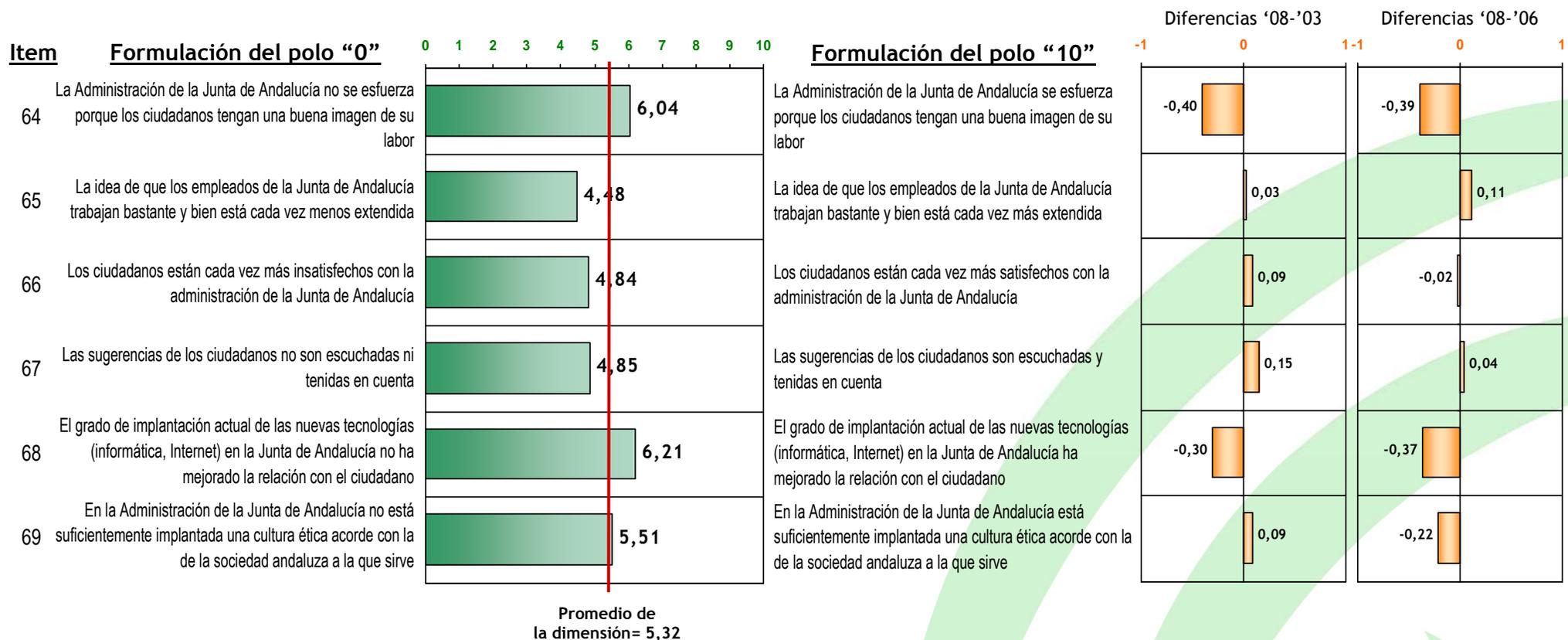
Esta última dimensión mantiene una calificación global de 5,32 puntos, muy similar a la de hace cinco años. Entre los aspectos que la componen, tres no llegan a la calificación media de cinco puntos:

- La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida (4,48 puntos, sin apenas variaciones desde 2.003)
- Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía (4,84 puntos, lo que supone una mejora de 9 centésimas, respecto a hace cinco años)
- Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta (4,85, con una ligera percepción de mejoría de 15 centésimas en cinco años)

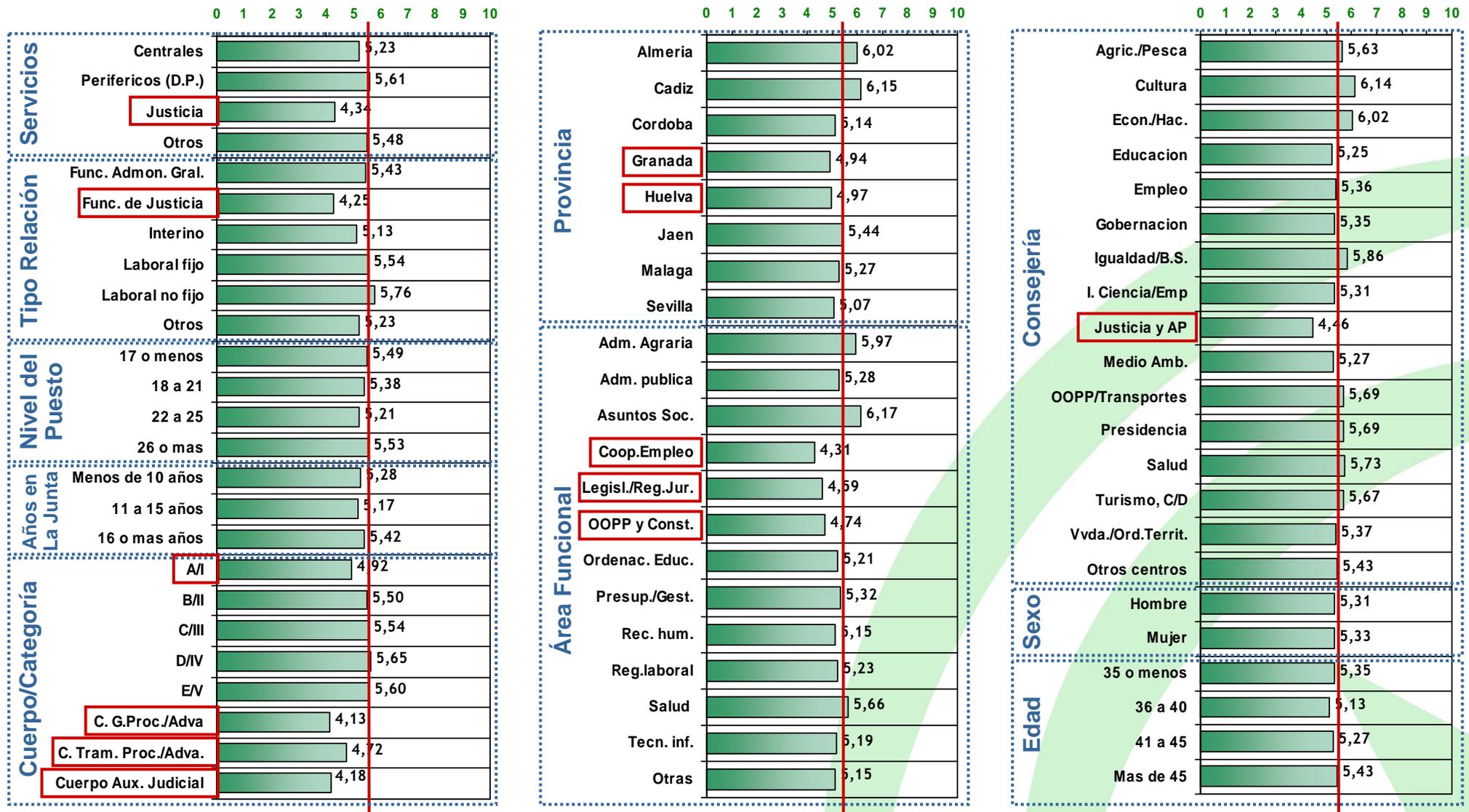
En este caso, la peor evolución (obtienen actualmente una calificación mas baja que hace cinco años) corresponde a los ítems:

- La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza en que los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor (6,04, perdiendo 0,40 puntos desde 2.003)
- El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano (6,21 puntos, -0,31 en los últimos cinco años-)

Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos



Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía. Valoración por Segmentos (media = 5,32)



Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía

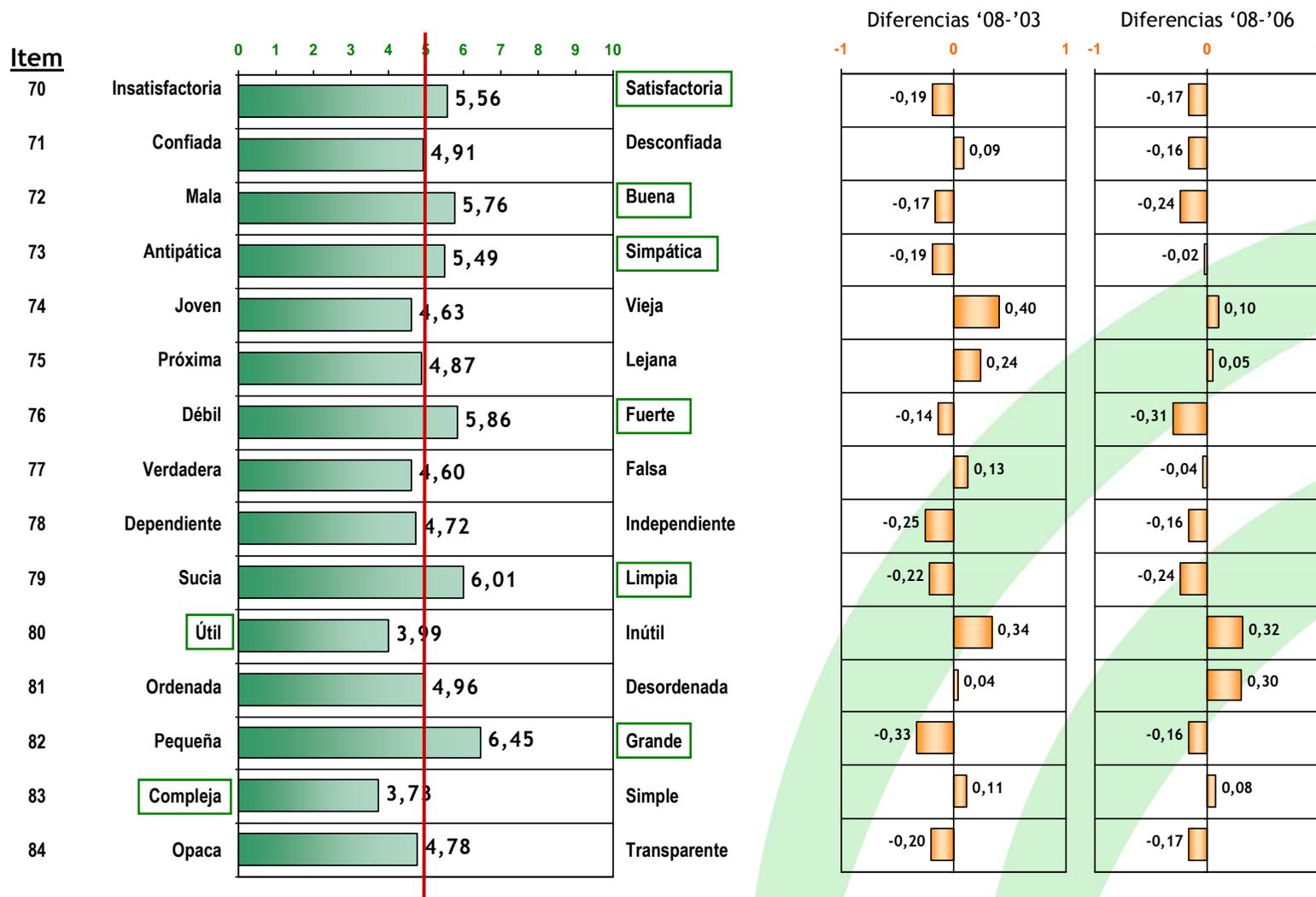
El perfil de imagen de la Administración de la Junta de Andalucía, tal como es percibido por los propios trabajadores, se describe a través de los adjetivos siguientes:

- Grande
- Compleja
- Limpia
- Útil
- Fuerte
- Buena
- Satisfactoria
- Simpática

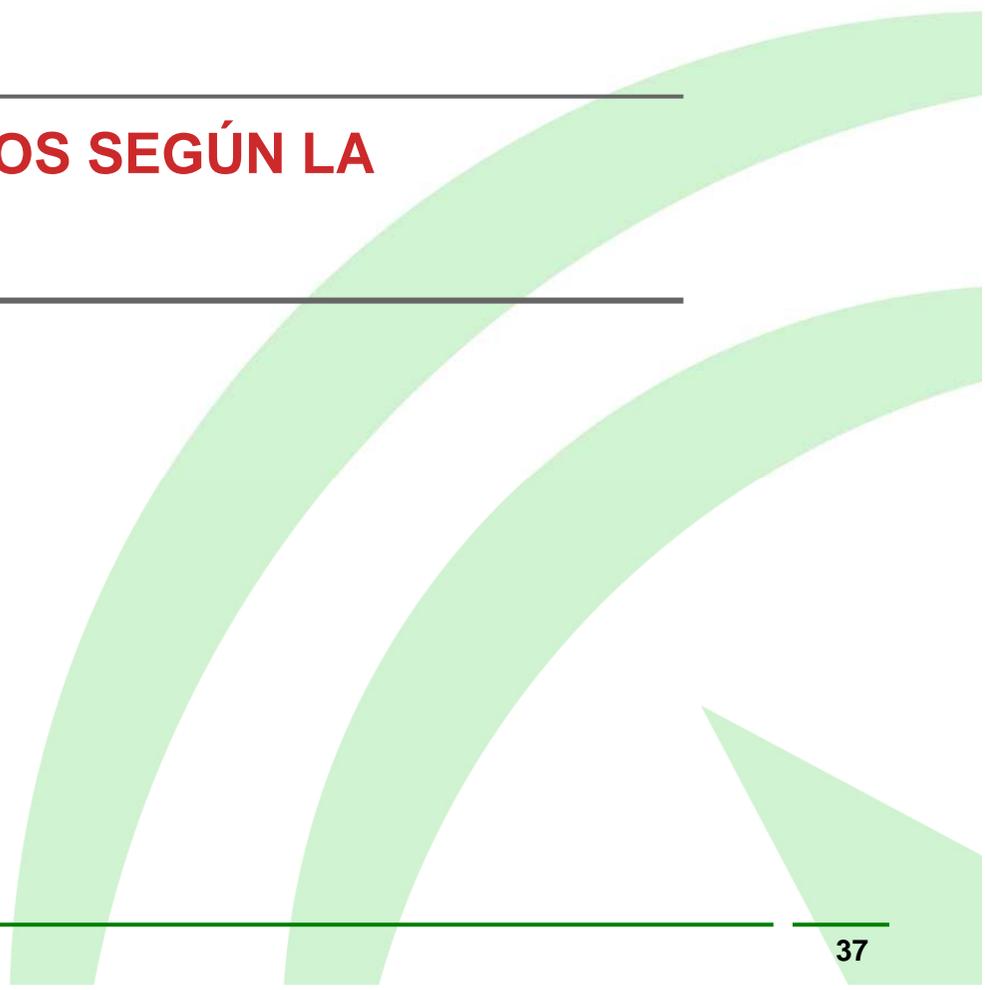
Atendiendo ahora a los atributos que presentan una mayor variación, respecto al perfil de imagen obtenido en 2.003, puede destacarse una tendencia hacia los ítems:

- Vieja, (crece 0,40 puntos en los últimos cinco años, alcanzando actualmente una calificación de 4,63)
- Inútil (esta cuestión crece 0,34 puntos desde 2.003, siendo la valoración actual de 3,99 puntos)
- Pequeña (aunque sigue siendo grande -6,45 puntos- esta consideración desciende 0,33 puntos desde 2003)
- Dependiente (la consideración de su “independencia” pierde 0,25 puntos en los últimos cinco años)
- Lejana (gana 0,24 puntos esta cuestión, situándose actualmente en 4,87 puntos)

Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía



4. RESULTADOS ORDENADOS SEGÚN LA MEDIA DE LOS ATRIBUTOS



4. Resultados ordenados según la puntuación media.

En este segundo bloque se ofrecen los resultados de cada ítem de valoración ordenados de mayor a menor. En este sentido, las medias más altas se corresponden con los elementos de autopercepción más próximos al polo identificado por el 10 (en general el más positivo) y las más bajas al identificado con el polo 0 (el más negativo).

De los 69 aspectos de valoración, 44 de ellos superan el punto medio de la escala (el valor 5), aunque 3 de ellos no implican satisfacción, como se ha señalado anteriormente. Concretamente, respecto a 2.006 Y 2.003, se observa la siguiente distribución de resultados

	2.003	2.006	2.008
Ítems por encima del 7	6	1	0
Ítems entre 6 y 7	12	15	12
Ítems entre 5 y 6	23	26	32
Ítems entre 4 y 5	23	22	22
Ítems por debajo de 4	5	5	3

Es decir, la tendencia es hacia “valores centrales”, con menor presencia de calificaciones superiores a 7 e inferiores a 4. En este sentido, la página siguiente muestra los 10 aspectos con mejor calificación (los de mayor satisfacción) y, de ellos, los nueve primeros presentan un importante descenso de valoración en el periodo de los últimos cinco años.

Por su parte, de los nueve aspectos con peor calificación global, siete de ellos han mejorado en los últimos cinco años (página 37)

Atributos ordenados según la Puntuación Media

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10											Formulación del polo "10"	Diferencias '08-'03			
															-1	0	1	
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	2	Presta una escasa variedad de servicios												6,66	Presta una gran variedad de servicios	-0,57		
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados												6,64	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados	-0,57		
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar												6,62	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar	-0,76		
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja												6,62	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	-0,82		
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano												6,52	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano	-0,68		
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	45	La carga de trabajo de su puesto es baja												6,45	La carga de trabajo de su puesto es alta	-0,65		
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces												6,42	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	-0,43		
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos												6,25	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	-0,38		
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano												6,21	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	-0,30		
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as												6,16	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as			0,38

Atributos ordenados según la Puntuación Media

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Diferencias '08-'03											Formulación del polo "10"	Diferencias '08-'03
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia												Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia	0,26
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor												La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	-0,40
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	61	El trato entre directivos y empleados empeora												El trato entre directivos y empleados mejora	-0,54
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo												Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo	0,03
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen												El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen	-0,43
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando												Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	-0,31
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía												Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía	-0,59
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	42	Se siente poco identificado con su organización												Se siente muy identificado con su organización	0,16
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo												El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	-0,25
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo												Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	-0,27

Atributos ordenados según la Puntuación Media

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10											Formulación del polo "10"			Diferencias '08-'03		
														-1	0	1	-1	0	1
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable												5,72	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	-0,78			
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos												5,69	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	-0,58			
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros												5,68	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros		0,02		
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio												5,63	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio	-0,18			
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados												5,58	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor		0,28		
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen												5,55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	-0,17			
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces												5,52	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces	-0,42			
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio												5,52	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio	-0,12			
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve												5,51	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve		0,09		
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	3	Presta servicios de escasa calidad												5,50	Presta servicios de gran calidad	-0,18			

Atributos ordenados según la Puntuación Media

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Diferencias '08-'03											Formulación del polo "10"	Diferencias '08-'03
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados												El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados	0,45
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado												Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	0,64
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	8	Incumple sus propias normas												Cumple sus propias normas	-0,16
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual												Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados	-0,42
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad												Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	-0,39
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal												El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	0,14
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas												Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	-0,12
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines												Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines	0,01
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos												La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos	-0,17
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	23	No se trabaja en equipo												Se trabaja en equipo	-0,14

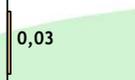
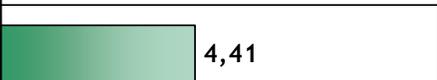
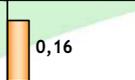
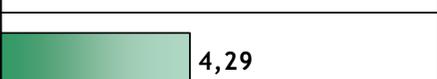
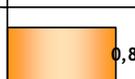
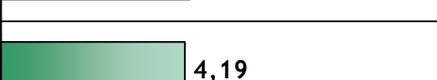
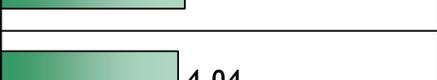
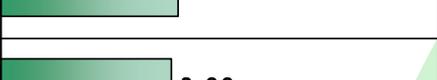
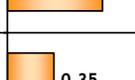
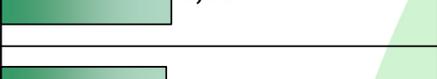
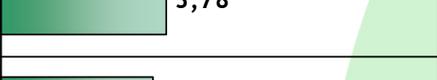
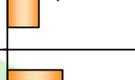
Atributos ordenados según la Puntuación Media

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10											Formulación del polo "10"	Diferencias '08-'03		
															-1	0	1
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil												Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil			
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia												En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia			
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad												El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad			
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos												Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos			
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto												Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo			
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía												La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía			
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos												Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos			
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta												Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta			
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía												Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía			
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación												Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación			

Atributos ordenados según la Puntuación Media

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10											Formulación del polo "10"	Diferencias '08-'03	
															-1	6
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones												Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones		0,03
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen												Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	-0,01	
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados												La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados		0,32
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales												En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	-0,01	
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios												La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	-0,14	
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores												Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores		0,01
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar												Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar		0,05
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	22	Predomina la descoordinación entre Consejerías												Predomina la coordinación entre Consejerías		0,07
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos												Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos		0,30
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo												El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo		0,20

Atributos ordenados según la Puntuación Media

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10											Formulación del polo "10"	Diferencias '08-'03		
															-1	0	1
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros												Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros			
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida												La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida			
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración												El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración			
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados												Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados			
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada												Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada			
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	29	Los salarios son peores que los de la empresa privada												Los salarios son mejores que los de la empresa privada			
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo												El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido			
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia												La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia			
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo												El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo			

5. RESULTADOS ORDENADOS SEGÚN LA POLARIZACIÓN DE LAS MEDIAS

5. Resultados ordenados según la polarización de las medias

La polarización de las medias es una medida de la claridad en la definición de la imagen percibida de cada atributo. En otras palabras, la polarización muestra si las respuestas se acercan mucho o poco a los polos que forman la escala (hacia el 0 o hacia el 10), de tal modo que las polarizaciones altas implican una mayor radicalidad de los puntos de vista, lo que indica una percepción más fuerte y definida. Los valores de polarización bajos reflejan una percepción más cercana a la “indefinición” (más cercana al punto medio de la escala –el valor 5–

Dicha polarización se calcula mediante la distancia absoluta de la media de cada ítem al punto neutro del continuo (el valor 5). Posteriormente se han clasificado en cuatro niveles, a partir de los mismos intervalos utilizados en los barómetros de 2003 y 2.006:

- Muy débil, si la distancia al punto neutro es igual o menor de 0,49 puntos
- Débil, si la distancia es de 0,50 a 0,99 puntos
- Fuerte, si la distancia es de 1 a 1,99 puntos y
- Muy Fuerte, si la distancia a dicho punto es igual o mayor que 2 puntos.

Como ya se ha comentado, se percibe una tendencia en las calificaciones hacia valores centrales, por los que la polarización es cada vez menor, en los tres estudios realizados.

	2.003	2.006	2.008
Ítems con polarización muy fuerte	6	1	0
Ítems con polarización fuerte	17	20	15
Ítems con polarización débil	21	20	23
Ítems con polarización muy débil	15	28	31

Atributos ordenados según la Polarización

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Formulación del polo "10"	
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	2	Presta una escasa variedad de servicios												1,66	Presta una gran variedad de servicios
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados												1,64	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar												1,62	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja												1,62	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo												1,53	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano												1,52	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	45	La carga de trabajo de su puesto es baja												1,45	La carga de trabajo de su puesto es alta
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces												1,42	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos												1,25	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia												1,22	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia

FUERTE

Atributos ordenados según la Polarización

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Formulación del polo "10"	
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		0
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano												6,21	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as												6,16	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia												6,11	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo												3,90	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor												6,04	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	61	El trato entre directivos y empleados empeora												5,98	El trato entre directivos y empleados mejora
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	29	Los salarios son peores que los de la empresa privada												4,04	Los salarios son mejores que los de la empresa privada
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo												5,91	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen												5,88	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando												5,86	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando

Atributos ordenados según la Polarización

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Formulación del polo "10"	
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía												0,83	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	42	Se siente poco identificado con su organización												0,82	Se siente muy identificado con su organización
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada												0,81	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo												0,78	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo												0,73	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable												0,72	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados												0,71	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos												0,69	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros												0,68	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio												0,63	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio

DÉBIL

Atributos ordenados según la Polarización

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Formulación del polo "10"		
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		0	1
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración												0,59		El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados												0,58		La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen												0,55		Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces												0,52		Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio												0,52		La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida												0,52		La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve												0,51		En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	3	Presta servicios de escasa calidad												0,50		Presta servicios de gran calidad
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados												0,47		El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado												0,46		Los salarios son mejores que los de la Administración del estado

Atributos ordenados según la Polarización

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Formulación del polo "10"	
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	8	Incumple sus propias normas												0,44	Cumple sus propias normas
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros												0,44	Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual												0,43	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad												0,43	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo												0,41	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos												0,40	Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	22	Predomina la descoordinación entre Consejerías												0,39	Predomina la coordinación entre Consejerías
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal												0,32	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores												0,29	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar												0,29	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar

MUY DÉBIL

Atributos ordenados según la Polarización

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Formulación del polo "10"	
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios												0,27	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas												0,27	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales												0,26	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados												0,25	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines												0,22	Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen												0,22	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones												0,21	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación												0,19	Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía												0,16	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta												0,15	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta

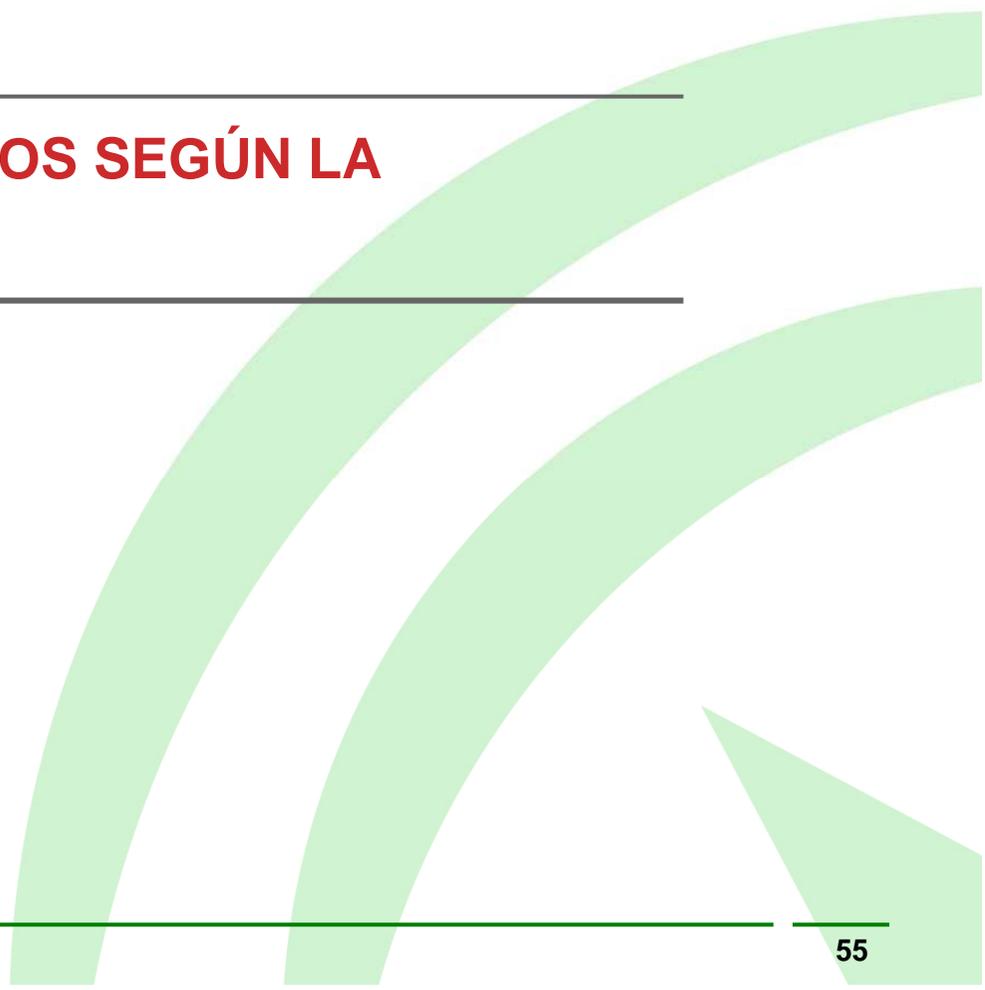
MUY DÉBIL

Atributos ordenados según la Polarización

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Formulación del polo "10"		
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		0	1
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos												0,13		La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	23	No se trabaja en equipo												0,12		Se trabaja en equipo
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía												0,11		La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos												0,11		Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto												0,06		Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil												0,05		Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia												0,03		En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad												0,03		El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos												0,01		Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos

MUY DÉBIL

6. RESULTADOS ORDENADOS SEGÚN LA DESVIACIÓN TÍPICA



6. Resultados ordenados por la desviación típica

La existencia de un alto porcentaje de atributos con polarización muy débil indica que, en dichos aspectos, no existe una definición unilateral y clara hacia uno de los dos polos. Este hecho puede estar motivado por una de las siguientes razones:

- Que la mayoría de los entrevistados tienda a la indefinición y sitúe sus respuestas en el punto central de la escala de valoración (5), o
- Que existan respuestas de grupos con opiniones extremas pero opuestas, que se neutralizan al calcular la media.

Para discernir esta cuestión es necesario recurrir al grado de acuerdo u homogeneidad de las opiniones registradas, cuestión que se detecta a través de su desviación típica. Este estadístico mide la distancia promedio de las puntuaciones emitidas por cada individuo respecto a la media del conjunto, para cada uno de los pares de conceptos opuestos, mostrando la dispersión de los datos en torno al promedio.

Por lo tanto, valores de la desviación típica bajos apuntan a una mayor concentración de las respuestas en torno a la media global (se trata de una media más representativa de las opiniones del conjunto de entrevistados) mientras que desviaciones altas implican una mayor heterogeneidad de las puntuaciones ofrecidas y un mayor desacuerdo entre los empleados.

Cuando se observa una desviación típica elevada y una polarización muy débil (como en los ítems 49, 53 y 38 y 34 de las últimas página de éste bloque) se cumple el 2º supuesto anterior, lo que significa que dichas medias no se han originado por la opinión de la mayoría de los entrevistados sino por la divergencia mostrada entre dos grupos de entrevistados.

Atributos ordenados según la Desviación Típica

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Desviación Típica	Formulación del polo "10"	
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano												1,52	2,46	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	2	Presta una escasa variedad de servicios												1,66	2,47	Presta una gran variedad de servicios
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto												0,06	2,49	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces												1,42	2,52	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen												0,88	2,52	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales												0,26	2,53	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	3	Presta servicios de escasa calidad												0,50	2,56	Presta servicios de gran calidad
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando												0,86	2,57	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia												1,11	2,58	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía												0,83	2,58	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía

Atributos ordenados según la Desviación Típica

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Desviación Típica	Formulación del polo "10"
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	61	El trato entre directivos y empleados empeora										0,98	2,60	El trato entre directivos y empleados mejora	
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos										1,25	2,63	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos										0,69	2,63	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	45	La carga de trabajo de su puesto es baja										1,45	2,64	La carga de trabajo de su puesto es alta	
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano										1,21	2,65	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve										0,51	2,65	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía										0,16	2,65	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen										0,55	2,66	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados										0,58	2,68	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor	
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	25	Dentro de las Consejerías/ Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/ Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas										0,27	2,68	Dentro de las Consejerías/ Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/ Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	

Atributos ordenados según la Desviación Típica

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Desviación Típica	Formulación del polo "10"
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones												0,21	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados												1,64	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos												0,11	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros												0,68	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio												0,52	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta												0,15	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja												1,62	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	42	Se siente poco identificado con su organización												0,82	Se siente muy identificado con su organización
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	22	Predomina la descoordinación entre Consejerías												0,39	Predomina la coordinación entre Consejerías
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil												0,05	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil

Atributos ordenados según la Desviación Típica

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Desviación Típica				Formulación del polo "10"			
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3		4		
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos												5,01	0,01					2,78	Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual												5,43	0,43					2,79	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo												5,78	0,78					2,80	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio												5,63	0,63					2,80	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos												5,13	0,13					2,80	La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar												6,62	1,62					2,82	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo												5,91	0,91					2,82	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida												4,48	0,52					2,82	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida
IMAGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ENTRE LOS CIUDADANOS	64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor												6,04	1,04					2,83	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores												4,71	0,29					2,83	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores

Atributos ordenados según la Desviación Típica

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Desviación Típica	Formulación del polo "10"	
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación												0,19		Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros												0,44		Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia												0,03		En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces												0,52		Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos												0,40		Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	23	No se trabaja en equipo												0,12		Se trabaja en equipo
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración												0,59		El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	8	Incumple sus propias normas												0,44		Cumple sus propias normas
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados												0,47		El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DISPONIBLES	6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines												0,22		Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines

Atributos ordenados según la Desviación Típica

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Desviación Típica	Formulación del polo "10"
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen	4,78									0,22	2,96	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo	5,73									0,73	2,97	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado	5,46									0,46	2,98	Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	5,43									0,43	2,98	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo	3,90									1,10	2,99	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido	
COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS	19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada	4,19									0,81	3,01	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada	
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios	4,73									0,27	3,01	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	
CAPACIDADES Y RENDIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS	62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados	4,75									0,25	3,01	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	4,59									0,41	3,04	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad	5,03									0,03	3,05	El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad	

Atributos ordenados según la Desviación Típica

Dimensión	Item	Formulación del polo "0"	Polarización											Desviación Típica	Formulación del polo "10"
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados	4,29									0,71	3,07	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados	
MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar	4,71									0,29	3,10	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	3,47									1,53	3,12	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	6,16									1,16	3,13	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	29	Los salarios son peores que los de la empresa privada	4,04									0,96	3,15	Los salarios son mejores que los de la empresa privada	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia	3,78									1,22	3,17	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal	5,32									0,32	3,22	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	4,89									0,11	3,22	La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	5,72									0,72	3,32	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	

7. MEJORAS SUGERIDAS POR LOS EMPLEADOS PARA CADA DIMENSIÓN

7. Mejoras sugeridas por los empleados para cada dimensión

En las páginas siguientes se ofrecen las recomendaciones aportadas por los entrevistados para la mejora de cada una de las dimensiones. Concretamente, se expone el porcentaje de entrevistados que menciona cada tema en 2.008, en 2.006 y las variaciones (en porcentajes relativos, sobre el total de personas que hacen alguna recomendación) desde 2.003 y desde 2.006. Los aspectos más destacados son:

• Respetto a los Servicios de la Administración y los Medios Disponibles

- Aumentar los recursos y medios (el 35,1% de las sugerencias son en este sentido, lo que supone un 3,5% más que en 2.006)
- Reducir los trámites y el “papeleo” (18,3% de las aportaciones recogidas, un 7,9% más que en 2.006)
- Mejorar la atención e información al ciudadano (13,4% de las respuestas, -2,2% respecto a 2.006)
- Profesionalización del funcionario (el 10,4% del total de las respuestas de esta dimensión, un 3,8% más que en el anterior barómetro)

• Respetto a los Procedimientos Administrativos

- Mejorar el cumplimiento de los procedimientos de control de calidad (alcanza el 32,2% de las respuestas en esta dimensión, lo que supone un 14,7% más que en 2.006)
- Realizar más y mejor formación (un 28% del total de menciones. Se reduce un - 4,4% respecto al año 2.006)
- Simplificar los procedimientos administrativos (21,9% de las respuestas, cifra muy similar a la de hace dos años)

• Respetto a la Coordinación y Autonomía entre diversas instancias

- Aumentar la coordinación entre Consejerías, Departamentos, etc. (44,5% de las mejoras aportadas por los entrevistados, un 14,4% más que en 2.006)
- Fomentar la creación de equipos intersectoriales (15,9%, un 2,5% más que en el estudio precedente)
- Mejorar la gestión de los recursos humanos (12,6% de las respuestas, reduciéndose de forma significativa, -8,8%, desde 2.006)

7. Mejoras sugeridas por los empleados para cada dimensión

* **Respecto a la Política de Recursos Humanos**

- Mejora de los Sistemas de Incentivos (25,9% de las respuestas de esta dimensión, creciendo un 6,7% respecto a 2.006)
- Mejora de los sistemas de selección de personal (al igual que el anterior, alcanza el 25,9% de las respuestas, pero descendiendo 7,5 puntos porcentuales desde 2.006)
- Dar solución a las situaciones de interinidad (supone actualmente el 19,5% de las respuestas, pero en su evolución se observa un descenso de 30,5 puntos desde 2.003)
- Mejorar el trato humano (amabilidad, etc.) que mantiene una cifra en torno al 10% de las respuestas (muy similar a estudios precedentes)
- Que la formación impartida sea de calidad (10% de las respuestas alusivas a este tema genérico, un 1,1% más que en 2.006)

• **Respecto a la Motivación de los Empleados**

- Mejorar la motivación, en general (un 21,2% de las respuestas, un 3,2% más que en 2.006)
- Mejorar la distribución de las tareas (18% del total de respuestas de esta dimensión, un 6% más que en el anterior estudio)
- Mejora de los sistemas de incentivos (13,9% de los comentarios, lo que supone un descenso de casi trece puntos respecto a 2.006)
- Hacer más objetiva la evaluación de la productividad (13,5%, un 6,2% más que en el anterior barómetro)
- Ser más escuchados por los superiores (12,4% de respuestas, cifra muy similar a la obtenida en 2.006)
- Mejorar los salarios (11,7% de las respuestas, un 6% más que en 2.006)

• **Respecto a la Capacitación, Rendimiento e Iniciativas de los empleados**

- Ser más escuchados por los superiores (27,3% de las menciones, un 3,5% más que en 2.006)
- Hacer más objetiva la evaluación del trabajo (25% de la respuestas, lo que supone un 11% más de menciones que hace dos años)
- Mejorar la formación para el puesto (20,9%, observándose un descenso del 6,7% respecto a 2.006)

7. Mejoras sugeridas por los empleados para cada dimensión

* Respecto a la Imagen que se Proyecta a los Ciudadanos

- El 51,5% de las respuestas que se han obtenido en esta dimensión hacen referencia a la mejora de los servicios, en rapidez y eficacia. Este porcentaje se incrementa un 6,9% respecto a los resultados obtenidos en el estudio de 2.006.
- Otro 18% alude a la necesidad de implantar controles de calidad y nuevas tecnologías (estas respuestas se incrementan un 4,6% respecto a hace dos años)
- Necesidad de preguntar más a los ciudadanos, de fomentar el contacto con ellos (14,5% del total de sugerencias aportadas en este sentido, si bien esta cuestión se reduce un 4,1% respecto a 2.006)

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 1 (I)

SERVICIOS DE LA ADMINISTRACION Y MEDIOS DISPONIBLES (Base: 530 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
AUMENTAR LOS RECURSOS Y MEDIOS	35,1%	31,6%	32,1%	3,5%	28,6%
Sistemas Informáticos (aumentarlos y mejorarlos)	15,3%	15,0%			
Aumentar y mejorar medios materiales	12,3%	11,6%			
Aumentar el número de prestaciones y mejorar	4,0%	1,6%			
Mejorar Instalaciones	1,7%	1,4%			
Mas impulso económico	0,8%	1,2%			
Otros (< 1%)	1,1%	0,8%			
REDUCCION DE TRAMITES Y PAPELEO	18,3%	10,4%	32,5%	7,9%	24,6%
Simplificación de tramites/ reducir el papeleo	8,9%	4,0%			
Más personal para conseguir más agilidad	4,0%	2,2%			
Reducir la burocracia	3,4%	1,8%			
Potenciar la administración electrónica (internet)	2,1%	2,4%			
MEJORAR LA INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL USUARIO	13,4%	15,6%	8,4%	-2,2%	10,6%
Facilitar los servicios a los ciudadanos	5,5%	5,2%			
Creación Oficina de información al ciudadano	2,5%	2,0%			
Dar información clara	2,5%	1,4%			
Más información sobre cartera servicios	2,3%	3,2%			
Más ayudas a los ciudadanos	0,8%	3,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,8%			
PROFESIONALIZAR AL FUNCIONARIO	10,4%	6,6%	2,8%	3,8%	-1,0%
Mayor eficacia y esfuerzo	9,6%	4,0%			
Profesionalizar al funcionario/responsabilizarlo	0,8%	1,6%			
Otros (< 1%)	0,0%	1,0%			
ESTABLECER METODOS DE CONTROL DE CALIDAD	5,1%	4,0%	2,1%	1,1%	1,0%
Mejorar la calidad de los servicios	4,3%	1,6%			
Sondeos reales para afrontar nuevas necesidades	0,8%	1,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	1,4%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 1 (II)

SERVICIOS DE LA ADMINISTRACION Y MEDIOS DISPONIBLES (Base: 530 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
AUMENTAR EL NÚMERO DE EMPLEADOS	4,2%	4,0%	1,2%	0,2%	1,0%
Más personal	4,2%	4,0%			
MEJORAR LAS POLÍTICAS DE INCENTIVOS Y MOTIVACIÓN	3,4%	2,6%	0,4%	0,8%	-0,4%
Motivación al personal para aumentar la eficacia	1,7%	1,2%			
Agilidad en las prestaciones económicas	1,7%	1,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,4%			
MÁS FORMACIÓN ESPECIALIZADA Y CONCRETA	2,5%	4,0%	-7,5%	-1,5%	-6%
Formación especializada/Mayor formación	2,3%	2,0%			
Formación de calidad	0,2%	1,8%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,2%			
MEJORAR LA GESTIÓN DE RRHH	2,3%	1,8%	-3,7%	0,5%	-4,2%
Otros (< 1%)	2,3%	1,8%			
ESTUDIOS DE ORGANIZACIÓN FUNCIONAL	1,9%	2,4%	-1,1%	-0,5%	-0,6%
Mejorar la organización del trabajo real	1,9%	1,6%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,8%			
REDISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL, A TRAVÉS DE UNA ORGANIZACIÓN MÁS EFICAZ	1,9%	3,4%	-3,1%	-1,5%	-1,6%
Mejor distribución del personal	1,7%	1,0%			
Que haya personal disponibles con funciones claras	0,2%	2,4%			
PROFESIONALIZACIÓN DE DIRECTIVOS (PLD MAS TÉCNICOS Y MENOS POLÍTICOS)	1,1%	3,0%	-2,9%	-1,9%	-1%
Los directivos deben ser mas técnicos y menos políticos	1,1%	1,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,0%			
AUMENTAR LA COORDINACIÓN ENTRE ÓRGANOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	0,2%	1,0%	-1,8%	-0,8%	-1%
Otros (< 1%)	0,2%	1,0%			
OTRAS RESPUESTAS	0,4%	8,4%	-5,6%	-8,0%	+2,4%
Cumplimiento estricto de la legalidad	0,4%	4,6%			
Mayor capacidad de adaptación a los cambios socio económicos	0,0%	2,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,0%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 2 (I)

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (Base: 311 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS CONTROL DE CALIDAD	32,2%	17,5%	24,3%	14,7%	9,6%
Agilizar el procedimiento	18,3%	5,1%			
Mayor información sobre el procedimiento a los ciudadanos	4,8%	2,6%			
Preocuparse más por controlar su cumplimiento	3,9%	2,8%			
Mayor control de las empresas públicas	1,9%	1,7%			
Mayor información del procedimiento al personal	1,6%	2,3%			
Evaluación de la calidad de procedimientos	1,0%	1,4%			
Procedimientos innovadores	0,6%	1,7%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,9%			
MÁS Y MEJOR FORMACIÓN	28,0%	32,4%	9,2%	-4,4%	13,6%
Más cursos de formación/Mejor preparación	19,6%	20,2%			
Formación continua a los trabajadores más diversa y accesible	6,4%	8,5%			
Fomento de la participación en cursos	1,6%	2,6%			
Rigidez en los cursos de formación	0,3%	1,1%			
SIMPLIFICAR PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	21,9%	22,8%	-11,8%	-0,9%	-10,9%
Simplificar los procedimientos/reducir tramites	18,6%	14,5%			
Agrupación de procedimientos	2,6%	5,7%			
Centralización de los procedimientos	0,6%	1,1%			
Otros (< 1%)	0,0%	1,5%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 2 (II)

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (Base: 311 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
LA EMPRESA PUBLICA COMO MODELO DE GESTIÓN	7,1%	7,7%	-0,6%	-0,6%	0
Gestión privada como modelo para empresas públicas	3,2%	2,3%			
La gestión de la empresa privada no vale para la administración	2,9%	3,1%			
Menos gestión de empresas privadas en el ámbito publico	1,0%	2,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,3%			
MEJORAR LA INFORMATIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS	6,4%	4,7%	-9,4%	1,7%	-11,1%
Informatización de todos los procedimientos	6,4%	2,3%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,4%			
ESCUCHAR MÁS A LOS SUBORDINADOS (Y JEFES)	3,5%	5,7%	1,5%	-2,2%	3,7%
Escuchar algunas veces a los de abajo	1,9%	3,7%			
Consultar al empleado para racionalizar y mejorar	1,6%	1,4%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,6%			
LIMITAR LA CREACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS	0,6%	2,6%	-1,4%	-2,0%	0,6%
Limitar la gestión de empresas publicas en la Administración	0,6%	2,6%			
MEJORA DE GESTIÓN DE RRHH	0,3%	2,4%	-4,7%	-2,1%	-2,6%
Menos enchufismo	0,3%	1,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	1,5%			
RACIONALIZACIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS	0,0%	1,2%	-6,9%	-1,2%	-5,7%
Otros (< 1%)	0,0%	1,2%			
MAYOR COORDINACIÓN	0,0%	1,1%	-2,0%	-1,1%	-0,9%
Evitar diferencias entre consejerías y delegaciones	0,0%	1,1%			
OTRAS RESPUESTAS	0,0%	1,5%	-1,5%	-1,5%	0
Otros (< 1%)	0,0%	1,5%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 3

COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA ENTRE DIVERSAS INSTANCIAS (Base: 270 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
MAYOR COORDINACION	44,4%	30,0%	14,4%	14,4%	0
Más coordinación entre conserjerías, departamentos	42,2%	20,1%			
Coordinación intersectorial	1,1%	5,8%			
Coordinación entre participantes de un proyecto	1,1%	2,3%			
Otros (< 1%)	0,4%	1,6%			
FOMENTAR LA CREACIÓN DE EQUIPOS INTERSECTORIALES	15,9%	13,4%	-18,3%	2,5%	-20,8%
Fomentar el trabajo en equipo	13,0%	7,9%			
Reuniones periódicas	3,0%	3,2%			
Otros (< 1%)	0,7%	2,3%			
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	12,6%	21,4%	-8,8%	-8,8%	0
Distribución equitativa de cargas de trabajo	8,1%	11,4%			
Mejor distribución del personal	3,0%	3,5%			
Distribución equitativa de presupuestos	1,5%	3,8%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,7%			
AUMENTAR LA COMUNICACIÓN ENTRE CONSEJERIAS Y DEPARTAMENTOS	8,5%	5,3%	-9,9%	3,2%	-13,1%
Fomentar el dialogo entre superiores y subordinados	6,3%	2,3%			
Potenciar las tecnologías de comunicación y los canales de información	2,2%	1,5%			
Otros (< 1%)	0,0%	1,5%			
MÁS AUTONOMÍA Y MEDIOS PARA LAS DELEGACIONES PROVINCIALES	6,7%	11,9%	-9,1%	-5,2%	-3,9%
Aumentar los medios económicos y personales de las delegaciones provinciales	3,7%	5,8%			
Más autonomías en las delegaciones	3,0%	3,2%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,9%			
AUMENTAR CONOCIMIENTO DEL PÚBLICO Y COMPETENCIAS DE LA ADMON.	3,3%	7,8%	-2,0%	-4,5%	+2,5%
Mayor información sobre servicios nuevos	3,0%	26,0%			
Separación clara de competencias	0,4%	2,0%			
Otros (< 1%)	1,5%	4,1%			
PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN: MAS TÉCNICOS MENOS POLÍTICOS	0,0%	2,4%	-13,2%	-2,4%	-10,8%
OTRAS	3,7%	7,9%	-9,5%	-4,2%	-5,3%
Descentralización administrativa	3,0%	3,5%			
Instrucciones claras y seguras	0,7%	1,7%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,7%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 4

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS (Base: 379 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
MEJORAR LOS SISTEMAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	25,9%	33,4%	13,4%	-7,5%	20,9%
Agilizar procesos selectivos	7,7%	1,8%			
Mejorar y aumentar el sistema de concurso de traslado	6,3%	13,5%			
Eliminar concursos y establecer reformas	5,8%	2,9%			
Puestos de libre designación con méritos objetivos	2,9%	3,1%			
Objetivizar/Mejorar sistemas de selección de personal	1,3%	7,0%			
Otros (< 1%)	1,8%	5,1%			
MEJORA DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVACIÓN	25,9%	19,2%	19,6%	6,7%	12,9%
Mejorar los salarios en la administración	9,8%	5,4%			
Instaurar un sistema de incentivo real a la productividad	6,3%	5,8%			
Mejorar promoción interna y de personal laboral	4,7%	1,6%			
Productividad basada en la eficacia	3,7%	1,6%			
Adecuación de la retribución de salarios según categorías	1,3%	2,5%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,3%			
DAR SOLUCIONES A LA SITUACIÓN DE INTERINIDAD	19,5%	18,5%	-30,5%	1,0%	-31,5%
Estabilidad a todos los trabajadores	9,5%	5,2%			
Solución a los interinos	6,9%	10,1%			
Reducir el número de interinos	3,2%	2,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	1,2%			
MEJORAR EL TRATO HUMANO, CONTACTO MÁS AGRADABLE	11,6%	11,1%	-0,9%	0,5%	-1,4%
Aumento del número de plazas	4,2%	4,7%			
Sustituir vacantes (bajas, ceses)	4,0%	2,0%			
Más atención e igualdad	1,6%	2,2%			
Otros (< 1%)	1,8%	1,5%			
FORMACIÓN DE CALIDAD	10,0%	8,9%	3,7%	1,1%	2,6%
Mejor formación de empleados	5,3%	4,9%			
Formación adecuada y de calidad	3,4%	2,0%			
Otros (< 1%)	1,3%	2,0%			
EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LA EFICACIA Y CAPACIDAD	4,0%	2,9%	-0,2%	1,1%	-1,3%
Fórmulas eficaces para valorar el rendimiento	3,7%	1,1%			
Otros (< 1%)	0,3%	1,8%			
OTRAS RESPUESTAS	3,2%	3,8%	-5,1%	-0,6%	-4,5%
Agilizar los procedimientos	2,1%	2,5%			
Otros (< 1%)	1,1%	1,3%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 5 (I)

MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS (Base: 266 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
MEJORAR LA MOTIVACIÓN	21,1%	17,9%	16,8%	3,2%	13,6%
Más recursos para la motivación	8,3%	10,9%			
El dinero es la única forma de motivar	6,0%	3,3%			
Buscar formas más imaginativas de motivación (ocio, formación y reconocimiento)	6,8%	3,1%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,6%			
MEJORA LA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS	18,0%	12,0%	13,7%	6,0%	7,7%
Mejorar reparto tareas entre funcionario /carga de trabajo	13,2%	10,0%			
Por medio de charlas y reuniones organizar entre todos la forma de trabajo	3,0%	1,4%			
Establecer objetivos individualizados para las distintas categorías	1,9%	1,4%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,6%			
MEJORAR LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS	13,9%	26,8%	-9,5%	-12,9%	3,4%
Controlar rendimiento, horarios y trabajos por igual	7,1%	10,9%			
Establecer plan de incentivos en función de los objetivos	1,5%	6,4%			
Mejorar económica para quien más trabaje	1,9%	6,4%			
Expectativas de promoción reales en función de la capacidad y el mérito	3,4%	3,1%			
HACER MÁS OBJETIVA LA EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	13,5%	7,3%	-12,0%	6,2%	-18,2%
Valorar el trabajo realizado de verdad	7,9%	4,5%			
Que la productividad sea real	5,6%	1,1%			
Tener estadísticas claras de la carga de trabajo de cada funcionario	0,0%	1,7%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,8%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 5 (II)

MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS (Base: 266 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
SER MÁS ESCUCHADOS POR LOS SUPERIORES	12,4%	12,9%	8,1%	-0,5%	8,6%
Reconocimiento del trabajo por parte de los superiores	5,6%	7,5%			
Trato más cordial y humano por parte de los superiores	4,9%	2,8%			
Tener en cuenta la opinión de los empleados	1,9%	1,7%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,9%			
AUMENTAR LOS SALARIOS	11,7%	5,7%	1,1%	6,0%	-4,9%
Pagar mejor	11,7%	5,1%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,6%			
MÁS Y MEJOR FORMACIÓN	4,1%	3,4%	-2,3%	0,7%	-3,0%
Formación continua y adecuada	3,0%	1,4%			
Más cursos de formación	1,1%	1,1%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,9%			
AUMENTO DE LA PARTICIPACIONES	0,0%	2,5%	-4,3%	-2,5%	-1,8%
Otros (< 1%)	0,0%	2,5%			
OTRAS RESPUESTAS	5,3%	9,8%	-11,7%	-4,5%	-7,2%
Conciliar horarios	3,8%	1,4%			
Estabilidad en el empleo	0,4%	5,6%			
Mejoras de instalaciones	1,1%	1,4%			
Otros (< 1%)	0,0%	1,4%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 6

CAPACITACIÓN, RENDIMIENTO E INICIATIVAS DE SUS EMPLEADOS (Base: 220 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
RECONOCIMIENTO Y ESCUCHA POR PARTE DE LOS SUPERIORES	27,3%	23,8%	-0,5%	3,5%	-4,0%
Reconocimiento del trabajo ejecutado	15,9%	9,2%			
Mejorar el trato entre directivos y empleados	9,1%	8,6%			
Escuchar ideas de los trabajadores	0,9%	2,0%			
Otros (< 1%)	1,4%	4,0%			
HACER MÁS OBJETIVA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	14,0%	25,0%	11,0%	14,0%
Recompensar los esfuerzos	11,4%	4,9%			
Establecer indicadores para medir el rendimiento	6,8%	2,0%			
Incentivar la iniciativa de los empleados	3,6%	1,0%			
Control de horarios y asistencias	2,7%	2,3%			
Si el funcionario no cumple, rara vez es sancionado	0,5%	1,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,8%			
MEJORAR LA FORMACIÓN PARA EL PUESTO	20,9%	27,6%	-4,1%	-6,7%	2,6%
Selección del personal en función de preparación	7,7%	2,0%			
Los altos cargos y PLD necesitan formación	5,5%	4,9%			
Formación específica	5,0%	1,0%			
Formación y reciclaje del personal, más formación obligatoria	2,7%	19,7%			
MATERIALIZAR EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN OBJETIVOS CLAROS	13,2%	23,9%	7,6%	-10,7%	18,3%
Concretar objetivos en cada puesto	4,5%	6,3%			
Reconocer la iniciativa y rendimiento del empleado	3,2%	10,8%			
Definir funciones/objetivos en puestos de trabajo	2,3%	2,9%			
Motivar y respetar al trabajador	2,3%	2,6%			
Otros (< 1%)	0,9%	1,3%			
PLD: MÁS TÉCNICOS Y MENOS POLÍTICOS	8,6%	3,5%	0,3%	5,1%	-4,8%
Menos puestos de libre designación	4,5%	1,0%			
Aumento de técnicos especializados	4,1%	1,6%			
Otros (< 1%)	0,0%	0,9%			
MÁS TRABAJO EN EQUIPO	4,5%	2,6%	-3,8%	1,9%	-5,7%
Informar y trabajar en equipo	4,5%	1,3%			
Convocar reuniones para solucionar problemas	0,0%	1,3%			
OTRAS RESPUESTAS	0,5%	4,6%	0,5%	-4,1%	4,6%
Reparto del trabajo equitativo	0,5%	3,0%			
Otros (< 1%)	0,0%	1,6%			

Mejoras sugeridas para la Dimensión temática 7

IMAGEN QUE SE PROYECTA A LOS CIUDADANOS (Base: 200 respuestas emitidas)	% '2008	% '2006	Var '08 - '03	Var '08 - '06	Var. '06-'03
MEJORA DE LOS SERVICIOS EN RAPIDEZ Y EFICACIA	51,5%	44,6%	-24,6%	6,9%	-31,5%
Hacer funciones rápidas y correctamente (eficacia)	12,5%	6,4%			
Reducir la burocracia	7,5%	3,2%			
Mejorar atención al publico	6,0%	1,8%			
Atención personalizada	5,0%	2,1%			
Más medios para mejorar la labor del empleado	5,0%	1,4%			
Rapidez en la resolución de las peticiones ciudadanas	4,0%	10,0%			
Más tramites, vía internet	3,5%	2,9%			
Personal capacitado para la atención al público	3,0%	7,5%			
Facilitar y proporcionar medios para realizar las peticiones	2,5%	2,1%			
Que se cumplan las leyes / plazos	2,5%	2,1%			
Otros (< 1%)	0,0%	5,1%			
IMPLANTAR CONTROLES DE CALIDAD	18,0%	13,4%	15,0%	4,6%	10,4%
Implantar nuevas tecnologías	8,5%	3,2%			
Más coordinación e información	5,0%	2,5%			
Más control del trabajo del personal	2,5%	1,8%			
Claridad de gestión	1,0%	1,8%			
Introducir al personal en aplicación de controles	1,0%	1,4%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,7%			
PREGUNTAR MÁS A LOS CIUDADANOS	14,5%	18,6%	7,0%	-4,1%	11,1%
Atender y responder las sugerencias de los ciudadanos	6,5%	1,4%			
Mejorar relación ciudadanos / empleados	3,5%	2,9%			
Más atención a las peticiones ciudadanos / empleados	2,5%	12,5%			
Otros (< 1%)	2,0%	2,8%			
LANZAR CAMPAÑAS DE IMAGEN DEL SERVICIO PÚBLICO	9,0%	15,1%	-2,9%	-6,1%	3,2%
Mejorar la imagen de los empleados del servicio publico	6,5%	8,9%			
Mejorar campañas	2,5%	3,6%			
Otros (< 1%)	0,0%	2,6%			
NO HACER CAMPAÑA DEL SERVICIO PÚBLICO	1,0%	3,2%	-0,5%	-2,2%	1,7%
Menos dinero para campanas y mas para et personal	1,0%	3,2%			
OTRAS RESPUESTAS	6,0%	5,5%	0,5%	0,5%	0,0%
Actuar con etica	2,0%	1,8%			
Independencia política	2,5%	1,1%			
Otros (< 1%)	1,5%	2,6%			

ANEXO ESTADÍSTICO: RESULTADOS SEGÚN VARIABLES DE SEGMENTACIÓN

Servicios de la Administración de la Junta de Andalucía
Tipo de relación mantenida con la Administración

Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SERVICIOS				TIPO DE RELACIÓN					
				CENTRALES	PERFÉRICOS	JUSTICIA	OTROS CENTROS	FUNCIONARIO ADMON. GRAL	FUNCIONARIO JUSTICIA	INTERINO	LABORAL FIJO	LABORAL NO FIJO	OTROS
1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia	En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia	5,03	4,62	5,34	3,81	5,70	5,18	3,43	4,97	5,31	5,51	4,87
2	Presta una escasa variedad de servicios	Presta una gran variedad de servicios	6,66	7,23	6,94	5,70	6,37	7,11	5,58	6,77	6,59	6,38	5,64
3	Presta servicios de escasa calidad	Presta servicios de gran calidad	5,50	5,49	5,81	4,21	5,78	5,74	4,13	5,39	5,67	5,84	5,28
4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía	5,83	6,07	6,17	4,58	5,73	6,02	4,26	5,98	5,97	6,18	6,15
5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	6,42	7,02	6,63	5,49	6,06	6,75	5,42	6,28	6,48	6,35	6,28
6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines	Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines	5,22	5,57	5,47	3,60	5,54	5,55	3,82	4,51	5,59	5,41	5,64
7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces	5,52	6,16	5,94	3,08	5,79	5,93	3,10	5,00	6,00	6,00	5,64
8	Incumple sus propias normas	Cumple sus propias normas	5,44	5,45	5,71	4,59	5,19	5,48	4,64	5,60	5,54	5,64	4,74
9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano	6,52	7,08	6,78	5,52	6,19	6,95	5,34	6,45	6,51	6,52	5,89
10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	5,01	4,72	5,41	3,69	5,18	5,14	3,74	4,58	5,32	5,68	4,74
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,94	6,02	4,43	5,75	5,99	4,35	5,55	5,90	5,95	5,49

Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SERVICIOS				TIPO DE RELACIÓN					
				CENTRALES	PERFÉRICOS	JUSTICIA	OTROS CENTROS	FUNCIONARIO ADMON. GRAL	FUNCIONARIO JUSTICIA	INTERINO	LABORAL FIJO	LABORAL NO FIJO	OTROS
11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	4,73	4,16	4,71	4,77	5,07	4,28	4,87	4,93	4,96	5,10	5,00
12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia	6,11	6,46	6,45	5,20	5,52	6,54	5,36	5,86	6,00	6,14	5,51
13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor	5,58	5,36	5,96	4,58	5,64	5,85	4,47	5,60	5,66	5,66	5,13
14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados	5,43	5,34	5,80	3,79	5,77	5,54	3,72	5,23	5,94	5,52	6,02
15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos	La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos	5,13	4,71	5,32	4,77	5,25	5,14	4,47	4,82	5,36	5,43	6,41
16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	5,43	5,38	5,53	5,13	5,40	5,58	5,31	5,65	5,24	5,29	5,38
17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores	4,71	4,21	5,12	3,69	4,88	4,84	3,36	4,73	4,86	5,14	5,51
18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	5,69	5,67	5,76	5,60	5,38	5,69	5,36	5,65	5,76	5,84	6,11
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,44	5,29	5,74	4,61	5,41	5,60	4,46	5,32	5,60	5,62	5,78

Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SERVICIOS				TIPO DE RELACIÓN					
				CENTRALES	PERFÉRICOS	JUSTICIA	OTROS CENTROS	FUNCIONARIO ADMON. GRAL	FUNCIONARIO JUSTICIA	INTERINO	LABORAL FIJO	LABORAL NO FIJO	OTROS
19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada	4,19	3,02	4,43	3,76	4,84	4,02	3,54	4,06	4,45	4,89	4,61
20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	4,81	4,51	5,20	3,71	4,90	5,00	3,43	4,92	4,82	5,45	5,51
21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	4,79	4,34	5,18	3,69	5,07	4,84	3,49	4,87	5,00	5,36	4,58
22	Predomina la descoordinación entre Consejerías	Predomina la coordinación entre Consejerías	4,61	4,37	4,79	3,63	5,08	4,40	3,59	4,69	4,93	5,27	5,12
23	No se trabaja en equipo	Se trabaja en equipo	5,12	4,46	5,36	4,76	5,29	4,97	4,62	5,22	5,37	5,33	5,13
24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	6,25	6,50	6,50	5,17	6,57	6,88	5,19	6,01	6,15	5,90	5,13
25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	5,27	5,43	5,55	4,09	5,35	5,46	4,21	5,21	5,33	5,76	5,00
26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo	4,94	4,70	5,10	4,27	5,28	4,95	4,21	4,60	5,20	5,41	5,25
27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	4,74	4,48	4,67	4,46	5,33	4,45	4,47	4,57	5,11	5,12	5,13
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,81	4,41	5,04	4,05	5,14	4,76	3,95	4,77	5,03	5,32	5,04

Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SERVICIOS				TIPO DE RELACIÓN					
				CENTRALES	PERFÉRICOS	JUSTICIA	OTROS CENTROS	FUNCIONARIO ADMON. GRAL	FUNCIONARIO JUSTICIA	INTERINO	LABORAL FIJO	LABORAL NO FIJO	OTROS
28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	5,73	5,70	5,76	6,00	5,34	5,92	6,01	5,20	5,65	5,99	5,00
29	Los salarios son peores que los de la empresa privada	Los salarios son mejores que los de la empresa privada	4,04	3,53	4,09	3,55	4,68	3,56	3,30	3,81	4,60	5,02	5,51
30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado	Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	5,46	4,85	5,73	5,06	5,97	5,67	5,21	5,17	5,31	6,11	5,00
31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados	4,29	3,53	4,51	3,45	5,19	3,93	3,30	4,24	4,76	5,14	5,51
32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	3,47	2,44	3,40	3,52	4,70	2,48	3,48	3,59	4,15	4,79	4,23
33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido	3,90	3,61	4,02	3,13	4,51	3,50	3,25	3,80	4,40	4,77	3,97
34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	4,89	4,82	5,11	4,40	4,95	4,66	3,58	6,06	4,89	5,41	4,87
35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	6,16	6,47	6,36	5,55	5,93	5,93	5,10	7,66	5,83	6,96	6,79
36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	5,72	5,37	5,81	5,21	6,32	4,88	4,57	6,70	6,27	6,79	6,02
37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia	3,78	2,94	3,84	3,50	4,79	3,19	3,30	3,95	4,15	4,96	4,87
38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	5,32	4,95	5,62	4,77	5,46	5,28	4,57	5,18	5,63	5,52	5,12
39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	4,59	3,90	4,83	3,87	5,26	4,43	3,95	4,32	4,96	5,12	5,00
40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados	El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados	5,47	5,23	5,69	5,06	5,66	5,32	5,03	5,57	5,50	6,38	5,00
41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración	El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración	4,41	3,61	4,54	4,72	4,82	3,98	4,54	4,64	4,45	5,34	5,25
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,73	4,25	4,89	4,29	5,25	4,37	4,09	4,98	4,99	5,56	5,16

Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SERVICIOS				TIPO DE RELACIÓN					
				CENTRALES	PERFÉRICOS	JUSTICIA	OTROS CENTROS	FUNCIONARIO ADMON. GRAL	FUNCIONARIO JUSTICIA	INTERINO	LABORAL FIJO	LABORAL NO FIJO	OTROS
42	Se siente poco identificado con su organización	Se siente muy identificado con su organización	5,82	5,59	6,00	5,12	6,27	5,77	5,05	5,94	5,91	6,52	5,12
43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo	5,91	5,68	6,33	4,96	5,83	5,97	4,87	6,30	5,79	6,58	6,41
44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio	5,63	5,46	5,95	4,65	5,69	5,74	4,62	5,95	5,60	5,96	5,89
45	La carga de trabajo de su puesto es baja	La carga de trabajo de su puesto es alta	6,45	6,67	6,44	6,62	6,16	6,59	6,26	6,88	6,20	6,37	5,77
46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	5,78	5,79	5,91	5,36	5,78	5,73	5,26	6,31	5,70	6,04	5,64
47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos	Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos	4,60	4,52	4,80	3,43	5,08	4,44	3,66	4,52	4,95	5,08	5,77
48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	4,89	5,06	4,90	4,24	5,31	4,83	4,31	4,85	5,04	5,31	5,25
49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad	El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad	5,03	4,27	5,17	4,90	5,35	4,37	4,69	5,45	5,40	6,03	5,64
50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar	6,62	6,87	6,81	5,79	6,20	6,51	6,27	6,69	6,77	6,83	6,54
51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados	6,64	6,33	6,74	7,11	6,39	6,33	7,02	6,86	6,70	7,05	5,51
52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio	5,52	5,04	5,51	5,96	5,66	5,05	5,85	5,63	5,82	5,88	4,61
53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar	4,71	4,41	4,96	3,41	5,45	4,89	3,23	4,80	4,88	5,12	3,84
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,57	5,87	5,29	5,79	5,58	5,26	5,94	5,81	6,15	5,65

Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SERVICIOS				TIPO DE RELACIÓN					
				CENTRALES	PERFÉRICOS	JUSTICIA	OTROS CENTROS	FUNCIONARIO ADMON. GRAL	FUNCIONARIO JUSTICIA	INTERINO	LABORAL FIJO	LABORAL NO FIJO	OTROS
54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	4,78	4,46	4,99	4,25	4,77	4,42	4,15	4,94	5,03	6,00	4,10
55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	5,55	5,37	5,86	4,83	5,53	5,33	4,90	5,98	5,63	6,37	5,00
56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen	5,88	5,57	6,10	5,55	6,08	5,83	5,41	6,18	5,87	6,33	4,87
57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	5,86	5,86	6,05	5,87	5,47	5,70	5,62	6,34	5,87	6,15	4,48
58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil	5,05	4,86	5,12	4,77	5,15	4,85	4,54	5,13	5,21	5,82	4,87
59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros	Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros	4,56	3,99	4,69	4,36	4,79	4,13	3,95	4,93	4,76	5,66	4,74
60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	6,62	6,53	6,86	6,47	6,18	6,66	6,30	6,91	6,48	6,94	6,11
61	El trato entre directivos y empleados empeora	El trato entre directivos y empleados mejora	5,98	5,62	6,32	5,38	5,91	6,09	5,32	6,03	5,98	6,19	6,28
62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados	4,75	4,16	4,99	4,09	5,13	4,57	3,95	4,74	5,01	5,45	5,64
63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros	5,68	5,39	5,78	5,62	5,76	5,61	5,54	5,95	5,73	5,37	6,66
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,52	5,22	5,74	5,16	5,51	5,37	5,02	5,78	5,60	6,05	5,32

Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SERVICIOS				TIPO DE RELACIÓN					
				CENTRALES	PERFÉRICOS	JUSTICIA	OTROS CENTROS	FUNCIONARIO ADMIN. GRAL	FUNCIONARIO JUSTICIA	INTERINO	LABORAL FIJO	LABORAL NO FIJO	OTROS
64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	6,04	6,20	6,26	5,21	6,14	6,30	5,27	6,13	5,98	6,14	5,25
65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida	4,48	3,81	4,74	3,47	5,07	4,25	3,56	4,02	5,03	5,45	4,10
66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	4,84	4,33	5,24	3,68	5,25	4,92	3,74	4,36	5,21	5,45	4,48
67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta	4,85	4,62	5,17	4,00	5,03	4,89	3,63	4,92	5,10	5,14	4,87
68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	6,21	7,02	6,41	4,95	6,08	6,66	4,74	6,05	6,25	6,21	6,79
69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	5,51	5,40	5,82	4,70	5,33	5,58	4,57	5,29	5,65	6,17	5,89
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,32	5,23	5,61	4,34	5,48	5,43	4,25	5,13	5,54	5,76	5,23

Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SERVICIOS				TIPO DE RELACIÓN					
				CENTRALES	PERFÉRICOS	JUSTICIA	OTROS CENTROS	FUNCIONARIO ADMON. GRAL	FUNCIONARIO JUSTICIA	INTERINO	LABORAL FIJO	LABORAL NO FIJO	OTROS
70	Insatisfactoria	Satisfactoria	5,56	5,42	5,84	4,15	5,91	5,63	3,92	5,53	5,94	5,96	5,38
71	Confiada	Desconfiada	4,91	4,73	4,86	5,69	4,60	4,72	5,85	4,92	4,78	4,98	4,87
72	Mala	Buena	5,76	5,71	6,09	4,46	5,78	5,83	4,41	5,55	6,11	6,23	5,51
73	Antipática	Simpática	5,49	5,08	5,81	4,55	5,64	5,45	4,23	5,23	5,90	6,05	6,02
74	Joven	Vieja	4,63	4,70	4,55	4,99	4,40	4,51	5,08	4,56	4,53	4,93	5,25
75	Próxima	Lejana	4,87	5,11	4,62	5,72	4,74	4,74	5,70	5,18	4,65	4,52	5,77
76	Débil	Fuerte	5,86	6,07	6,13	4,89	5,85	6,11	4,90	5,67	5,94	5,96	6,79
77	Verdadera	Falsa	4,60	4,74	4,50	5,00	4,58	4,51	4,83	5,06	4,34	4,64	5,64
78	Dependiente	Independiente	4,72	4,57	4,91	4,00	5,14	4,54	4,02	4,55	4,89	5,82	6,15
79	Sucia	Limpia	6,01	5,97	6,25	5,07	6,01	6,03	5,03	5,92	6,15	6,83	5,64
80	Útil	Inútil	3,99	3,92	3,78	4,73	4,04	3,85	4,85	4,19	3,73	3,93	4,87
81	Ordenada	Desordenada	4,96	5,17	4,83	5,52	5,00	4,99	5,47	5,05	4,72	4,77	5,77
82	Pequeña	Grande	6,45	7,10	6,60	5,66	6,26	6,89	5,77	6,18	6,31	6,54	6,28
83	Compleja	Simple	3,73	3,16	3,90	3,32	4,12	3,36	3,28	3,61	4,03	4,73	5,00
84	Opaca	Transparente	4,78	4,64	5,13	3,94	4,34	4,77	3,82	5,03	5,00	4,68	4,87

Nivel del puesto en la Administración de la Junta
Años que lleva trabajando en la Junta de Andalucía

Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	NIVEL DEL PUESTO				AÑOS EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA		
				17 O MENOS	18 A 21	22 A 25	26 O MAS	MENOS DE 10 AÑOS	11 A 15 AÑOS	MÁS DE 15 AÑOS
1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia	En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia	5,03	5,22	5,06	4,73	5,74	5,04	5,08	5,02
2	Presta una escasa variedad de servicios	Presta una gran variedad de servicios	6,66	6,85	7,04	7,15	7,32	6,67	6,30	6,77
3	Presta servicios de escasa calidad	Presta servicios de gran calidad	5,50	5,62	5,94	5,52	6,31	5,34	5,26	5,68
4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía	5,83	5,97	6,25	5,89	6,62	5,75	5,84	5,93
5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	6,42	6,55	6,73	6,71	7,01	6,29	5,99	6,67
6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines	Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines	5,22	5,56	5,64	5,04	5,04	5,09	5,13	5,33
7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces	5,52	5,83	6,12	5,57	6,36	5,37	5,20	5,81
8	Incumple sus propias normas	Cumple sus propias normas	5,44	5,70	5,67	5,28	6,18	5,35	5,27	5,54
9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano	6,52	6,72	6,99	6,72	7,06	6,49	6,26	6,60
10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	5,01	5,14	5,19	4,83	5,17	4,79	4,93	5,23
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,92	6,06	5,74	6,28	5,62	5,53	5,86

Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	NIVEL DEL PUESTO				AÑOS EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA		
				17 O MENOS	18 A 21	22 A 25	26 O MAS	MENOS DE 10 AÑOS	11 A 15 AÑOS	MÁS DE 15 AÑOS
11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	4,73	4,53	4,05	4,55	4,65	4,98	4,85	4,45
12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia	6,11	6,21	6,39	6,59	7,41	6,06	6,31	6,08
13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor	5,58	5,69	5,82	5,66	6,62	5,65	5,39	5,54
14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados	5,43	5,57	6,05	5,19	5,22	5,35	5,38	5,56
15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos	La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos	5,13	5,04	5,22	4,88	4,60	5,03	5,31	5,13
16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	5,43	5,32	5,81	5,92	5,57	5,39	4,96	5,66
17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores	4,71	4,82	4,93	4,67	5,30	4,84	4,59	4,58
18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	5,69	5,89	5,92	5,24	5,44	5,45	5,90	5,86
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,44	5,54	5,72	5,37	5,77	5,40	5,48	5,46

Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	NIVEL DEL PUESTO				AÑOS EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA		
				17 O MENOS	18 A 21	22 A 25	26 O MAS	MENOS DE 10 AÑOS	11 A 15 AÑOS	MÁS DE 15 AÑOS
19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada	4,19	3,89	4,05	3,78	4,65	4,32	4,47	3,88
20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	4,81	5,17	5,16	4,49	5,52	4,86	4,92	4,68
21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	4,79	5,08	5,08	4,39	4,95	4,82	4,76	4,69
22	Predomina la descoordinación entre Consejerías	Predomina la coordinación entre Consejerías	4,61	4,97	4,72	4,04	3,99	4,56	4,61	4,58
23	No se trabaja en equipo	Se trabaja en equipo	5,12	5,08	5,08	4,97	5,18	5,06	5,29	5,09
24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	6,25	6,42	6,82	6,98	6,58	5,99	6,33	6,52
25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	5,27	5,40	6,10	5,15	5,74	5,17	5,49	5,30
26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo	4,94	5,16	5,27	4,48	4,65	4,93	5,23	4,85
27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	4,74	4,74	4,87	4,03	4,65	4,70	4,86	4,75
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,81	4,94	5,04	4,42	4,92	4,80	4,95	4,73

Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	NIVEL DEL PUESTO				AÑOS EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA		
				17 O MENOS	18 A 21	22 A 25	26 O MAS	MENOS DE 10 AÑOS	11 A 15 AÑOS	MÁS DE 15 AÑOS
28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	5,73	6,35	6,28	4,74	5,26	5,48	6,24	5,83
29	Los salarios son peores que los de la empresa privada	Los salarios son mejores que los de la empresa privada	4,04	3,83	3,30	3,41	3,94	4,18	4,22	3,76
30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado	Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	5,46	5,79	5,66	5,51	5,17	5,76	5,39	5,12
31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados	4,29	4,49	4,21	3,99	3,42	4,51	4,18	4,10
32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	3,47	3,59	2,53	2,36	2,15	3,90	3,32	3,01
33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido	3,90	4,16	4,10	3,11	2,28	4,00	4,09	3,70
34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	4,89	5,44	4,73	4,62	4,12	5,11	5,34	4,43
35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	6,16	6,06	6,26	6,58	6,23	6,30	6,08	5,98
36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	5,72	5,15	5,70	5,24	4,91	5,50	5,88	5,89
37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia	3,78	3,78	3,30	2,83	4,08	4,05	3,95	3,43
38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	5,32	5,32	5,63	4,92	5,57	5,14	5,13	5,57
39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	4,59	4,36	4,51	4,45	5,00	4,51	4,82	4,62
40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados	El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados	5,47	5,56	5,49	5,42	5,04	5,47	5,42	5,43
41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración	El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración	4,41	4,49	4,28	3,90	3,11	4,67	4,31	4,11
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,73	4,77	4,59	4,33	4,23	4,85	4,78	4,55

Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	NIVEL DEL PUESTO				AÑOS EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA		
				17 O MENOS	18 A 21	22 A 25	26 O MAS	MENOS DE 10 AÑOS	11 A 15 AÑOS	MÁS DE 15 AÑOS
42	Se siente poco identificado con su organización	Se siente muy identificado con su organización	5,82	5,62	6,04	5,92	6,36	5,77	5,59	5,92
43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo	5,91	5,85	6,47	6,07	6,62	5,98	5,78	5,86
44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio	5,63	5,47	6,20	5,86	6,40	5,54	5,59	5,72
45	La carga de trabajo de su puesto es baja	La carga de trabajo de su puesto es alta	6,45	6,08	6,87	6,80	6,97	6,41	6,39	6,48
46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	5,78	5,84	6,30	5,94	4,91	5,88	5,62	5,69
47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos	Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos	4,60	4,53	5,30	4,32	3,42	4,71	4,51	4,52
48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	4,89	4,75	5,39	4,79	4,10	4,92	4,87	4,78
49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad	El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad	5,03	4,75	4,87	4,66	3,94	5,29	4,98	4,68
50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar	6,62	6,82	6,73	6,96	5,79	6,62	6,47	6,60
51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados	6,64	6,48	6,90	6,19	5,74	6,64	6,43	6,65
52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio	5,52	5,39	5,60	4,84	4,29	5,70	5,37	5,27
53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar	4,71	4,36	5,01	5,26	5,70	4,65	4,35	4,85
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,60	6,06	5,67	5,32	5,77	5,60	5,65

Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	NIVEL DEL PUESTO				AÑOS EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA		
				17 O MENOS	18 A 21	22 A 25	26 O MAS	MENOS DE 10 AÑOS	11 A 15 AÑOS	MÁS DE 15 AÑOS
54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	4,78	4,77	4,56	4,18	4,69	4,80	5,17	4,62
55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	5,55	5,58	5,71	5,42	5,61	5,53	5,72	5,48
56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen	5,88	5,75	6,16	6,02	5,74	5,76	5,78	5,98
57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	5,86	5,78	6,20	5,71	5,48	5,84	5,88	5,84
58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil	5,05	4,93	5,20	4,48	4,78	5,06	5,04	5,01
59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros	Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros	4,56	4,19	4,62	3,84	4,82	4,67	4,41	4,45
60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	6,62	6,59	7,14	6,64	6,49	6,48	6,72	6,75
61	El trato entre directivos y empleados empeora	El trato entre directivos y empleados mejora	5,98	5,97	6,54	5,96	5,96	5,90	6,00	6,02
62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados	4,75	4,54	4,87	4,36	5,26	4,74	4,89	4,69
63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros	5,68	5,65	5,47	5,91	5,74	5,57	5,92	5,70
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,52	5,42	5,70	5,34	5,53	5,48	5,61	5,50

Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	NIVEL DEL PUESTO				AÑOS EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA		
				17 O MENOS	18 A 21	22 A 25	26 O MAS	MENOS DE 10 AÑOS	11 A 15 AÑOS	MÁS DE 15 AÑOS
64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	6,04	6,32	6,43	6,16	6,75	6,00	5,78	6,20
65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida	4,48	4,41	4,26	4,02	4,25	4,43	4,66	4,46
66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	4,84	5,02	4,76	4,48	4,78	4,83	4,75	4,85
67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta	4,85	4,98	4,71	4,69	5,43	4,86	4,72	4,86
68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	6,21	6,58	6,52	6,58	6,40	6,12	5,65	6,53
69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	5,51	5,62	5,58	5,31	5,57	5,42	5,47	5,60
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,32	5,49	5,38	5,21	5,53	5,28	5,17	5,42

Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	NIVEL DEL PUESTO				AÑOS EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA		
				17 O MENOS	18 A 21	22 A 25	26 O MAS	MENOS DE 10 AÑOS	11 A 15 AÑOS	MÁS DE 15 AÑOS
70	Insatisfactoria	Satisfactoria	5,56	5,59	5,63	5,52	5,87	5,51	5,46	5,58
71	Confiada	Desconfiada	4,91	4,68	4,41	4,98	4,43	4,87	4,94	4,92
72	Mala	Buena	5,76	6,07	5,66	5,59	6,00	5,68	5,80	5,80
73	Antipática	Simpática	5,49	5,43	5,31	5,33	5,67	5,41	5,64	5,50
74	Joven	Vieja	4,63	4,63	4,19	4,76	4,25	4,74	4,97	4,39
75	Próxima	Lejana	4,87	4,89	4,92	4,97	4,29	5,02	4,72	4,74
76	Débil	Fuerte	5,86	6,19	5,74	6,14	5,74	5,76	6,05	5,92
77	Verdadera	Falsa	4,60	4,56	4,24	5,06	4,32	4,82	4,52	4,36
78	Dependiente	Independiente	4,72	4,88	4,45	4,48	4,03	4,79	4,98	4,57
79	Sucia	Limpia	6,01	6,01	6,20	6,03	5,83	6,13	5,86	5,92
80	Útil	Inútil	3,99	4,09	3,73	4,02	3,37	4,12	4,01	3,85
81	Ordenada	Desordenada	4,96	4,76	4,82	5,37	4,95	5,07	5,11	4,83
82	Pequeña	Grande	6,45	6,40	6,60	7,21	6,93	6,33	6,32	6,60
83	Compleja	Simple	3,73	3,51	3,54	3,21	2,98	3,78	4,21	3,49
84	Opaca	Transparente	4,78	4,91	5,17	4,38	4,69	4,66	4,85	4,85

Cuerpo – Categoría a la que pertenece

Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles

ÍTEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CUERPO - CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE							
				GRUPO A/I	GRUPO B/II	GRUPO C/III	GRUPO D/IV	GRUPO E/V	C. GESTIÓN PROCESAL Y ADVA.	C. TRAMITAC. PROCESAL Y ADVA.	CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL
1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia	En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia	5,03	4,67	5,25	5,24	5,47	5,33	4,51	4,17	3,69
2	Presta una escasa variedad de servicios	Presta una gran variedad de servicios	6,66	7,11	7,02	6,76	6,60	6,87	6,45	5,82	5,07
3	Presta servicios de escasa calidad	Presta servicios de gran calidad	5,50	5,36	5,76	5,68	5,82	5,86	5,41	4,60	2,95
4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía	5,83	5,89	6,30	5,79	5,99	6,45	5,14	4,86	4,27
5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	6,42	6,55	6,78	6,42	6,57	6,79	6,25	5,51	5,21
6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines	Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines	5,22	4,72	5,62	5,35	5,66	5,94	4,30	3,90	2,72
7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces	5,52	5,35	6,13	5,81	5,87	6,39	4,02	3,54	2,10
8	Incumple sus propias normas	Cumple sus propias normas	5,44	5,24	5,59	5,57	5,68	5,69	5,76	4,98	2,82
9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano	6,52	6,78	6,88	6,75	6,62	6,74	5,62	5,60	5,21
10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	5,01	4,54	5,29	5,25	5,26	5,66	4,44	4,03	2,97
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,62	6,06	5,86	5,95	6,17	5,19	4,70	3,70

Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CUERPO - CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE							
				GRUPO A/I	GRUPO B/II	GRUPO C/III	GRUPO D/IV	GRUPO E/V	C. GESTIÓN PROCESAL Y ADVA.	C. TRAMITAC. PROCESAL Y ADVA.	CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL
11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	4,73	4,46	4,74	4,47	4,97	5,16	4,93	4,77	5,14
12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia	6,11	6,40	6,33	6,45	6,24	6,10	4,72	5,27	4,71
13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor	5,58	5,48	6,10	5,79	5,59	5,69	4,86	4,72	4,71
14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados	5,43	4,97	5,70	5,82	5,93	5,87	3,82	4,19	3,33
15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos	La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos	5,13	4,69	5,27	5,20	5,35	5,44	4,44	5,01	4,42
16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	5,43	5,72	5,62	5,61	5,37	5,15	6,39	5,20	3,77
17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores	4,71	4,57	4,77	5,12	4,75	4,97	4,03	4,10	2,53
18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	5,69	5,10	5,60	5,78	6,11	5,97	5,83	5,51	5,79
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,44	5,20	5,63	5,69	5,66	5,67	4,62	4,80	4,25

Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CUERPO - CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE							
				GRUPO A/I	GRUPO B/II	GRUPO C/III	GRUPO D/IV	GRUPO E/V	C. GESTIÓN PROCESAL Y ADVA.	C. TRAMITAC. PROCESAL Y ADVA.	CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL
19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada	4,19	3,74	4,61	4,09	4,45	4,62	3,47	3,78	4,20
20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	4,81	4,48	4,96	4,91	5,21	5,25	3,68	4,26	2,97
21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	4,79	4,25	5,01	4,97	5,04	5,30	3,54	4,31	3,11
22	Predomina la descoordinación entre Consejerías	Predomina la coordinación entre Consejerías	4,61	3,80	4,60	4,65	5,13	5,22	3,40	4,31	2,97
23	No se trabaja en equipo	Se trabaja en equipo	5,12	4,80	4,87	5,11	5,31	5,58	4,58	5,13	3,84
24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	6,25	6,49	6,93	6,33	6,38	6,14	5,76	5,50	4,56
25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	5,27	5,00	5,26	5,50	5,68	5,57	4,03	4,60	3,33
26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo	4,94	4,29	5,22	4,87	5,24	5,59	4,72	4,60	3,69
27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	4,74	3,94	4,69	4,88	4,92	5,26	4,58	4,79	3,77
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,81	4,29	4,90	4,87	5,12	5,30	4,00	4,47	3,49

Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CUERPO - CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE							
				GRUPO A/I	GRUPO B/II	GRUPO C/III	GRUPO D/IV	GRUPO E/V	C. GESTIÓN PROCESAL Y ADVA.	C. TRAMITAC. PROCESAL Y ADVA.	CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL
28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	5,73	4,56	4,97	5,84	6,68	6,24	5,48	6,29	5,94
29	Los salarios son peores que los de la empresa privada	Los salarios son mejores que los de la empresa privada	4,04	3,38	4,16	3,96	3,82	5,15	3,05	4,21	3,19
30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado	Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	5,46	4,78	5,73	6,01	5,38	5,56	4,03	5,20	5,87
31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados	4,29	3,20	4,43	4,22	4,64	5,88	2,91	3,61	3,98
32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	3,47	2,05	3,43	3,44	3,81	4,52	3,47	3,71	3,26
33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido	3,90	2,79	3,76	4,08	4,49	4,68	3,05	3,73	2,61
34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	4,89	4,65	4,43	4,88	5,15	5,67	4,03	4,71	4,71
35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	6,16	6,48	6,36	6,01	6,19	6,71	4,58	5,75	5,00
36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	5,72	5,09	5,67	5,55	5,92	6,84	5,28	5,41	4,42
37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia	3,78	2,91	3,97	3,40	3,85	4,76	3,12	4,16	2,46
38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	5,32	4,64	5,44	5,54	5,68	5,81	4,10	4,83	4,71
39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	4,59	4,23	4,79	4,43	4,69	5,00	3,33	4,45	3,84
40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados	El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados	5,47	5,08	5,55	5,13	5,69	6,38	5,07	5,20	5,50
41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración	El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración	4,41	3,48	4,07	4,40	4,65	5,32	4,93	4,57	5,51
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,73	4,06	4,75	4,70	4,92	5,56	3,92	4,58	4,24

Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CUERPO - CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE							
				GRUPO A/I	GRUPO B/II	GRUPO C/III	GRUPO D/IV	GRUPO E/V	C. GESTIÓN PROCESAL Y ADVA.	C. TRAMITAC. PROCESAL Y ADVA.	CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL
42	Se siente poco identificado con su organización	Se siente muy identificado con su organización	5,82	5,68	6,05	5,89	5,87	6,35	5,90	5,01	5,14
43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo	5,91	5,86	6,13	6,09	6,13	6,24	5,14	4,79	4,85
44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio	5,63	5,62	5,93	5,81	5,89	5,78	5,07	4,40	4,63
45	La carga de trabajo de su puesto es baja	La carga de trabajo de su puesto es alta	6,45	6,96	6,78	6,61	6,13	6,08	6,73	6,17	6,37
46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	5,78	5,57	5,82	6,11	5,84	6,24	5,21	5,41	4,13
47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos	Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos	4,60	3,83	5,02	5,16	4,67	5,21	2,91	3,52	3,55
48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	4,89	4,39	5,24	5,19	4,89	5,42	4,17	4,08	4,62
49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad	El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad	5,03	4,20	5,00	4,98	5,02	5,82	6,18	4,98	4,56
50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar	6,62	6,38	6,92	6,98	6,54	6,78	5,90	5,82	5,43
51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados	6,64	5,68	6,76	6,83	6,77	6,95	7,08	6,68	7,17
52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio	5,52	4,63	5,80	5,53	5,55	5,99	5,41	5,82	5,50
53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar	4,71	5,31	5,24	4,75	4,29	5,10	3,68	3,42	3,40
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,35	5,95	5,93	5,75	6,08	5,43	5,15	5,09

Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CUERPO - CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE							
				GRUPO A/I	GRUPO B/II	GRUPO C/III	GRUPO D/IV	GRUPO E/V	C. GESTIÓN PROCESAL Y ADVA.	C. TRAMITAC. PROCESAL Y ADVA.	CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL
54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	4,78	4,19	4,85	4,92	4,91	5,58	3,96	4,81	2,90
55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	5,55	5,27	5,70	5,79	5,90	6,04	4,09	4,93	4,71
56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen	5,88	5,70	6,13	5,76	6,03	6,31	6,11	5,58	4,92
57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	5,86	5,44	5,68	5,91	6,00	6,54	5,34	5,84	5,21
58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil	5,05	4,59	5,03	4,86	5,67	5,43	4,79	4,65	4,71
59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros	Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros	4,56	3,98	4,70	4,28	4,90	5,26	4,65	4,07	5,14
60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	6,62	6,36	6,71	6,67	6,87	6,75	6,73	6,13	6,52
61	El trato entre directivos y empleados empeora	El trato entre directivos y empleados mejora	5,98	5,77	6,29	6,07	6,18	6,07	5,34	5,55	5,07
62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados	4,75	4,44	5,02	4,93	4,76	5,05	4,23	4,24	4,13
63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros	5,68	5,72	5,65	5,65	5,76	5,91	5,21	5,53	5,65
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,52	5,21	5,64	5,55	5,70	5,95	5,07	5,19	4,92

Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CUERPO - CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE							
				GRUPO A/I	GRUPO B/II	GRUPO C/III	GRUPO D/IV	GRUPO E/V	C. GESTIÓN PROCESAL Y ADVA.	C. TRAMITAC. PROCESAL Y ADVA.	CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL
64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	6,04	5,88	6,17	6,54	6,24	5,72	4,93	5,53	5,72
65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida	4,48	3,75	4,38	4,56	4,80	5,38	3,75	4,12	3,33
66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	4,84	4,20	5,12	4,97	5,31	5,23	3,54	4,22	3,26
67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta	4,85	4,47	5,13	5,12	5,08	4,95	3,40	4,55	3,19
68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	6,21	6,26	6,36	6,54	6,58	6,41	4,16	5,00	5,29
69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	5,51	4,96	5,83	5,53	5,89	5,90	5,00	4,88	4,27
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,32	4,92	5,50	5,54	5,65	5,60	4,13	4,72	4,18

Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CUERPO - CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE							
				GRUPO A/I	GRUPO B/II	GRUPO C/III	GRUPO D/IV	GRUPO E/V	C.GESTIÓN PROCESAL Y ADVA.	C.TRAMITAC. PROCESAL Y ADVA.	CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL
70	Insatisfactoria	Satisfactoria	5,56	5,21	5,96	5,77	5,79	5,97	4,37	4,55	4,42
71	Confiada	Desconfiada	4,91	4,92	5,02	5,06	4,45	4,60	5,14	5,77	5,07
72	Mala	Buena	5,76	5,60	5,73	5,80	6,19	6,33	4,93	4,91	4,13
73	Antipática	Simpática	5,49	5,43	5,62	5,65	5,55	5,99	4,86	4,81	3,91
74	Joven	Vieja	4,63	4,53	4,90	4,40	4,40	4,61	4,86	4,93	5,07
75	Próxima	Lejana	4,87	4,83	5,15	4,81	4,54	4,30	5,76	5,53	5,68
76	Débil	Fuerte	5,86	5,80	6,16	6,03	5,89	6,30	5,55	5,00	4,64
77	Verdadera	Falsa	4,60	4,80	4,84	4,91	4,18	4,04	4,51	5,00	4,93
78	Dependiente	Independiente	4,72	4,01	5,11	4,59	4,94	5,52	4,44	4,64	3,48
79	Sucia	Limpia	6,01	5,86	6,38	6,14	6,11	6,36	4,93	5,43	4,93
80	Útil	Inútil	3,99	3,60	4,08	4,10	3,83	3,43	3,96	4,81	5,07
81	Ordenada	Desordenada	4,96	5,10	5,25	5,08	4,66	4,68	4,72	5,25	5,50
82	Pequeña	Grande	6,45	6,90	6,91	6,59	6,37	6,68	6,04	5,58	5,14
83	Compleja	Simple	3,73	2,76	3,99	3,73	3,72	4,68	3,47	3,85	2,90
84	Opaca	Transparente	4,78	4,48	4,73	4,86	5,06	5,19	5,14	4,16	3,91

Consejería de la Junta de Andalucía en la que trabaja

Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LA QUE TRABAJA															
				AGRICULTURA Y PESCA	CULTURA	ECONOMÍA Y HACIENDA	EDUCACIÓN	EMPLEO	GOBERNACIÓN	IGUALDAD Y B. SOCIAL	INN., CIENCIA Y EMPRESA	JUSTICIA Y ADMON. PÚBLICA	MEDIO AMBIENTE	OO.PP. Y TRANSPORTES	PRESIDENCIA	SALUD	TURISMO, COM. Y DEPORTE	VIVIENDA Y ORD. TERRITORIO	OTROS CENTROS
1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia	En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia	5,03	5,63	5,66	6,19	5,50	4,94	4,90	5,20	5,21	3,90	4,91	5,23	4,79	5,41	6,35	4,16	4,39
2	Presta una escasa variedad de servicios	Presta una gran variedad de servicios	6,66	6,85	8,20	7,70	6,14	6,72	7,27	7,07	7,81	5,83	7,30	7,03	8,33	7,25	7,29	6,66	6,51
3	Presta servicios de escasa calidad	Presta servicios de gran calidad	5,50	6,13	6,73	6,56	5,47	5,65	5,54	5,77	6,00	4,37	6,11	5,90	5,83	6,10	6,33	5,00	5,15
4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía	5,83	6,19	6,80	7,08	5,69	5,67	6,47	6,50	6,35	4,91	5,85	5,76	6,87	5,70	6,56	6,29	5,30
5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	6,42	6,83	7,46	7,44	5,77	6,37	7,30	7,10	7,08	5,67	6,88	6,42	6,45	7,26	6,97	6,20	6,36
6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines	Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines	5,22	5,88	6,06	6,25	5,37	5,64	6,22	5,57	5,41	3,68	5,72	5,37	4,99	5,69	5,93	5,37	5,16
7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces	5,52	5,88	6,46	7,08	5,77	5,76	6,71	5,89	6,04	3,41	6,49	6,06	5,83	6,48	6,45	6,66	6,06
8	Incumple sus propias normas	Cumple sus propias normas	5,44	5,55	6,60	7,08	5,34	5,35	6,06	5,61	5,31	4,73	5,55	5,78	7,71	5,51	6,45	4,91	4,85
9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano	6,52	6,87	7,93	7,81	6,02	6,50	7,20	7,00	6,98	5,67	7,01	6,48	8,12	7,13	7,08	7,59	6,06
10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	5,01	5,43	6,40	5,99	5,24	5,16	5,34	5,51	4,58	3,89	5,04	5,18	4,16	5,31	5,62	4,07	4,16
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	6,12	6,83	6,92	5,63	5,78	6,30	6,12	6,08	4,61	6,09	5,92	6,31	6,18	6,50	5,69	5,40

Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LA QUE TRABAJA																
				AGRICULTURA Y PESCA	CULTURA	ECONOMÍA Y HACIENDA	EDUCACIÓN	EMPLEO	GOBERNACIÓN	IGUALDAD Y B. SOCIAL	INN., /CIENCIA Y EMPRESA	JUSTICIA Y ADMON. PÚBLICA	MEDIO AMBIENTE	OO.PP. Y TRANSPORTES	PRESIDENCIA	SALUD	TURISMO, COM.Y DEPORTE	VIVIENDA Y ORD. TERRITORIO	OTROS CENTROS	
11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	4,73	4,63	4,26	4,74	5,21	4,03	4,07	5,28	4,16	4,56	4,14	2,85	5,00	5,29	4,89	3,52	5,75	
12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia	6,11	6,37	7,53	6,51	5,73	6,39	6,41	6,44	6,33	5,25	6,28	6,57	6,66	7,29	6,04	6,48	6,44	
13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor	5,58	5,86	7,06	6,72	5,45	6,12	5,93	5,68	4,77	4,79	6,06	5,46	6,45	5,78	5,41	6,57	5,60	
14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados	5,43	5,63	5,66	6,56	5,58	6,21	5,63	5,95	6,35	4,13	5,59	5,69	3,33	5,94	5,41	5,74	5,55	
15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos	La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos	5,13	5,61	4,93	5,88	5,32	5,21	5,34	5,06	6,14	4,61	5,51	4,63	6,25	5,37	3,95	5,27	4,54	
16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	5,43	5,88	4,40	6,19	5,19	5,27	5,68	5,52	5,41	5,18	6,36	5,51	5,41	5,50	6,25	5,65	5,30	
17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores	4,71	5,30	5,66	5,62	4,82	4,86	4,85	4,77	4,16	3,89	5,34	5,37	4,37	4,50	4,47	4,81	4,39	
18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	5,69	5,70	6,33	5,78	5,49	5,70	4,90	6,09	5,00	5,52	6,07	6,34	5,20	5,85	6,14	5,18	5,60	
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,44	5,75	6,20	6,18	5,40	5,75	5,51	5,67	5,46	4,70	5,81	5,68	5,38	5,79	5,24	5,68	5,35	

Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LA QUE TRABAJA																
				AGRICULTURA Y PESCA	CULTURA	ECONOMÍA Y HACIENDA	EDUCACIÓN	EMPLEO	GOBERNACIÓN	IGUALDAD Y B. SOCIAL	INN., CIENCIA Y EMPRESA	JUSTICIA Y ADMON. PÚBLICA	MEDIO AMBIENTE	OO.PP. Y TRANSPORTES	PRESIDENCIA	SALUD	TURISMO, COM. Y DEPORTE	VIVIENDA Y ORD. TERRITORIO	OTROS CENTROS	
19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada	4,19	4,67	5,33	4,89	4,58	3,92	3,38	4,54	3,64	3,68	4,78	3,61	6,04	3,55	3,54	1,94	4,24	
20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	4,81	5,16	5,53	6,30	5,11	4,59	5,19	4,85	5,22	3,76	4,70	5,66	5,20	5,06	5,00	4,44	5,15	
21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	4,79	5,02	6,11	5,73	5,15	5,05	5,19	4,80	5,10	3,77	4,50	5,42	5,62	4,71	4,48	4,90	4,77	
22	Predomina la descoordinación entre Consejerías	Predomina la coordinación entre Consejerías	4,61	4,89	5,34	4,79	4,94	4,50	5,24	4,93	4,16	3,76	4,69	4,56	5,83	4,81	4,88	4,26	3,56	
23	No se trabaja en equipo	Se trabaja en equipo	5,12	5,45	5,33	5,83	5,19	4,94	5,00	5,32	4,55	4,64	5,77	5,51	6,25	5,15	5,83	4,16	4,39	
24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	6,25	6,68	7,06	6,35	5,90	7,13	7,11	6,48	6,25	5,47	6,98	6,00	8,12	6,29	6,66	6,48	6,74	
25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	5,27	5,31	6,73	6,82	5,21	5,79	5,34	5,40	5,11	4,33	5,96	5,76	7,29	5,49	6,98	5,18	3,94	
26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo	4,94	4,96	5,69	5,43	5,27	5,19	4,80	5,08	5,59	4,36	5,13	5,19	6,45	4,56	3,95	4,90	4,12	
27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	4,74	5,02	5,13	5,21	4,93	4,50	4,95	5,17	3,44	4,31	4,77	4,47	6,45	4,04	4,68	5,18	4,28	
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,81	5,06	5,65	5,63	5,05	4,81	4,89	5,01	4,60	4,08	5,04	5,02	6,14	4,67	4,92	4,37	4,31	

Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LA QUE TRABAJA																
				AGRICULTURA Y PESCA	CULTURA	ECONOMÍA Y HACIENDA	EDUCACIÓN	EMPLEO	GOBERNACIÓN	IGUALDAD Y B. SOCIAL	INN., /CIENCIA Y EMPRESA	JUSTICIA Y ADMON. PÚBLICA	MEDIO AMBIENTE	OO.PP. Y TRANSPORTES	PRESIDENCIA	SALUD	TURISMO, COM.Y DEPORTE	VIVIENDA Y ORD. TERRITORIO	OTROS CENTROS	
28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	5,73	4,96	5,80	5,31	5,41	6,07	5,19	6,41	6,46	5,77	5,08	6,00	6,46	6,57	6,87	5,46	4,84	
29	Los salarios son peores que los de la empresa privada	Los salarios son mejores que los de la empresa privada	4,04	3,72	3,53	3,64	4,80	4,14	4,60	4,78	3,75	3,41	3,42	4,04	4,58	3,27	3,44	2,68	3,41	
30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado	Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	5,46	5,41	6,06	5,47	5,15	6,23	5,91	5,81	5,52	5,17	5,44	6,43	6,87	4,38	6,56	5,92	4,92	
31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados	4,29	3,74	4,86	4,22	5,16	5,00	3,48	4,95	5,31	3,29	3,29	4,72	6,25	3,79	3,85	2,68	3,94	
32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	3,47	3,16	3,33	3,28	4,71	3,19	2,45	3,81	3,02	3,12	2,65	2,62	3,54	2,99	2,50	1,94	2,95	
33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido	3,90	3,99	4,66	4,11	4,56	4,14	4,02	3,94	4,68	3,12	3,54	4,81	3,96	3,33	4,16	2,78	2,95	
34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	4,89	4,93	5,66	5,36	4,88	5,05	4,31	5,41	5,52	4,33	4,57	5,14	6,25	4,81	6,04	5,09	4,01	
35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	6,16	6,44	5,46	6,77	5,96	6,56	6,42	6,24	7,39	5,54	6,32	6,57	8,54	6,39	7,71	7,31	5,53	
36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	5,72	6,02	5,06	5,31	6,08	5,80	5,88	6,12	5,31	4,96	5,30	4,95	5,42	6,88	5,94	5,65	5,83	
37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia	3,78	3,52	3,66	3,43	4,59	4,14	2,93	4,63	3,33	3,22	2,73	4,71	2,92	2,45	3,75	2,68	2,65	
38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	5,32	5,55	5,40	5,57	5,29	6,04	4,89	5,70	5,62	4,64	4,78	5,46	5,62	6,20	5,52	4,91	5,07	
39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	4,59	5,04	4,66	5,21	5,26	4,89	4,51	4,43	5,93	3,74	3,89	4,26	4,16	4,78	5,21	5,09	3,33	
40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados	El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados	5,47	5,55	5,80	5,93	5,35	5,51	5,80	5,90	5,00	4,76	5,55	5,28	4,99	6,29	5,77	6,94	5,60	
41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración	El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración	4,41	4,34	5,21	4,58	4,82	4,61	4,46	4,56	4,06	4,13	3,42	4,16	3,54	4,47	3,95	4,26	3,33	
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,73	4,72	4,87	4,84	5,12	5,02	4,59	5,10	4,96	4,11	4,22	4,86	5,13	4,62	4,95	4,46	4,12	

Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LA QUE TRABAJA																
				AGRICULTURA Y PESCA	CULTURA	ECONOMÍA Y HACIENDA	EDUCACIÓN	EMPLEO	GOBERNACIÓN	IGUALDAD Y B. SOCIAL	INN., /CIENCIA Y EMPRESA	JUSTICIA Y ADMON. PÚBLICA	MEDIO AMBIENTE	OO.PP. Y TRANSPORTES	PRESIDENCIA	SALUD	TURISMO, COM.Y DEPORTE	VIVIENDA Y ORD. TERRITORIO	OTROS CENTROS	
42	Se siente poco identificado con su organización	Se siente muy identificado con su organización	5,82	6,04	6,26	6,87	6,29	5,40	5,39	6,14	5,52	5,02	5,77	6,00	7,08	5,89	6,45	4,63	5,45	
43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo	5,91	5,73	6,26	6,71	6,24	5,88	5,29	6,38	5,62	5,00	6,45	6,39	7,29	6,76	6,11	4,72	4,85	
44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio	5,63	5,58	5,73	6,61	5,83	5,45	4,90	6,23	5,62	4,64	5,94	6,39	6,66	6,35	6,66	4,81	5,38	
45	La carga de trabajo de su puesto es baja	La carga de trabajo de su puesto es alta	6,45	6,09	6,66	7,03	6,16	6,56	5,49	6,66	5,83	6,66	6,66	6,20	6,87	6,57	6,66	7,31	6,44	
46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	5,78	5,77	6,26	7,34	5,71	5,56	5,83	5,98	5,89	5,35	5,52	6,20	6,04	6,03	7,39	5,46	5,00	
47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos	Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos	4,60	4,85	5,53	4,94	5,28	4,24	4,49	5,01	5,00	3,60	4,36	4,52	3,75	4,81	5,41	3,70	3,48	
48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	4,89	4,95	5,90	4,94	5,30	4,29	6,42	5,01	5,33	4,14	4,44	4,85	3,95	5,71	5,10	3,98	4,25	
49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad	El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad	5,03	4,46	4,93	5,36	5,53	4,94	4,90	5,43	5,31	4,71	5,00	4,75	3,75	5,21	4,37	3,89	4,69	
50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar	6,62	6,62	7,53	7,08	6,50	6,39	7,01	7,01	7,39	5,97	6,71	7,03	5,41	7,54	6,56	7,04	5,98	
51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados	6,64	5,62	6,86	7,29	6,68	6,74	5,93	6,96	6,56	6,79	5,68	6,71	6,45	6,91	7,60	7,13	6,13	
52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio	5,52	5,16	6,06	5,83	5,66	5,27	5,19	5,86	4,17	5,69	5,30	5,05	5,00	5,59	4,79	4,44	5,47	
53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar	4,71	4,25	5,40	5,36	5,30	4,94	4,07	4,95	5,44	3,69	4,78	4,85	6,25	5,03	5,31	4,07	4,92	
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,53	6,18	6,36	5,93	5,52	5,53	6,06	5,66	5,23	5,62	5,83	5,66	6,12	6,10	5,19	5,19	

Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LA QUE TRABAJA																
				AGRICULTURA Y PESCA	CULTURA	ECONOMÍA Y HACIENDA	EDUCACIÓN	EMPLEO	GOBERNACIÓN	IGUALDAD Y B. SOCIAL	INN., /CIENCIA Y EMPRESA	JUSTICIA Y ADMON. PÚBLICA	MEDIO AMBIENTE	OO.PP. Y TRANSPORTES	PRESIDENCIA	SALUD	TURISMO, COM.Y DEPORTE	VIVIENDA Y ORD. TERRITORIO	OTROS CENTROS	
54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	4,78	5,04	5,14	5,93	5,04	4,38	4,16	5,23	4,58	4,14	4,18	5,76	4,79	4,23	4,89	4,44	5,68	
55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	5,55	5,77	5,60	7,08	5,55	4,73	5,83	6,01	4,58	4,96	5,60	6,14	7,08	5,31	6,04	6,29	5,68	
56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen	5,88	6,08	6,46	6,56	5,81	5,75	5,73	6,27	5,41	5,47	5,55	5,76	7,50	6,10	5,93	6,20	5,75	
57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	5,86	5,81	6,33	6,97	5,54	5,60	5,49	6,36	6,77	5,69	5,64	7,04	6,87	5,83	5,62	4,53	5,45	
58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil	5,05	4,98	5,60	6,14	4,97	4,81	5,09	5,67	5,89	4,52	4,47	5,76	6,45	4,87	4,58	5,09	4,92	
59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros	Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros	4,56	4,23	5,46	5,20	4,97	4,16	4,11	5,01	4,22	4,10	4,27	4,85	6,25	4,47	3,95	4,44	3,33	
60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	6,62	6,29	5,80	7,18	6,31	6,34	6,71	7,01	6,56	6,42	7,05	7,09	8,75	7,42	6,77	6,94	6,44	
61	El trato entre directivos y empleados empeora	El trato entre directivos y empleados mejora	5,98	6,31	6,53	6,61	6,05	5,56	6,57	5,94	5,31	5,64	5,89	6,62	6,66	5,66	6,25	6,85	5,53	
62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados	4,75	4,60	5,40	5,20	5,21	4,57	4,70	5,16	4,06	4,14	4,66	5,83	3,95	4,12	4,58	4,81	3,94	
63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros	5,68	5,85	5,93	6,14	5,66	4,65	5,63	6,02	5,41	5,58	5,81	6,01	5,62	5,77	5,93	5,74	5,15	
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,52	5,55	5,85	6,32	5,57	5,08	5,44	5,89	5,21	5,13	5,41	6,12	6,39	5,43	5,55	5,58	5,22	

Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LA QUE TRABAJA															
				AGRICULTURA Y PESCA	CULTURA	ECONOMÍA Y HACIENDA	EDUCACIÓN	EMPLEO	GOBERNACIÓN	IGUALDAD Y B. SOCIAL	INN., /CIENCIA Y EMPRESA	JUSTICIA Y ADMON. PÚBLICA	MEDIO AMBIENTE	OO. PP. Y TRANSPORTES	PRESIDENCIA	SALUD	TURISMO, COM. Y DEPORTE	VIVIENDA Y ORD. TERRITORIO	OTROS CENTROS
64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	6,04	6,85	7,13	7,18	5,62	5,73	6,17	6,64	5,62	5,20	6,15	6,23	6,66	6,73	6,35	5,64	6,97
65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida	4,48	4,38	5,60	4,06	4,83	4,38	3,67	5,31	4,79	3,62	4,57	4,95	4,16	4,69	4,47	3,24	4,54
66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	4,84	5,08	5,73	5,31	5,08	5,16	4,64	5,32	4,37	4,02	4,01	5,23	4,58	4,78	5,62	5,18	4,39
67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta	4,85	5,31	5,33	5,52	4,76	5,05	5,39	5,32	4,89	4,12	4,87	5,33	4,37	4,53	4,58	5,00	4,92
68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	6,21	6,50	6,53	7,29	5,82	6,34	6,42	6,70	6,98	5,05	6,36	6,57	7,91	7,70	6,98	7,78	6,44
69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	5,51	5,63	6,53	6,77	5,41	5,48	5,78	5,85	5,21	4,74	5,64	5,85	6,45	5,92	6,04	5,37	5,30
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,32	5,63	6,14	6,02	5,25	5,36	5,35	5,86	5,31	4,46	5,27	5,69	5,69	5,73	5,67	5,37	5,43

Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LA QUE TRABAJA																
				AGRICULTURA Y PESCA	CULTURA	ECONOMÍA Y HACIENDA	EDUCACIÓN	EMPLEO	GOBERNACIÓN	IGUALDAD Y B. SOCIAL	INN., /CIENCIA Y EMPRESA	JUSTICIA Y ADMON. PÚBLICA	MEDIO AMBIENTE	OO.PP. Y TRANSPORTES	PRESIDENCIA	SALUD	TURISMO, COM.Y DEPORTE	VIVIENDA Y ORD. TERRITORIO	OTROS CENTROS	
70	Insatisfactoria	Satisfactoria	5,56	5,98	6,40	6,61	5,78	5,32	5,44	6,33	5,62	4,34	5,59	5,97	6,04	5,77	6,35	4,72	5,15	
71	Confiada	Desconfiada	4,91	4,98	4,86	4,32	4,71	4,59	5,60	4,42	4,48	5,60	5,08	4,95	4,58	4,16	5,00	5,65	5,15	
72	Mala	Buena	5,76	6,19	6,40	6,56	5,97	5,58	5,58	6,29	5,41	4,76	5,81	6,02	6,66	6,07	5,83	5,64	5,38	
73	Antipática	Simpática	5,49	5,90	6,13	5,62	5,72	5,14	5,19	6,08	5,83	4,76	5,98	5,46	4,79	5,18	5,62	4,72	5,68	
74	Joven	Vieja	4,63	4,34	4,00	4,32	4,55	4,53	4,89	4,39	3,75	5,15	4,74	4,49	5,00	4,40	4,48	5,18	4,77	
75	Próxima	Lejana	4,87	4,73	3,86	4,37	4,76	4,78	5,19	4,30	4,89	5,66	4,82	4,40	5,20	5,03	4,79	5,09	4,60	
76	Débil	Fuerte	5,86	6,03	5,80	6,61	5,64	5,88	6,81	6,31	5,73	5,20	6,71	5,88	5,41	6,07	5,93	5,74	6,51	
77	Verdadera	Falsa	4,60	4,46	4,53	4,06	4,62	4,70	4,78	3,89	4,79	5,04	4,74	4,49	5,20	4,58	3,75	5,92	4,92	
78	Dependiente	Independiente	4,72	4,65	4,80	5,10	4,94	4,41	5,15	5,09	4,68	4,30	4,87	5,09	4,16	4,16	5,66	4,35	4,39	
79	Sucia	Limpia	6,01	5,88	6,66	7,24	6,14	6,03	6,14	5,99	5,21	5,44	6,24	6,34	6,25	5,99	6,45	7,04	6,06	
80	Útil	Inútil	3,99	3,62	2,73	2,96	3,88	4,14	4,75	3,61	3,64	4,71	4,23	3,76	2,71	3,61	3,85	4,53	4,69	
81	Ordenada	Desordenada	4,96	4,77	4,60	4,01	4,74	4,51	5,65	4,77	4,37	5,59	5,30	5,00	5,20	4,71	4,58	5,74	5,07	
82	Pequeña	Grande	6,45	6,58	6,26	7,50	5,85	6,80	7,32	6,68	6,77	5,97	6,75	6,57	7,92	7,39	7,11	7,59	6,21	
83	Compleja	Simple	3,73	3,10	3,86	3,07	4,20	3,28	4,51	4,35	3,43	3,51	3,33	4,04	2,50	2,89	3,54	2,31	4,54	
84	Opaca	Transparente	4,78	4,96	5,20	5,93	4,75	4,62	5,58	5,19	4,48	4,06	4,83	5,47	4,16	4,81	5,31	4,72	4,16	

Sexo / Edad

Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SEXO		EDAD			
				HOMBRE	MUJER	35 O MENOS	36-40 AÑOS	41-45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia	En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia	5,03	5,07	5,01	5,09	5,16	4,91	5,02
2	Presta una escasa variedad de servicios	Presta una gran variedad de servicios	6,66	6,75	6,60	6,63	6,83	6,61	6,66
3	Presta servicios de escasa calidad	Presta servicios de gran calidad	5,50	5,59	5,44	5,44	5,46	5,38	5,59
4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía	5,83	5,81	5,84	5,75	5,93	5,73	5,90
5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	6,42	6,46	6,40	6,27	6,51	6,32	6,55
6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines	Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines	5,22	5,47	5,04	5,07	5,29	5,03	5,37
7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces	5,52	5,56	5,50	5,33	5,56	5,42	5,71
8	Incumple sus propias normas	Cumple sus propias normas	5,44	5,44	5,43	5,44	5,36	5,32	5,53
9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano	6,52	6,62	6,46	6,53	6,65	6,49	6,48
10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	5,01	5,00	5,01	4,80	5,19	4,70	5,20
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,78	5,67	5,64	5,79	5,59	5,80

Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SEXO		EDAD			
				HOMBRE	MUJER	35 O MENOS	36-40 AÑOS	41-45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	4,73	4,61	4,81	5,02	4,94	4,33	4,76
12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia	6,11	6,38	5,91	6,02	6,10	5,95	6,29
13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor	5,58	5,76	5,46	5,66	5,40	5,37	5,74
14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados	5,43	5,60	5,31	5,54	5,24	5,21	5,60
15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos	La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos	5,13	5,11	5,14	5,04	5,14	5,23	5,04
16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	5,43	5,52	5,37	5,68	5,41	5,24	5,41
17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores	4,71	4,63	4,77	5,03	4,84	4,30	4,72
18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	5,69	5,64	5,73	5,47	5,79	5,74	5,72
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,44	5,52	5,39	5,46	5,42	5,30	5,52

Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SEXO		EDAD			
				HOMBRE	MUJER	35 O MENOS	36-40 AÑOS	41-45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada	4,19	4,16	4,21	4,44	4,43	3,79	4,14
20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	4,81	4,88	4,77	4,96	4,89	4,60	4,83
21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	4,79	4,85	4,74	4,90	4,86	4,59	4,79
22	Predomina la descoordinación entre Consejerías	Predomina la coordinación entre Consejerías	4,61	4,46	4,71	4,66	4,68	4,44	4,61
23	No se trabaja en equipo	Se trabaja en equipo	5,12	5,06	5,17	5,31	5,24	4,81	5,15
24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	6,25	6,40	6,14	5,95	6,20	6,48	6,28
25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	5,27	5,22	5,30	5,08	5,41	5,30	5,29
26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo	4,94	4,86	5,00	4,96	4,98	4,97	4,87
27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	4,74	4,66	4,80	4,75	4,80	4,52	4,85
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,81	4,77	4,84	4,88	4,91	4,63	4,82

Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SEXO		EDAD			
				HOMBRE	MUJER	35 O MENOS	36-40 AÑOS	41-45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	5,73	5,39	5,98	5,29	5,78	5,86	5,85
29	Los salarios son peores que los de la empresa privada	Los salarios son mejores que los de la empresa privada	4,04	3,65	4,32	4,26	4,07	3,77	4,01
30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado	Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	5,46	5,67	5,31	5,63	5,49	5,47	5,30
31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados	4,29	3,94	4,53	4,32	4,24	3,91	4,51
32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	3,47	3,28	3,61	3,92	3,89	3,04	3,28
33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido	3,90	3,70	4,05	3,98	4,38	3,44	3,86
34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	4,89	4,61	5,09	5,46	5,15	4,59	4,63
35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	6,16	5,94	6,33	6,42	6,18	6,22	6,00
36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	5,72	5,45	5,91	5,37	5,33	5,83	6,02
37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia	3,78	3,65	3,87	4,22	3,92	3,46	3,65
38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	5,32	4,99	5,55	5,01	4,93	5,38	5,66
39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	4,59	4,48	4,67	4,44	4,65	4,62	4,65
40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados	El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados	5,47	5,32	5,57	5,34	5,38	5,58	5,51
41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración	El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración	4,41	4,36	4,44	4,64	4,60	4,47	4,11
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,73	4,54	4,87	4,85	4,79	4,60	4,71

Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SEXO		EDAD			
				HOMBRE	MUJER	35 O MENOS	36-40 AÑOS	41-45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
42	Se siente poco identificado con su organización	Se siente muy identificado con su organización	5,82	5,85	5,80	5,84	5,63	5,63	6,02
43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo	5,91	5,66	6,09	6,12	5,62	5,83	5,98
44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio	5,63	5,55	5,69	5,50	5,45	5,77	5,70
45	La carga de trabajo de su puesto es baja	La carga de trabajo de su puesto es alta	6,45	6,41	6,48	6,38	6,65	6,40	6,40
46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	5,78	5,67	5,86	6,03	5,81	5,55	5,80
47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos	Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos	4,60	4,55	4,64	4,90	4,84	4,13	4,61
48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	4,89	4,88	4,89	5,13	4,96	4,52	4,94
49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad	El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad	5,03	4,96	5,09	5,56	5,08	4,65	4,95
50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar	6,62	6,67	6,58	6,58	6,78	6,46	6,67
51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados	6,64	6,53	6,72	6,77	6,87	6,47	6,56
52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio	5,52	5,27	5,70	6,14	5,43	5,19	5,40
53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar	4,71	4,79	4,65	4,79	4,62	4,61	4,75
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,64	5,78	5,90	5,74	5,51	5,73

Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SEXO		EDAD			
				HOMBRE	MUJER	35 O MENOS	36-40 AÑOS	41-45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	4,78	4,68	4,85	4,92	4,78	4,61	4,82
55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	5,55	5,51	5,58	5,85	5,53	5,32	5,54
56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen	5,88	5,83	5,91	5,83	5,88	5,74	5,96
57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	5,86	5,66	6,00	6,20	5,67	5,67	5,85
58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil	5,05	4,81	5,22	5,09	4,98	5,10	5,03
59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros	Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros	4,56	4,24	4,79	5,04	4,50	4,41	4,41
60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	6,62	6,40	6,78	6,52	6,60	6,70	6,67
61	El trato entre directivos y empleados empeora	El trato entre directivos y empleados mejora	5,98	5,98	5,98	5,87	6,05	5,90	6,08
62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados	4,75	4,59	4,87	4,84	4,59	4,72	4,80
63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros	5,68	5,68	5,68	5,87	5,49	5,56	5,76
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,52	5,40	5,60	5,66	5,45	5,40	5,54

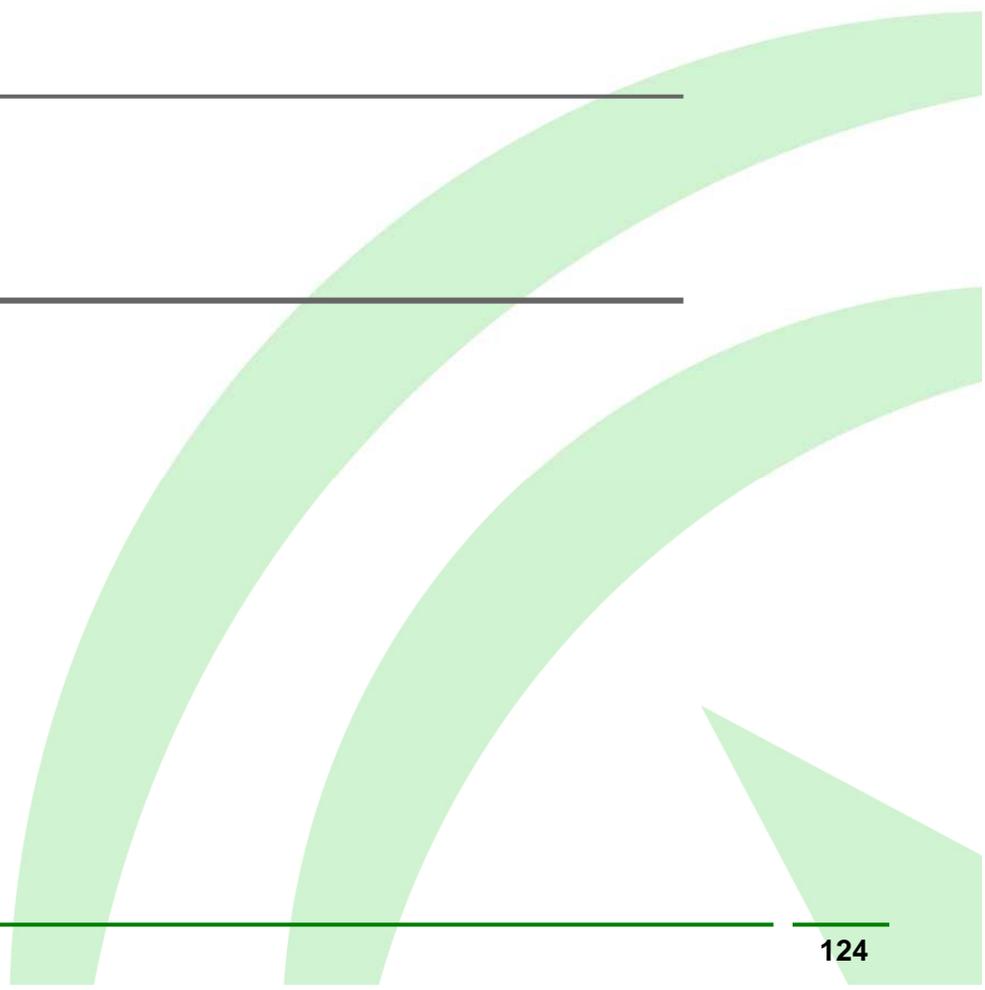
Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos

ÍTEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SEXO		EDAD			
				HOMBRE	MUJER	35 O MENOS	36-40 AÑOS	41-45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	6,04	6,16	5,96	6,05	5,61	6,20	6,17
65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida	4,48	4,40	4,54	4,38	4,55	4,16	4,70
66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	4,84	4,90	4,81	4,81	4,86	4,62	4,98
67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta	4,85	4,74	4,92	5,07	4,77	4,86	4,73
68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	6,21	6,21	6,21	6,30	5,80	6,30	6,30
69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	5,51	5,44	5,56	5,49	5,17	5,47	5,67
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,32	5,31	5,33	5,35	5,13	5,27	5,43

Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	SEXO		EDAD			
				HOMBRE	MUJER	35 O MENOS	36-40 AÑOS	41-45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
70	Insatisfactoria	Satisfactoria	5,56	5,51	5,60	5,65	5,64	5,43	5,54
71	Confiada	Desconfiada	4,91	4,93	4,89	5,06	4,82	4,73	4,93
72	Mala	Buena	5,76	5,70	5,80	5,69	5,72	5,75	5,80
73	Antipática	Simpática	5,49	5,34	5,59	5,49	5,37	5,53	5,52
74	Joven	Vieja	4,63	4,53	4,70	5,25	4,63	4,35	4,43
75	Próxima	Lejana	4,87	4,79	4,93	5,13	4,85	4,58	4,87
76	Débil	Fuerte	5,86	5,91	5,83	6,05	5,68	5,89	5,81
77	Verdadera	Falsa	4,60	4,45	4,71	5,19	4,71	4,49	4,27
78	Dependiente	Independiente	4,72	4,53	4,86	4,92	4,82	4,69	4,56
79	Sucia	Limpia	6,01	5,97	6,03	6,18	6,13	5,87	5,92
80	Útil	Inútil	3,99	3,94	4,02	4,16	4,24	3,96	3,73
81	Ordenada	Desordenada	4,96	4,90	5,00	5,32	4,98	5,04	4,67
82	Pequeña	Grande	6,45	6,47	6,44	6,38	6,45	6,39	6,51
83	Compleja	Simple	3,73	3,46	3,92	3,79	3,79	3,73	3,59
84	Opaca	Transparente	4,78	4,67	4,85	4,69	4,56	4,70	4,93

Provincia



Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	PROVINCIA							
				ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia	En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia	5,03	5,89	5,60	5,36	4,63	4,97	5,21	5,38	4,44
2	Presta una escasa variedad de servicios	Presta una gran variedad de servicios	6,66	7,03	6,74	6,70	6,47	6,33	6,94	6,40	6,73
3	Presta servicios de escasa calidad	Presta servicios de gran calidad	5,50	6,28	5,72	5,38	5,17	5,32	5,69	5,57	5,33
4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía	5,83	5,98	6,09	5,34	5,61	5,75	5,71	6,41	5,68
5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	6,42	6,82	6,66	5,85	6,11	5,93	6,66	6,46	6,54
6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines	Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines	5,22	5,62	6,00	4,77	5,05	4,92	5,41	5,06	5,09
7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces	5,52	6,57	6,03	5,13	5,06	5,05	5,46	5,39	5,50
8	Incumple sus propias normas	Cumple sus propias normas	5,44	5,97	5,76	4,77	4,81	5,64	6,14	5,38	5,44
9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano	6,52	7,24	6,92	6,00	6,03	6,05	6,83	6,39	6,61
10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	5,01	5,98	5,39	4,37	4,77	4,79	5,19	5,10	4,81
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	6,34	6,09	5,37	5,37	5,48	5,92	5,75	5,62

Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	PROVINCIA							
				ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	4,73	5,04	5,78	4,22	4,33	4,61	4,59	4,86	4,50
12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia	6,11	6,59	6,36	6,15	6,07	5,46	5,98	5,81	6,16
13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor	5,58	6,31	5,67	5,47	5,46	5,61	5,41	5,72	5,39
14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados	5,43	5,95	6,36	5,09	4,94	5,41	4,97	5,82	5,12
15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos	La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos	5,13	5,71	5,45	5,15	4,72	4,56	4,97	5,51	4,97
16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	5,43	5,69	5,49	5,57	5,00	5,15	4,91	5,85	5,45
17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores	4,71	5,05	5,27	4,32	4,55	5,10	5,00	5,08	4,24
18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	5,69	5,40	5,84	5,02	5,81	5,20	5,73	5,86	5,87
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,44	5,84	5,83	5,20	5,26	5,22	5,34	5,63	5,29

Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	PROVINCIA							
				ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada	4,19	4,43	5,20	4,39	3,97	3,54	4,31	4,48	3,70
20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	4,81	5,54	5,18	4,75	4,59	4,61	4,88	4,74	4,62
21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	4,79	5,88	5,16	4,50	4,43	4,64	4,82	4,90	4,54
22	Predomina la descoordinación entre Consejerías	Predomina la coordinación entre Consejerías	4,61	5,23	5,00	4,13	4,20	4,79	4,48	4,67	4,54
23	No se trabaja en equipo	Se trabaja en equipo	5,12	5,83	5,75	4,90	4,63	5,10	4,83	5,25	4,93
24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	6,25	6,72	6,25	6,15	6,47	5,66	6,31	6,26	6,16
25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	5,27	5,50	5,44	4,98	5,10	5,26	4,71	5,39	5,35
26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo	4,94	5,17	5,38	4,94	4,71	4,64	4,36	5,32	4,79
27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	4,74	4,92	5,33	4,18	4,59	4,24	4,85	4,89	4,68
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,81	5,31	5,31	4,60	4,53	4,60	4,66	4,96	4,64

Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	PROVINCIA							
				ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	5,73	5,11	6,23	5,51	6,10	5,40	5,79	5,13	5,94
29	Los salarios son peores que los de la empresa privada	Los salarios son mejores que los de la empresa privada	4,04	4,71	4,89	3,75	4,14	3,36	4,15	3,57	3,87
30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado	Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	5,46	5,29	6,01	6,06	5,89	5,23	5,46	5,52	4,95
31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados	4,29	4,98	5,20	4,33	4,01	3,69	3,99	4,33	3,97
32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	3,47	3,60	4,56	3,41	3,38	2,65	3,36	3,86	3,05
33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido	3,90	3,99	4,33	3,92	3,72	4,05	3,85	3,99	3,71
34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	4,89	5,09	5,84	4,49	4,26	4,33	4,34	4,81	5,09
35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	6,16	6,26	7,18	5,21	5,56	5,54	6,33	6,05	6,40
36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	5,72	6,31	6,77	5,55	5,19	5,23	5,33	5,87	5,50
37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia	3,78	4,01	4,76	3,46	3,23	3,70	3,49	4,46	3,38
38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	5,32	5,85	5,78	4,96	4,72	4,71	4,94	5,73	5,34
39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	4,59	5,46	5,14	4,28	4,33	4,15	4,15	5,15	4,24
40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados	El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados	5,47	6,43	5,97	5,62	4,67	4,89	4,75	5,48	5,53
41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración	El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración	4,41	4,98	5,04	4,41	4,17	3,22	4,29	4,78	4,17
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,73	5,15	5,50	4,57	4,41	4,21	4,49	4,89	4,55

Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	PROVINCIA							
				ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
42	Se siente poco identificado con su organización	Se siente muy identificado con su organización	5,82	6,41	6,27	6,00	5,33	5,52	6,50	5,49	5,69
43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo	5,91	6,39	6,22	5,79	5,68	5,97	6,06	5,72	5,80
44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio	5,63	5,99	5,66	5,56	5,18	5,97	5,95	5,55	5,63
45	La carga de trabajo de su puesto es baja	La carga de trabajo de su puesto es alta	6,45	6,51	6,44	6,11	6,32	5,79	6,86	6,74	6,51
46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	5,78	5,71	6,14	5,45	5,67	5,30	6,28	5,81	5,78
47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos	Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos	4,60	5,36	4,98	4,45	4,20	4,24	4,94	4,65	4,41
48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	4,89	5,75	4,97	4,85	4,60	4,68	4,53	4,53	5,02
49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad	El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad	5,03	5,44	5,56	4,75	4,69	4,71	5,57	5,08	4,86
50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar	6,62	6,80	6,99	6,55	6,37	6,43	6,72	6,09	6,79
51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados	6,64	6,62	6,99	6,17	6,78	6,53	6,25	6,62	6,69
52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio	5,52	5,73	5,88	4,90	5,65	5,16	4,83	6,11	5,38
53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar	4,71	5,11	4,89	4,58	5,34	4,19	5,00	4,77	4,30
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	6,06	6,01	5,51	5,50	5,48	5,86	5,67	5,69

Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	PROVINCIA							
				ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	4,78	5,07	5,26	4,41	4,59	4,53	4,94	4,63	4,78
55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	5,55	6,47	5,98	5,26	5,23	5,18	5,80	5,14	5,55
56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen	5,88	6,74	6,03	5,77	5,83	4,97	6,27	5,52	5,90
57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	5,86	6,33	6,21	5,51	5,99	5,83	5,71	5,51	5,82
58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil	5,05	5,04	5,78	4,77	4,78	4,61	5,35	4,84	5,06
59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros	Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros	4,56	4,71	5,30	4,13	3,96	4,22	4,33	5,02	4,47
60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	6,62	6,86	6,80	6,34	6,45	6,35	6,58	6,59	6,71
61	El trato entre directivos y empleados empeora	El trato entre directivos y empleados mejora	5,98	6,57	6,30	5,72	5,84	5,84	5,79	6,14	5,81
62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados	4,75	5,48	5,17	4,11	4,40	4,79	4,34	5,38	4,49
63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros	5,68	6,22	6,09	5,41	5,23	5,05	6,09	5,78	5,63
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,52	6,05	5,90	5,18	5,28	5,20	5,54	5,52	5,46

Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	PROVINCIA							
				ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	6,04	6,47	6,96	6,27	5,84	5,66	6,61	5,42	5,81
65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida	4,48	5,40	5,67	4,22	4,17	3,85	4,81	4,55	3,96
66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	4,84	5,50	5,39	4,69	4,46	5,27	5,11	4,89	4,47
67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta	4,85	5,79	5,73	4,68	4,26	4,20	4,68	4,98	4,61
68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	6,21	6,68	6,83	6,10	5,67	5,41	6,03	6,05	6,36
69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	5,51	6,29	6,31	4,86	5,21	5,45	5,38	5,72	5,20
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,32	6,02	6,15	5,14	4,94	4,97	5,44	5,27	5,07

Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	PROVINCIA							
				ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
70	Insatisfactoria	Satisfactoria	5,56	5,83	6,51	5,39	5,01	5,41	6,28	5,69	5,18
71	Confiada	Desconfiada	4,91	5,15	4,40	4,66	5,50	4,76	4,29	4,77	5,10
72	Mala	Buena	5,76	6,41	6,32	5,32	5,31	5,91	6,19	5,84	5,49
73	Antipática	Simpática	5,49	5,69	6,27	4,98	5,34	5,43	6,03	5,78	5,08
74	Joven	Vieja	4,63	4,34	4,51	4,35	4,96	4,73	4,36	4,69	4,70
75	Próxima	Lejana	4,87	4,12	4,19	4,66	5,15	4,92	4,19	5,25	5,27
76	Débil	Fuerte	5,86	6,15	6,35	5,30	5,44	5,56	5,76	6,22	5,84
77	Verdadera	Falsa	4,60	4,16	4,41	4,28	4,89	4,60	3,90	4,87	4,80
78	Dependiente	Independiente	4,72	4,78	5,43	4,07	4,42	4,81	4,07	5,06	4,68
79	Sucia	Limpia	6,01	6,45	6,45	5,74	5,59	6,33	6,34	6,01	5,80
80	Útil	Inútil	3,99	3,37	3,47	4,09	4,26	4,51	3,77	3,78	4,27
81	Ordenada	Desordenada	4,96	4,34	4,78	5,45	5,51	4,43	4,42	4,87	5,10
82	Pequeña	Grande	6,45	6,29	6,59	6,27	6,18	5,57	6,61	6,68	6,67
83	Compleja	Simple	3,73	3,64	4,22	3,63	3,96	4,12	3,52	3,62	3,48
84	Opaca	Transparente	4,78	4,92	4,87	4,24	4,90	4,81	5,63	4,69	4,66

Áreas Funcionales

Nota: Las tablas siguientes ofrecen los datos de aquellas áreas funcionales que han registrado un mínimo de 10 respuestas. El resto de áreas se agrupan en la categoría “otras”.

Dimensión temática 1: Servicios de la Administración y Medios disponibles

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECE												
				ADMON. AGRARIA	ADMON. PUBLICA	ASUNTOS SOCIALES	COOPERAT. EMPLEO/FORMAC.	LEGISLACION/REG. JURIDICO	OBRAS PUBL. Y CONSTRUCC.	ORDENACION EDUCATIVA	PRESUP. Y GESTION ECON.	RECURSOS HUMANOS	REGIMEN LABORAL	SALUD Y ORDENAC. SANIT.	TECNOLOGIAS DE LA INF.	OTRAS
1	En la Administración de la Junta de Andalucía no predomina el buen funcionamiento y la eficacia	En la Administración de la Junta de Andalucía predomina el buen funcionamiento y la eficacia	5,03	5,36	5,10	5,18	3,33	4,89	4,42	5,51	4,48	4,42	6,92	4,50	4,83	4,72
2	Presta una escasa variedad de servicios	Presta una gran variedad de servicios	6,66	6,53	6,77	7,23	5,50	7,11	6,81	6,14	6,79	6,59	6,54	7,72	8,00	6,18
3	Presta servicios de escasa calidad	Presta servicios de gran calidad	5,50	5,88	5,55	5,80	4,66	5,44	5,14	5,50	5,83	5,36	5,14	6,83	6,00	5,16
4	Frena el desarrollo socioeconómico de Andalucía	Impulsa el desarrollo socioeconómico de Andalucía	5,83	6,30	5,71	6,80	5,17	6,22	5,87	5,27	5,89	5,87	6,02	6,17	5,00	5,84
5	La Junta de Andalucía ha retrasado el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	La Junta de Andalucía ha permitido el avance de las prestaciones sociales y de los servicios públicos de los andaluces	6,42	6,53	6,54	7,02	6,16	6,77	5,75	5,47	6,41	6,45	6,02	7,33	6,33	6,21
6	Cuenta con medios materiales insuficientes para alcanzar sus fines	Cuenta con medios materiales suficientes para alcanzar sus fines	5,22	5,85	5,06	5,97	4,50	4,55	5,65	5,45	5,89	4,78	4,87	6,66	6,00	5,02
7	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa anticuados e ineficaces	Tiene sistemas informáticos de gestión administrativa avanzados y eficaces	5,52	6,30	5,39	5,96	4,83	5,66	5,72	5,49	7,30	5,50	4,48	6,97	5,00	5,45
8	Incumple sus propias normas	Cumple sus propias normas	5,44	5,81	5,53	5,64	5,50	5,00	5,29	5,15	5,12	5,21	5,12	4,83	5,17	5,28
9	Ha disminuido el número de prestaciones y servicios al ciudadano	Ha aumentado el número de prestaciones y servicios al ciudadano	6,52	6,30	6,52	7,13	5,66	7,44	6,23	5,74	6,79	6,88	6,02	7,83	7,33	6,46
10	Se adapta con lentitud e ineficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	Se adapta con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades de los ciudadanos	5,01	5,22	4,98	5,50	5,33	5,00	4,20	5,09	4,74	5,43	5,00	5,16	5,00	4,79
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	6,01	5,72	6,22	5,06	5,81	5,51	5,48	5,92	5,65	5,61	6,40	5,87	5,51

Dimensión temática 2: Procedimientos Administrativos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECE												
				ADMON. AGRARIA	ADMON. PUBLICA	ASUNTOS SOCIALES	COOPERAT. EMPLEO/FORMAC.	LEGISLACION/REG. JURIDICO	OBRAS PUBL. Y CONSTRUCC.	ORDENACION EDUCATIVA	PRESUP. Y GESTION ECON.	RECURSOS HUMANOS	REGIMEN LABORAL	SALUD Y ORDENAC. SANIT.	TECNOLOGIAS DE LA INF.	OTRAS
11	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que no contribuye a la mejora de los servicios	La gestión por agencias (fundaciones, empresas públicas oo.aa...) es una estrategia que contribuye a la mejora de los servicios	4,73	4,86	4,56	5,67	3,33	4,55	2,90	5,29	3,59	4,92	6,66	6,50	1,83	4,75
12	Los procedimientos formalizados disminuyen la eficiencia	Los procedimientos formalizados aumentan la eficiencia	6,11	6,48	6,12	6,38	5,50	8,11	6,08	5,50	6,53	5,50	6,15	8,16	7,50	5,81
13	La normativa interna y los procedimientos administrativos entorpecen la labor de los empleados	La normativa interna y los procedimientos administrativos amparan al empleado y facilitan su labor	5,58	5,94	5,56	5,71	5,50	5,77	5,58	5,18	6,11	5,43	5,89	6,00	5,83	5,60
14	Los procedimientos administrativos precisan demasiado papeleo y ejecución manual	Los procedimientos administrativos están ya mayoritariamente racionalizados e informatizados	5,43	6,12	5,24	6,21	6,00	6,11	4,92	5,56	6,02	5,65	5,76	6,66	4,50	5,24
15	La mayoría de los empleados desconoce cómo usar los nuevos sistemas informáticos	La mayoría de los empleados domina los nuevos sistemas informáticos	5,13	5,09	4,98	4,81	5,50	4,77	4,27	5,58	5,38	5,50	6,41	6,51	4,50	5,43
16	Es innecesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	Es necesario introducir formas de gestión propias de la empresa privada, respetando el principio de legalidad	5,43	5,27	5,21	5,52	3,67	6,22	5,87	5,13	6,52	6,52	6,66	6,33	4,00	5,93
17	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen no son escuchadas ni admitidas por los superiores	Las sugerencias de mejora de los procedimientos que se hacen son escuchadas y admitidas por los superiores	4,71	5,85	4,49	4,70	3,50	4,44	4,85	4,88	5,12	4,13	5,25	4,69	5,33	5,08
18	El personal suele resistirse a adoptar nuevos procedimientos administrativos	El personal suele ser receptivo para adoptar nuevos procedimientos administrativos	5,69	5,63	5,65	6,21	4,50	6,44	5,36	5,29	6,28	5,50	5,25	7,00	5,33	5,70
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,44	5,85	5,34	5,67	5,08	5,94	5,18	5,33	5,91	5,29	5,79	6,50	5,50	5,48

Dimensión temática 3: Coordinación y Autonomía entre Diversas Instancias

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECE												
				ADMON. AGRARIA	ADMON. PUBLICA	ASUNTOS SOCIALES	COOPERAT. EMPLEO/FORMAC.	LEGISLACION/REG. JURIDICO	OBRA PUBL. Y CONSTRUCC.	ORDENACION EDUCATIVA	PRESUP. Y GESTION ECON.	RECURSOS HUMANOS	REGIMEN LABORAL	SALUD Y ORDENAC. SANIT.	TECNOLOGIAS DE LA INF.	OTRAS
19	Dentro de cada servicio la carga de trabajo no se reparte de forma equilibrada	Dentro de cada servicio la carga de trabajo se reparte de forma equilibrada	4,19	4,73	4,13	4,77	2,83	3,22	3,33	4,64	3,71	3,11	5,25	4,39	4,83	4,07
20	Predomina la descoordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	Predomina la coordinación entre los distintos responsables de servicio o sección dentro de cada Dirección General/Delegación	4,81	4,81	4,80	4,83	3,50	4,55	4,63	5,06	5,51	4,49	5,77	5,50	4,66	4,72
21	Predomina la descoordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	Predomina la coordinación entre las Direcciones Generales dentro de cada Consejería y entre las Direcciones Generales y las Delegaciones	4,79	4,53	4,83	4,82	5,00	4,77	4,78	4,79	4,86	4,49	5,51	4,83	4,83	4,68
22	Predomina la descoordinación entre Consejerías	Predomina la coordinación entre Consejerías	4,61	4,19	4,61	4,98	4,83	4,22	4,13	4,68	4,87	4,34	6,28	5,33	3,66	4,44
23	No se trabaja en equipo	Se trabaja en equipo	5,12	5,27	5,18	5,41	5,50	4,52	4,49	5,07	5,38	5,14	5,89	4,54	4,83	4,89
24	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios periféricos	La distribución de los medios económicos y personales tiende a favorecer a los servicios centrales	6,25	6,12	6,22	6,51	6,66	5,78	5,91	5,52	7,95	6,30	5,51	5,91	8,16	6,43
25	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos ralentiza las tareas	Dentro de las Consejerías/Delegaciones la dependencia de las Secretarías Generales Técnicas/Secretarías Generales para algunos asuntos agiliza las tareas	5,27	5,04	5,30	5,71	5,16	5,77	4,78	4,93	6,53	5,36	5,51	4,85	4,67	5,13
26	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado alto	Dentro de las Direcciones Generales/Delegaciones la toma de decisiones para el desempeño de tareas está en un nivel jerárquico demasiado bajo	4,94	4,63	4,81	5,37	4,50	5,22	4,56	5,15	4,48	5,58	4,87	5,15	5,50	5,04
27	En el diseño de las políticas públicas no se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	En el diseño de las políticas públicas se tienen en cuenta de forma suficiente la aportación de las Delegaciones Provinciales	4,74	5,09	4,62	5,39	5,50	4,44	4,13	4,91	4,02	3,69	5,13	4,54	3,83	4,90
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,81	4,79	4,79	5,16	4,60	4,59	4,35	4,90	4,92	4,53	5,53	4,89	4,60	4,73

Dimensión temática 4: Políticas de Recursos Humanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECE												
				ADMON. AGRARIA	ADMON. PUBLICA	ASUNTOS SOCIALES	COOPERAT. EMPLEO/FORMAC.	LEGISLACION/REG. JURIDICO	OBRAS PUBL. Y CONSTRUCC.	ORDENACION EDUCATIVA	PRESUP. Y GESTION ECON.	RECURSOS HUMANOS	REGIMEN LABORAL	SALUD Y ORDENAC. SANIT.	TECNOLOGIAS DE LA INF.	OTRAS
28	Faltan técnicos especializados y sobran auxiliares y administrativo	Faltan auxiliares y administrativos y sobran técnicos especializados	5,73	4,28	5,88	6,59	3,33	4,78	5,14	5,20	6,54	5,72	5,89	6,36	5,67	5,61
29	Los salarios son peores que los de la empresa privada	Los salarios son mejores que los de la empresa privada	4,04	3,60	3,98	5,02	4,16	2,55	3,48	5,15	4,10	3,11	5,64	2,88	2,00	3,70
30	Los salarios son peores que los de la Administración del estado	Los salarios son mejores que los de la Administración del estado	5,46	4,68	5,58	5,40	5,83	4,66	6,45	5,15	6,28	5,00	5,51	3,33	6,66	5,45
31	Los actuales sistemas de promoción disminuyen la motivación los empleados	Los actuales sistemas de promoción aumentan la motivación los empleados	4,29	4,37	4,18	5,03	4,66	3,00	3,91	4,95	4,10	3,84	4,48	3,03	3,50	4,24
32	El complemento de productividad existente no favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	El complemento de productividad existente favorece la responsabilidad y la capacidad de trabajo	3,47	3,29	3,41	3,95	4,00	1,55	2,61	4,43	2,95	1,08	4,74	2,57	1,50	3,74
33	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es largo	El tiempo que se tarda en satisfacer las necesidades de recursos humanos es reducido	3,90	3,60	3,90	4,02	3,66	3,11	3,26	4,37	3,33	3,48	5,51	3,48	2,33	3,97
34	La fórmula legal de interinidad no es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	La fórmula legal de interinidad es una buena solución para atender las necesidades de recursos humanos en la Junta de Andalucía	4,89	4,28	5,01	5,57	4,17	5,89	4,56	3,96	4,10	4,78	5,38	4,24	3,15	4,86
35	Que haya personas interinas supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	Que haya personas interinas no supone un perjuicio para los/as funcionarios/as	6,16	6,03	6,06	6,80	6,83	5,78	6,59	5,63	6,79	7,10	5,51	5,60	5,33	6,29
36	A la persona interina que lleva muchos años en la administración no se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	A la persona interina que lleva muchos años en la administración se le deben dar facilidades para el acceso al empleo público estable	5,72	5,63	5,56	6,55	5,17	5,33	5,07	5,67	6,02	5,29	6,02	6,06	5,33	5,95
37	La selección del personal para puestos de libre designación no se basa en criterios de capacidad y eficacia	La selección del personal para puestos de libre designación se basa en criterios de capacidad y eficacia	3,78	3,47	3,61	5,13	5,33	2,78	3,25	4,34	3,46	2,46	4,61	2,17	0,83	3,88
38	El sistema de concurso/oposición no es el adecuado para la selección del personal	El sistema de concurso/oposición es el adecuado para la selección del personal	5,32	6,57	5,08	5,90	5,17	5,33	5,21	5,22	6,54	4,42	4,48	7,42	3,66	5,56
39	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía no recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	El personal de la Administración de la Junta de Andalucía recibe la formación adecuada para hacer su trabajo	4,59	5,31	4,41	4,55	5,16	4,55	3,98	5,45	4,48	3,98	5,51	5,00	3,16	4,76
40	El actual sistema de concurso de traslados no favorece los intereses de los empleados	El actual sistema de concurso de traslados favorece los intereses de los empleados	5,47	6,21	5,45	6,05	4,17	6,11	5,45	4,59	6,02	5,07	5,77	7,16	5,16	5,36
41	El actual sistema de concurso de traslados no favorece el funcionamiento de la Administración	El actual sistema de concurso de traslados favorece el funcionamiento de la Administración	4,41	4,10	4,57	4,66	3,50	3,55	3,56	4,43	4,10	2,39	4,61	4,54	3,83	4,38
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			4,73	4,70	4,68	5,28	4,75	4,17	4,41	4,87	4,79	4,00	5,21	4,42	3,57	4,78

Dimensión temática 5: Motivación de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECE												
				ADMON. AGRARIA	ADMON. PUBLICA	ASUNTOS SOCIALES	COOPERAT. EMPLEO/FORMAC.	LEGISLACION/REG. JURIDICO	OBRAS PUBL. Y CONSTRUCC.	ORDENACION EDUCATIVA	PRESUP. Y GESTION ECON.	RECURSOS HUMANOS	REGIMEN LABORAL	SALUD Y ORDENAC. SANIT.	TECNOLOGIAS DE LA INF.	OTRAS
42	Se siente poco identificado con su organización	Se siente muy identificado con su organización	5,82	6,15	5,75	6,29	3,50	5,33	4,85	6,12	5,77	5,00	6,53	6,06	6,50	5,90
43	Se siente desilusionado y desmotivado para realizar con eficacia su trabajo	Se siente ilusionado y motivado para realizar con eficacia su trabajo	5,91	5,46	5,94	6,38	5,16	4,55	5,00	6,10	6,15	5,72	6,02	6,36	7,00	5,78
44	El trabajo diario que realiza carece de alicientes y resulta insatisfactorio	El trabajo diario que realiza tiene muchos alicientes y resulta satisfactorio	5,63	5,74	5,58	5,90	6,00	5,11	5,79	6,03	6,02	5,65	5,38	5,60	5,83	5,45
45	La carga de trabajo de su puesto es baja	La carga de trabajo de su puesto es alta	6,45	6,62	6,52	6,53	6,50	6,66	5,58	6,03	6,92	5,72	5,89	7,27	7,50	6,45
46	El control y la disciplina de trabajo no son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	El control y la disciplina de trabajo son adecuadamente llevados por los responsables con personas a su cargo	5,78	6,15	5,81	5,93	5,17	6,11	5,94	5,51	5,77	5,65	5,25	6,06	6,83	5,63
47	Los responsables de servicio cuentan con recursos insuficientes para motivar al personal que depende de ellos	Los responsables de servicio cuentan con recursos suficientes para motivar al personal que depende de ellos	4,60	4,16	4,50	4,75	4,50	3,33	4,09	5,40	5,51	4,63	4,36	5,83	5,00	4,58
48	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con insuficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	Los Directores Generales o los Delegados cuentan con suficientes recursos para motivar al personal que depende de ellos	4,89	4,28	4,90	5,19	3,16	4,22	4,60	5,27	5,00	4,92	5,00	6,36	6,00	4,66
49	El control de horarios y de asistencia no es adecuado para estimular la productividad	El control de horarios y de asistencia es adecuado para estimular la productividad	5,03	4,53	5,06	5,67	5,00	4,33	4,47	5,20	6,02	3,62	5,64	5,91	4,00	4,84
50	El horario no me permite compaginar la vida laboral y familiar	El horario me permite compaginar la vida laboral y familiar	6,62	6,39	6,63	7,25	5,83	6,22	6,81	6,82	7,69	6,37	6,28	7,16	6,83	6,22
51	La seguridad de contar con un trabajo estable disminuye la motivación de los empleados	La seguridad de contar con un trabajo estable aumenta la motivación de los empleados	6,64	5,51	6,70	7,09	6,17	6,44	6,74	6,64	6,79	6,45	5,25	6,36	5,67	6,66
52	La mayor parte del personal no procura reducir los costes de su servicio	La mayor parte del personal procura reducir los costes de su servicio	5,52	5,04	5,50	6,27	5,50	4,89	5,30	5,52	4,36	4,63	5,64	5,50	4,83	5,59
53	Considera que el dinero es la forma mas importante de motivar	Considera que el dinero no es la forma mas importante de motivar	4,71	4,77	4,46	5,40	5,17	4,88	5,68	5,22	4,10	4,34	5,00	6,50	5,00	4,62
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,72	5,46	5,72	6,11	5,14	5,20	5,38	5,88	6,00	5,31	5,57	6,22	6,00	5,61

Dimensión temática 6: Capacidades y Rendimientos de los Empleados

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECE												
				ADMN. AGRARIA	ADMN. PUBLICA	ASUNTOS SOCIALES	COOPERAT. EMPLEO/FORMAC.	LEGISLACION/REG. JURIDICO	OBRAS PUBL. Y CONSTRUCC.	ORDENACION EDUCATIVA	PRESUP. Y GESTION ECON.	RECURSOS HUMANOS	REGIMEN LABORAL	SALUD Y ORDENAC. SANIT.	TECNOLOGIAS DE LA INF.	OTRAS
54	Los altos cargos no están preparados para la responsabilidad que asumen	Los altos cargos están preparados para la responsabilidad que asumen	4,78	5,65	4,82	5,53	3,67	4,11	4,92	4,77	3,71	3,91	5,00	3,79	2,83	4,56
55	Las personas de los puestos intermedios (servicios) no están preparadas para la responsabilidad que asumen	Las personas de los puestos intermedios (servicios) están preparadas para la responsabilidad que asumen	5,55	6,11	5,57	6,34	3,66	4,55	5,91	5,40	5,51	5,50	5,13	4,24	4,66	5,40
56	El personal en general no esta preparado para la responsabilidad que asumen	El personal en general esta preparado para la responsabilidad que asumen	5,88	6,25	5,97	6,33	3,83	5,55	5,60	5,49	6,66	5,58	4,74	5,16	5,66	5,77
57	Los responsables no consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	Los responsables consiguen con facilidad que sus subordinados/as acepten su mando	5,86	5,88	6,04	6,38	4,00	5,11	6,36	5,06	6,39	5,65	5,13	3,94	6,16	5,64
58	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es difícil	Evaluar los rendimientos individuales en función de objetivos del departamento o servicio es fácil	5,05	5,46	5,09	5,75	4,50	4,55	5,45	4,82	3,19	3,69	5,00	4,69	3,16	5,04
59	Los rendimientos individuales no se evalúan en función de objetivos claros	Los rendimientos individuales se evalúan en función de objetivos claros	4,56	3,89	4,57	5,43	3,66	4,00	4,77	4,77	3,33	1,81	3,71	3,78	3,50	4,82
60	No conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	Conoce bien los objetivos de la unidad en la que trabaja	6,62	6,66	6,60	7,31	4,83	7,55	6,89	6,26	6,41	7,24	5,51	7,00	6,33	6,47
61	El trato entre directivos y empleados empeora	El trato entre directivos y empleados mejora	5,98	6,94	5,88	5,91	4,66	5,66	6,74	5,90	6,92	6,52	4,61	5,83	6,50	6,08
62	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los superiores de los empleados	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los superiores de los empleados	4,75	5,09	4,60	5,43	4,50	3,89	6,08	4,95	5,89	3,69	4,23	4,16	3,16	4,83
63	La iniciativa y el esfuerzo individual no son reconocidos por los compañeros	La iniciativa y el esfuerzo individual son reconocidos por los compañeros	5,68	6,20	5,64	5,95	5,17	5,77	6,30	5,63	6,28	5,50	5,00	6,82	5,66	5,46
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,52	5,85	5,52	6,07	4,22	5,13	5,95	5,36	5,68	5,04	4,78	4,97	4,94	5,45

Dimensión temática 7: Imagen de la Administración de la Junta de Andalucía entre los Ciudadanos

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECE												
				ADMN. AGRARIA	ADMN. PUBLICA	ASUNTOS SOCIALES	COOPERAT. EMPLEO/FORMAC.	LEGISLACION/REG. JURIDICO	OBRAS PUBL. Y CONSTRUCC.	ORDENACION EDUCATIVA	PRESUP. Y GESTION ECON.	RECURSOS HUMANOS	REGIMEN LABORAL	SALUD Y ORDENAC. SANIT.	TECNOLOGIAS DE LA INF.	OTRAS
64	La Administración de la Junta de Andalucía no se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	La Administración de la Junta de Andalucía se esfuerza porque los ciudadanos tengan una buena imagen de su labor	6,04	7,11	5,96	6,70	2,67	5,44	4,69	5,83	6,41	5,50	6,02	7,42	6,16	6,15
65	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez menos extendida	La idea de que los empleados de la Junta de Andalucía trabajan bastante y bien está cada vez más extendida	4,48	4,73	4,42	5,84	4,33	3,77	4,09	4,75	4,36	3,55	5,00	4,24	3,00	4,13
66	Los ciudadanos están cada vez más insatisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	Los ciudadanos están cada vez más satisfechos con la administración de la Junta de Andalucía	4,84	5,00	4,80	5,68	4,33	4,00	4,09	5,29	4,74	4,92	4,74	4,24	4,66	4,57
67	Las sugerencias de los ciudadanos no son escuchadas ni tenidas en cuenta	Las sugerencias de los ciudadanos son escuchadas y tenidas en cuenta	4,85	5,72	4,79	5,91	4,50	3,77	4,27	4,64	5,41	4,85	5,00	5,00	4,33	4,54
68	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía no ha mejorado la relación con el ciudadano	El grado de implantación actual de las nuevas tecnologías (informática, Internet) en la Junta de Andalucía ha mejorado la relación con el ciudadano	6,21	7,11	6,12	6,70	5,50	6,44	6,06	5,90	5,89	6,74	5,51	7,00	6,33	6,19
69	En la Administración de la Junta de Andalucía no está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	En la Administración de la Junta de Andalucía está suficientemente implantada una cultura ética acorde con la de la sociedad andaluza a la que sirve	5,51	6,17	5,56	6,19	4,50	4,11	5,22	4,86	5,12	5,36	5,12	6,06	6,66	5,34
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			5,32	5,97	5,28	6,17	4,31	4,59	4,74	5,21	5,32	5,15	5,23	5,66	5,19	5,15

Perfil de la Administración de la Junta de Andalucía

ITEM	POLO "0"	POLO "10"	TOTAL	ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECE												
				ADMON. AGRARIA	ADMON. PUBLICA	ASUNTOS SOCIALES	COOPERAT. EMPLEO/FORMAC.	LEGISLACION/REG. JURIDICO	OBRAS PUBL. Y CONSTRUC.	ORDENACION EDUCATIVA	PRESUP. Y GESTION ECON.	RECURSOS HUMANOS	REGIMEN LABORAL	SALUD Y ORDENAC. SANIT.	TECNOLOGIAS DE LA INF.	OTRAS
70	Insatisfactoria	Satisfactoria	5,56	5,94	5,50	6,64	4,00	5,22	4,71	5,94	5,00	6,16	5,77	5,45	5,66	5,10
71	Confiada	Desconfiada	4,91	4,59	5,00	3,98	4,50	5,00	5,00	4,88	5,38	5,21	4,10	3,63	5,16	5,24
72	Mala	Buena	5,76	5,94	5,78	6,44	4,00	5,55	5,00	5,81	5,38	6,08	6,15	6,21	5,50	5,46
73	Antipática	Simpática	5,49	6,30	5,38	6,36	4,16	4,33	4,78	5,81	4,36	6,28	5,25	5,15	5,50	5,37
74	Joven	Vieja	4,63	4,37	4,70	4,45	4,00	5,22	4,20	4,52	5,25	4,27	5,13	4,69	4,33	4,61
75	Próxima	Lejana	4,87	4,55	4,85	4,34	4,50	5,55	4,56	5,18	5,38	5,36	5,13	5,30	4,50	5,02
76	Débil	Fuerte	5,86	6,17	5,80	6,46	4,83	6,22	5,65	5,56	5,25	6,15	5,51	5,45	6,83	5,89
77	Verdadera	Falsa	4,60	4,46	4,57	3,84	5,33	5,47	4,42	4,88	4,61	5,00	4,36	4,00	4,83	4,90
78	Dependiente	Independiente	4,72	4,73	4,67	5,63	5,16	3,89	4,47	4,57	2,95	4,56	5,90	4,09	3,50	4,73
79	Sucia	Limpia	6,01	5,90	6,05	6,12	5,83	5,55	5,79	6,03	5,38	6,30	6,02	5,16	4,67	6,04
80	Útil	Inútil	3,99	3,65	4,00	3,35	4,66	4,44	3,86	4,23	3,97	4,05	4,48	3,03	3,83	4,19
81	Ordenada	Desordenada	4,96	4,41	5,00	4,60	5,16	5,77	4,69	4,95	4,61	5,43	3,84	4,85	5,66	5,12
82	Pequeña	Grande	6,45	6,26	6,42	6,63	5,83	6,11	7,04	5,72	7,43	7,46	6,15	8,48	7,33	6,45
83	Compleja	Simple	3,73	2,88	3,70	4,79	4,33	2,66	3,03	4,12	2,05	3,62	4,87	2,27	3,17	3,57
84	Opaca	Transparente	4,78	5,13	4,88	5,18	4,66	3,55	4,62	4,68	4,23	5,07	5,13	4,54	3,33	4,42

Realizado por:



Para:



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA