

Estudi sobre els valors del personal de la Generalitat de Catalunya. Primera explotació

Estudi encarregat per la Secretaria de la Funció Pública

Octubre de 1999

RPEEO 100

Equip d'Anàlisi Política

Primera explotació de l'enquesta de la Direcció General de la Funció Pública

Descriptiva (taules de freqüències)

Multivariant (anàlisi de clusters)

.Introducció.

Aquest recull és el resultat d'una primera anàlisi de l'enquesta realitzada sobre el col·lectiu de treballadors de la Generalitat a iniciativa de la Direcció General de la Funció Pública.

Un primer i essencial apropament són les taules de freqüències corresponents a totes les preguntes del qüestionari que adjuntem. Aquest primer element permet observar d'entrada la correspondència entre l'univers i la mostra extreta. La funció important, però, és la de poder descobrir què n'opinen els enquestats d'aquelles qüestions que plantejàvem a l'iniciar l'estudi. Aquest és el punt de partida obligat per a poder fer un aprofitament correcte d'una font bàsica d'informació com és ara aquesta enquesta.

El segon document que presentem entra ja dins l'anàlisi estadística multivariant. L'anàlisi de *clusters* no pretén altra cosa que agrupar els individus en funció de llur afinitat en diversos aspectes. En aquest cas es tracta d'agrupar-los segons les respostes a determinades preguntes de l'enquesta.

El nostre objectiu ha estat el de definir dos grups, el dels satisfets i el dels insatisfets, en el sentit més ampli, a partir d'un seguit de preguntes sobre els aspectes més diversos. Hem escollit, com a discriminats, les 28 preguntes agrupades en la 17 i la 24.

El resultat es presenta en forma de taules de contingència que expresen el tant per cent de satisfets i d'insatisfets que hi ha en cada grup de resposta a totes les preguntes del questionari. Tenint present que els 401 enquestats ja són una mostra, l'anàlisi de les submostres produïdes per les respostes ha de situar-se en un nivell bàsicament qualitatiu, es a dir, els marges d'error, que inicialment són de $\pm 5\%$, arriben a nivells molt elevats quan ens referim a una població més reduïda.

Equip d'Anàlisi Política

.Questionari.

EMB YANKELOVICH

Guillem Tell, 51

08006 Barcelona

TÍTOL ESTUDI: EMPLEATS PÚBLICS		REFERENCIA: 91.091	
Fitxa 1 (1)	Nº qüestionari: _____		
(2) (3) (4)			
DADES ENTREVISTAT			
Nom:		Unitat:	
Departament:		Secció:	
DADES ENTREVISTADOR			
Nom:		Data:	
Hora inici:		Hora final:	
DADES TÈCNIQUES			
Ubicació	(5)	Inspecció:	
Central	1		
Perifèria	2		

Actualment, el Departament de Ciència Política i Dret Públic de la Universitat Autònoma de Barcelona està realitzant un estudi sobre els empleats públics a Catalunya. Aquesta és la causa per la qual li demanem la seva col·laboració en la realització d'aquest qüestionari. Li garantim plena confidencialitat i anonimats en totes les dades que vostè ens subministri ja que com vostè sabrà l'anàlisi es fa a nivell agregat, mai a nivell individual. MOLTES GRÀCIES PER LA SEVA COL·LABORACIÓ

A. Departament (no cal preguntar)

Presidència.....1-(6)
Governació.....2
Economia.....3
Ensenyament.....4
Cultura.....5
Sanitat.....6
Obres Públiques.....7
Agricultura.....8
Treball.....9
Justícia.....0
Indústria.....X
Comerç.....Y
Ben.Social.....1-(7)
M.Ambient.....2

B. Grup al qual pertany l'entrevistat: (si es té prèviament, no preguntar)

A.....1-(8)
B.....2
C.....3
D.....4
E.....5

1. DIGUI'M QUIN ÉS EL SEU VINCLE LABORAL AMB LA GENERALITAT (llegir)

Funcionari.....1-(9)
Interf.....2----->anar a P.4
Laboral indefinit.....3----->anar a P.3
Laboral temporal.....4----->anar a P.3

2. QUIN ÉS EL NIVELL DEL LLOC QUE OCUPEU?

(10) _____ (11) _____
10-31 10-91

----- ANAR A P.4 -----

3. EM PODRIEU DIR QUIN ÉS EL VOSTRE SUBGRUP PERSONAL?

(12) _____ (13) _____
1A-E1 11-31

TOT HOM

4. SI US PLAU, EM PODRIA DIR QUANT DE TEMPS PORTA A LA GENERALITAT?

Menys d'1 any.....1-(14)
1-3 anys.....2
3-5 anys.....3
5-7 anys.....4
7-9 anys.....5
9 o més anys.....6

5. EN EL CAS QUE HAGI CANVIAT DE LLOC DE TREBALL DINS DE A LA GENERALITAT, LA TASCA ANTERIOR ERA SIMILAR O DIFERENT A L'ACTUAL?

Similar.....1-(15)
Diferent.....2
No he canviat de lloc de treball.3

6. ON TREBALLAVEU ABANS D'INCORPORAR-VOS A LA GENERALITAT?

a. Administració central.....1-(16)
b. Empresa Pública.....2
c. Administració Local.....3
d. Empresa privada.....4
e. No treballava.....5

7. EL TIPUS DE COS QUE VOSTÈ ES TROBA ÉS GENERAL O ESPECIAL?

General.....1-(17)
Especial.....2

8. QUIN CÀRREC TENIU EN L'ACTUALITAT? (llegir si és necessari)

Subdirector General.....1-(18)
Cap de servei.....2 DIRECCIÓ
Cap de secció.....3
Tècnics superiors.....4
Tècnics mitjos.....5
Administratius.....6 EMPLEATS
Aux. Administratius.....7
Subalterns.....8
Altres (citi'l) _____

Seguidament li farem unes preguntes referents a la FORMACIÓ PERSONAL

9. QUIN O QUINS CANALS SON ELS MÉS COMUNS EN LA FORMACIÓ QUE HEU REBUT EN EL VOSTRE LLOC DE TREBALL. POT CITAR UN MÀXIM DE 2 (Mostrar tarja 1) (19)

- a. Pròpia dinàmica del treball.....1
- b. Explicacions orals (companyes).....2
- c. Consulta a manuals de procediment.....3
- d. Assistència a cursos específics de formació...4
- e. Altres (citi'ls).....

10. CONSIDEREU ADEQUATS ELS CRITERIS D'ATORGAMENT DE PERMISOS PER A CURSOS DE FORMACIÓ?

- Sí.....1-(20)
- No.....2
- Ns/Nc.....3

11. DIGUI'M DE QUINES MATÈRIES HAN TRACTAT ELS CURSOS O SEMINARIS ORGANITZATS PER LA GENERALITAT EN QUÈ HEU PARTICIPAT?

(LLEGIR, MÚLTIPLE)

- a. Formació de caràcter general..... 1-(21)
- b. Formació específica amb les funcions del meu lloc de treball..... 2
- c. Informàtica..... 3
- d. Català..... 4
- e. Català específic (jurídic, tècnic).. 5
- f. Idiomes.....6
- g. Formació en gestió.....7
- h. (No llegir) Cap.....8-->anar P.14
- i. Altres (especifiqui).....

9 0 X Y

12. HI HA CERTA REGULARITAT EN ELS CURSOS O SEMINARIS?

- Sí..... 1-(22)
- No..... 2
- Ns/nc..... 3

13. TENIU CONSCIÈNCIA D'ESTAR DINS UN PLA FORMATIU?

- Sí..... 1 -(23)
- No..... 2
- Ns/nc..... 3

TOTHOM

14. CREU QUE S'HAURIEN D'ORGANITZAR MÉS CURSOS?

- Sí.....1-(24)
- No.....2---->anar a P.16
- Ns/Nc.....3---->anar a P.16

15. DE QUINA O QUINES TEMÀTIQUES SERIEN DEL SEU INTERÈS? CITI UN MÀXIM DE 2. (Mostrar tarja 2)

- a. Formació de caràcter general.....1-(25)
- b. Formació específica amb les funcions del meu lloc de treball.....2
- c. Informàtica.....3
- d. Català.....4
- e. Català específic (jurídic, tècnic)..5
- f. Idiomes.....6
- g. Formació en gestió.....7
- h. Altres (especifiqui).....

8 9 0 X Y

TOTHOM

16. INDIQUEU EL VOSTRE GRAU D'ACORD SOBRE LES SEGÜENTS AFIRMACIONS (mostrar tarja 3)

	TOTALM. D'ACORD	D'ACORD	DESACORD	TOTALM. EN DESACORD
a. Els cursos tenen una utilitat real per millorar la meua activitat diària.....	4	3	2	1 -(26)
b. La seva durada és massa curta.....	4	3	2	1 -(27)
c. No hi ha prou continuïtat entre cursos perquè siguin efectius.....	4	3	2	1 -(28)
d. Els cursos han estat positius per la meua formació.....	4	3	2	1 -(29)

17. VALOREU ELS ASPECTES SEGÜENTS SEGON EL SEU GRAU DE SATISFACCIÓ (mostrar tarja 4)

	GENS SATISFET	POC SATISFET	MÉS AVIAT SATISFET	BASTANT SATISFET	TOTALM. SATISFET
a. Contingut del Treball que desenvolupeu.....	1	2	3	4	5 -(30)
b. Adequació de la remuneració al meu lloc de treball...	1	2	3	4	5 -(31)
c. Condicions de treball (espai, mobiliari.....)	1	2	3	4	5 -(32)
d. Competència tècnica dels vostres companys de feina...	1	2	3	4	5 -(33)
e. Ambient de treball.....	1	2	3	4	5 -(34)
f. Possibilitats d'autorealització.....	1	2	3	4	5 -(35)
g. Gestió de permisos i vacances.....	1	2	3	4	5 -(36)
h. Oportunitats reals de promoció interna.....	1	2	3	4	5 -(37)
i. Remuneració respecte situacions similars del món privat.....	1	2	3	4	5 -(38)
j. Vincle laboral respecte situacions similars al món privat.....	1	2	3	4	5 -(39)

18. DELS SEGÜENTS ASPECTES QUE LI MOSTRARÉ, ORDENI-ME'LS SEGONS EL NIVELL D'IMPORTÀNCIA QUE PER VOSTÈ HAURIEN DE TENIR A L'HORA DE LA PROMOCIÓ (1= més important, 4= menys important) (mostrar tarja 5)

Coneixements..... (40)

Experiència..... (41)

Habilitats personals..... (42)

Cursos..... (43)

19. HAN AVALUAT ALGUNA VEGADA EL SEU RENDIMENT DE TREBALL

(44)

Sí..... 1

No..... 2-----> ANAR A P.24

20. CREU QUE HO HAN FET CORRECTAMENT?

Sí..... 1 -(45)

No..... 2

Ns/nc..... 3

21. PER QUÈ?

(46-47)

22. HAN TINGUT CONSEQÜÈNCIES LES AVALUACIONS?

Sí..... 1 -(48)

No..... 2----->ANAR A P.24

Ns/Nc..... 3----->ANAR A P.24

23. QUINES?

(49-50)

A TOTHOM

Seguidament li farem unes preguntes sobre l'ORGANITZACIÓ en l'àmbit laboral

24. ENS AGRADARIA SABER EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB LES SEGÜENTS AFIRMACIONS (mostrar tarja 3)

	TOTALM. D'ACORD	D'ACORD	DESACORD	TOTALM. EN DESACORD
a. Tinc autonomia en l'execució de les meves tasques.....	4	3	2	1 -(51)
b. El tipus de treball no em permet tenir iniciatives o introduir aportacions personals.....	4	3	2	1 -(52)
c. La feina és molt senzilla i repetitiva.....	4	3	2	1 -(53)
d. Els meus caps són sensibles a les noves idees o als sistemes de treball que proposo.....	4	3	2	1 -(54)
e. Estic satisfet amb el sistema de provisió-promoció de llocs de treball.....	4	3	2	1 -(55)
f. Hi ha problemes de comunicació entre els càrrecs de comandament i el personal.....	4	3	2	1 -(56)
g. Hi ha problemes de comunicació entre els membres de la meua unitat.....	4	3	2	1 -(57)
h. Hi ha problemes de comunicació entre les diferents unitats del meu entorn de treball.....	4	3	2	1 -(58)
i. El sistema d'ascensos és just i fa pujar als més adequats...	4	3	2	1 -(59)
j. L'activitat que desenvolupa la unitat on treballa té una repercussió sobre els ciutadans.....	4	3	2	1 -(60)
k. El meu cap supervisa directament totes les meves activitats.	4	3	2	1 -(61)
l. Les reformes administratives com ara els canvis en l'organi- grama o en els processos, solen tenir repercussions positives.	4	3	2	1 -(62)
m. La meua experiència a l'Administració Pública és positiva....	4	3	2	1 -(63)
n. El meu cap reconeix quins són els empleats responsables i complidors i quins no.....	4	3	2	1 -(64)
o. El meu cap es preocupa pels meus problemes.....	4	3	2	1 -(65)
p. El meu cap defensa la unitat administrativa davant de les altres.....	4	3	2	1 -(66)
q. El meu cap té una bona relació amb els seus superiors jeràrquics.....	4	3	2	1 -(67)

25. CREU QUE ÉS EFECTIU EL RÈGIM DISCIPLINARI?

Sí..... 1 -(68)

No..... 2

Ns/Nc..... 3

26. QUINS CREIEU QUE SÓN ELS CRITERIS BÀSICS QUE ORIENTEN LA TASCA DE LA VOSTRA UNITAT. CITI, PER VOSTÈ EL MÉS ESSENCIAL O ESSENCIALS (MÀXIM DE 2) (Mostrar tarja 6)

(69)

a. Atenció al client..... 1

b. Assoliment dels objectius prefixats..... 2

c. Complir la normativa i ajustar-se al procediment establert..... 3

d. La responsabilitat per les tasques assignades.. 4

e. Cenyir-se a les ordres rebudes..... 5

f. Tramitació eficient dels expedients..... 6

27. CONSIDERA QUE EL SEU TREBALL TÉ ALGUNA UTILITAT?

Sí..... 1 -(70)

No..... 2-->anar a P.29

Ns/Nc..... 3-->anar a P.29

28. QUINA?

(71-72)

29. SAP QUINS SÓN ELS OBJECTIUS DE LA SEVA UNITAT?

Sí..... 1 -(73)

No..... 2

Ns/Nc..... 3

NOMÉS DIRECTIUS

30. TÉ LA SENSACIÓ QUE LA GENERALITAT ES PREOCUPA DE VOSTÈ?

Sí..... 1 -(74)
No..... 2
Ns/Nc..... 3

31. CREIEU QUE HI HA UNA CERTA PLANIFICACIÓ DE LES NECESSITATS DEL PERSONAL EN LA SEVA UNITAT?

Sí..... 1 -(75)
No..... 2
Ns/Nc..... 3

32A. OM VALORARIEU LA CARREGA DE TREBALL EN LA VOSTRA UNITAT?(llegir)

Hi ha una quantitat de feina
excessiva..... 1-(76)
La càrrega de treball és l'adequada... 2
Hi ha poca feina si es té en compte
els recursos que es disposa..... 3

32.B. COM REBEU LA INFORMACIÓ SOBRE ELS TEMES DE PERSONAL QUE US AFECTEN? (Llegir) (Múltiple)

a. A través dels companys..... 1 -(77)
b. M'informa el meu cap..... 2
c. Publicacions/anuncis..... 3
d. Organitzacions sindicals..... 4

SI L'ENTREVISTAT NO ÉS DIRECTIU (SUBDIRECTOR GENERAL, CAPS DE SERVEI O SECCIÓ) JA RESPONST A LA P.8, ANAR A LA P.42

33. COM CONSIDEREU LA FORMACIÓ / CARACTERÍSTIQUES DEL PERSONAL DE LA VOSTRA UNITAT? (Llegir)

Molt adequada..... 5 -(78)
Bastant adequada..... 4
Més aviat adequada..... 3
Poc adequada..... 2
Gens adequada..... 1

34. CREU QUE ELS CANVIS DE PERSONAL EN LA SEVA UNITAT SON... (llegir)

Molt freqüents..... 5 -(79)
Bastant freqüents..... 4
Més aviat freqüents..... 3
Poc freqüents..... 2
Gens freqüents..... 1

*****FITXA 2 (1)

35. COM VALORARIA ELS INFORMES D'AVALUACIÓ EMESOS PER LA PRÒPIA UNITAT O PER ORGANS TRANSVERSALS SEGONS DIVERSOS ASPECTES QUE ARA LI CITARÉ UTILITZAREM UNA ESCALA DE 0 A 10 ON 0 ES LA VALORACIÓ MÉS NEGATIVA I 10 LA MÉS POSITIVA

Utilitat..... -(5) (X=10)

Aplicabilitat..... -(6)

Oportunitat..... -(7)

36. CONEIX ALGUNA UNITAT ON S'HAGI APLICAT EL PROGRAMA D'AVALUACIÓ DEL RENDIMENT DEL TREBALL?

Sí..... 1 -(8)
No..... 2
Ns/Nc..... 3

37. INDIQUEU EL VOSTRA GRAU D'ACORD AMB LES SEGÜENTS AFIRMACIONS (Mostrar TARJA 3)

	TOTALM. D'ACORD	D'ACORD	DESACORD	TOTALM. EN DESACORD
a. Una part de la retribució hauria d'estar directament relacionada amb el rendiment individual.....	4	3	2	1 -(9)
b. Una part de la retribució hauria d'estar directament relacionada amb el rendiment global de la unitat on es treballa.....	4	3	2	1 -(10)
c. És convenient posar en marxa un programa d'avaluació del rendiment a la unitat on treballa.....	4	3	2	1 -(11)

38. ASSENYELEU ON US POSICIONARIEU ENTRE LES SEGÜENTS AFIRMACIONS CONTRAPOSADES. COM MÉS A L'ESQUERRA US SITUEU, MÉS US IDENTIFIQUEREU AMB LA FRASE DE L'ESQUERRA I COM MÉS A LA DRETA US SITUEU, MÉS D'ACORD ESTAREU AMB LA FRASE DE LA DRETA (mostrar tarja 7)

a. Prenc totes les decisions i controlo exhaustivament la feina dels meus empleats	1 2 3 4 5 6 7 (12)	Delego algunes funcions i decisions, dono certa autonomia als meus empleats
b. Reconec i recompensó el personal que desenvolupa les seves activitats amb eficàcia	1 2 3 4 5 6 7 (13)	Tractó sempre de la mateixa manera als meus subordinats, independentment de la seva eficàcia en el treball
c. Són els membres de unitat els que venen a mí per informar-me'n de tot el que succeeix	1 2 3 4 5 6 7 (14)	Soc jo el que acostumo a buscar l'empleat perquè m'informi de les coses que passen
d. Escolto i tinc en compte propostes sobre l'organització dels processos de treball	1 2 3 4 5 6 7 (15)	Dissenyo unilateralment l'organització de la meva tasca

39.SI US PLAU, DIGUI'M QUINS SÓN ELS CANALS PELS
QUALS REBEU MAJOR QUANTITAT D'INFORMACIÓ. CITI UN
MÀXIM DE 3 (Mostrar tarja 8)

- a.Dels superiors jeràrquics.....1 -(16)
- b.D'altres caps d'unitat del Depart.....2
- c.De la unitat horitzontal del Dep.....3
- d.D'altres Departaments.....4
- e.D'altres Administ. Públiques.....5
- f.Dels empleats.....6
- g.Actors externs (empreses, ciutadans)..7

40.COM VALORA LA INFORMACIÓ QUE DISPOSA DEL SEUS
EMPLEATS? (Llegir)

- Suficient.....4 -(17)
- Més aviat suficient.....3
- Més aviat insuficient.....2
- Insuficient.....1

41.DE LES SEGÜENTS FUNCIONS, DIGUEU-NOS QUINA ÉS LA
QUE S'ADEQUA MÉS A LA VOSTRA TASCA ACTUAL. (Mostrar
tarja 9)

- a.Aplicar la normativa als casos específics
que es plantegen.....1 -(18)
- b.Decidir sobre formes alternatives
de prestar els serveis.....2
- c.Integrar persones i unitats en
objectius comuns.....3
- d.Obtenir resultats d'acord amb les
instruccions rebudes.....4

TOTHOM

42.SI UNA PERSONA EXTERNA A L'ADMINISTRACIÓ LI
PREGUNTA ON TREBALLA, QUÈ ACOSTUMA A RESPONDRE-LI?
(Espontània)

- Administració.....1 -(19)
- Generalitat.....2
- Departament.....3
- Direcció General.....4
- Subdirecció general.....5
- Unitat.....6
- Altres.....

7 8 9 0 X Y

43. RECOMANARIA LA GENERALITAT DE CATALUNYA A UN
AMIC O FAMILIAR COM A UN BON LLOC DE TREBALL?

- Sí.....1 -(20)
- No.....2
- Ns/Nc.....3

44.PER QUÈ? (21-22)

PER ÚLTIM DUES PREGUNTES DE CARÀCTER DEMOGRÀFIC

45.EDAT

(23-24)

46.QUIN ÉS EL SEU NIVELL D'ESTUDIS?

- Llicenciat/titulat superior.....1 -(25)
- Diplomat / titular de grau mig.....2
- Batxillerat.....3
- Graduat escolar.....4
- Certificat d'estudis.....5

47.SEXE (no preguntar)

- Home..... 1 -(26)
- Dona..... 2

**MOLT AGRAÏTS PER LA SEVA
COL.LABORACIÓ**

.Taules de freqüències.

LLOC Lloc de realització de entrevista

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Barcelona Capital	1	238	59.4	59.4	59.4
Periferia	2	105	26.2	26.2	85.5
Area Metropolitana	3	58	14.5	14.5	100.0
		-----	-----	-----	
Total		401	100.0	100.0	
Barcelona Capital	***** 238				
Periferia	***** 105				
Area Metropolitana	***** 58				
+-----+-----+-----+-----+					
Valid cases	401	Missing cases 0			

DEPART Departament

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
Benestar Social	1	50	12.5	12.5	12.5	
Medi Ambient	2	4	1.0	1.0	13.5	
Comerç	3	5	1.2	1.2	14.7	
Industria	4	6	1.5	1.5	16.2	
Justicia	5	51	12.7	12.7	28.9	
Presidencia	6	16	4.0	4.0	32.9	
Governacio	7	51	12.7	12.7	45.6	
Economia	8	9	2.2	2.2	47.9	
Ensenyament	9	71	17.7	17.7	65.6	
Cultura	10	12	3.0	3.0	68.6	
Sanitat	11	52	13.0	13.0	81.5	
PTOP	12	34	8.5	8.5	90.0	
Agricultura	13	29	7.2	7.2	97.3	
Treball	14	11	2.7	2.7	100.0	
Total		401	100.0	100.0		
Benestar Social	*****			50		
Medi Ambient	****	4				
Comerç	****	5				
Industria	*****	6				
Justicia	*****			51		
Presidencia	*****	16				
Governacio	*****			51		
Economia	*****	9				
Ensenyament	*****			71		
Cultura	*****	12				
Sanitat	*****			52		
PTOP	*****			34		
Agricultura	*****			29		
Treball	*****	11				
+-----+-----+-----+-----+-----+						
	0	15	30	45	60	75

GRUP Grup

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
A	1	83	20.7	20.7	20.7	
B	2	62	15.5	15.5	36.2	
C	3	77	19.2	19.2	55.4	
D	4	139	34.7	34.7	90.0	
E	5	40	10.0	10.0	100.0	
Total		401	100.0	100.0		
A	***** 83					
B	***** 62					
C	***** 77					
D	***** 139					
E	***** 40					
+-----+-----+-----+-----+-----+						
	0	40	80	120	160	200

P1 Vincle Laboral

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Funcionari	1	237	59.1	59.1	59.1
Interi	2	46	11.5	11.5	70.6
Laboral Indefinit	3	78	19.5	19.5	90.0
Laboral Temporal	4	40	10.0	10.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	

Funcionari ***** 237
 Interi ***** 46
 Laboral Indefinit ***** 78
 Laboral Temporal ***** 40

+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 80 160 240 320 400

P2 Nivell del lloc que ocupa (nomes funcion)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	7	1	.2	.4	.4
	8	8	2.0	3.4	3.8
	10	36	9.0	15.2	19.0
	12	25	6.2	10.5	29.5
	13	1	.2	.4	30.0
	14	26	6.5	11.0	40.9
	16	16	4.0	6.8	47.7
	17	1	.2	.4	48.1
	18	19	4.7	8.0	56.1
	20	13	3.2	5.5	61.6
	22	15	3.7	6.3	67.9
	23	12	3.0	5.1	73.0
	24	22	5.5	9.3	82.3
	26	7	1.7	3.0	85.2
	27	5	1.2	2.1	87.3
	28	1	.2	.4	87.8
	30	3	.7	1.3	89.0
No ho sap	99	26	6.5	11.0	100.0
		164	40.9	Missing	

Total 401 100.0 100.0

7 ** 1
 8 ***** 8
 10 ***** 36
 12 ***** 25
 13 ** 1
 14 ***** 26
 16 ***** 16
 17 ** 1
 18 ***** 19
 20 ***** 13
 22 ***** 15
 23 ***** 12
 24 ***** 22
 26 ***** 7
 27 ***** 5
 28 ** 1
 30 ***** 3
 No ho sap ***** 26

+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 8 16 24 32 40

P3 Subgrup personal (nomes laborals)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	11	3	.7	2.6	2.6
	12	1	.2	.9	3.4
	13	2	.5	1.7	5.1
	19	2	.5	1.7	6.8
	21	2	.5	1.7	8.5
	22	1	.2	.9	9.4
	23	1	.2	.9	10.3
	29	7	1.7	6.0	16.2
	31	16	4.0	13.7	29.9
	32	1	.2	.9	30.8
	33	12	3.0	10.3	41.0
	39	1	.2	.9	41.9
	41	7	1.7	6.0	47.9
	42	5	1.2	4.3	52.1
	43	3	.7	2.6	54.7
	51	4	1.0	3.4	58.1
	52	16	4.0	13.7	71.8
	59	2	.5	1.7	73.5
	99	31	7.7	26.5	100.0
		284	70.8	Missing	
Total		401	100.0	100.0	

```

11 ***** 3
12 ** 1
13 *** 2
19 *** 2
21 *** 2
22 ** 1
23 ** 1
29 ***** 7
31 ***** 16
32 ** 1
33 ***** 12
39 ** 1
41 ***** 7
42 ***** 5
43 ***** 3
51 ***** 4
52 ***** 16
59 *** 2
99 ***** 31
+-----+-----+-----+-----+
0      8      16     24     32     40

```

P4 Temps que fa que treballa a la Generalit

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent		
Menys un any	1	14	3.5	3.5	3.5		
de 1 a 3 anys	2	56	14.0	14.0	17.5		
de 3 a 5 anys	3	72	18.0	18.0	35.4		
de 5 a 7 anys	4	49	12.2	12.2	47.6		
de 7 a 9 anys	5	40	10.0	10.0	57.6		
9 anys o mes	6	170	42.4	42.4	100.0		
		-----	-----	-----			
Total		401	100.0	100.0			
Menys un any	*****	14					
de 1 a 3 anys	*****	56					
de 3 a 5 anys	*****	72					
de 5 a 7 anys	*****	49					
de 7 a 9 anys	*****	40					
9 anys o mes	*****	170					
+-----+-----+-----+-----+-----+							
		0	40	80	120	160	200

P5 Com era anterior tasca a la Generalitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent		
Similar	1	65	16.2	16.2	16.2		
Diferent	2	134	33.4	33.4	49.6		
No he canviat de llo	3	202	50.4	50.4	100.0		
		-----	-----	-----			
Total		401	100.0	100.0			
Similar	***** 65						
Diferent	***** 134						
No he canviat de llo	***** 202						
		+-----+-----+-----+-----+					
		0	80	160	240	320	400

P6 On treballava abans entrar a la Generali

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
	-	2	.5	.5	.5	
Administracio Centra	1	48	12.0	12.0	12.5	
Empresa Publica	2	10	2.5	2.5	15.0	
Administracio Local	3	26	6.5	6.5	21.4	
Empresa privada	4	233	58.1	58.1	79.6	
No Treballava	5	82	20.4	20.4	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
-	2					
Administracio Centra	*****	48				
Empresa Publica	**	10				
Administracio Local	****	26				
Empresa privada	*****			233		
No Treballava	*****	82				
	+	+	+	+	+	
	0	80	160	240	320	400

P7 Tipus de cos actual

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
General	1	304	75.8	76.0	76.0	
Especial	2	84	20.9	21.0	97.0	
No ho sap	3	12	3.0	3.0	100.0	
	.	1	.2	Missing		
Total		401	100.0	100.0		
General	*****				304	
Especial	*****				84	
No ho sap	*** 12					
+-----+-----+-----+-----+-----+						
	0	80	160	240	320	400
Valid cases	400	Missing cases		1		

P8 Carrec actual

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
Subdirector General	1	3	.7	.7	.7	
Cap de Servei	2	16	4.0	4.0	4.7	
Cap de Seccio	3	32	8.0	8.0	12.7	
Tecnic Superior	4	44	11.0	11.0	23.7	
Tecnic Mitja	5	81	20.2	20.2	43.9	
Administratiu	6	62	15.5	15.5	59.4	
Aux. Administratiu	7	115	28.7	28.7	88.0	
Subaltern	8	48	12.0	12.0	100.0	
Total		401	100.0	100.0		
Subdirector General	** 3					
Cap de Servei	***** 16					
Cap de Seccio	***** 32					
Tecnic Superior	***** 44					
Tecnic Mitja	***** 81					
Administratiu	***** 62					
Aux. Administratiu	***** 115					
Subaltern	***** 48					
+-----+-----+-----+-----+-----+						
	0	40	80	120	160	200

P9A Canals de formacio: Dinamica de treball

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		74	18.5	18.5	18.5	
	1	327	81.5	81.5	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	***** 74					
1	***** 327					
	+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P9B Canals de formacio: Explicacions company

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		233	58.1	58.1	58.1	
	2	168	41.9	41.9	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	***** 233					
2	***** 168					
	+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P9C Canals de formacio: Manuals de procedime

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		332	82.8	82.8	82.8	
	3	69	17.2	17.2	100.0	
	-----		-----			
	Total	401	100.0	100.0		
	***** 332					
3	***** 69					
	+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P9D Canals de formacio: Cursos especifics

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		275	68.6	68.6	68.6
	4	126	31.4	31.4	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	275			
4	*****	126			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P9E Canals de formacio: Altres

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		387	96.5	96.5	96.5
	-	14	3.5	3.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	387			
-	***	14			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P10 Permisos per a cursos de formacio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	194	48.4	48.4	48.4
No	2	145	36.2	36.2	84.5
Ns/Nc	3	62	15.5	15.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
Si	*****	194			
No	*****	145			
Ns/Nc	*****	62			
	+	+	+	+	+
	0	40	80	120	160
					200

P11A Materies cursos G.C.: Altres

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		394	98.3	98.3	98.3
	-	7	1.7	1.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	394			
-	**	7			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P11B Materies cursos G.C.: General

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		348	86.8	86.8	86.8
	1	53	13.2	13.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	348			
1	*****	53			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P11C Materies cursos G.C.: Especifica

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		221	55.1	55.1	55.1
	2	180	44.9	44.9	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	221			
2	*****	180			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent		
		252	62.8	62.8	62.8		
3		149	37.2	37.2	100.0		
		-----	-----	-----			
Total		401	100.0	100.0			
		*****			252		
3		*****			149		
		+-----+-----+-----+-----+					
		0	80	160	240	320	400

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		218	54.4	54.4	54.4
4	4	183	45.6	45.6	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
	*****		218		
4	*****		183		
	-----+-----+-----+-----+-----				
	0 80 160 240 320 400				

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		383	95.5	95.5	95.5
	5	18	4.5	4.5	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
*****383					
5	*** 18				
+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320 400

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		373	93.0	93.0	93.0
6	6	28	7.0	7.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	

***** 373

6 ***** 28

+-----+-----+-----+-----+-----+

0 80 160 240 320 400

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		361	90.0	90.0	90.0
	7	40	10.0	10.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 361					
7	***** 40				
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		317	79.1	79.1	79.1	
8	8	84	20.9	20.9	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	*****				317	
8	*****	84				
	0	80	160	240	320	400

P12 Son regulars els cursos i els seminaris

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent		
Si	1	184	45.9	57.9	57.9		
No	2	119	29.7	37.4	95.3		
Ns/Nc	3	15	3.7	4.7	100.0		
	.	83	20.7	Missing			
		-----	-----	-----			
Total		401	100.0	100.0			
Si	*****				184		
No	*****				119		
Ns/Nc	***** 15						
+-----+-----+-----+-----+-----+							
		0	40	80	120	160	200
Valid cases	318	Missing cases		83			

P13 Consciencia estar dins un pla formatiu

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	113	28.2	35.5	35.5
No	2	196	48.9	61.6	97.2
Ns/Nc	3	9	2.2	2.8	100.0
	.	83	20.7	Missing	
Total		401	100.0	100.0	
Si	*****			113	
No	*****				196
Ns/Nc	*** 9				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	40	80	120	160 200
Valid cases	318	Missing cases		83	

P14 Caldria organitzar mes cursos

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	304	75.8	75.8	75.8
No	2	71	17.7	17.7	93.5
Ns/Nc	3	26	6.5	6.5	100.0
		-----	-----	-----	
Total		401	100.0	100.0	
Si	***** 304				
No	***** 71				
Ns/Nc	**** 26				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
0 80 160 240 320 400					

P15A Desitja: Altres

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		397	99.0	99.0	99.0	
	-	4	1.0	1.0	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
***** 397						
** 4						
+-----+-----+-----+-----+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P15B Desitja: General

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		348	86.8	86.8	86.8	
	1	53	13.2	13.2	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	***** 348					
1	***** 53					
	+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P15C Desitja: Especifica

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		182	45.4	45.4	45.4	
	2	219	54.6	54.6	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	*****	182				
2	*****	219				

	0	80	160	240	320	400

P15D Desitja: Informatica

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent		
		303	75.6	75.6	75.6		
	3	98	24.4	24.4	100.0		
		-----	-----	-----			
	Total	401	100.0	100.0			
	*****				303		
3	*****	98					

		0	80	160	240	320	400

P15E Desitja: Catala

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		367	91.5	91.5	91.5	
	4	34	8.5	8.5	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
***** 367						
4	***** 34					
+-----+-----+-----+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P15F Desitja: Catala especific

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		381	95.0	95.0	95.0
	5	20	5.0	5.0	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 381				
5	**** 20				
	+-----+-----+-----+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P15G Desitja: Idiomes

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		367	91.5	91.5	91.5	
	6	34	8.5	8.5	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	***** 367					
6	***** 34					

	0	80	160	240	320	400

P15H Desitja: Gestio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent		
		336	83.8	83.8	83.8		
	7	65	16.2	16.2	100.0		
		-----	-----	-----			
	Total	401	100.0	100.0			
		***** 336					
7		***** 65					

		0	80	160	240	320	400

P16A Els cursos milloren activitat diària

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		1	.2	.2	.2
No ho sap	4	21	5.2	5.2	5.5
Totalment en desacor	1	2	.5	.5	6.0
Desacord	2	54	13.5	13.5	19.5
Acord	3	265	66.1	66.1	85.5
Totalment en acord	4	58	14.5	14.5	100.0
Total		401	100.0	100.0	

1
No ho sap ***** 21
Totalment en desacor 2
Desacord ***** 54
Acord ***** 265
Totalment en acord ***** 58

0 80 160 240 320 400

P16B Els cursos son massa curts

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		1	.2	.2	.2
No ho sap	4	38	9.5	9.5	9.7
Totalment en desacor	1	5	1.2	1.2	11.0
Desacord	2	153	38.2	38.2	49.1
Acord	3	174	43.4	43.4	92.5
Totalment en acord	4	30	7.5	7.5	100.0
Total		401	100.0	100.0	

1
No ho sap ***** 38
Totalment en desacor ** 5
Desacord ***** 153
Acord ***** 174
Totalment en acord ***** 30

0 40 80 120 160 200

P16C No hi ha prou continuïtat entre cursos

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		1	.2	.2	.2
No ho sap	4	33	8.2	8.2	8.5
Totalment en desacor	1	5	1.2	1.2	9.7
Desacord	2	89	22.2	22.2	31.9
Acord	3	211	52.6	52.6	84.5
Totalment en acord	4	62	15.5	15.5	100.0
Total		401	100.0	100.0	

1
No ho sap ***** 33
Totalment en desacor ** 5
Desacord ***** 89
Acord ***** 211
Totalment en acord ***** 62

0 80 160 240 320 400

P16D Son positius per a la meua formacio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		2	.5	.5	.5
No ho sap	4	53	13.2	13.2	13.7
Totalment en desacor	1	1	.2	.2	14.0
Desacord	2	51	12.7	12.7	26.7
Acord	3	234	58.4	58.4	85.0
Totalment en acord	4	60	15.0	15.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	

2
No ho sap ***** 53
Totalment en desacor 1
Desacord ***** 51
Acord ***** 234
Totalment en acord ***** 60

0 80 160 240 320 400

P17A Contingut del treball que faig

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gens satisfet	1	5	1.2	1.2	1.2
Poc Satisfet	2	43	10.7	10.7	12.0
Mes aviat satisfet	3	85	21.2	21.2	33.2
Bastant satisfet	4	193	48.1	48.1	81.3
Totalment satisfet	5	75	18.7	18.7	100.0
Total		401	100.0	100.0	
Gens satisfet ** 5					
Poc Satisfet ***** 43					
Mes aviat satisfet ***** 85					
Bastant satisfet ***** 193					
Totalment satisfet ***** 75					
+-----+-----+-----+-----+-----+					
0 40 80 120 160 200					

P17B Adequacio remuneracio-lloc

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gens satisfet	1	43	10.7	10.7	10.7
Poc Satisfet	2	141	35.2	35.2	45.9
Mes aviat satisfet	3	116	28.9	28.9	74.8
Bastant satisfet	4	81	20.2	20.2	95.0
Totalment satisfet	5	20	5.0	5.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	
Gens satisfet ***** 43					
Poc Satisfet ***** 141					
Mes aviat satisfet ***** 116					
Bastant satisfet ***** 81					
Totalment satisfet ***** 20					
+-----+-----+-----+-----+-----+					
0 40 80 120 160 200					

P17C Condicions ergonomiques

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gens satisfet	1	43	10.7	10.7	10.7
Poc Satisfet	2	110	27.4	27.4	38.2
Mes aviat satisfet	3	86	21.4	21.4	59.6
Bastant satisfet	4	123	30.7	30.7	90.3
Totalment satisfet	5	39	9.7	9.7	100.0
Total		401	100.0	100.0	
Gens satisfet ***** 43					
Poc Satisfet ***** 110					
Mes aviat satisfet ***** 86					
Bastant satisfet ***** 123					
Totalment satisfet ***** 39					
+-----+-----+-----+-----+-----+					
0 40 80 120 160 200					

P17D Competencia tecnica dels companys

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gens satisfet	1	5	1.2	1.2	1.2
Poc Satisfet	2	38	9.5	9.5	10.7
Mes aviat satisfet	3	89	22.2	22.2	32.9
Bastant satisfet	4	193	48.1	48.1	81.0
Totalment satisfet	5	76	19.0	19.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	
Gens satisfet ** 5					
Poc Satisfet ***** 38					
Mes aviat satisfet ***** 89					
Bastant satisfet ***** 193					
Totalment satisfet ***** 76					
+-----+-----+-----+-----+-----+					
0 40 80 120 160 200					

P17E Ambient de treball

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gens satisfet	1	8	2.0	2.0	2.0
Poc Satisfet	2	37	9.2	9.2	11.2
Mes aviat satisfet	3	88	21.9	21.9	33.2
Bastant satisfet	4	154	38.4	38.4	71.6
Totalment satisfet	5	114	28.4	28.4	100.0
Total		401	100.0	100.0	

Gens satisfet *** 8
Poc Satisfet ***** 37
Mes aviat satisfet ***** 88
Bastant satisfet ***** 154
Totalment satisfet ***** 114
+-----+
0 40 80 120 160 200

P17F Possibilitats autorealitzacio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	6	1	.2	.2	.2
Gens satisfet	1	55	13.7	13.7	14.0
Poc Satisfet	2	120	29.9	29.9	43.9
Mes aviat satisfet	3	99	24.7	24.7	68.6
Bastant satisfet	4	104	25.9	25.9	94.5
Totalment satisfet	5	22	5.5	5.5	100.0
Total		401	100.0	100.0	

No ho sap 1
Gens satisfet ***** 55
Poc Satisfet ***** 120
Mes aviat satisfet ***** 99
Bastant satisfet ***** 104
Totalment satisfet ***** 22
+-----+
0 40 80 120 160 200

P17G Gestio de permisos i vacances

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gens satisfet	1	8	2.0	2.0	2.0
Poc Satisfet	2	37	9.2	9.2	11.2
Mes aviat satisfet	3	84	20.9	20.9	32.2
Bastant satisfet	4	199	49.6	49.6	81.8
Totalment satisfet	5	73	18.2	18.2	100.0
Total		401	100.0	100.0	

Gens satisfet *** 8
Poc Satisfet ***** 37
Mes aviat satisfet ***** 84
Bastant satisfet ***** 199
Totalment satisfet ***** 73
+-----+
0 40 80 120 160 200

P17H Oportunitats reals de promocio interna

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	6	2	.5	.5	.5
Gens satisfet	1	126	31.4	31.4	31.9
Poc Satisfet	2	144	35.9	35.9	67.8
Mes aviat satisfet	3	84	20.9	20.9	88.8
Bastant satisfet	4	38	9.5	9.5	98.3
Totalment satisfet	5	7	1.7	1.7	100.0
Total		401	100.0	100.0	

No ho sap ** 2
Gens satisfet ***** 126
Poc Satisfet ***** 144
Mes aviat satisfet ***** 84
Bastant satisfet ***** 38
Totalment satisfet *** 7
+-----+
0 40 80 120 160 200

P17I Remuneracio respecte del s. privat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		1	.2	.2	.2
No ho sap	6	2	.5	.5	.7
Gens satisfet	1	45	11.2	11.2	12.0
Poc Satisfet	2	118	29.4	29.4	41.4
Mes aviat satisfet	3	132	32.9	32.9	74.3
Bastant satisfet	4	88	21.9	21.9	96.3
Totalment satisfet	5	15	3.7	3.7	100.0
Total		401	100.0	100.0	

No ho sap	** 2
Gens satisfet	***** 45
Poc Satisfet	***** 118
Mes aviat satisfet	***** 132
Bastant satisfet	***** 88
Totalment satisfet	***** 15
+-----+-----+-----+-----+-----+	
	0 40 80 120 160 200

P17J Vincle laboral respecte del s. privat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	6	2	.5	.5	.5
Gens satisfet	1	9	2.2	2.2	2.7
Poc Satisfet	2	64	16.0	16.0	18.7
Mes aviat satisfet	3	147	36.7	36.7	55.4
Bastant satisfet	4	138	34.4	34.4	89.8
Totalment satisfet	5	41	10.2	10.2	100.0
Total		401	100.0	100.0	

No ho sap	** 2
Gens satisfet	*** 9
Poc Satisfet	***** 64
Mes aviat satisfet	***** 147
Bastant satisfet	***** 138
Totalment satisfet	***** 41
+-----+-----+-----+-----+-----+	
	0 40 80 120 160 200

P18A Promocio: pes dels coneixements

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
El mes important	1	168	41.9	42.0	42.0
Bastant important	2	151	37.7	37.8	79.8
Poc important	3	73	18.2	18.3	98.0
El menys important	4	8	2.0	2.0	100.0
.	.	1	.2	Missing	
Total		401	100.0	100.0	

El mes important	***** 168
Bastant important	***** 151
Poc important	***** 73
El menys important	*** 8
+-----+-----+-----+-----+-----+	
	0 40 80 120 160 200
Valid cases	400
Missing cases	1

P18B Promocio: pes de experiencia

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
El mes important	1	168	41.9	42.0	42.0
Bastant important	2	127	31.7	31.8	73.8
Poc important	3	88	21.9	22.0	95.8
El menys important	4	17	4.2	4.3	100.0
.	.	1	.2	Missing	
Total		401	100.0	100.0	

El mes important	***** 168
Bastant important	***** 127
Poc important	***** 88
El menys important	***** 17
+-----+-----+-----+-----+-----+	
	0 40 80 120 160 200
Valid cases	400
Missing cases	1

P18C Promocio: pes habilitats personals

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
El mes important	1	60	15.0	15.0	15.0
Bastant important	2	107	26.7	26.8	41.8
Poc important	3	165	41.1	41.3	83.0
El menys important	4	68	17.0	17.0	100.0
	.	1	.2	Missing	
Total		401	100.0	100.0	
El mes important	***** 60				
Bastant important	***** 107				
Poc important	***** 165				
El menys important	***** 68				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	40	80	120	160 200
Valid cases	400	Missing cases	1		

P18D Promocio: pes dels cursos

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
El mes important	1	4	1.0	1.0	1.0
Bastant important	2	16	4.0	4.0	5.0
Poc important	3	73	18.2	18.3	23.3
El menys important	4	307	76.6	76.8	100.0
	.	1	.2	Missing	
Total:		401	100.0	100.0	
 El mes important ** 4 Bastant important *** 16 Poc important ***** 73 El menys important ***** 307					
+-----+-----+-----+-----+-----+					
		0	80	160	240 320 400
Valid cases	400	Missing cases		1	

P19 Han avaluat el seu rendiment de treball

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	70	17.5	17.5	17.5
No	2	331	82.5	82.5	100.0
Total		401	100.0	100.0	
Si	***** 70				
No	***** 331				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P20 Ho han fet correctament

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	35	8.7	50.0	50.0
No	2	20	5.0	28.6	78.6
Ns/Nc	3	15	3.7	21.4	100.0
	.	331	82.5	Missing	
Total		401	100.0	100.0	
Si	***** 35				
No	***** 20				
Ns/Nc	***** 15				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
Valid cases	70	Missing cases	331		

P21A Aval. Bona per Altres motius

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		396	98.8	98.8	98.8
-		5	1.2	1.2	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
***** 396					
-	** 5				
	+-----+-----+-----+-----+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P21B Aval. Responsabilitat i qualitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		398	99.3	99.3	99.3	
	1	3	.7	.7	100.0	
	Total	401	100.0	100.0		

1	3				398	
+-----+-----+-----+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P21C Aval. Coneixement de tasques

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		395	98.5	98.5	98.5	
	2	6	1.5	1.5	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
*****395						
2	** 6					
	0	80	160	240	320	400

P21D Aval. Completa

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		395	98.5	98.5	98.5
	3	6	1.5	1.5	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
*****395					
3	** 6				
				</	

P21E Aval. Millora el nivell

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		398	99.3	99.3	99.3	
	4	3	.7	.7	100.0	
	Total	401	100.0	100.0		
*****398						
4	3					
	0	80	160	240	320	400

P21F Aval. Resultats esperats

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		397	99.0	99.0	99.0	
	5	4	1.0	1.0	100.0	
	Total	401	100.0	100.0		
*****397						
5	** 4					
+-----+-----+-----+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P21G Aval. Objectiva

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		388	96.8	96.8	96.8	
	6	13	3.2	3.2	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
***** 388						
6	*** 13					
	0	80	160	240	320	400

P21H Avaluacio incorrecta

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		370	92.3	92.3	92.3
Desconec els resulta	&	10	2.5	2.5	94.8
Altres motius	-	3	.7	.7	95.5
Avaluacio imcompleta	1	9	2.2	2.2	97.8
Resultats no esperat	2	1	.2	.2	98.0
Avaluacio subjectiva	3	8	2.0	2.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	
***** 370					
Desconec els resulta	** 10				
Altres motius	3				
Avaluacio imcompleta	** 9				
Resultats no esperat	1				
Avaluacio subjectiva	** 8				
+-----+-----+-----+-----+					
0 80 160 240 320 400					

P22 Han tingut conseqüències les avaluacions

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	37	9.2	53.6	53.6
No	2	25	6.2	36.2	89.9
Ns/Nc	3	7	1.7	10.1	100.0
	.	332	82.8	Missing	
Total		401	100.0	100.0	
Si	*****				37
No	*****				25
Ns/Nc	***** 7				
+-----+-----+-----+-----+					
Valid cases		69	Missing cases		332
		0	8	16	24
					32
					40

P23A Conseq. Menor formacio personal

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		400	99.8	99.8	99.8	
	&	1	.2	.2	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
***** 400						
&	1					
+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P23B Conseq. Reduccio remuneracio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		398	99.3	99.3	99.3	
	-	3	.7	.7	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
***** 398						
	3					
+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P23C Conseq. Menor promocio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		400	99.8	99.8	99.8	
	0	1	.2	.2	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
***** 400						
0	1					
+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P23D Conseq. Pujar de nivell

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		393	98.0	98.0	98.0
	1	8	2.0	2.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 393					
1	** 8				
+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P23E Conseq. Motivacio laboral

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		399	99.5	99.5	99.5
	2	2	.5	.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 399					
2	2				
+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P23F Conseq. Millor orientacio lab.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		396	98.8	98.8	98.8
	3	5	1.2	1.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 396					
3	** 5				
+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P23G Conseq. Millora formacio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		400	99.8	99.8	99.8
	4	1	.2	.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 400					
4	1				
+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P23H Conseq. Positives en general

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		398	99.3	99.3	99.3
	5	3	.7	.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 398					
5	3				
+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P23I Conseq. Altres positives

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		398	99.3	99.3	99.3
	6	3	.7	.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 398					
6	3				
+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P23J Conseq. Canvi de nivell

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		399	99.5	99.5	99.5
	7	2	.5	.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 399					
7	2				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P23K Conseq. Modificacions generals

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		400	99.8	99.8	99.8
	9	1	.2	.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 400					
9	1				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P23L Conseq. Negatives

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		392	97.8	97.8	97.8
No ho sap	4	1	.2	.2	98.0
Baixar de nivell	1	2	.5	.5	98.5
Negatives en general	2	1	.2	.2	98.8
Altres negatives	3	5	1.2	1.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 392					
No ho sap	1				
Baixar de nivell	2				
Negatives en general	1				
Altres negatives	** 5				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P24A Tinc autonomia en les meves tasques

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	23	5.7	5.7	5.7
Desacord	2	85	21.2	21.2	26.9
Acord	3	198	49.4	49.4	76.3
Totalment en acord	4	95	23.7	23.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 23					
Totalment en desacor	***** 23				
Desacord	***** 85				
Acord	***** 198				
Totalment en acord	***** 95				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	40	80	120	160 200

P24B La feina no permet iniciatives

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	61	15.2	15.2	15.2
Desacord	2	211	52.6	52.6	67.8
Acord	3	98	24.4	24.4	92.3
Totalment en acord	4	31	7.7	7.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 61					
Totalment en desacor	***** 61				
Desacord	***** 211				
Acord	***** 98				
Totalment en acord	***** 31				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P24C La feina es senzilla i repetitiva

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	79	19.7	19.7	19.7
Desacord	2	185	46.1	46.1	65.8
Acord	3	99	24.7	24.7	90.5
Totalment en acord	4	38	9.5	9.5	100.0
Total		401	100.0	100.0	
Totalment en desacor ***** 79					
Desacord		***** 185			
Acord		***** 99			
Totalment en acord		***** 38			
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	40	80	120	160 200

P24D Els caps son sensibles a les meves propo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	14	3.5	3.5	3.5
Desacord	2	100	24.9	24.9	28.4
Acord	3	246	61.3	61.3	89.8
Totalment en acord	4	41	10.2	10.2	100.0
Total		401	100.0	100.0	
Totalment en desacor *** 14					
Desacord	***** 100				
Acord	***** 246				
Totalment en acord	***** 41				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P24E Satisfaccio amb la promocio-provisio de

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		1	.2	.2	.2
No ho sap	1	1	.2	.2	.5
Totalment en desacor	1	87	21.7	21.7	22.2
Desacord	2	191	47.6	47.6	69.8
Acord	3	108	26.9	26.9	96.8
Totalment en acord	4	13	3.2	3.2	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
	1				
No ho sap	1				
Totalment en desacor	*****	87			
Desacord	*****				191
Acord	*****	108			
Totalment en acord	****	13			
	0	40	80	120	160 200

P24F Problemes de comunicacio carrecs-persona

P24F Problemas de comunicacio carrecs-persona					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	58	14.5	14.5	14.5
Desacord	2	199	49.6	49.6	64.1
Acord	3	112	27.9	27.9	92.0
Totalment en acord	4	32	8.0	8.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	
Totalment en desacor ***** 58					
Desacord		***** 199			
Acord		***** 112			
Totalment en acord		***** 32			
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	40	80	120	160 200

P24G Problemes de comunicacio dins de la unit

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	1	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	2	110	27.4	27.4	27.7
Desacord	3	222	55.4	55.4	83.0
Acord	4	56	14.0	14.0	97.0
Totalment en acord	5	12	3.0	3.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	

```

      No ho sap      1
Totalment en desacor ***** 110
      Desacord ***** 222
      Acord ***** 56
Totalment en acord *** 12
+-----+-----+-----+-----+
0         80        160        240        320        400

```

P24H Problemes de comunicacio entre unitats

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	1	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	1	41	10.2	10.2	10.5
Desacord	2	200	49.9	49.9	60.3
Acord	3	126	31.4	31.4	91.8
Totalment en acord	4	33	8.2	8.2	100.0
Total		401	100.0	100.0	

```

      No ho sap      1
Totalment en desacor ***** 41
      Desacord ***** 200
      Acord ***** 126
Totalment en acord ***** 33
+-----+-----+-----+-----+
0         40        80        120        160        200

```

P24I Els ascensos son justos

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	1	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	1	93	23.2	23.2	23.4
Desacord	2	216	53.9	53.9	77.3
Acord	3	84	20.9	20.9	98.3
Totalment en acord	4	7	1.7	1.7	100.0
Total		401	100.0	100.0	

```

      No ho sap      1
Totalment en desacor ***** 93
      Desacord ***** 216
      Acord ***** 84
Totalment en acord ** 7
+-----+-----+-----+-----+
0         80        160        240        320        400

```

P24J La nostra feina repercuteix en el ciutat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	15	3.7	3.7	3.7
Desacord	2	50	12.5	12.5	16.2
Acord	3	209	52.1	52.1	68.3
Totalment en acord	4	127	31.7	31.7	100.0
Total		401	100.0	100.0	

```

Totalment en desacor *** 15
      Desacord ***** 50
      Acord ***** 209
Totalment en acord ***** 127
+-----+-----+-----+-----+
0         80        160        240        320        400

```

P24K El cap supervisa directament la feina

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	1	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	1	9	2.2	2.2	2.7
Desacord	2	136	33.9	33.9	36.7
Acord	3	194	48.4	48.4	85.0
Totalment en acord	4	60	15.0	15.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	

```

      No ho sap      1
Totalment en desacor *** 9
      Desacord ***** 136
      Acord ***** 194
Totalment en acord ***** 60
+-----+-----+-----+-----+
0         40        80        120        160        200

```

P24L Les reformes adm. tenen resultats positii

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	0	3	.7	.7	.7
Totalment en desacor	1	17	4.2	4.2	5.0
Desacord	2	162	40.4	40.4	45.4
Acord	3	211	52.6	52.6	98.0
Totalment en acord	4	8	2.0	2.0	100.0

Total 401 100.0 100.0

No ho sap	3
Totalment en desacor	*** 17
Desacord	***** 162
Acord	***** 211
Totalment en acord	** 8

0 80 160 240 320 400

P24M La meua experiencia a admo. es positiva

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	0	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	1	2	.5	.5	.7
Desacord	2	52	13.0	13.0	14.7
Acord	3	287	71.6	71.6	86.3
Totalment en acord	4	55	13.7	13.7	100.0

Total 401 100.0 100.0

No ho sap	1
Totalment en desacor	** 4
Desacord	***** 52
Acord	***** 287
Totalment en acord	***** 55

0 80 160 240 320 400

P24N El cap reconeix la responsabilitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	0	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	1	11	2.7	2.7	3.0
Desacord	2	66	16.5	16.5	19.5
Acord	3	258	64.3	64.3	83.8
Totalment en acord	4	65	16.2	16.2	100.0

Total 401 100.0 100.0

No ho sap	1
Totalment en desacor	** 11
Desacord	***** 66
Acord	***** 258
Totalment en acord	***** 65

0 80 160 240 320 400

P24O El cap es preocupa dels meus problemes

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	0	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	1	14	3.5	3.5	3.7
Desacord	2	78	19.5	19.5	23.2
Acord	3	262	65.3	65.3	88.5
Totalment en acord	4	46	11.5	11.5	100.0

Total 401 100.0 100.0

No ho sap	1
Totalment en desacor	*** 14
Desacord	***** 78
Acord	***** 262
Totalment en acord	***** 46

0 80 160 240 320 400

P24P El cap defensa la nostra unitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	6	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	1	7	1.7	1.7	2.0
Desacord	2	46	11.5	11.5	13.5
Acord	3	279	69.6	69.6	83.0
Totalment en acord	4	68	17.0	17.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	

No ho sap	1
Totalment en desacor	** 7
Desacord	***** 46
Acord	***** 279
Totalment en acord	***** 68

0	80	160	240	320	400
---	----	-----	-----	-----	-----

P24Q El cap te una bona relacio amb els super

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No ho sap	6	1	.2	.2	.2
Totalment en desacor	1	4	1.0	1.0	1.5
Desacord	2	42	10.5	10.5	12.0
Acord	3	281	70.1	70.1	82.0
Totalment en acord	4	72	18.0	18.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	

No ho sap	1
Totalment en desacor	** 4
Desacord	***** 42
Acord	***** 281
Totalment en acord	***** 72

0	80	160	240	320	400
---	----	-----	-----	-----	-----

P25 Es efectiu el regim disciplinari

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	176	43.9	43.9	43.9
No	2	158	39.4	39.4	83.3
Ns/Nc	3	67	16.7	16.7	100.0
Total		401	100.0	100.0	

Si	***** 176
No	***** 158
Ns/Nc	***** 67

0	40	80	120	160	200
---	----	----	-----	-----	-----

P26A Crit. basics: Atencio al client

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		251	62.6	62.6	62.6
	1	150	37.4	37.4	100.0
Total		401	100.0	100.0	

1	***** 251
	***** 150

0	80	160	240	320	400
---	----	-----	-----	-----	-----

P26B Crit. basics: Assolir objectius

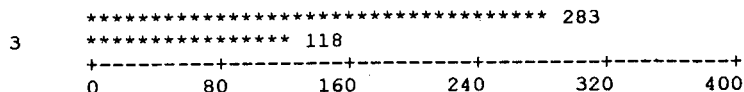
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		280	69.8	69.8	69.8
	2	121	30.2	30.2	100.0
Total		401	100.0	100.0	

2	***** 280
	***** 121

0	80	160	240	320	400
---	----	-----	-----	-----	-----

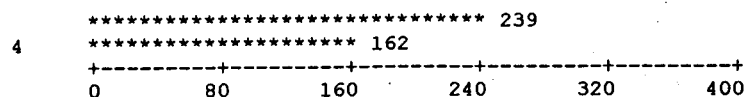
P26C Crit. basics: Ajust a normes i procedime

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		283	70.6	70.6	70.6
	3	118	29.4	29.4	100.0
	Total	401	100.0	100.0	



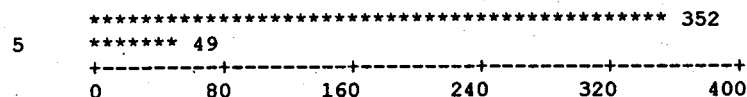
P26D Crit. basics: Responsabilitzar-se

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		239	59.6	59.6	59.6
	4	162	40.4	40.4	100.0
	Total	401	100.0	100.0	



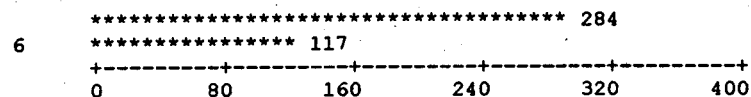
P26E Crit. basics: Cenyir-se a les ordres

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		352	87.8	87.8	87.8
	5	49	12.2	12.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	



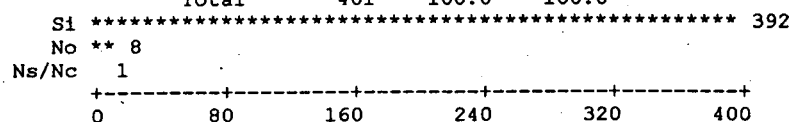
P26F Crit. basics: Tramitacio eficient

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		284	70.8	70.8	70.8
	6	117	29.2	29.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	



P27 Es util el seu treball

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	392	97.8	97.8	97.8
No	2	8	2.0	2.0	99.8
Ns/Nc	3	1	.2	.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	



P28A Utilitat: No ho sap explicar

F28A Count: No no sup expual					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		399	99.5	99.5	99.5
	&	2	.5	.5	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
***** 399					
	&	2			
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P28B Utilitat: Altres

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		376	93.8	93.8	93.8
	-	25	6.2	6.2	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
***** 376					
	25				
	+-----+-----+-----+-----+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P28C Utilitat: Aspectes juridics

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		394	98.3	98.3	98.3
	0	7	1.7	1.7	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 394				
0.	** 7				
	+-----+-----+-----+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P28D Utilitat: Especifica i tecnica

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		326	81.3	81.3	81.3
	1	75	18.7	18.7	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 326				
1	***** 75				
	+-----+-----+-----+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P28E Utilitat: Servei al ciutadà

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		347	86.5	86.5	86.5
	2	54	13.5	13.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 347				
2	***** 54				
	+-----+-----+-----+-----+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P28F Utilitat: Gestio de personal

Valid						Cum
Value	Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent
			396	98.8	98.8	98.8
	3		5	1.2	1.2	100.0
			-----	-----	-----	
	Total		401	100.0	100.0	
***** 396						
3	** 5					
+-----+-----+-----+-----+-----+						
0 80 160 240 320 400						

P28G Utilitat: Servei social

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		378	94.3	94.3	94.3
	4	23	5.7	5.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****				378
4	**** 23				
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P28H Utilitat: Servei educatiu

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		368	91.8	91.8	91.8
	5	33	8.2	8.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****				368
5	***** 33				
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P28I Utilitat: Mantenir instal·lacions

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		377	94.0	94.0	94.0
	6	24	6.0	6.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****				377
6	**** 24				
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P28J Utilitat: Millora de la organitzacio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		362	90.3	90.3	90.3
	7	39	9.7	9.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****				362
7	***** 39				
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P28K Utilitat: Conservacio medi/patrimoni

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		384	95.8	95.8	95.8
	8	17	4.2	4.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****				384
8	*** 17				
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P28L Utilitat: Aspectes administratius

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		374	93.3	93.3	93.3
	9	27	6.7	6.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****				374
9	**** 27				
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P28M Utilitat: Altres

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		333	83.0	83.0	83.0
Donar suport als cap	1	8	2.0	2.0	85.0
Gestio economica	2	26	6.5	6.5	91.5
Aspectes Informatics	3	5	1.2	1.2	92.8
Seguretat/Vigilancia	4	14	3.5	3.5	96.3
Salut Publica	5	6	1.5	1.5	97.8
Ajuda general a la g	6	9	2.2	2.2	100.0

Total	401	100.0	100.0	
*****	333			
Donar suport als cap	** 8			
Gestio economica	**** 26			
Aspectes Informatics	** 5			
Seguretat/Vigilancia	*** 14			
Salut Publica	** 6			
Ajuda general a la g	** 9			
0	80	160	240	320 400

P29 Sap quins son els objectius de la unitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	366	91.3	91.3	91.3
No	2	22	5.5	5.5	96.8
Ns/Nc	3	13	3.2	3.2	100.0

Total	401	100.0	100.0	
Si *****	366			
No ****	22			
Ns/Nc ***	13			
0	80	160	240	320 400

P30 La Generalitat es preocupa de voste

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	135	33.7	33.7	33.7
No	2	229	57.1	57.1	90.8
Ns/Nc	3	37	9.2	9.2	100.0

Total	401	100.0	100.0	
Si *****	135			
No *****	229			
Ns/Nc *****	37			
0	80	160	240	320 400

P31 Hi ha planificacio de personal

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	203	50.6	50.6	50.6
No	2	173	43.1	43.1	93.8
Ns/Nc	3	25	6.2	6.2	100.0

Total	401	100.0	100.0	
Si *****	203			
No *****	173			
Ns/Nc *****	25			
0	80	160	240	320 400

P32A Carrega de treball a la unitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Feina excessiva	1	176	43.9	43.9	43.9
Carrega adequada	2	203	50.6	50.6	94.5
Poca feina/recursos	3	22	5.5	5.5	100.0

Total	401	100.0	100.0	
Feina excessiva *****	176			
Carrega adequada *****	203			
Poca feina/recursos *****	22			
0	80	160	240	320 400

P32BA Informació a través dels companys

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		221	55.1	55.1	55.1
	1	180	44.9	44.9	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	221			
1	*****	180			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P32BB Informació a través del cap

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		201	50.1	50.1	50.1
	2	200	49.9	49.9	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	201			
2	*****	200			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P32BC Informació a través dels anuncis

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		272	67.8	67.8	67.8
	3	129	32.2	32.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	272			
3	*****	129			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P32BD Informació a través dels sindicats

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		248	61.8	61.8	61.8
	4	153	38.2	38.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	248			
4	*****	153			
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P32BE No arriba informació

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		400	99.8	99.8	99.8
	5	1	.2	.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	*****	400			
5	1				
	+	+	+	+	+
	0	80	160	240	320
					400

P33 Formació/característiques dels companys

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Poc adequada	2	4	1.0	7.8	7.8
Mes aviat adequada	3	13	3.2	25.5	33.3
Bastant adequada	4	30	7.5	58.8	92.2
Molt adequada	5	4	1.0	7.8	100.0
.		350	87.3	Missing	
	Total	401	100.0	100.0	
Poc adequada	*****	4			
Mes aviat adequada	*****	13			
Bastant adequada	*****	30			
Molt adequada	*****	4			
	+	+	+	+	+
	0	6	12	18	24
					30
Valid cases	51	Missing cases	350		

P34 Els canvis a la unitat son

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gens frequents	1	8	2.0	15.7	15.7
Poc frequents	2	28	7.0	54.9	70.6
Mes aviat frequents	3	7	1.7	13.7	84.3
Bastant frequents	4	6	1.5	11.8	96.1
Molt frequents	5	2	.5	3.9	100.0
	.	350	87.3	Missing	.
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
Gens frequents	***** 8				
Poc frequents	***** 28				
Mes aviat frequents	***** 7				
Bastant frequents	***** 6				
Molt frequents	**** 2				
	+-----+-----+-----+-----+				
	0 6 12 18 24 30				
Valid cases	51	Missing cases	350		

P35A Quina utilitat tenen les avaluacions

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No avaluacions	4	19	4.7	4.7	92.3
Maxim negatiu	-	1	.2	.2	92.5
	2	1	.2	.2	92.8
	4	3	.7	.7	93.5
	5	8	2.0	2.0	95.5
	6	2	.5	.5	96.0
	7	9	2.2	2.2	98.3
	8	7	1.7	1.7	100.0
Total		401	100.0	100.0	
No avaluacions	***** 19				
Maxim negatiu	1				
	2				
	4	3			
	5	** 8			
	6	2			
	7	** 9			
	8	** 7			
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320
					400

P35B Quina aplicabilitat tenen les avaluacion

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No avaluacions	4	19	4.7	4.7	92.3
	0	2	.5	.5	92.8
	2	1	.2	.2	93.0
	3	1	.2	.2	93.3
	5	7	1.7	1.7	95.0
	6	5	1.2	1.2	96.3
	7	8	2.0	2.0	98.3
	8	5	1.2	1.2	99.5
Maxim positiu	9	2	.5	.5	100.0
Total		401	100.0	100.0	
No avaluacions	***** 19				
	0	2			
	2	1			
	3	1			
	5	** 7			
	6	** 5			
	7	** 8			
	8	** 5			
Maxim positiu	2				
+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320
					400

P35C Quina oportunitat tenen les avaluacions

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		351	87.5	87.5	87.5
No avaluacions	&	19	4.7	4.7	92.3
Maxim negatiu	-	5	1.2	1.2	93.5
	0	1	.2	.2	93.8
	3	1	.2	.2	94.0
	5	7	1.7	1.7	95.8
	6	4	1.0	1.0	96.8
	7	9	2.2	2.2	99.0
	8	3	.7	.7	99.8
Maxim positiu	9	1	.2	.2	100.0

Total	401	100.0	100.0	
*****	351			
No avaluacions *** 19				
Maxim negatiu ** 5				
0 1				
3 1				
5 ** 7				
6 ** 4				
7 ** 9				
8 3				
Maxim positiu 1				
+	0	80	160	240
			320	400

P36 Coneix aplicacio alguna avaluaci6

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Si	1	7	1.7	13.7	13.7
No	2	44	11.0	86.3	100.0
	.	350	87.3	Missing	

Total	401	100.0	100.0	
Si ***** 7				
No ***** 44				
+	0	10	20	30
			40	50
Valid cases 51	Missing cases	350		

P37A Acord: Retribucio-rendiment individual

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	1	.2	2.0	2.0
Desacord	2	1	.2	2.0	3.9
Acord	3	25	6.2	49.0	52.9
Totalment en acord	4	24	6.0	47.1	100.0
	.	350	87.3	Missing	

Total	401	100.0	100.0	
Totalment en desacor *** 1				
Desacord *** 1				
Acord ***** 25				
Totalment en acord ***** 24				
+	0	5	10	15
			20	25
Valid cases 51	Missing cases	350		

P37B Acord: Retribucio-rendiment global

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	1	.2	2.0	2.0
Desacord	2	10	2.5	19.6	21.6
Acord	3	29	7.2	56.9	78.4
Totalment en acord	4	11	2.7	21.6	100.0
	.	350	87.3	Missing	

Total	401	100.0	100.0	
Totalment en desacor *** 1				
Desacord ***** 10				
Acord ***** 29				
Totalment en acord ***** 11				
+	0	6	12	18
			24	30
Valid cases 51	Missing cases	350		

P37C Acord: Cal avaluar

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Totalment en desacor	1	1	.2	2.0	2.0
Desacord	2	7	1.7	13.7	15.7
Acord	3	28	7.0	54.9	70.6
Totalment en acord	4	15	3.7	29.4	100.0
	.	350	87.3	Missing	
Total		401	100.0	100.0	

Totalment en desacor *** 1
 Desacord ***** 7
 Acord ***** 28
 Totalment en acord ***** 15

Valid cases	51	Missing cases	350
-------------	----	---------------	-----

P38A Posicionament: Prenc totes les decisions

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		350	87.3	87.3	87.3
	1	1	.2	.2	87.5
	2	3	.7	.7	88.3
	3	3	.7	.7	89.0
	4	9	2.2	2.2	91.3
	5	15	3.7	3.7	95.0
	6	16	4.0	4.0	99.0
	7	4	1.0	1.0	100.0
Total		401	100.0	100.0	

***** 350

1	1
2	3
3	3
4	** 9
5	*** 15
6	*** 16
7	** 4

0	80	160	240	320	400
---	----	-----	-----	-----	-----

P38B Posicionament: Reconec al personal

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
No pot opinar		350	87.3	87.3	87.3
	1	1	.2	.2	87.5
	2	6	1.5	1.5	89.0
	3	22	5.5	5.5	94.5
	4	17	4.2	4.2	98.8
	5	1	.2	.2	99.0
	6	2	.5	.5	99.5
	7	2	.5	.5	100.0
Total		401	100.0	100.0	

***** 350

No pot opinar 1

1	** 6
2	*** 22
3	*** 17
4	1
5	2
6	2

0	80	160	240	320	400
---	----	-----	-----	-----	-----

P38C Posicionament: Els empleats informen

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		350	87.3	87.3	87.3
	1	5	1.2	1.2	88.5
	2	10	2.5	2.5	91.0
	3	5	1.2	1.2	92.3
	4	23	5.7	5.7	98.0
	5	6	1.5	1.5	99.5
	6	1	.2	.2	99.8
	7	1	.2	.2	100.0
Total		401	100.0	100.0	

	***** 350
1	** 5
2	** 10
3	** 5
4	**** 23
5	** 6
6	1
7	1
	+-----+
	0 80 160 240 320 400

P38D Posicionament: Escolto proposes empleat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		350	87.3	87.3	87.3
	1	13	3.2	3.2	90.5
	2	17	4.2	4.2	94.8
	3	12	3.0	3.0	97.8
	4	5	1.2	1.2	99.0
	5	3	.7	.7	99.8
	7	1	.2	.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	

	***** 350
1	*** 13
2	*** 17
3	*** 12
4	** 5
5	3
7	1
	+-----+
	0 80 160 240 320 400

P39A Canals Info: Superiors jerarquics

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		355	88.5	88.5	88.5
	1	46	11.5	11.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	

	***** 355
1	***** 46
	+-----+
	0 80 160 240 320 400

P39B Canals Info: Altres caps unitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		378	94.3	94.3	94.3
	2	23	5.7	5.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	

	***** 378
2	**** 23
	+-----+
	0 80 160 240 320 400

P39C Canals Info: Unitat horitzontal

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		383	95.5	95.5	95.5
	3	18	4.5	4.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	

	***** 383
3	*** 18
	+-----+
	0 80 160 240 320 400

P39D Canals Info: Altres departaments

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		388	96.8	96.8	96.8
	4	13	3.2	3.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	

	***** 388
4	*** 13
	+-----+
	0 80 160 240 320 400

P39E Canals Info: Altres admons.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		401	100.0	100.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 401				
	+-----+				
	0	100	200	300	400

	0	100	200	300	400

P39F Canals Info: Els empleats

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		387	96.5	96.5	96.5
	6	14	3.5	3.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 387				
6	*** 14				
	+-----+				
	0	80	160	240	320

	0	80	160	240	320

P39G Canals Info: Actors externs

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		389	97.0	97.0	97.0
	7	12	3.0	3.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 389				
7	*** 12				
	+-----+				
	0	80	160	240	320

	0	80	160	240	320

P40 Informacio que te dels empleats

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Mes aviat insuficien	2	3	.7	5.9	5.9
Mes aviat suficient	3	15	3.7	29.4	35.3
Suficient	4	33	8.2	64.7	100.0
	.	350	87.3	Missing	
	Total	401	100.0	100.0	
Mes aviat insuficien	***** 3				
Mes aviat suficient	***** 15				
Suficient	***** 33				
	+-----+				
	0	8	16	24	32

	0	8	16	24	32

Valid cases 51 Missing cases 350

P41 Funcio adequada a la vostra tasca

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Aplicar la normativa	1	14	3.5	27.5	27.5
Decidir formes alter	2	6	1.5	11.8	39.2
Integrar en obj. com	3	12	3.0	23.5	62.7
Obtenir res. segons	4	19	4.7	37.3	100.0
	.	350	87.3	Missing	
	Total	401	100.0	100.0	
Aplicar la normativa	***** 14				
Decidir formes alter	***** 6				
Integrar en obj. com	***** 12				
Obtenir res. segons	***** 19				
	+-----+				
	0	4	8	12	16

	0	4	8	12	16

Valid cases 51 Missing cases 350

P42 On treballen

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
Altres	-	16	4.0	4.0	4.0	
Administracio	1	29	7.2	7.2	11.2	
Generalitat	2	187	46.6	46.6	57.9	
Departament	3	99	24.7	24.7	82.5	
Direccio General	4	10	2.5	2.5	85.0	
Subdireccio General	5	1	.2	.2	85.3	
Unitat	6	50	12.5	12.5	97.8	
Funcionari	7	3	.7	.7	98.5	
Bomber	8	4	1.0	1.0	99.5	
Mosso	9	2	.5	.5	100.0	
Total		401	100.0	100.0		

Altres	*****	16				
Administracio	*****	29				
Generalitat	*****	187				
Departament	*****	99				
Direccio General	****	10				
Subdireccio General		1				
Unitat	*****	50				
Funcionari	**	3				
Bomber	**	4				
Mosso	**	2				
+-----+-----+-----+-----+-----+						
	0	40	80	120	160	200

P43 Recomanaria treballar a la Generalitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
Si	1	327	81.5	81.5	81.5	
No	2	47	11.7	11.7	93.3	
Ns/Nc	3	27	6.7	6.7	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
Si	*****				327	
No	***** 47					
Ns/Nc	**** 27.					
+-----+-----+-----+-----+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P44A Recomana: prestigi i credibilitat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		389	97.0	97.0	97.0	
&		12	3.0	3.0	100.0	
Total		401	100.0	100.0		
***** 389						
&	*** 12					
+-----+-----+-----+-----+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P44B Recomana: claredat de funcions

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		393	98.0	98.0	98.0	
-		8	2.0	2.0	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
***** 393						
-	** 8					
+-----+-----+-----+-----+						
	0	80	160	240	320	400

P44C Recomana: bon clima de treball

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		339	84.5	84.5	84.5	
	0	62	15.5	15.5	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	*****	401			339	
0	*****	62				
	+-----+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P44D Reconama: funcio social/servei public

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		391	97.5	97.5	97.5	
	1	10	2.5	2.5	100.0	
	Total	401	100.0	100.0		
1	***** 391					
	** 10					
	+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P44E Reconama: horari

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		381	95.0	95.0	95.0	
	2	20	5.0	5.0	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	***** 381					
2	**** 20					
	+-----+-----+-----+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P44F Reconama: remuneracio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		382	95.3	95.3	95.3	
	3	19	4.7	4.7	100.0	
	Total	401	100.0	100.0		
3	***** 382					
	*** 19					
	+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P44G Reconama: motivaci6/realitzacio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		395	98.5	98.5	98.5	
	4	6	1.5	1.5	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	***** 395					
4	** 6					
	+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P44H Reconama: possib. de promocio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		381	95.0	95.0	95.0	
	5	20	5.0	5.0	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	***** 381					
5	**** 20					
	+-----+					
	0	80	160	240	320	400

P44I Reconama: estabilitat/seguretat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
		190	47.4	47.4	47.4	
	6	211	52.6	52.6	100.0	
		-----	-----	-----		
	Total	401	100.0	100.0		
	*****	190				
6	*****	211				
	+	+	+	+	+	
	0	80	160	240	320	400

P44J Recomana: bona administració

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		394	98.3	98.3	98.3
	7	7	1.7	1.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
7	***** 394				
	** 7				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44K Recomana: àmbit public vs. privat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		396	98.8	98.8	98.8
	8	5	1.2	1.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
8	***** 396				
	** 5				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44L Recomana: condicions laborals

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		387	96.5	96.5	96.5
	9	14	3.5	3.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
9	***** 387				
	*** 14				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44M No sap

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		397	99.0	99.0	99.0
	&	4	1.0	1.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
&	***** 397				
	** 4				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44N No recomana: altres negatives

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		392	97.8	97.8	97.8
	-	9	2.2	2.2	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
-	***** 392				
	** 9				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44P Recomana: altres positives

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		386	96.3	96.3	96.3
	1	15	3.7	3.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
1	***** 386				
	*** 15				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44Q No recomana: millor s. privat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		396	98.8	98.8	98.8
	2	5	1.2	1.2	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 396				
2	** 5				
	+-----+-----+-----+-----+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44R No recomana: mala org./rigidesa

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		395	98.5	98.5	98.5
	3	6	1.5	1.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 395				
3	** 6				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44S No recomana: poca motivacio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		381	95.0	95.0	95.0
	4	20	5.0	5.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 381				
4	**** 20				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44T No recomana: hi ha llocs millors

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		398	99.3	99.3	99.3
	5	3	.7	.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
***** 398					
5	3				
+-----+					
	0	80	160	240	320 400

P44U No recomana: amiguisme

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		397	99.0	99.0	99.0
	6	4	1.0	1.0	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	401	100.0	100.0	
***** 397					
6	** 4				
		+-----+			
		0	80	160	240 320 400

P44V No recomana: mal remunerat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		395	98.5	98.5	98.5
	7	6	1.5	1.5	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
	***** 395				
7	** 6				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44W No recomana: poca promocio

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		393	98.0	98.0	98.0
	8	8	2.0	2.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
8	***** 393				
	** 8				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P44X Depen del lloc

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		385	96.0	96.0	96.0
	9	16	4.0	4.0	100.0
	Total	401	100.0	100.0	
9	***** 385				
	*** 16				
	+-----+				
	0	80	160	240	320 400

P45 Edat

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	21	2	.5	.5	.5
	22	5	1.2	1.2	1.7
	23	8	2.0	2.0	3.7
	24	3	.7	.7	4.5
	25	17	4.2	4.2	8.7
	26	11	2.7	2.7	11.5
	27	15	3.7	3.7	15.2
	28	25	6.2	6.2	21.4
	29	13	3.2	3.2	24.7
	30	23	5.7	5.7	30.4
	31	12	3.0	3.0	33.4
	32	20	5.0	5.0	38.4
	33	18	4.5	4.5	42.9
	34	13	3.2	3.2	46.1
	35	22	5.5	5.5	51.6
	36	13	3.2	3.2	54.9
	37	9	2.2	2.2	57.1
	38	14	3.5	3.5	60.6
	39	11	2.7	2.7	63.3
	40	7	1.7	1.7	65.1
	41	9	2.2	2.2	67.3
	42	8	2.0	2.0	69.3
	43	9	2.2	2.2	71.6
	44	11	2.7	2.7	74.3
	45	14	3.5	3.5	77.8
	46	9	2.2	2.2	80.0
	47	3	.7	.7	80.8
	48	6	1.5	1.5	82.3
	49	8	2.0	2.0	84.3
	50	10	2.5	2.5	86.8
	51	4	1.0	1.0	87.8
	52	1	.2	.2	88.0
	53	8	2.0	2.0	90.0
	54	8	2.0	2.0	92.0
	55	2	.5	.5	92.5
	56	2	.5	.5	93.0
	57	6	1.5	1.5	94.5
	58	5	1.2	1.2	95.8
	59	3	.7	.7	96.5
	60	4	1.0	1.0	97.5
	61	3	.7	.7	98.3
	62	4	1.0	1.0	99.3
	63	3	.7	.7	100.0
	Total	401	100.0	100.0	

```

21 ***** 2
22 ***** 5
23 ***** 8
24 ***** 3
25 ***** 17
26 ***** 11
27 ***** 15
28 ***** 25
29 ***** 13
30 ***** 23
31 ***** 12
32 ***** 20
33 ***** 18
34 ***** 13
35 ***** 22
36 ***** 13
37 ***** 9
38 ***** 14
39 ***** 11
40 ***** 7
41 ***** 9
42 ***** 8
43 ***** 9
44 ***** 11
45 ***** 14
46 ***** 9
47 ***** 3
48 ***** 6
49 ***** 8
50 ***** 10
51 ***** 4
52 *** 1
53 ***** 8
54 ***** 8
55 ***** 2
56 ***** 2
57 ***** 6
58 ***** 5
59 ***** 3
60 ***** 4
61 ***** 3
62 ***** 4
63 ***** 3
+-----+-----+-----+-----+-----+
0         5         10        15        20        25

```

P46 Nivell estudis

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Llicenciat/titol sup	1	124	30.9	30.9	30.9
Diplomat/grau mig	2	80	20.0	20.0	50.9
Batxillerat	3	126	31.4	31.4	82.3
Graduat escolar	4	56	14.0	14.0	96.3
Certificat estudis	5	15	3.7	3.7	100.0

Total 401 100.0 100.0

```

Llicenciat/titol sup ***** 124
Diplomat/grau mig ***** 80
Batxillerat ***** 126
Graduat escolar ***** 56
Certificat estudis ***** 15
+-----+-----+-----+-----+
0         40        80       120       160       200

```

P47 Sexe

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Home	1	167	41.6	41.6	41.6
Dona	2	234	58.4	58.4	100.0

Total 401 100.0 100.0

```

Home ***** 167
Dona ***** 234
+-----+-----+-----+-----+
0         80       160      240      320      400

```

This procedure was completed at 9:40:02

□ Page 131 SPSS/PC+

11/7/94

End of Include file.

.Anàlisi de *clusters*.

LLOC Lloc de realització de entrevista per H

LLOC		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
Barcelona Capita	1	40.8	59.2	238
				59.4
Resta Catalunya	2	34.4	65.6	163
				40.6
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

DEPART Departament per H

DEPART		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
Benestar Social	1	22.0	78.0	50
				12.5
Medi Ambient	2		100.0	4
				1.0
Comerç	4	40.0	60.0	5
				1.2
Indústria	-	16.7	83.3	6
				1.5
Justícia	0	49.0	51.0	51
				12.7
Presidència	1	31.3	68.8	16
				4.0
Governació	2	43.1	56.9	51
				12.7
Economia	3	22.2	77.8	9
				2.2
Ensenyament	4	32.4	67.6	71
				17.7
Cultura	5	58.3	41.7	12
				3.0
Sanitat	6	40.4	59.6	52
				13.0
PTOP	7	44.1	55.9	34
				8.5
Agricultura	8	55.2	44.8	29
				7.2
Treball	9	27.3	72.7	11
				2.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

GRUP Grup per H

GRUP		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
A	1	36.1	63.9	83
				20.7
B	2	30.6	69.4	62
				15.5
C	3	44.2	55.8	77
				19.2
D	4	43.9	56.1	139
				34.7
E	5	22.5	77.5	40
				10.0
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P1 Vincle Laboral per H

P1		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
Funcionari	1	44.3	55.7	237
				59.1
Interi	2	32.6	67.4	46
				11.5
Laboral Indefini	3	28.2	71.8	78
				19.5
Laboral Temporal	4	27.5	72.5	40
				10.0
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P2 Nivell del lloc que ocupa (noms funcion per H

P2		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
0		29.3	70.7	164
				40.9
8-18	1	51.1	48.9	133
				33.2
19-30	2	33.3	66.7	78
				19.5
99		42.3	57.7	26
				6.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P3 Subgrup personal (noms laborals) per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P3	0	42.3	57.7	284
				70.8
A	1	12.5	87.5	8
				2.0
B	2	27.3	72.7	11
				2.7
C	3	46.7	53.3	30
				7.5
D	4	40.0	60.0	15
				3.7
E	5	4.5	95.5	22
				5.5
No ho sap	99	25.8	74.2	31
				7.7
Column Total		153	248	401
		38.2	61.8	100.0

P4 Temps que fa que treballa a la Generalitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P4	2	38.6	61.4	70
				17.5
menys de 3 anys	3	34.7	65.3	72
				18.0
de 3 a 5 anys	4	46.9	53.1	49
				12.2
de 5 a 7 anys	5	52.5	47.5	40
				10.0
de 7 a 9 anys	6	33.5	66.5	170
				42.4
Column Total		153	248	401
		38.2	61.8	100.0

P5 Com era anterior tasca a la Generalitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P5	1	49.2	50.8	65
				16.2
Similar	2	40.3	59.7	134
				33.4
Diferent	3	33.2	66.8	202
				50.4
Column Total		153	248	401
		38.2	61.8	100.0

P6 On treballava abans entrar a la Generalitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P6	0	50.0	50.0	2
				.5
Altres	1	29.2	70.8	48
				12.0
Adm. Central	2	36.1	63.9	36
				9.0
Adm/Emp Publica	4	37.8	62.2	233
				58.1
Empresa privada	5	45.1	54.9	82
				20.4
Column Total		153	248	401
		38.2	61.8	100.0

P7 Tipus de cos actual per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P7	0		100.0	1
				.2
General	1	38.2	61.8	304
				75.8
Especial	2	39.3	60.7	84
				20.9
No ho sap	3	33.3	66.7	12
				3.0
Column Total		153	248	401
		38.2	61.8	100.0

P8 Carrec actual per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P8	3	29.4	70.6	51
				12.7
Direccio	4	45.5	54.5	44
				11.0
Tecnico Superior	5	37.0	63.0	81
				20.2
Tecnico Mitja	6	35.5	64.5	62
				15.5
Administratiu	7	47.8	52.2	115
				28.7
Aux. Administratiu	8	22.9	77.1	48
				12.0
Column Total		153	248	401
		38.2	61.8	100.0

P9A Canals de formacio: Dinamica de treball per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P9A	37.8	62.2	74
			18.5
1	38.2	61.8	327
			81.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P9B Canals de formacio: Explicacions company per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P9B	34.3	65.7	233
			58.1
2	43.5	56.5	168
			41.9
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P9C Canals de formacio: Manuals de procedime per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P9C	38.6	61.4	332
			82.8
3	36.2	63.8	69
			17.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P9D Canals de formacio: Cursos especifics per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P9D	41.8	58.2	275
			68.6
4	30.2	69.8	126
			31.4
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P9E Canals de formacio: Altres per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P9E	37.7	62.3	387
			96.5
-	50.0	50.0	14
			3.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P10 Permisos per a cursos de formacio per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P10	27.8	72.2	194
Si			48.4
2	49.7	50.3	145
No			36.2
3	43.5	56.5	62
Ns/Nc			15.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11A Materies cursos G.C.: Altres per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P11A	38.6	61.4	394
			98.3
-	14.3	85.7	7
			1.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11B Materies cursos G.C.: General per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P11B	38.2	61.8	348
			86.8
1	37.7	62.3	53
			13.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11C Materies cursos G.C.: Especifica per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P11C	38.9	61.1	221
			55.1
2	37.2	62.8	180
			44.9
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11D Materies cursos G.C.: Informatica per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P11D	36.1	63.9	252
			62.8
3	41.6	58.4	149
			37.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11E Materies cursos G.C.: Catala per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P11E	38.5	61.5	218
			54.4
4	37.7	62.3	183
			45.6
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11F Materies cursos G.C.: Catala especific per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P11F	38.4	61.6	383
			95.5
5	33.3	66.7	18
			4.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11G Materies cursos G.C.: Idiomes per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P11G	37.0	63.0	373
			93.0
6	53.6	46.4	28
			7.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11H Materies cursos G.C.: Gestio per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P11H	37.7	62.3	361
			90.0
7	42.5	57.5	40
			10.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P11I Materies cursos G.C.: Cap per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P11I	39.4	60.6	317
			79.1
8	33.3	66.7	84
			20.9
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P12 Son regulars els cursos i els seminaris per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P12	32.5	67.5	83
			20.7
Si	35.3	64.7	184
			45.9
No	43.7	56.3	119
			29.7
Ns/Nc	60.0	40.0	15
			3.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P13 Consciencia estar dins un pla formatiu per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P13	32.5	67.5	83
			20.7
Si	24.8	75.2	113
			28.2
No	48.0	52.0	196
			48.9
Ns/Nc	44.4	55.6	9
			2.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P14 Caldria organitzar mes cursos per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P14	40.5	59.5	304
			75.8
Si	29.6	70.4	71
			17.7
No	34.6	65.4	26
			6.5
Ns/Nc			
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P15A Desitja: Altres per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P15A	37.8	62.2	397
			99.0
-	75.0	25.0	4
			1.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P15B Desitja: General per H

	Insat		Sat	Fila Total
	1	2		
P15B	36.8	63.2		348 86.8
1	47.2	52.8		53 13.2
Column	153	248		401
Total	38.2	61.8		100.0

P15G Desitja: Idiomes per H

	Insat		Sat	Fila Total
	1	2		
P15G	36.2	63.8		367 91.5
6	58.8	41.2		34 8.5
Column	153	248		401
Total	38.2	61.8		100.0

P15C Desitja: Especifica per H

	Insat		Sat	Fila Total
	1	2		
P15C	40.1	59.9		182 45.4
2	36.5	63.5		219 54.6
Column	153	248		401
Total	38.2	61.8		100.0

P15H Desitja: Gestio per H

	Insat		Sat	Fila Total
	1	2		
P15H	37.5	62.5		336 83.8
7	41.5	58.5		65 16.2
Column	153	248		401
Total	38.2	61.8		100.0

P15D Desitja: Informatica per H

	Insat		Sat	Fila Total
	1	2		
P15D	36.0	64.0		303 75.6
3	44.9	55.1		98 24.4
Column	153	248		401
Total	38.2	61.8		100.0

P16A Els cursos milloren activitat diaria per H

		Insat		Sat	Fila Total
		1	2		
P16A	0	45.5	54.5		22 5.5
No ho sap	1	53.6	46.4		56 14.0
Desacord	2	35.0	65.0		323 80.5
Acord					
Column		153	248		401
Total		38.2	61.8		100.0

P15E Desitja: Catala per H

	Insat		Sat	Fila Total
	1	2		
P15E	39.2	60.8		367 91.5
4	26.5	73.5		34 8.5
Column	153	248		401
Total	38.2	61.8		100.0

P16B Els cursos son massa curts per H

		Insat		Sat	Fila Total
		1	2		
P16B	0	28.2	71.8		39 9.7
No ho sap	1	38.6	61.4		158 39.4
Desacord	2	39.7	60.3		204 50.9
Acord					
Column		153	248		401
Total		38.2	61.8		100.0

P15F Desitja: Catala especific per H

	Insat		Sat	Fila Total
	1	2		
P15F	37.3	62.7		381 95.0
5	55.0	45.0		20 5.0
Column	153	248		401
Total	38.2	61.8		100.0

P16C No hi ha prou continuïtat entre cursos per H

		Insat		Sat	Fila Total
		1	2		
P16C	0	35.3	64.7		34 8.5
No ho sap	1	26.6	73.4		94 23.4
Desacord	2	42.5	57.5		273 68.1
Acord					
Column		153	248		401
Total		38.2	61.8		100.0

P16D Son positius per a la meua formacio per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P16D				
No ho sap	0	34.5	65.5	55 13.7
Desacord	1	42.3	57.7	52 13.0
Acord	2	38.1	61.9	294 73.3
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P17A Contingut del treball que faig per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P17A				
Insatisfet	1	91.7	8.3	48 12.0
Satisfet	2	30.9	69.1	353 88.0
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P17B Adequacio remuneracio-lloc per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P17B				
Insatisfet	1	56.0	44.0	184 45.9
Satisfet	2	23.0	77.0	217 54.1
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P17C Condicions ergonomiques per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P17C				
Insatisfet	1	61.4	38.6	153 38.2
Satisfet	2	23.8	76.2	248 61.8
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P17D Competencia tecnica dels companys per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P17D				
Insatisfet	1	83.7	16.3	43 10.7
Satisfet	2	32.7	67.3	358 89.3
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P17E Ambient de treball per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P17E				
Insatisfet	1	91.1	8.9	45 11.2
Satisfet	2	31.5	68.5	356 88.8
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P17F Possibilitats autorealitzacio per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P17F				
	0	100.0		1 .2
Insatisfet	1	69.1	30.9	175 43.6
Satisfet	2	13.8	86.2	225 56.1
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P17G Gestio de permisos i vacances per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P17G				
Insatisfet	1	66.7	33.3	45 11.2
Satisfet	2	34.6	65.4	356 88.8
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P17H Oportunitats reals de promocio interna per H

		Insat	Sat	Fila Total
		1	2	
P17H				
	0	100.0		2 .5
Insatisfet	1	51.9	48.1	270 67.3
Satisfet	2	8.5	91.5	129 32.2
Column Total		153 38.2	248 61.8	401 100.0

P19 Han avaluat el seu rendiment de treball per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P19				
Si	1	32.9	67.1	70
				17.5
No	2	39.3	60.7	331
				82.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P21D Aval Completa per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P21D				
		38.2	61.8	395
				98.5
3		33.3	66.7	6
				1.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P20 Ho han fet correctament per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P20				
0		39.3	60.7	331
				82.5
Si	1	22.9	77.1	35
				8.7
No	2	45.0	55.0	20
				5.0
Ns/Nc	3	40.0	60.0	15
				3.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P21E Aval Millora el nivell per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P21E				
		38.4	61.6	398
				99.3
4			100.0	3
				.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P21A Aval Bona per Altres motius per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P21A				
		37.9	62.1	396
				98.8
-		60.0	40.0	5
				1.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P21F Aval Resultats esperats per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P21F				
		38.3	61.7	397
				99.0
5		25.0	75.0	4
				1.0
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P21B Aval Responsabilitat i qualitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P21B				
		38.2	61.8	398
				99.3
1		33.3	66.7	3
				.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P21G Aval Objectiva per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P21G				
		38.7	61.3	388
				96.8
6		23.1	76.9	13
				3.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P21C Aval Coneixement de tasques per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P21C				
		38.7	61.3	395
				98.5
2			100.0	6
				1.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P17I Remuneracio respecte del s. privat per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P17I			
0	66.7	33.3	3
			.7
Insatisfet	1	49.1	50.9
			163
			40.6
Satisfet	2	30.2	69.8
			235
			58.6
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P17J Vincle laboral respecte del s. privat per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P17J			
0	100.0		2
			.5
Insatisfet	1	60.3	39.7
			73
			18.2
Satisfet	2	32.8	67.2
			326
			81.3
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P18A Promocio: pes dels coneixements per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P18A			
0		100.0	1
			.2
El mes important	1	39.3	60.7
			168
			41.9
Bastant importan	2	36.4	63.6
			151
			37.7
Poc important	3	41.1	58.9
			73
			18.2
El menys importa	4	25.0	75.0
			8
			2.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P18B Promocio: pes de experiencia per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P18B			
0		100.0	1
			.2
El mes important	1	32.1	67.9
			168
			41.9
Bastant importan	2	43.3	56.7
			127
			31.7
Poc important	3	39.8	60.2
			88
			21.9
El menys importa	4	52.9	47.1
			17
			4.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P18C Promocio: pes habilitats personals per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P18C			
0		100.0	1
			.2
El mes important	1	53.3	46.7
			60
			15.0
Bastant importan	2	35.5	64.5
			107
			26.7
Poc important	3	37.0	63.0
			165
			41.1
El menys importa	4	32.4	67.6
			68
			17.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P18D Promocio: pes dels cursos per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P18D			
0		100.0	1
			.2
El mes important	1	25.0	75.0
			4
			1.0
Bastant importan	2	37.5	62.5
			16
			4.0
Poc important	3	35.6	64.4
			73
			18.2
El menys importa	4	39.1	60.9
			307
			76.6
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P21H Avaluacio incorrecta per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P21H	37.8	62.2	370 92.3
&	40.0	60.0	10 2.5
Desconec els res		100.0	3 .7
Altres motius	44.4	55.6	9 2.2
1		100.0	1 .2
Avaluacio imcomp	62.5	37.5	8 2.0
2			
Resultats no esp			
3			
Avaluacio subjec	153	248	401
Column	38.2	61.8	100.0
Total			

P22 Han tingut conseqüències les avaluacions per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P22	39.2	60.8	332 82.8
0	27.0	73.0	37 9.2
Si	48.0	52.0	25 6.2
No	14.3	85.7	7 1.7
Ns/Nc	153	248	401
Column	38.2	61.8	100.0
Total			

P23A Conseq. Menor formacio personal per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23A	38.0	62.0	400 99.8
&	100.0		1 .2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23B Conseq. Reduccio remuneracio per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23B	37.9	62.1	398 99.3
-	66.7	33.3	3 .7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23C Conseq. Menor promocio per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23C	38.0	62.0	400 99.8
0	100.0		1 .2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23D Conseq. Pujar de nivell per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23D	38.7	61.3	393 98.0
1	12.5	87.5	8 2.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23E Conseq. Motivacio laboral per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23E	38.1	61.9	399 99.5
2	50.0	50.0	2 .5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23F Conseq. Millor orientacio lab. per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23F	38.4	61.6	396 98.8
3	20.0	80.0	5 1.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23G Conseq. Millora formacio per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23G	38.3	61.8	400 99.8
4		100.0	1 .2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23H Conseq. Positives en general per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23H	38.2	61.8	398
			99.3
5	33.3	66.7	3
			.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23I Conseq. Altres positives per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23I	38.2	61.8	398
			99.3
6	33.3	66.7	3
			.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23J Conseq. Canvi de nivell per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23J	38.3	61.7	399
			99.5
7		100.0	2
			.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23K Conseq. Modificacions generals per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23K	38.3	61.8	400
			99.8
9		100.0	1
			.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P23L Conseq. Negatives per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P23L	38.3	61.7	392
			97.8
No ho sap		100.0	1
			.2
Baixar de nivell		100.0	2
			.5
Negatives en gen	100.0		1
			.2
Altres negatives	40.0	60.0	5
			1.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P24A Tinc autonomia en les meves tasques per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P24A	57.4	42.6	108
			26.9
En desacord			
2	31.1	68.9	293
			73.1
En Acord			
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P24B La feina no permet iniciatives per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P24B	31.3	68.8	272
			67.8
En desacord			
2	52.7	47.3	129
			32.2
En Acord			
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P24C La feina es senzilla i repetitiva per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P24C	29.5	70.5	264
			65.8
En desacord			
2	54.7	45.3	137
			34.2
En Acord			
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P24D Els caps son sensibles a les meves propo per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24D				
En desacord	1	64.9	35.1	114
				28.4
En Acord	2	27.5	72.5	287
				71.6
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24E Satisfaccio amb la promocio-provisio de per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24E				
	0	100.0		2
				.5
En desacord	1	48.9	51.1	278
				69.3
En Acord	2	12.4	87.6	121
				30.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24F Problemes de comunicacio carreccs-persona per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24F				
En desacord	1	22.2	77.8	257
				64.1
En Acord	2	66.7	33.3	144
				35.9
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24G Problemes de comunicacio dins de la unit per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24G				
	0		100.0	1
				.2
En desacord	1	30.1	69.9	332
				82.8
En Acord	2	77.9	22.1	68
				17.0
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24H Problemes de comunicacio entre unitats per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24H				
	0		100.0	1
				.2
En desacord	1	22.4	77.6	241
				60.1
En Acord	2	62.3	37.7	159
				39.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24I Els ascensos son justos per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24I				
	0	100.0		1
				.2
En desacord	1	44.7	55.3	309
				77.1
En Acord	2	15.4	84.6	91
				22.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24J La nostra feina repercuteix en el ciutad per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24J				
En desacord	1	44.6	55.4	65
				16.2
En Acord	2	36.9	63.1	336
				83.8
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24K El cap supervisa directament la feina per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24K				
	0	50.0	50.0	2
				.5
En desacord	1	48.3	51.7	145
				36.2
En Acord	2	32.3	67.7	254
				63.3
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24L Les reformes adm. tenen resultats positi per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24L	0	33.3	66.7	3 .7
En desacord	1	49.7	50.3	179 44.6
	2	28.8	71.2	219 54.6
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24P El cap defensa la nostra unitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24P	0	100.0		1 .2
En desacord	1	66.0	34.0	53 13.2
	2	33.7	66.3	347 86.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24M La meua experiència a admo. es positiva per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24M	0	66.7	33.3	3 .7
En desacord	1	80.4	19.6	56 14.0
	2	31.0	69.0	342 85.3
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24Q El cap te una bona relacio amb els super per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24Q	0	100.0		2 .5
En desacord	1	71.7	28.3	46 11.5
	2	33.4	66.6	353 88.0
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24N El cap reconeix la responsabilitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24N	0	100.0		1 .2
En desacord	1	74.0	26.0	77 19.2
	2	29.4	70.6	323 80.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P25 Es efectiu el regim disciplinari per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P25	1	30.1	69.9	176 43.9
No	2	46.2	53.8	158 39.4
	3	40.3	59.7	67 16.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P24O El cap es preocupa dels meus problemes per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P24O	0	100.0		1 .2
En desacord	1	77.2	22.8	92 22.9
	2	26.3	73.7	308 76.8
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P26A Crit. basics: Atencio al client per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P26A	0	41.0	59.0	251 62.6
	1	33.3	66.7	150 37.4
	2			
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P26B Crit. basics: Assolir objectius per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P26B			
0	41.1	58.9	280 69.8
2	31.4	68.6	121 30.2
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P26C Crit. basics: Ajust a normes i procedime per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P26C			
0	33.2	66.8	283 70.6
3	50.0	50.0	118 29.4
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P26D Crit. basics: Responsabilitzar-se per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P26D			
0	43.9	56.1	239 59.6
4	29.6	70.4	162 40.4
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P26E Crit. basics: Cenyir-se a les ordres per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P26E			
0	34.4	65.6	352 87.8
5	65.3	34.7	49 12.2
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P26F Crit. basics: Tramitacio efficient per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P26F			
0	35.2	64.8	284 70.8
6	45.3	54.7	117 29.2
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P27 Es util el seu treball per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P27			
Si	37.2	62.8	392 97.8
No	87.5	12.5	8 2.0
Ns/Nc		100.0	1 .2
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P28A Utilitat: No ho sap explicar per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P28A			
	38.1	61.9	399 99.5
4	50.0	50.0	2 .5
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P28B Utilitat: Altres per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P28B			
	37.5	62.5	376 93.8
-	48.0	52.0	25 6.2
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P28C Utilitat: Aspectes juridics per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P28C			
	38.6	61.4	394 98.3
0	14.3	85.7	7 1.7
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P28D Utilitat: Especifica i tecnica per H

	Insat	Sat	Fila Total
	1	2	
P28D			
	38.7	61.3	326 81.3
1	36.0	64.0	75 18.7
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P28E Utilitat: Servei al ciutadà per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28E	38.0	62.0	347 86.5
2	38.9	61.1	54 13.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P28F Utilitat: Gestio de personal per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28F	38.1	61.9	396 98.8
3	40.0	60.0	5 1.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P28G Utilitat: Servei social per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28G	38.1	61.9	378 94.3
4	39.1	60.9	23 5.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P28H Utilitat: Servei educatiu per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28H	39.4	60.6	368 91.8
5	24.2	75.8	33 8.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P28I Utilitat: Mantenir instal·lacions per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28I	39.8	60.2	377 94.0
6	12.5	87.5	24 6.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P28J Utilitat: Millora de la organitzacio per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28J	38.1	61.9	362 90.3
7	38.5	61.5	39 9.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P28K Utilitat: Conservacio medi/patrimoni per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28K	38.3	61.7	384 95.8
8	35.3	64.7	17 4.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P28L Utilitat: Aspectes administratius per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28L	36.9	63.1	374 93.3
9	55.6	44.4	27 6.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P28M Utilitat: Altres per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P28M	37.8	62.2	333 83.0
1	62.5	37.5	8
Donar suport als			2.0
2	42.3	57.7	26
Gestio economica			6.5
3	60.0	40.0	5
Aspectes Informa			1.2
4	35.7	64.3	14
Seguretat/Vigila			3.5
5	33.3	66.7	6
Salut Publica			1.5
6	11.1	88.9	9
Ajuda general a			2.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P29 Sap quins son els objectius de la unitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P29				
	1	36.9	63.1	366
Si				91.3
	2	59.1	40.9	22
No				5.5
	3	38.5	61.5	13
Ns/Nc				3.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P30 La Generalitat es preocupa de vostre per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P30				
	1	14.8	85.2	135
Si				33.7
	2	52.4	47.6	229
No				57.1
	3	35.1	64.9	37
Ns/Nc				9.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P31 Hi ha planificacio de personal per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P31				
	1	27.6	72.4	203
Si				50.6
	2	52.6	47.4	173
No				43.1
	3	24.0	76.0	25
Ns/Nc				6.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P32A Carrega de treball a la unitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P32A				
	1	35.2	64.8	176
Feina excessiva				43.9
	2	37.4	62.6	203
Carrega adequada				50.6
	3	68.2	31.8	22
Poca feina/recur				5.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P32BA Informacio a través dels companys per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P32BA				
		32.6	67.4	221
				55.1
	1	45.0	55.0	180
				44.9
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P32BB Informacio a través del cap per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P32BB				
		49.3	50.7	201
				50.1
	2	27.0	73.0	200
				49.9
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P32BC Informacio a través dels anuncis per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P32BC				
		38.6	61.4	272
				67.8
	3	37.2	62.8	129
				32.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P32BD Informacio a través dels sindicats per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P32BD				
		37.9	62.1	248
				61.8
	4	38.6	61.4	153
				38.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P32BE No arriba informacio per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P32BE				
		38.3	61.8	400
				99.8
	5		100.0	1
				.2
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P33 Formacio/caracteristiques dels companys per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P33	0	39.4	60.6	350 87.3
Inadequada	1	50.0	50.0	4 1.0
Adequada	2	27.7	72.3	47 11.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P34 Els canvis a la unitat son per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P34	0	39.4	60.6	350 87.3
Infrequents	1	27.8	72.2	36 9.0
Frequents	2	33.3	66.7	15 3.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P35A Quina utilitat tenen les avaluacions per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P35A	0	39.3	60.7	351 87.5
Maxim negatiu	1		100.0	1 .2
	2	100.0		1 .2
	4	33.3	66.7	3 .7
	5	42.9	57.1	7 1.7
	6	50.0	50.0	2 .5
	7	11.1	88.9	9 2.2
	8	14.3	85.7	7 1.7
Maxim positiu	10	100.0		1 .2
No avaluacions	99	31.6	68.4	19 4.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P35B Quina aplicabilitat tenen les avaluacions per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P35B	0	39.3	60.7	351 87.5
Maxim negatiu	1	50.0	50.0	2 .5
	2	100.0		1 .2
	3		100.0	1 .2
	5	14.3	85.7	7 1.7
	6	60.0	40.0	5 1.2
	7	12.5	87.5	8 2.0
	8	40.0	60.0	5 1.2
	9		100.0	2 .5
No avaluacions	99	31.6	68.4	19 4.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P35C Quina oportunitat tenen les avaluacions per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P35C	0	39.3	60.7	351 87.5
Maxim negatiu	1	100.0		1 .2
	3		100.0	1 .2
	5	14.3	85.7	7 1.7
	6	75.0	25.0	4 1.0
	7	11.1	88.9	9 2.2
	8	33.3	66.7	3 .7
	9		100.0	1 .2
Maxim positiu	10	40.0	60.0	5 1.2
No avaluacions	99	31.6	68.4	19 4.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P36 Coneix aplicacio alguna avaluació per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P36	0	39.4	60.6	350 87.3
	1		100.0	7 1.7
Si	2	34.1	65.9	44 11.0
No				
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P37A Acord: Retribucio-rendiment individual per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P37A	0	39.4	60.6	350 87.3
	1	50.0	50.0	2 .5
En desacord	2	28.6	71.4	49 12.2
En acord				
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P37B Acord: Retribucio-rendiment global per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P37B	0	39.4	60.6	350 87.3
	1	27.3	72.7	11 2.7
En desacord	2	30.0	70.0	40 10.0
En acord				
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P37C Acord: Cal avaluar per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P37C	0	39.4	60.6	350 87.3
	1	25.0	75.0	8 2.0
En desacord	2	30.2	69.8	43 10.7
En acord				
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P38A Posicionament: Prenc totes les decisions per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P38A	0	39.4	60.6	350 87.3
	1	42.9	57.1	7 1.7
No pot opinar	2	11.1	88.9	9 2.2
Si	3	31.4	68.6	35 8.7
Meitat				
No				
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P38B Posicionament: Reconec al personal per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P38B	0	39.3	60.7	351 87.5
	1	31.1	68.9	45 11.2
No pot opinar	2		100.0	1 .2
Si	3	25.0	75.0	4 1.0
Meitat				
No				
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P38C Posicionament: Els empleats informen per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P38C	0	39.4	60.6	350 87.3
	1	45.0	55.0	20 5.0
No pot opinar	2	21.7	78.3	23 5.7
Si	3	12.5	87.5	8 2.0
Meitat				
No				
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P38D Posicionament: Escolto proposes empleat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P38D	0	39.4	60.6	350 87.3
	1	31.0	69.0	42 10.5
No pot opinar	2	20.0	80.0	5 1.2
Si	3	25.0	75.0	4 1.0
Meitat				
No				
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P39A Canals Info: Superiors jerarquics per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P39A	39.2	60.8	355.8
			88.5
1	30.4	69.6	46
			11.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P39F Canals Info: Els empleats per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P39F	38.0	62.0	387
			96.5
6	42.9	57.1	14
			3.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P39B Canals Info: Altres caps unitat per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P39B	38.6	61.4	378
			94.3
2	30.4	69.6	23
			5.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P39G Canals Info: Actors externs per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P39G	38.0	62.0	389
			97.0
7	41.7	58.3	12
			3.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P39C Canals Info: Unitat horitzontal per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P39C	38.6	61.4	383
			95.5
3	27.8	72.2	18
			4.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P40 Informacio que te dels empleats per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P40	39.4	60.6	350
			87.3
0	33.3	66.7	3
			.7
Mes aviat insufi	33.3	66.7	15
			3.7
Mes aviat sufici	27.3	72.7	33
			8.2
Suficient			
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P39D Canals Info: Altres departaments per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P39D	39.2	60.8	388
			96.8
4	7.7	92.3	13
			3.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P41 Funcio adequada a la vostra tasca per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P41	39.4	60.6	350
			87.3
0	28.6	71.4	14
			3.5
Aplicar la norma	16.7	83.3	6
			1.5
Decidir formes a	16.7	83.3	12
			3.0
Integrar en obj.	42.1	57.9	19
			4.7
Obtenir res. seg			
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P39E Canals Info: Altres admons. per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P39E	38.2	61.8	401
			100.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P42 On treballau per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P42	-	37.5	62.5	16
Altres				4.0
Administració	1	44.8	55.2	29
				7.2
Generalitat	2	39.6	60.4	187
				46.6
Departament	3	37.4	62.6	99
				24.7
Direcció General	4	20.0	80.0	10
				2.5
Subdirecció Gene	5		100.0	1
				.2
Unitat	6	36.0	64.0	50
				12.5
Funcionari	7	66.7	33.3	3
				.7
Bomber.	8		100.0	4
				1.0
Mosso	9	50.0	50.0	2
				.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P43 Recomanaria treballar a la Generalitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P43	1	31.5	68.5	327
Si				81.5
	2	72.3	27.7	47
No				11.7
	3	59.3	40.7	27
Ns/Nc				6.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P44A Recomana: prestigi i credibilitat per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P44A		39.1	60.9	389
				97.0
	4	8.3	91.7	12
				3.0
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P44B Recomana: claredat de funcions per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P44B		38.4	61.6	393
				98.0
	-	25.0	75.0	8
				2.0
Column		153	248	401
Total		38.2	61.6	100.0

P44C Recomana: bon clima de treball per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P44C		41.9	58.1	339
				84.5
	0	17.7	82.3	62
				15.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P44D Reconama: funcio social/servel public per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P44D		38.1	61.9	391
				97.5
	1	40.0	60.0	10
				2.5
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P44E Reconama: horari per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P44E		38.3	61.7	381
				95.0
	2	35.0	65.0	20
				5.0
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P44F Recomana: remuneracio per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P44F		39.0	61.0	382
				95.3
	3	21.1	78.9	19
				4.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P44G Recomana: motivació/realització per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44G	38.5	61.5	395
			98.5
4	16.7	83.3	6
			1.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44L Recomana: condicions laborals per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44L	38.5	61.5	387
			96.5
9	28.6	71.4	14
			3.5
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44H Recomana: possib. de promocio per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44H	38.6	61.4	381
			95.0
5	30.0	70.0	20
			5.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44M No sap per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44M	38.0	62.0	397
			99.0
&	50.0	50.0	4
			1.0
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44I Recomana: estabilitat/seguretat per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44I	37.9	62.1	190
			47.4
6	38.4	61.6	211
			52.6
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44N No recomana: altres negatives per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44N	37.5	62.5	392
			97.8
-	66.7	33.3	9
			2.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44J Recomana: bona administració per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44J	38.3	61.7	394
			98.3
7	28.6	71.4	7
			1.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44P Recomana: altres positives per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44P	39.1	60.9	386
			96.3
1	13.3	86.7	15
			3.7
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44K Recomana: àmbit públic vs. privat per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44K	38.1	61.9	396
			98.8
8	40.0	60.0	5
			1.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44Q No recomana: millor s. privat per H

	Insat	Sat	Fila
	1	2	Total
P44Q	38.4	61.6	396
			98.8
2	20.0	80.0	5
			1.2
Column	153	248	401
Total	38.2	61.8	100.0

P44R No recomana: mala org./rigidesa per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P44R	37.2	62.8	395 98.5
3	100.0		6 1.5
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P44W No recomana: poca promocio per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P44W	37.7	62.3	393 98.0
8	62.5	37.5	8 2.0
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P44S No recomana: poca motivacio per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P44S	36.2	63.8	381 95.0
4	75.0	25.0	20 5.0
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P44X Depen del lloc per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P44X	37.4	62.6	385 96.0
9	56.3	43.8	16 4.0
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P44T No recomana: hi ha llocs millors per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P44T	37.9	62.1	398 99.3
5	66.7	33.3	3 .7
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P44U No recomana: amiguisme per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P44U	37.5	62.5	397 99.0
6	100.0		4 1.0
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P44V No recomana: mal remunerat per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P44V	38.0	62.0	395 98.5
7	50.0	50.0	6 1.5
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P45 Edat per H

	Insat Sat		Fila Total
	1	2	
P45			
1	34.3	65.7	35 8.7
21-25 anys			
2	55.2	44.8	87 21.7
26-30 anys			
3	37.6	62.4	85 21.2
31-35 anys			
4	38.9	61.1	54 13.5
36-40 anys			
5	33.3	66.7	51 12.7
41-45 anys			
6	22.2	77.8	36 9.0
46-50 anys			
7	30.4	69.6	23 5.7
51-55 anys			
8	20.0	80.0	20 5.0
56-60 anys			
9	40.0	60.0	10 2.5
61-65 anys			
Column Total	153 38.2	248 61.8	401 100.0

P46 Nivell estudis per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P46				
	1	39.7	60.3	204
Llicenciat/diplo				50.9
	2	43.7	56.3	126
Batxillerat				31.4
	3	23.9	76.1	71
EGB/Certificat				17.7
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

P47 Sexe per H

		Insat	Sat	Fila
		1	2	Total
P47				
	1	38.3	61.7	167
Home				41.6
	2	38.0	62.0	234
Dona				58.4
Column		153	248	401
Total		38.2	61.8	100.0

This procedure was completed at 11:57:00

enquesta sobre els valors dels empleats públics de la Generalitat de Catalunya

**estudi i presentació dels
resultats**

**Secretaria General d'Administració
i Funció Pública**

juny de 1999

RPEEO 100b

Estudi sobre els valors del personal de la

Gen.Cat. 1ª explotació de la DG de la Funció Pública

ÍNDEX

1).- Presentació del treball

1.a .- Introducció

- 1.a.1.- Contingut de l'estudi**
- 1.a.2.- Gènesi**

1.b .- Dades significatives

- 1.b.1.- Responsable de l'enquesta**
- 1.b.2.- Finalitat i objecte del present estudi**
- 1.b.3.- Calendari de realització**

1.e .- Formulari de l'enquesta

- 1.e.1.- Característiques**
- 1.e.2.- Model**

1.f .- Mostra analitzada

- 1.f.1.- Característiques tècniques i punts de mostra.**
- 1.f.2.- Classificació dels col·lectius consultats.**

2).- Anàlisi dels resultats per a grups de preguntes

2.1 .- Introducció.

2.2 .- 1er Grup de preguntes

- 2.2.1.- Valors subjacents**
- 2.2.2.- Anàlisi dels resultats per grups de preguntes**
- 2.2.3.- Anàlisi quantitatiu dels resultats**
- 2.2.4.- Conclusions**

2.3 .- 2n Grup de preguntes

- 2.3.1.- Valors representats en la pregunta.**
- 2.3.2.- Anàlisi quantitatiu.**
- 2.3.3.- Anàlisi qualitatiu.**
- 2.3.4.- Conclusions.**

2.4 .- 3er Bloc de preguntes

- 2.4.1.- Introducció**
- 2.4.2.- Anàlisi dels resultats per grups de preguntes**
- 2.4.3.- Conclusions**

2.5 .- 4rt bloc de preguntes

- 2.5.1.- Introducció**
- 2.5.2.- valors subjacents**
- 2.5.3.- Anàlisi dels resultats per grups de preguntes**
- 2.5.4.- Anàlisi dels resultats qualitatiu**

2.6 .- 5er bloc de preguntes

2.6.1.- Introducció

2.6.2.- Anàlisi dels resultats per grups de preguntes

2.6.4.- Conclusions

3).- Resultats globals de l'enquesta

3.1.- Conclusions generals

1).- Presentació del treball.

1.a.- Introducció

1.a.1.- Contingut de l'estudi

El document que es presenta consta de tres apartats, en el primer es resum la dades generals de l'estudi sobre valors, realitzats per a la Universitat Autònoma de Barcelona i la Secretaria General de Funció Pública.

En un segon apartat s'analitza els resultats obtinguts separats per a cada grup de preguntes. En aquest segon apartat es fa una valoració en conjunt del bloc estudiat i en concret s'analitza aquelles qüestions que per la seva significació o rellevància mereixen ser destacades de la resta.

Per últim en el tercer apartat es resumeix el resultats i les conclusions globals de l'enquesta.

1.a.2.- Gènesi de l'enquesta

El mes de setembre de 1997, el grup de treball format per membres dels Sindicats amb representació majoritària en la Administració de la Generalitat de Catalunya i un grup d'experts designats pel Secretari General d'Administració i Funció Pública van començar a reunir-se amb l'objecte d'estudiar la oportunitat de realitzar un Codi de normes de conducta del personal al servei de la Generalitat de Catalunya.

Després de diverses reunions en el si de la comissió formada a l'efecte es va acordar proposar a la Secretaria General la realització d'una enquesta per saber quins valors haurien de servir de base per dotar de contingut al futur Codi Deontològic.

Amb posterioritat es va començar a treballar en el disseny i confecció del qüestionari. Sobre una base de dades de unes dos-centes preguntes es va dissenyar una enquesta formada per cinc grans blocs de preguntes.

El disseny de primer esborrany de l'enquesta va ser subjecte de diverses reunions de treball, entre d'altres, amb l'equip d'anàlisi política de la Universitat Autònoma de Barcelona, òrgan encarregat de la seva realització.

L'enquesta es va realitzar durant el darrer trimestre de l'any 1998. A finals del mateix any es va lliurar a la Secretaria General de Funció Pública un primer document de explotació i tabulació dels resultats. Aquest document es recull en el present informe pel que fa referència a les dades tabulades.

Per a confeccionar l'enquesta es van realitzar les actuacions següents:

- a).- Recull de preguntes sobre valors.
- b).- Adaptació de les preguntes a la realitat de l'administració de la Generalitat.
- c).- Realització d'un quadre de valors.
- d).- Inclusió de les preguntes en els valors contemplats.
- e).- Identificació i tria de valors.
- f).- Identificació de les àrees d'interès.
- g).- Classificació dels valors per àrees d'interessos.

- h).- Tria de valors per àmbits d'interessos.
- i).- Classificació de grups de preguntes per valors.
- j).- Depuració de les preguntes/modificació per valors.
- k).- Primer llistat de preguntes per àrees de valors.
- l).- Divisió de l'enquesta en 5 apartats.
- m).- Realització d'una enquesta pilot.
- n).- Rectificació del llistat de preguntes i del primer disseny de l'enquesta.
- o).- Esborrany d'enquesta definitiva.
- p).- Discussió de l'esborrany i del contingut de les preguntes amb els experts de la UB.
- q).- Enquesta definitiva.

1.b.- Dades significatives

1.b.1.- Responsable de l'enquesta.

L'inici del projecte de codi de normes de conducta per els funcionaris públics es fruit d'un mandat establert per Acord de Govern a la Secretaria General D'administració i Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, organisme responsable de la seva implementació.

1.b.2.- Finalitat i objecte de l'enquesta.

La finalitat de l'enquesta és identificar els principis de conducta del personal al servei de l'administració per tal de que aquests serveixin de base als principis ha establir en el futur codi de conducta, per això l'objecte de l'enquesta gira en torn als valors , tan de l'organització com a tal , com dels treballadors que hi treballen.

1.b.3.- Calendari de realització

El contingut de l'enquesta va dissenyar-se en els seus aspectes substantius en el tercer trimestre de l'any 1998. Amb posterioritat a la signatura del conveni de realització de l'enquesta, es a dir, en el quart trimestre del mateix any (Octubre/novembre) es va procedir ha realitzar el treball de camp. L'explotació dels resultats es van presentar a finals d'any.

1.d.- Formulari de l'enquesta

1.d.1. Característiques

El formulari de l'enquesta consta de cinc blocs, el primer d'ells confeccionat per 20 agrupacions de preguntes formulades de quatre en quatre. En aquest primer apartat es presentaven afirmacions que contraposaven diferents valors sense explicitar-los.

Els interessats havien d'assenyalar dues afirmacions de cada grup: aquella amb la que estaven més d'acord i aquella amb la que estaven menys d'acord.

La confrontació de valors en aquest primer apartat va ser dissenyat per establir un marc general de coherència , es tractava de veure el tarannà ètic dels interessats i sobre tot la seva coherència a l'hora de respondre.

D'altra banda en aquest primer exercici es volia presentar conductes o situacions potencials o actuals que fessin referència a valors i contravalors de tres subjectes diferenciats, la Organització; el propi treballador consultat; i el col·lectiu de persones que de forma impersonal hi treballa.

En el segon bloc de preguntes es presentaven una llista de 16 principis en relació a la feina habitual dels enquestes. En aquest cas calia triar tres valors. Els valors assenyalats formen una prelación de valors que assenyalen els principis de conducta que majoritàriament apliquen els treballadors en el seu treball diari.

El tercer bloc estava conformat per tres aspectes relatius a les preferències dels consultats en el model de direcció desitjat dintre de l'organització; les tres qüestions contingudes en aquest apartat feien referència a les preferències en quan a l'estil de direcció del Cap, la responsabilitat de la feina realitzada i el grau d'honestedat comparat entre col·lectius.

En el quart bloc de preguntes es relacionaven 35 frases referents a valors establerts prèviament, en aquest cas s'havia de fer una valoració del grau d'acord o desacord entre una escala establerta de 0 a 10.

Per últim, i per finalitzar, es va introduir una sèrie de qüestions obertes sobre aspectes relacionats no solament amb el lloc de treball sinó en el seu entorn. L'objectiu d'aquest apartat era polsar l'opinió dels actors sobre diferents aspectes relacionats amb la seva feina, i el seu entorn, en aquest cas, sense circumscriure ni explicitar cap valor a "priori".

1.d.2.- Model

En aquest apartat es presenta el model d'enquesta que es va passar als 400 treballadors designats com a mostra del col·lectiu de treballadors de l'administració de la Generalitat de Catalunya.

I.- Dels següents grups d'afirmacions, trieu-ne dues, una amb un ++ amb la que estiguis MÉS d'acord i una amb un ... amb la que estiguis MENYS d'acord.

Exemple:

Exemple	
Aquest exemple és una eina molt interessant per respondre bé l'enquesta.	+
Aquest exemple està mal formulat.	
A mi no em cal exemples per contestar correctament l'enquesta.	
Aquest exemple no serveix per res.	-

1	
La Generalitat hauria de proporcionar la formació necessària als seus empleats.	
Per treballar bé a l'administració s'ha de ser polít. neutral.	
Els meus caps m'haurien de guardar el respecte i la consideració deguda.	

M'esforçaria més en el meu treball si tingués més incentius.	
--	--

2	
Qualsevol pot ser crític amb les normes sense tenir problemes.	
L'amistat i les relacions personals no han d'influir en el meu treball diari.	
S'haurien de valorar molt més les persones amb idees noves i originals.	
M'agradaria que les meves tasques no fossin rutinàries o monòtones.	

3	
Els meus caps no respecten la meva opinió, però si la dels altres.	
Per precaució, amago les meves preferències polítiques a la feina.	
Puc millorar la meva feina fent suggeriments sobre la manera de desenvolupar la meva tasca.	
Em sento satisfet de les possibilitats de desenvolupament personal que m'ofereix el meu treball.	

4	
M'agradaria poder-me organitzar el treball a la meua manera.	
Estic disposat a canviar el tipus de feina que faig en l'actualitat.	
Els caps (Seccions i Serveis), haurien de ser persones de reconeguda experiència professional.	
Hi hauria d'haver un reconeixement més explícit a la gent que treballa bé.	

5	
M'agradaria que el meu cap comptés més amb mi a l'hora de prendre una decisió.	
Em falten coneixements per fer bé el meu treball.	
La nostra estructura hauria de ser més flexible per tal d'oferir un millor servei.	
A la feina m'agradaria poder fer una crítica constructiva sense tenir por a les represàlies.	

6	
S'haurien d'acceptar les bones idees de les persones que treballen a la Generalitat sense distinció de nivells.	
Hi hauria d'haver una clara separació entre el nivell polític i el nivell professional.	
L'organització recolza les idees noves i originals.	
Hauria de tenir més marge de llibertat per prendre decisions sobre com faig el meu treball diari.	

7	
El nombre de lleis, reglaments, circulars, ... que hem d'observar hauria de ser menor.	
No cal compartir les idees polítiques de l'organització, per treballar a la Generalitat.	
M'agradaria poder canviar el meu lloc de treball amb facilitat.	
La Generalitat hauria de destinar més diners a la formació dels seus treballadors.	

8	
Normalment es compleix el que s'ha planificat prèviament.	
Els meus caps m'haurien de facilitar més ràpidament els recursos que necessito.	
No s'hauria de consultar dades si no fos necessari.	
La nostra estructura hauria de ser més flexible per tal d'oferir un millor servei.	

9	
Davant d'una queixa o reclamació, procuro resoldre-la ràpidament.	
M'agradaria que l'accés a informació confidencial fos més restringit.	
Per aconseguir els objectius establerts s'hauria de planificar millor la feina.	
Val la pena tenir iniciatives encaminades a millorar el meu lloc de treball.	

10	
Els treballadors de la Generalitat han de guardar amb la màxima reserva les dades personals dels ciutadans.	
Els nivells directius haurien de treballar més coordinadorament.	
Hem d'assegurar la prestació d'un servei de qualitat.	
S'hauria de perdre la por a fer canvis en la manera de treballar.	

11	
S'hauria de potenciar més la realització d'enquestes per saber quin és el grau de satisfacció dels ciutadans.	
He d'evitar conèixer dades confidencials que no tenen relació amb la meua feina.	
M'agradaria disposar de sistemes informàtics que m'ajudessin a treballar millor.	
Les innovacions que s'han realitzat en el passat han estat un èxit.	

12	
Hem de tenir sistemes de seguretat més eficaços per evitar la difusió de documents confidencials.	
Em sento aclaparat per la quantitat de feina que tinc.	
Els meus companys de treball pensen que la Generalitat hauria de ser una Administració capdavantera.	
La meva feina, hauria de contribuir d'una manera més clara a millorar l'eficàcia de l'organització.	

13	
M'agradaria que tots els treballadors de la Generalitat, guardessin amb la màxima reserva dades personals dels ciutadans.	
Em sento infrutilitzat en el meu lloc de treball.	
La Generalitat per tal d'adaptar-se als canvis ha de flexibilitzar la seva estructura.	
M'agradaria que avaluessin el treball que faig.	

14	
No defujo de les meves obligacions.	
El nostre procés de planificació hauria d'incidir més clarament en la consecució dels objectius establerts.	
S'hauria de sancionar els comportaments no ètics del personal.	
Hauria de disposar de més recursos per tal de realitzar la meva feina adequadament.	

15	
Considero que és reprovable demanar regals o tractes de favor per la meva feina dins de l'organització.	
M'agradaria que no hi hagués tanta burocràcia.	
M'agrada millorar constanment la qualitat del meu treball.	
S'haurien de premiar els comportaments ètics del personal.	

16	
S'hauria de potenciar més la realització d'enquestes per saber quin és el grau de satisfacció dels ciutadans del servei que oferim.	
Les pautes de comportament han d'aplicar-se a tots per igual siguin laborals, interins o funcionaris.	
Els meus caps directes haurien de tenir el nombre adequat de persones al seu càrrec.	
No s'hauria de poder distreure per la seva utilització personal, bens patrimonials de l'administració.	

17	
Acceptaria regals dels ciutadans que recompensessin el meu servei públic.	
Els meus caps directes haurien d'assignar els recursos correctament en funció de les necessitats existents.	

Perdo el temps per culpa dels mètodes de treball existents.	
La llei i l'interès públic estan per sobre de qualsevol interès privat o de grup.	

18	
El personal de la Generalitat no hauria de desenvolupar una activitat que pugui comprometre a l'organització.	
El lloc que ocupo hauria d'estar més relacionat amb les aptituds, experiències i coneixements que tinc.	
La informàtica m'ajuda a realitzar millor el meu treball.	
Cal introduir noves metodologies de treball.	

19	
La capacitat hauria de ser el criteri prioritari de promoció en el lloc de treball.	
Em sento infrutilitzat en el meu lloc de treball.	
Si un ciutadà em fa un regal com a mostra d'agraïment li hauria de retornar.	
Una avaluació positiva del meu treball hauria de repercutir en un increment del meu sou.	

20	
S'hauria d'animar a les persones perquè aportin nous coneixements i tècniques en el seu treball.	
Si faig les coses bé tinc possibilitats de prosperar en el meu lloc de treball.	
Els meus caps directes haurien de tenir el nombre adequat de persones al seu càrrec.	
Sol·licitar una contribució monetària a un altre treballador per fer un regal al meu superior és una pràctica habitual i que no hauria d'estar mal considerada.	

II.- Marca 3 caselles de les 16 opcions que et proposem a continuació:

-En la meva feina diària, hauria d'actuar preferentment sota aquests tres principis:

- | | |
|------------------|-------------------|
| Austeritat | Capacitació |
| Confidencialitat | Eficàcia |
| Eficiència | Flexibilitat |
| Honestedat | Coordinació |
| Justícia | Lleialtat |
| Neutralitat | Servei al ciutadà |
| Respecte | Responsabilitat |
| Esperit de grup | Transparència |

III.- Marca una alternativa en cada un dels tres casos següents:

1) Un cap hauria de:

- Ajudar als seus treballadors
- Manar amb fermesa
- Delegar el treball

2) Sóc responsable del meu treball:

Davant el ciutadà
Davant el meu cap
Davant l'Administració

3) Quin creieu que és el col·lectiu que ha de tenir més grau d'honestedat:

Caps (Seccions i Serveis)
Directius (Subd., Secret. Gen.)
Resta de personal

IV.- A continuació es relaciona un seguit d'afirmacions; indica el teu grau de conformitat assenyalant un número entre .1. i .10. en la casella corresponent, on .1. és completament d'acord i .10. és completament en desacord.

- 1- Evitar el malbaratament dels recursos públics, hauria de ser la prioritat de l'administració.
- 2- Hauríem de tenir mecanismes segurs per denunciar qualsevol cas de corrupció.
- 3- S'hauria de potenciar la col·laboració entre diferents unitats de l'organització.
- 4- El personal coneix els valors i principis de l'organització.
- 5- Hauríem d'assegurar el millor servei possible al ciutadà.
- 6- Si truquen demanant una informació que no correspon al meu lloc, no és el meu problema.
- 7- S'hauria de tenir més en compte els interessos i característiques de les persones, a l'hora d'assignar-les a un lloc de treball.
- 8- La meva identificació davant del ciutadà seria un bon instrument per fer una administració més transparent.
- 9- Utilitzo els recursos que són estrictament necessaris per desenvolupar correctament la meva feina.
- 10- El meu treball hauria d'encaixar més clarament en la dinàmica del meu departament.
- 11- La crítica del ciutadà al treball que faig el millora.

- 12- El meu cap és el responsable de les meves accions.
- 13- Hauria de conèixer de manera detallada tot el que fan les àrees del meu departament.
- 14- M'agradaria que la cultura de l'estalvi fos un valor cabdal a l'Administració de la Generalitat.
- 15- M'agradaria que es potenciés més el treball en equip.
- 16- Existeix un tipus d'informació en què s'ha de vigilar especialment la seva confidencialitat.
- 17- S'hauria de considerar al ciutadà com a client i no com administrat.
- 18- Un cap hauria de ser més ètic que els seus subordinats.
- 19- Hi hauria d'haver més solidaritat entre els meus companys de treball.
- 20- Fer ús de la fotocopidora per assumptes personals, no significa fer un mal ús dels recursos públics.
- 21- Caldria realitzar més sovint reunions de treball amb els caps.
- 22- Ens hauríem d'esforçar més per tal de crear un bon ambient de treball.
- 23- No hauria de realitzar tasques fora del treball que siguin incompatibles amb la meva feina.
- 24- He de tenir cura amb la propietat pública que tinc a l'abast.
- 25- Prefereixo treballar a la Generalitat que en una altra administració.
- 26- Els meus caps m'haurien de mantenir més informat sobre els seus plans i objectius.

- 27- Hauria d'existir més col·laboració entre els diferents nivells jeràrquics de l'Administració.
- 28- La lleialtat a l'organització hauria de ser un factor determinant per millorar el servei públic que es presta.
- 29- Les relacions amb els meus companys de feina haurien de millorar el meu treball.
- 30- Si el meu cap em demanés una informació confidencial li donaria encara que no estigués a l'abast de tothom.
- 31- M'agradaria que els treballadors de l'Administració compartíssim un mateix conjunt de valors independentment de l'àrea a la qual estem adscrits.
- 32- Els valors que regeixen l'Administració de la Generalitat haurien de condicionar la meva conducta.
- 33- No hauria d'acceptar una segona feina si això comporta una pèrdua d'eficiència en el meu treball a la Generalitat.
- 34- Hauriem de treballar en equip independentment de les relacions jeràrquiques.
- 35- Els treballadors hauriem d'esforçar-nos més en la nostra feina.

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

V.- Acaba les frases que et proposem a continuació amb un o dos adjectius:

1- Penso que el treball hauria de ser

.....

2- Com a ciutadà li demanaria a l'administració

.....

3- Si pogués escollir un treball més remunerat i menys gratificant

.....

.....

....

4- Davant d'un problema o dificultat a la feina, la meva actitud seria

.....

.....

....

5- El que més m'agradaria per desenvolupar-me professionalment fóra

.....

.....

....

6- El que menys m'agrada de la meva feina és que

.....

.....

....

7- Crec que la gent hauria de pensar que els funcionaris

.....

.....

....

8- Si pogués canviar alguna cosa de l'administració pública seria

.....

.....

....

9- Alguns valors que hauria de tenir un directiu serien

.....

.....

....

10- Una bona manera de reconèixer i valorar el meu treball seria

.....

.....

....

1.f).- Mostra analitzada

1.f.1.- Característiques tècniques i punts de mostra

La mostra de l'estudi s'ha realitzat en base a un univers aproximat de 32.000 individus, la qual cosa suposa un marge d'error de +/- 5% en el cas de màxima indeterminació ($p=Q=50\%$) amb un nivell de confiança del 95%.

Es van consultar a 400 individus repartits pels punts de consulta que a continuació es mostren:

DEPARTAMENT	UNITAT DIRECTIVA	LOCALITAT
CULTURA	SS.TT DE BARCELONA	BARCELONA
CULTURA	D.G. DE PROMOCIÓ CULTURAL	BARCELONA
CULTURA	SS.TT DE LLEIDA	LLEIDA
CULTURA	CU/RE. TERRIT. DG D'ESPORTS A GIRONA	GIRONA
CULTURA	CU/CENTRE DE Conservació I RESTAURACIÓ.	
JUSTÍCIA	D.G.SERV.PENITENCIARIS I DE REHABILITACIÓ	BARCELONA
JUSTÍCIA	D.G.MESURES PENALS ALT I DE JUSTÍCIA JUV.	BARCELONA
JUSTÍCIA	JU/C.P. "QUATRE CAMINS "	Cinturó
JUSTÍCIA	JU/CENTRE EDUCATIU L'AURA	Cinturó
JUSTÍCIA	JU/C.E.EDUCATIU MONTILVI	GIRONA
SANITAT I SS.	SERVEI CATALÀ DE LA SALUT	BARCELONA
SANITAT I SS.	SECRETARIA GENERAL	BARCELONA
SANITAT I SS,	DELEGACIÓ TERRITORIAL DE LLEIDA	LLEIDA
BENESTAR SOCIAL	D. G.D'ACCIÓ CÍVICA	BARCELONA
BENESTAR SOCIAL	I.C.A.S.S.	BARCELONA
BENESTAR SOCIAL	BE/E.A, ELS MERINALS	Cinturó
BENESTAR SOCIAL	D.G.DE FORMACIÓ D'ADULTS	BARCELONA
BENESTAR SOCIAL	BE/E.A. VERGE DE MONTSERRAT	Cinturó
BENESTAR SOCIAL	BE/DELEGACIÓ TERRITORIAL DE GIRONA	GIRONA
INDÚSTRIA, COM. T	SECRETARIA GENERAL	BARCELONA
INDÚSTRIA, COM. T.	D. G. TURISME	BARCELONA
INDÚSTRIA, COM. T.	IC/Delegació TERR.DE LLEIDA	LLEIDA
MEDI AMBIENT	D.G.DE PATRIMONI NATURAL I MEDI FÍSIC	BARCELONA
MEDI AMBIENT	Delegació TERRITORIAL DE GIRONA	GIRONA
GOVERNACIÓ	D.G. DEL JOC I D'ESPECTACLES	BARCELONA
GOVERNACIÓ	D.G. D'ADMINISTRACIÓ LOCAL	BARCELONA
Governació	SECRETARIA GENERAL	BARCELONA
Governació	D.G.SEGURETAT CIUTADANA /AVILA-BOLIVIA	BARCELONA

PTOP	SECRETARIA GENERAL	BARCELONA
PTOP	D.G.DE CARRETERES	BARCELONA
PTOP	PO/SERVEI TERRIT. DE CARRETERES A GIRONA	GIRONA
PTOP	PO/DEMARCA, TRANSPORTS A GIRONA	GIRONA
ECONOM.	D.G.PRESSUPOSTOS TRESOR	BARCELONA
ECONOM.	SECRETARIA GENERAL	BARCELONA
AGRICULTURA	D.G.D'ESTRUCTURES AGRÀRIES	BARCELONA
AGRICULTURA	D.G. DEL MEDI AMBIENT	BARCELONA
AGRICULTURA	AG/OFICINA COMARCAL DE L'ANOIA	Cinturó
AGRICULTURA	AG/SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA	LLEIDA
ENSENYAMENT	D.G. CENTRES DOCENTS	BARCELONA
ENSENYAMENT	D.G. RECURSOS HUMANS	BARCELONA
ENSENYAMENT	Delegació TERRITORIAL DE LLEIDA	LLEIDA
ENSENYAMENT	DEL TERRITORIAL DEL VALLÉS OCCIDENTAL	Cinturó
ENSENYAMENT	EN/IES JOAN OLIVER	Cinturó
PRESIDÈNCIA	COMISSIONAT PER A UNIVERSITATS I RECERCA	BARCELONA
PRESIDÈNCIA	DIRECCIÓ DE SERVEIS	BARCELONA
TREBALL	DELEGACIÓ TERRITORIAL DE GIRONA	GIRONA
TREBALL	SECRETARIA GENERAL	BARCELONA
TREBALL	D.G. DE SEGURETAT SOCIAL	BARCELONA

1.f.2.- Classificació dels grups consultats

Els grups representatius que es van establir van ser els següents:

a).- EDAT

- 1 18-30 anys
- 2 31-40 anys
- 3 41-50 anys
- 4 51 o més anys

b).- ANTIGUITAT

- 1 0-5 anys
- 2 6-10 anys
- 3 11 o més anys

c).- VINCLE

- 1 Funcionari
- 2 Interí
- 3 Laboral indefinit
- 4 Laboral temporal

d).-GRUPS

- 1 Superior(A)
- 2 Tècnic(B)
- 3 Administratiu(C)
- 4 Auxiliar(D)
- 5 Subaltern(E)

e).-VINCLES

- 1 Personal propi
- 2 Transferit

f).-JERARQUIA

- 1 Lloc base
- 2 Lloc singular
- 3 Lloc de comandament

G).-SEXES

- 1 Home
- 2 Dona

2).- Anàlisi de resultats per a grups de preguntes.

2.1.- Introducció

2.2.- 1er grup de preguntes

2.2.1. Valors subjacents

De forma esquemàtica, els 20 grups de preguntes d'aquest primer bloc, representaven 9 grups de valors no explicitats i referits tant a l'organització com a les persones que hi treballen. Aquests valors s'establien en forma de qüestions referides tan a "com hauria de ser" l'organització, així com també "com és " en l'actualitat.

Les qüestions podien ser contestades de forma positiva (d'acord) o negativa (menys d'acord) i per tant convertir-se, en alguns casos en contravalors.

Els grups de valors representats eren els següents:

1).- Capacitació / Formació

2).- Neutralitat / Compromís

3).- Respecte

4).- Confidencialitat / Transparència

5).- Eficiència / Rapidesa / Planificació / Qualitat

6).- Flexibilitat / Innovació.

7).- Eficàcia / Responsabilitat / Professionalitat

8).- Honestetat

9).- Justícia / Legalitat

2.2.2 anàlisi dels resultats per grups de preguntes.

- 1).- 1 General. hauria de proporcionar formació als empleats
2 Per treballar bé s'ha de ser políticament neutral
3 Els caps m'haurien de guardar respecte i consideració
4 M'esforçaria més en el meu treball tingués més incentius

Majoritàriament els enquestats ens diuen que la Generalitat hauria de prioritzar més la formació dels seus treballadors, aquest valor, la formació obté la mateixa puntuació però en sentit invers del valor neutralitat, els enquestats opinen que per treballar a l'administració no cal ser políticament neutral, es a dir es pot treballar bé estan compromesos políticament.

Valors: Formació, Compromís

- 2).- 1 Es pot ser crític amb les normes sense problemes
2 Les RRPP no han d'influir al treball
3 S'han de valorar les persones amb idees noves
4 M'agradaria que les tasques no fossin rutinàries

Els desigs, es a dir: com hauria de ser l'administració ocupen el primer lloc en la preferència dels enquestats per sobre de el que és en l'actualitat.

Els valors escollits en aquest cas, en forma de desig, són la flexibilitat i la capacitat d'enriquir el treball diari, a més a més es pensa que en la Generalitat el ser crític pot ser una font de problemes, per els enquestats les amistats i les relacions personals no influeixen massa en el treball diari.

L'administració segons la majoria dels enquestat no admet crítiques, això comportaria un esperit burocràtic i monolític en contra de valors, com ara la flexibilitat, i innovació.

A destacar com indiferent en aquest cas, el fet que ni es veu bé o malament el fet de que les relacions personals influeixin en el treball diari.

Valors: Flexible, Capacitadora.

- 3).- 1 Els caps no respecten la meua opinió Si la dels altres

- 2 Amago les preferències polítiques a la feina
- 3 Puc millorar la feina fent suggeriments
- 4 Estic satisfet del desenvolupament personal en el treball.

Majoritàriament creuen els enquestats que es poden fer suggeriments, en aquest valors no es parla de la organització sinó sobre la confiança en la capacitat d'un mateix per a millorar la feina. aquest valor de responsabilitat/professionalitat, està present en tot el bloc de preguntes: hom no està d'acord amb la frase en la que s'afirma que els caps no respecten la opinió dels enquestats; la qual cosa suggereix el mateix valors que hem assenyalat abans, la Responsabilitat dels caps. Per contra un 12 % dels enquestats estan satisfets de les seves possibilitats de desenvolupament personal, mentre que un 26,3 % no ho estan.

Valors: Responsabilitat /professionalitat

- 4).-
- 1 M'agradaria organitzar el treball a la meua manera
 - 2 Estic disposat a canviar la feina que faig ara.
 - 3 Els caps intermedis han de ser experimentats
 - 4 Hauria d'haver un reconeixement a la gent que treballa bé

La confrontació en aquest cas es amb tres desigs i un valor present , aquest és majoritàriament rebutjat i parla de la disposició a canviar el tipus de feina que es fa en l'actualitat, el valor assenyalat en aquest cas, és el de seguretat en el lloc, De fet però aquest valors no és el majoritari en aquest bloc. El més votat amb un 51,3 % és el reconèixer de manera més explícita a la gen que hi treballa bé. Torhem al valor de la capacitat. La experiència en els caps és un valor positiu però no majoritari, de fet aquest valor ho rebutja el mateix número (dos persones més) de gent que els que creuen que ha des ser considerat un valor de la organització.

Valors: Seguretat en el lloc, Capacitació/Reconeixement.

- 5).-
- 1 M'agradaria que el cap comptés amb mi per decidir
 - 2 Falten coneixements per fer el treball
 - 3 estructura flexible per oferir millor servei
 - 4 Fer crítiques sense tenir por a les represàlies

El personal creu majoritàriament que les estructures de l'administració haurien de ser més flexibles per tal d'oferir un millor servei, per contra creuen que no falten coneixements per fer bé el treball. Altre vegada sorgeix el valor de la responsabilitat. També es comenta per un 15% dels enquestats la falta de capacitat per part de l'organització de rebre crítiques constructives.

Valors: Flexibilitat, Responsabilitat.

- 6).-
- 1 Acceptar idees sense distinció de nivells

- 2 Més separació entre nivell polític i professional
- 3 Es dona suport a les idees noves i originals
- 4 Haver més llibertat de presa de decisió

Un 48,8% dels enquestats creu que s'hauria d'acceptar les bones idees de les persones sense distinció de nivells, el que incideix de nou en el valor de la Responsabilitat de les persones que hi treballen en l'organització, d'altra banda s'opina que l'organització no dona suficient suport a les idees noves i originals, el que comporta un desig d'iniciativa no complert suficientment.

Valors, Responsabilitat, Iniciativa.

- 7).-
 - 1 Les lleis i reglaments ha de ser menor
 - 2 No cal compartir idees polítiques
 - 3 M'agradaria canviar el lloc de treball amb facilitat
 - 4 S'ha de destinar més diners a la formació

El valor de la Formació, encapçala aquest apartat per sobre d'altres com poden ser la flexibilitat o la legalitat. S'haurien de destinar més recursos a la formació, A més a més el segon valor (neutralitat), és discutit i contradictori, per el 20% no cal compartir les idees polítiques per treballar en la Generalitat però un 17 % pensen que sí.

El fet que l'actuació de les persones que treballen estigui regulat per un nombre menor de normes es rebutja per un 48,5% dels enquestats, el que es tradueix en una manera de reclamar el valor, ja aparegut abans de la seguretat en aquest cas normativa o legal

Valor: Seguretat, Capacitació,

- 8).-
 - 1 Es compleix el que es planifica
 - 2 Els caps haurien de facilitar els recursos
 - 3 No consultar dades si no es necessari
 - 4 La estructura ha de ser flexible

Les estructures haurien de ser més flexibles, i això ho diuen un 52,3 % de la població enquestada, per contra s'opina que no es compleix allò que s'ha planificat, de fet això comporta una manca d'eficàcia que cal millorar segons els enquestats, També s'assenyala com a desig el fet que els caps haurien de respondre més ràpidament als seus col·laboradors en quant a facilitar aquells recursos que necessiten

Valors. Flexibilitat i Eficàcia.

- 9).-
 - 1 Les queixes es resolen ràpidament
 - 2 L'accés a informació confidencial ha de ser restringit
 - 3 Per aconseguir objectius s'ha de planificar

4 Les iniciatives milloren el meu lloc de treball

Els enquestats tenen la percepció majoritària que actuen ràpidament i eficaçment, per contra no volen sentir parlar de restriccions a l'hora d'accedir a informació confidencial, el que comporta un anhel de transparència en la organització que passa per sobre, en aquest bloc de fer una bona planificació, i la responsabilitat en el lloc de treball.

Valors, Eficàcia, transparència,

- 10).- 1 S'ha de guardar les dades personals dels treballadors
2 Els directius han de treballar coordinadament
3 S'ha d'assegurar la prestació de serveis
4 Perdre la por als canvis

No existeix un valor majoritari en aquest bloc que destaquï per sobre dels altres, tanmateix, el valor de servei al ciutadà o millor dit el assegurar un servei de qualitat no més té un 5,3 % d'oposició en contra del 33,5% de persones que pensen que un servei de qualitat ha de ser prioritari. En la banda negativa, la gent està poc disposada a modificar les seves maneres de treballar, En aquest cas, la flexibilitat es conforma com a contravalor, aquest grup de qüestions assoleix el percentatge més gran d'unanimitat.

Valors : Qualitat, Seguretat en la manera de treballar.

- 11).- 1 Potenciar les enquestes per saber les satisfaccions
2 Evitar conèixer dades confidencials
3 Disposar de sistemes informàtics
4 Les innovacions del passat han estat un èxit

Cal disposar de sistemes informàtics per a treballar millor: Responsabilitat per sobre de la qualitat, en aquest cas representat per la potenciació de les enquestes de satisfacció tot i que aquest està per sobre del de guardar la confidencialitat de les dades que no tenen relació amb la feina. Els enquestats opinen que les innovacions que s'han realitzat fins ara no han tingut èxit,

Valors: Responsabilitat, Qualitat.

- 12).- 1 Sistemes de seguretat eficaços per evitar difusions
2 Estic aclaparat per la quantitat de feina
3 Es pensa que la Generalitat ha de ser una Adm.
4 La feina hauria de contribuir a millorar l'eficàcia

La feina ha de contribuir a l'eficàcia de la organització, per contra no cal més sistemes per evitar la difusió de documents confidencial: Transparència . D'altra banda la gent no es sent cremada per la feina (eficiència). Aquesta última afirmació pot ser interpretada de diverses maneres , una interpretació pot ser que les feines estan correctament assignades, i el resultat és que no existeixen problemes de sobrefeina. També cap la interpretació en contrari, es a dir, no hi ha excés de feina per què no hi ha feina per fer, o per que existeix una mala planificació/ assignació de les tasques a realitzar.

Valors: Eficàcia, Transparència,

- 13).- 1 S'ha de reservar les dades personals dels ciutadans
 2 Em sento infrautilitzat en el meu lloc de treball
 3 La Generalitat ha d'adaptar-se als canvis
 4 Haurien d'avaluar el treball

La diferencia entre afirmacions més d'acord i les menys d'acord, en aquest cas, no concorda. De fet la primera afirmació, que parla del valor confidencialitat, és la que té menys puntuació un 10, 8 % , tanmateix, no és la frase més rebutjada; aquesta és la segona: "Un 52 % dels enquestats no es senten infrautilitzats en el seu treball". El que suggereix un valor d'eficiència a l'hora de l'assignació dels RRHH. Tanmateix l'avaluació , (el passar comptes del que es fa) no agrada a un 5,8% de la mostra , en contra de un 25,5% que sí que estarien disposats. D'altra banda la majoria dels enquestats opinen que s'ha de flexibilitzar les estructures per tal d'adaptar-les.

Valors: Flexibilitat, Eficiència,

- 14).- 1 No defujo les opinions
 2 La planificació ha d'incidir en els objectius
 3 S'ha de sancionar els comportaments no ètics
 4 S'ha de disposar de recursos per realitzar la feina

Un nombre significatiu d'enquestats no defugen de les seves responsabilitats i obligacions en el seu treball; aquesta afirmació és la que té un grau més elevat de consens; A la qüestió de si s'hauria de sancionar o no les conductes no ètiques, no més un 18 % està d'acord, en canvi un 20, 5% dels enquestats estan en desacord. Per últim cal remarcar que els enquestats no estan d'acord en esmerçar més recursos en el seu treball diari, el que denota novament una assignació raonablement eficient dels recursos existents. Per últim cal destacar que les qualificacions obtingudes en aquest bloc, tenen el percentatge més elevat d'absentisme de tot l'exercici, així, un 19 % no opinen respecte a quina és la frase en la que estan menys d'acord.

Valors, Responsabilitat i eficiència.

- 15).- 1 Es reprovable demanar regals o tractes de valor
 2 No hauria d'haver tanta democràcia
 3 Millorar la qualitat del treball
 4 S'ha de premiar els comportament ètics

Interessant les respostes donades pels enquestats en aquest bloc; en primer lloc es destaca la honestedat com a valor principal, seguit molt a prop pel valor qualitat en el treball. Per contra , una majoria no veu convenient premiar les actituds ètiques (en altre bloc s'ha pogut constatar que tampoc es vol efectes sancionadors). El fet que hagi o no burocràcia és indiferent tot i que un 21,5% més dels enquestats opinen que no hauria d'haver-hi, en contra de l'opinió d'un 10,8 % que opinen que la burocràcia no ha de ser un valor contraposat a la eficiència.

Valors, Honestedat, Qualitat,

- 16).- 1 S'ha de potenciar la realització d'enquestes
 2 Les pautes de comportament s'han d'aplicar a tots.
 3 Els caps han de tenir el nombre adequat de perso.
 4 No distreure bens patrimonials de l'Administració

Les pautes de comportament s'han d'aplicar a tots per igual, aquest valor de justícia , passa per sobre del valor honestedat, i aquest per sobre del valor eficiència i el valor de la qualitat. En l'aspecte negatiu, casi per majoria absoluta destaca com a frase menys desitjable el fet de potenciar enquestes d'opinió.

Valors, Justícia, Honestedat.

- 17).- 1 Acceptar regals dels ciutadans com a recompensa
 2 S'han d'assignar recursos en funció de les necessitats
 3 Perdo temps a causa dels mètodes de treball
 4 La llei i interès públic està per sobre del privat

La frase que ha tingut més consens per percentatge de tot aquest primer exercici és precisament aquesta ." Acceptar regals dels ciutadans...", només un 1,8% dels empleats públics la consideren encertada , mentre que un 77,3 % dels enquestats la rebutgen de pla . El valor Honestedat, és el que més consens acapara, per sobre d'altres: Eficiència, i Eficàcia, D'altre banda es clara entre els enquestats l'afirmació que els interessos col·lectius passen per sobre dels individuals, (Solidaritat, i justícia distributiva).

Valors, Honestedat, Justícia Distributiva.

- 18).- 1 No desenvolupar activitats que comprometin a l'organització.
 2 Lloc de treball relacionat amb experiències i coneixements
 3 La informàtica ajuda a fer millor el treball
 4 S'ha d'introduir noves metodologies de treball

El bloc de qüestions que comentem, no conté grans adhesions. Els percentatges de respostes estan molt dividits, i hi ha poca diferència entre valors, destaquen però, dos resultats: És majoria la gent que opina que la informàtica millora el rendiment del treball, Eficàcia; per contra es rebutja que el lloc de treball hagi d'estar en funció de les aptituds, experiència i coneixements: eficiència.

Valors: Eficàcia i Eficiència

- 19).- 1 La capacitat es un criteri prioritari de promoció
 2 Em sento infrautilitzat en el lloc de treball
 3 Retorna els regals dels ciutadans
 4 Una avaluació positiva del treball implica un increment de sou

Un 46,5% (en contra no més un 6,8%) opina que la capacitat hauria de ser el criteri prioritari de promoció, (Justícia), molt allunyat d'aquest valor destaca amb un 22,3 la repercussió en el si d'una avaluació positiva (Eficiència). Per contra la gen no es sent infrautilitzada en el seu treball, (Eficiència). En aquest cas, pot ser per què ja ha sortit una pregunta idèntica, no obté tan bon resultat l'afirmació que implica un gran grau honestat al assenyalar que "S'hauria de retornar un regal efectuat per un ciutadà com a mostra d'agraïment".

Valors: Justícia, Eficiència.

- 20).- 1 Animar a les persones perquè aportin coneixements
 2 Fent bé les coses pots prosperar en el lloc de treball
 3 Els caps haurien de tenir un núm. adequat de persones
 4 Contribuir per fer regals als superiors està ben vist

Existeix una petita incongruència en els resultats més d'acord i en els menys d'acord, mentre que no s'està d'acord en que sigui habitual i ben vist fer regals als superiors, aquesta no és l'afirmació en la que s'està menys d'acord; de fet, aquesta és la que afirma que si faig les coses bé tinc possibilitats de prosperar. (Justa), Ara bé el valor en aquest cas més recolzat és el que opina que s'hauria d'animar a les persones per que aportin nous coneixements i tècniques en el seu treball, (Eficient, Capacitadora)

Valors: Eficiència, Capacitadora.

Resum dels Valors amb un més alt grau de consens per grup de preguntes:

- grup 1.- Formació , Compromís
- grup 2.- Flexibilitat, Formació
- grup 3.- Responsabilitat, Professionalitat
- grup 4.- Seguretat, Capacitació
- grup 5.- Flexibilitat, Responsabilitat
- grup 6.- Responsabilitat, Iniciativa .
- grup 7.- Seguretat , Capacitació
- grup 8.- Flexibilitat, Eficàcia
- grup 9.- Eficàcia, transparència
- grup 10.- Qualitat, Seguretat
- grup 11.- Responsabilitat, Qualitat
- grup 12.- Eficàcia Transparència
- grup 13.- Flexibilitat, Eficàcia
- grup 14.- Responsabilitat, Eficiència
- grup 15.- Honestetat, Qualitat
- grup 16.- Justícia, Honestetat
- grup 17.- Honestetat, Justícia
- grup 18.- Eficàcia, Eficiència
- grup 19.- Justícia , Eficiència
- grup 20.- Eficiència, Capacitació

2.2.3. Anàlisi quantitatiu dels resultats.

Un primer anàlisi quantitatiu dels valors que sobrepassen el percentatge del 60% de consens (tan pel que fa a més d'acord com pel que fa a menys d'acord) entre els enquistats , donaria la següent classificació:

1).- Honestetat	84,75%
2).- Eficiència	71,60%
3).- Flexibilitat	69,60%
4).- Formació	63,50%
5).- Justícia	63,40%
6).- Compromís	63,20%

2.2.4.- Anàlisi de les variables: Desig/realitat

Si observem les conductes/situacions, consensuades pels enquestats que han estat més assenyalades com "D'ACORD" i les que han estat més rebutjades: "Menys d'ACORD", i les creuem en una matriu referides per un costat al subjecte de referència, (Organització, enquestat, col·lectiu de treballadors) observem que les frases assenyalades pels consultats com a "Més D'Acord" han estat casi sempre referides al subjecte (7) o al col·lectiu (11) i no pas a l'organització, (2) .

D'altre banda cal notar que les conductes desitjades surten més vegades consensuades com D'ACORD, mentre que les situacions que es donen en l'actualitat surten més vegades en l'apartat "Menys D'ACORD".

	Total	Més D'acord	Menys D'acord
Quest.ref. al subjecte	44	7	12
Quest.ref. al col·lectiu	13	11	5
Quest.ref. a la Organització	23	2	3
Total	80	20	20
Que Hauria de ser	48	13	8
Que és	32	7	12
Total	80	20	20

MÉS D'ACORD

	COL·LECTIU	ORGANITZA.	PERS	
HAURIA	1	10	2	13
ÉS	1	1	5	7
TOTALS	2	11	7	20

MENYS D'ACORD

	COL·LECTIU	ORGANITZA.	PERS	
HAURIA	3	0	5	8
ÉS	2	3	7	12
TOTALS	5	3	12	20

D'aquest anàlisi, es pot fer una primera valoració: cal millorar el marc de valors en l'organització "Del que tenim o som a allò que desitgem per a la nostra organització".

Una segona valoració que es pot extreure és la necessitat de anar cap una organització on es potencien els valors establerts; si observem el quadre , veiem que cap de les propostions referides a "com es " l'organització en l'actualitat surt assenyalada pels consultats com "D'acord". Per contra, i amb un grau molt elevat de

coherència, veiem que cap de les proposicions relatives a com "Hauria de ser " l'organització surt assenyalada com a "menys d'acord".

2.2.5.- Conclusions

Com a resum d'aquest apartat cal assenyalar com a conclusions les següents:

- 1).- cal millorar el sistema de valors actual en l'organització.
- 2).- els treballadors individualment parlant, han de ser d'honestos, justos i solidaris.
- 3).- La organització ha de ser cada vegada més eficaç, flexible (adaptadora), que es preocupi de la formació del seu personal per tal de capacitar-los i aconseguir un alt grau d'eficiència.

Per últim cal que es reconegui formalment la tasca realitzada pel personal.

- 4) El personal que hi treballa ha de fer-ho de forma professional i per tant amb responsabilitat i qualitat.

2.3.- Segons Grups de Preguntes.

2.3.1.- Valors representats en la pregunta.

En aquest apartat es presentava una llista de 16 principis en relació a la feina habitual dels autors de l'enquesta , entre els quals calia triar-ne tres.

Els principis eren els següents:

- 1).- Austeritat
- 2).- Confidencialitat
- 3).- Eficiència
- 4).- Honestetat
- 5).- Justícia
- 6).- Neutralitat
- 7).- Respecte
- 8).- Esperit de Grup
- 9).- Capacitació
- 10).- Eficàcia
- 11).- Flexibilitat
- 12).- Coordinació
- 13).- Lleialtat
- 14).- Servei al ciutadà

15).- Responsabilitat**16).- Transparència**

Es tractava d'esbrinar quins eren, a judici del consultats els valors pels quals s'hauria d'actuar preferentment en el seu treball diari.

La pregunta, de fet, proposava una elecció personal respecte als 16 valors assenyalats. La qüestió estava redactada en potencial i per tan feia referència a una situació desitjada i ideal en un temps present, es volia tenir una idea de quins eren els valors que haurien de regir el treball del personal en una situació de present. Aquesta formulació era idònia per tal que els consultats manifestés els seus valors preferits en el treball, sense estar lligat, d'una banda, per l'actuació quotidiana, i sense que, per l'altre, la pregunta fes referència a una situació futura, allunyada de la realitat.

Es va acordar l'elecció de tres valors dels 16 representats, la qual cosa representava un 20% de tots els valors assenyalats, percentatge aquest que ens va semblar suficient per tenir una prelació de valors representatius. Aquest 20%, representava de fet 400 consultes per tres designacions cadascun, es a dir 1200 eleccions.

La pregunta proposada en l'enquesta era la següent:

"En la meva feina diària hauria d'actuar preferentment sota aquest tres principis"

2.3.2.- Anàlisi quantitativ.

principis	Respostes	% de Res	% Casos*
Austeritat	4	4	1,1
Confidencialitat	62	5,5	16,6
Eficiència	166	14,8	44,4
Honestedat	79	7,1	21,1
Justícia	31	2,8	8,3
Neutralitat	41	3,7	11,0
Respecte	47	4,2	12,6
Esperit de grup	16	1,4	4,3
Capacitació	42	3,8	11,2
Eficàcia	189	16,9	50,5
Flexibilitat	14	1,3	3,7
Coordinació	67	6,0	17,9
Lleialtat	11	1,0	2,9
Servei al cuitada	118	10,5	31,6
Responsabilitat	201	17,9	53,7
Transparència	32	2,9	8,6
Total	1120	100,0	299,5

2.3.3.- Anàlisi qualitativ

Per ordre de puntuació assenyalarem els 6 valors que creiem tenen un percentatge suficient per ser significats :

1).- Responsabilitat 201..... 53,7 %

2).- Eficàcia	189..... 50,5 %
3).- Eficiència	166..... 44,4 %
4).- Servei al Ciutadà	118..... 31,6 %
5).- Honestedat	79..... 21,1 %
6).- Coordinació	67..... 17,9 %

2.3.4.- Conclusions.

S'assenyala com a primera conclusió que els dos únics valors que semblen tenir un 50 % o més de consens entre els enquestats són els de la **responsabilitat i eficàcia**.

Una segona conclusió és que entre els 16 valors possibles, el quart lloc, l'ocupa el de **"servei al ciutadà"**

2.4.- Tercer Grup de preguntes.

2.4.1.- Introducció

En aquest grup de preguntes es demanava l'opinió dels que contestaven sobre tres aspectes relacionats amb els seus caps i l'estil de lideratge preferit.

En concret es parlava en aquest bloc de preguntes sobre:

- la manera de dirigir

Un cap hauria de:

Ajudar els seus treballadors

Manar amb fermesa

Delegar el treball

Amb aquesta primera qüestió es volia saber quin estil de direcció, entre els tres assenyalats en la qüestió (Participatiu, facilitador, autoritari) era el preferit pels enquestats.

La segona pregunta feia referència al sentit de responsabilitat dels treballadors i el seu destinatari.

Sóc responsable del meu treball

Davant el ciutadà

Davant el meu cap

Davant l'administració

L'objectiu en aquest cas era saber, com perceben els treballadors la responsabilitat que tenen a l'hora de realitzar les seves tasques i sobre tot davant de se senten responsables per les conseqüències derivades de les seves actuacions.

La tercera qüestió, dintre d'aquest subgrup feia referència a quins dels col·lectius assenyalats tenien que assolir un major grau d'honestedat, es a dir, comportar-se d'una forma més honesta que la resta.

Quin creieu que és el col·lectiu que ha de tenir més grau d'honestedat.

Caps Intermedis

Directius

Reste de personal

Conscientment a la darrera qüestió es van limitar les possibles respostes a tres, tot i que era clara una quarta possibilitat de resposta : "Tots tres".

2.4.2.- Anàlisi dels resultats per grups de preguntes

1) Un Cap hauria de (en percentatges)

1	Ajudar als seus treballadors	49 %
2	Manar amb fermesa	8,3%
3	Delegar el treball	35,0 %
4	Tots	0,5 %

Amb molta diferència respecte a les altres dos possibilitats, un 49 % del personal consultat, demanen que els caps ajudin als seus treballadors. Aquesta concepció del cap **facilitador**, com ja s'ha explicat es prefereix al cap participatiu i està molt per sobre d'aquell grup de treballadors (33) que pensen que amb un cap autoritari els aniria millor.

Com a conclusió d'aquesta pregunta diríem que els treballadors prefereixen tenir un Cap Facilitador, que sigui capaç d'una certa delegació de les seves funcions entre els seus col·laboradors.

2) Sóc responsable del meu treball

1	Davant al cuitada	142 respostes
2	Davant al meu cap	110 respostes
3	Davant l'Administració	114 respostes
4	Davant tothom	2 respostes

De les dades quantitatives i de l'anàlisi fet fins ara, sorgeix una primera conclusió: En aquesta darrera qüestió els percentatges estan força dividits el que suggereix una certa confusió davant la figura de la responsabilitat en el treball per les actuacions realitzades.

Els treballadors consultats opinen, per sobre d'altres possibles respostes, que la responsabilitat pel seu treball, la pot, encertadament, exigir el ciutadà, la qual cosa és coherent amb una concepció finalista del servei i referma la teoria que el client és qui valida o no, la tasca realitzada.

D'altra banda aquesta concepció està en línia amb les noves tendències del "management" públic i les teories de qualitat en el servei.

En segon lloc, els subjectes de l'enquesta opinen que és la pròpia organització pública la que respon del treball del seu personal i per tant és aquesta organització davant la qual han de passar comtes: De fet, així és des de una concepció legal i administrativista de les normes que regulen la figura de la responsabilitat pública per actes realitzats pel seu personal.

En tercer lloc, i per sota del les anteriors concepcions, s'estableix la noció de la responsabilitat estructural i organicista com a objecte de la relació jeràrquica entre el Cap i el seu subordinat.

Com a resum, assenyalarem que les tres tendències s'han de tenir en compte a l'hora de fer una valoració de la qüestió.

Tot i que per un estret marge guanya la concepció del client-administrat com a subjecte passiu de la responsabilitat derivada del treball, el cert és que la opinió expressada en l'enquesta està representada amb el suficient grau d'atomització com per compartir les tendències i concloure que la responsabilitat dels treballadors per la tasca realitzada es comparteix entre les tres institucions assenyalades.

3).- Quin creieu que és el col·lectiu que ha de tenir més grau d'honestedat:

- 1 Caps intermedis
- 2 Directius
- 3 Resta de personal
- 4 Tots

La qüestió es va plantejar per veure si d'intre del col·lectiu de treballadors quedava clar que la honestedat si bé ha de ser predicable de tots els empleats públics, té un plus de valor exemplar en aquells col·lectius que tenen una posició directiva en l'organització.

El fet es que majoritàriament; un 77,0% dels treballadors que opinen, corresponent a 280 contestacions sobre 361 casos vàlids, van contestar que el col·lectiu que ha de tenir més grau d'honestedat és el de Directius.

En teoria la resposta ètica correcta hauria de ser "tots", però aquesta resposta no es va incloure en el qüestionari per què la finalitat de la resposta era la designació d'algun col·lectiu en concret i no en genèric. Es volia de fet una prelación entre els col·lectius designats. De fet, i encara que no es va posar com una opció vàlida de resposta, 39 persones del col·lectiu enquestat van arribar a aquesta conclusió.

El fet es que els resultats de una acció eticament correcta o no, no depèn del resultat quantitatiu de l'acció si no de la seva qualitat.

La prelación es va establir sense gaire opció a la interpretació; Han de ser més responsables que la resta, Els directius en primer lloc, els caps intermedis en segona opció i per últim la resta de personal.

2.4.3.- Conclusions.

Un cap, per sobre d'altres consideracions ha d'ajudar als seus treballadors. Les preferències en aquest grup assenyalen a un cap facilitador que ajudi a la realització de la tasca diària.

D'altra banda no s'estableix una clara preferència sobre a qui s'ha de rendir comptes del treball realitzat. Una interpretació dels resultats que tinguesi en compte la proximitat de la institució, subjecte pasiu de la responsabilitat, podria conceptuar-se de la següent manera. Els treballadors de la Generalitat, son responsables dels seus actes en primer lloc davant dels seu cap, en segon terme davant l'organització en general i en tercer lloc davant del ciutadà.

La prelatió feta, però, no pot interpretar-se en el sentit que existeixen tres responsabilitats diferents, ni que aquesta disminueixi o augmenti per raó de la proximitat al subjecte receptor d'aquesta responsabilitat.

Per últim sembla clar que el valor honestedat ha de ser predicable dels directius que lideren a l'organització amb una més gran intensitat respecte als altres col·lectius assenyalats: Caps intermedis i resta de personal. La qual cosa no vol dir que els directius hagin de ser "millors persones", que la resta de personal sinó que se'ls ha d'exigir un comportament més honest precisament per aquest plus d'exemplaritat que els seus actes tenen en el sí de l'organització

2.5.- 4 blocs de preguntes

2.5.1.- Introducció

En aquest apartat es demanava el grau d'acord dels enquestats en relació a 35 afirmacions en forma de proposicions a les quals calia assenyalar amb un número entre 1 i 10 en la casella corresponent. On "1" és completament d'acord i 10 és completament en desacord.

Les proposicions eren les següents:

1 EVITAR EL MALBARATAMENT DELS RECURSOS PÚBLICS HAURIA DE SER LA PRIORITAT DE L'ADMINISTRACIÓ

2 HAURÍEM DE TENIR MECANISMES SEGURS PER DENUNCIAR QUALESVOL CAS DE CORRUPCIÓ

3 S'HAURIA DE POTENCIAR LA COL·LABORACIÓ ENTRE DIFERENTS UNITATS DE L'ORGANITZACIÓ

4 EL PERSONAL CONEIX ELS VALORS I ELS PRINCIPIS DE L'ORGANITZACIÓ

5 HAURÍEM D'ASSEGURAR EL MILLOR SERVEI POSSIBLE AL CIUTADÀ

6 SI TRUQUEN DEMANANT UNA INFORMACIÓ QUE NO CORRESPON AL MEU LLOC NO ES EL MEU PROBLEMA

7 S'HAURIA DE PENSAR MES EN LES PERSONES A L'HORA D'ASSIGNAR-LES A UN LLOC DE TREBALL

8 LA MEVA IDENTIFICACIÓ DAVANT EL CIUTADÀ SERIA BONA PER UNA ADMINISTRACIÓ TRANSPARENT

9 UTILITZO ELS RECURSOS QUE SON NECESSARIS PER DESENVOLUPAR CORRECTAMENT LA MEVA FEINA

10 EL MEU TREBALL HAURIA D'ENCAIXAR MÉS CLARAMENT EN LA DINÀMICA DEL MEU DEPARTAMENT

11 LA CRÍTICA DEL CIUTADÀ AL TREBALL QUE FAIG EL MILLORA

- 12 EL MEU CAP ES EL RESPONSABLE DE LES MEVES ACCIONS
- 13 HAURIA DE CONÈIXER DE MANERA DETALLADA TOT EL QUE FAN LES ÀREES DEL MEU DEPARTAMENT
- 14 M'AGRADARIA QUE LA CULTURA D'ESTALVI FOS UN VALOR CABDAL A ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT
- 15 M'AGRADARIA QUE ES POTENCIÉS MÉS EL TREBALL EN EQUIP
- 16 EXISTEIX UN TIPUS D'INFORMACIÓ EN QUÈ S'HA DE VIGILAR ESPECIALMENT LA SEVA CONFIDENCIAL
- 17 S'HAURIA DE CONSIDERAR EL CIUTADÀ COM A CLIENT I NO COM ADMINISTRAT
- 18 UN CAP HAURIA DE SER MÉS ÈTIC QUE ELS SEUS SUBORDINATS
- 19 HI HAURIA D'HAVER MES SOLIDARITAT ENTRE ELS MEUS COMPANYS DE TREBALL
- 20 FER ÚS DE LA FOTOCOPIADORA PER ASSUMPTES PROPIS NO ES FER UN MAL ÚS DELS RECURSOS PÚBLICS
- 21 CALDRIA REALITZAR MES SOVINT REUNIONS DE TREBALL AMB ELS CAPS
- 22 ENS HAURÍEM D'ESFORÇAR MES PER TAL DE CREAR UN BON AMBIENT DE TREBALL
- 23 NO HAURIA DE REALITZAR TASQUES FORA DEL TREBALL QUE SIGUIN INCOMPATIBLES AMB LA MEVA FEINA
- 24 HE DE TENIR CURA AMB LA PROPIETAT PÚBLICA QUE TINC A L'ABAST
- 25 PREFEREIXO TREBALLAR A LA GENERALITAT QUE EN UN ALTRE ADMINISTRACIÓ
- 26 ELS MEUS CAPS M'HAURIEN DE MANTENIR MÉS INFORMAT SOBRE ELS SEUS PLANS I OBJECTIUS
- 27 HAURIA D'EXISTIR MÉS COL·LABORACIÓ ENTRE ELS DIFERENTS NIVELLS JERÀRQUICS DE L'ADMINISTRACIÓ
- 28 LA LLEIALTAT A L'ORGANITZACIÓ HAURIA DE SER UN FACTOR CLAU PER MILLORAR EL SERVEI PÚBLIC
- 29 LES RELACIONS AMB ELS MEUS COMPANYS DE FEINA HAURIEN DE MILLORAR EL MEU TREBALL
- 30 SI EL CAP EN DEMANA UNA DADA CONFIDENCIAL, LA DONARIA MALGRAT NO ESTIGUI A L'ABAST DE TOTS
- 31 M'AGRADARIA QUE ELS TREBALLADORS DE L'ADMINISTRACIÓ COMPARTÍSSIM UNS MATEIXOS VALORS
- 32 ELS VALORS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT HAURIEN DE CONDICIONAR LA MEVA CONDUCTA
- 33 NO HAURIEN D'ACCEPTAR UNA SEGONA FEINA SI COMPORTA UNA PÈRDUA D'EFICIÈNCIA EN EL MEU TREBALL
- 34 HAURÍEM DE TREBALLAR EN EQUIP INDEPENDENTMENT DE LES RELACIONS JERÀRQUQUES
- 35 ELS TREBALLADOR HAURIEN D'ESFORÇAR-NOS MÉS EN LA NOSTRA FEINA

2.5.2.- valors subjacents.

Els valors subjacents en les qüestions anteriors es van agrupar en els 10 principis següents:

- 1.- AUSTERITAT,
- 2.- HONESTEDAT,
- 3.- INTEGRACIÓ,
- 4.- COORDINACIÓ,
- 5.- LLEIALTAT,
- 6.- SERVEI AL CIUTADÀ,
- 7.- RESPONSABILITAT,
- 8.- SOLIDARITAT,
- 9.- COHESIÓ,
- 10.- TRANSPARÈNCIA,

2.5.3.- Anàlisi dels resultats quantitatius per preguntes

1) EVITAR MALBARATAMENT RECURSOS

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	2	,5	,6	,6
2	1	,3	,3	,8
3	3	,8	,8	1,7
4	11	2,8	3,0	4,7
5	20	5,0	5,5	10,2
6	19	4,8	5,3	15,5
7	33	8,3	9,1	24,7
8	58	14,5	16,1	40,7
9	49	12,3	13,6	54,3
10	165	41,3	45,7	100,0
,	39	9,8	no cont	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 361
- no contesten 39
- mitjana: 8,47
- desviació: 1,90
- VALOR: AUSTERITAT

2) MECANISMES PER DENUNCIAR CORRUPCIÓ

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	1	,3	,3	,3
3	2	,5	,6	,8
4	2	,5	,6	1,4
5	17	4,3	4,7	6,1
6	11	2,8	3,1	9,2
7	21	5,3	5,8	15,0
8	58	14,5	16,1	31,1
9	63	15,8	17,5	48,6
10	185	46,3	51,4	100,0
,	40	10,0	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 360
- no contesten 40
- Mitjana 8,87
- desviació 1,56
- Valor: Honestetat

3) COL·LABORACIÓ ENTRE UNITATS

Valor	Freqüència	Vàlid Perct	Cum Percent	Cum Percent
1	1	,3	,3	,3
3	1	,3	,3	,6
4	3	,8	,8	1,4
5	13	3,3	3,6	5,0
6	26	6,5	7,2	12,2
7	33	8,3	9,1	21,3
8	86	21,5	23,8	45,2
9	57	14,3	15,8	60,9
10	141	35,3	39,1	100,0
,	39	9,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 361
- no contesten 39
- mitjana 8,53
- desviació 1,58
- valor: Coordinació

4) EL PERSONAL CONEIX ELS VALORS I PRINCIPI

Valor	Freqüència	Vàlid Perct	Cum Percent	Cum Percent
1	16	4,0	4,4	4,4
2	22	5,5	6,1	10,5
3	43	10,8	11,8	22,3
4	46	11,5	12,7	35,0
5	109	27,3	30,0	65,0
6	48	12,0	13,2	78,2
7	29	7,3	8,0	86,2
8	23	5,8	6,3	92,6
9	10	2,5	2,8	95,3
10	17	4,3	4,7	100,0
,	37	9,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 363
- no contesten 37
- mitjana 5,10
- desviació 2,12
- Valor Lleialtat

5) MILLOR SERVEI AL CIUTADÀ

Valor	Freqüència	Vàlid Perct	Cum Percent	Cum Percent
-------	------------	----------------	----------------	----------------

1	1	,3	,3	,3
5	3	,8	,8	1,1
6	6	1,5	1,6	2,7
7	13	3,3	3,6	6,3
8	28	7,0	7,7	14,0
9	56	14,0	15,3	29,3
10	258	64,5	70,7	100,0
,	35	8,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 365
- no contesten 35
- mitjana 9,45
- desviació 1,08
- valor Servei al Ciutadà

6) INFORMACIÓ QUE NO EM CORRESPON NO ÉS EL MEU PROBLEMA

Valor	Freqüència	Vàlid Perct	Cum Percent	Cum Percent
1	194	48,5	53,4	53,4
2	49	12,3	13,5	66,9
3	50	12,5	13,8	80,7
4	11	2,8	3,0	83,7
5	15	3,8	4,1	87,9
6	10	2,5	2,8	90,6
7	8	2,0	2,2	92,8
8	11	2,8	3,0	95,9
9	2	,5	,6	96,4
10	13	3,3	3,6	100,0
,	37	9,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 363
- no contesten 37
- mitjana 2,52
- desviació 2,36
- valor Responsabilitat

7) INTERESSOS A L'HORA D'ASSIGNAR LLOCS

Valor	Freqüència	Vàlid Perct	Cum Percent	Cum Percent
1	16	4,0	4,4	4,4
2	3	,8	,8	5,2
3	9	2,3	2,5	7,7
4	4	1,0	1,1	8,8
5	31	7,8	8,5	17,4
6	20	5,0	5,5	22,9
7	36	9,0	9,9	32,8
8	80	20,0	22,0	54,8
9	46	11,5	12,7	67,5
10	118	29,5	32,5	100,0
,	37	9,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 363
- no contesten 37
- mitjana 7,79

- desviació 2,40
- valor solidaritat

8) IDENTIFICACIÓ DAVANT EL CIUTADÀ

Valor	Freqüència	Vàlid		Cum
		Perct	Percent	Percent
1	37	9,3	10,3	10,3
2	16	4,0	4,5	14,8
3	9	2,3	2,5	17,3
4	19	4,8	5,3	22,6
5	79	19,8	22,0	44,6
6	39	9,8	10,9	55,4
7	31	7,8	8,6	64,1
8	62	15,5	17,3	81,3
9	25	6,3	7,0	88,3
10	42	10,5	11,7	100,0
,	41	10,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 359
- no contesten 41
- mitjana 6,01
- desviació 2,69
- valor. Transparència

9) UTILITZO RECURSOS ESTRICAMENT NECESSARI

Valor	Freqüència	Vàlid		Cum
		Perct	Percent	Percent
1	14	3,5	3,9	3,9
2	10	2,5	2,8	6,7
3	12	3,0	3,3	10,0
4	17	4,3	4,7	14,7
5	45	11,3	12,5	27,2
6	34	8,5	9,4	36,7
7	41	10,3	11,4	48,1
8	71	17,8	19,7	67,8
9	41	10,3	11,4	79,2
10	75	18,8	20,8	100,0
,	40	10,0	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 360
- no contesten 40
- mitjana 7,06
- desviació 2,49
- valor: Austeritat

10) EL MEU TREBALL ENCAIXA

Valor	Freqüència	Vàlid		Cum
		Perct	Percent	Percent
1	1	,3	,3	,3
1	22	5,5	6,3	6,5
2	20	5,0	5,7	12,2
3	19	4,8	5,4	17,6
4	22	5,5	6,3	23,9
5	78	19,5	22,2	46,0
6	45	11,3	12,8	58,8

7	40	10,0	11,4	70,2
8	56	14,0	15,9	86,1
9	21	5,3	6,0	92,0
10	28	7,0	8,0	100,0
,	48	12,0	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 352
- no contesten 48
- mitjana 5,87
- desviació 2,46
- valor Integrador

11) LA CRÍTICA DEL CIUTADÀ MILLORA

Valor	Freqüència	Vàlid		Cum
		Perct	Percent	Percent
1	44	11,0	12,3	12,3
2	17	4,3	4,7	17,0
3	21	5,3	5,8	22,8
4	24	6,0	6,7	29,5
5	66	16,5	18,4	47,9
6	29	7,3	8,1	56,0
7	47	11,8	13,1	69,1
8	47	11,8	13,1	82,2
9	32	8,0	8,9	91,1
10	32	8,0	8,9	100,0
,	41	10,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 359
- no contesten 41
- mitjana 5,72
- desviació 2,76
- valor Servei al Ciutadà

12) EL CAP ÉS EL RESPONSABLE MEVES ACCIONS

Valor	Freqüència	Vàlid		Cum
		Perct	Percent	Percent
1	69	17,3	19,1	19,1
2	31	7,8	8,6	27,6
3	32	8,0	8,8	36,5
4	22	5,5	6,1	42,5
5	67	16,8	18,5	61,0
6	32	8,0	8,8	69,9
7	32	8,0	8,8	78,7
8	27	6,8	7,5	86,2
9	17	4,3	4,7	90,9
10	33	8,3	9,1	100,0
,	38	9,5	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 362
- no contesten 38
- mitjana 4,88
- desviació 2,99
- valor: Responsabilitat

13) CONÈIXER LES ÀREES DEPARTAMENT

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	15	3,8	4,1	4,1
2	9	2,3	2,5	6,6
3	23	5,8	6,3	12,9
4	22	5,5	6,0	18,9
5	60	15,0	16,4	35,3
6	37	9,3	10,1	45,5
7	54	13,5	14,8	60,3
8	61	15,3	16,7	77,0
9	20	5,0	5,5	82,5
10	64	16,0	17,5	100,0
,	35	8,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 365
- no contesten 35
- mitjana 6,57
- desviació 2,49
- valor Transparent

14) LA CULTURA D'ESTALVI HAURIA DE SER UN VALOR

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	9	2,3	2,5	2,5
2	9	2,3	2,5	5,1
3	9	2,3	2,5	7,6
4	16	4,0	4,5	12,1
5	54	13,5	15,3	27,4
6	30	7,5	8,5	35,9
7	37	9,3	10,5	46,3
8	59	14,8	16,7	63,0
9	33	8,3	9,3	72,3
10	98	24,5	27,7	100,0
,	46	11,5	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 354
- no contesten 46
- mitjana 7,28
- desviació 2,46
- valor Austeritat

15) S'HA DE POTENCIAR EL TREBALL EN EQUIP

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	4	1,0	1,1	1,1
2	4	1,0	1,1	2,2
3	4	1,0	1,1	3,3
4	7	1,8	1,9	5,2
5	33	8,3	9,1	14,3
6	45	11,3	12,4	26,6
7	60	15,0	16,5	43,1
8	93	23,3	25,5	68,7
9	39	9,8	10,7	79,4
10	75	18,8	20,6	100,0
,	36	9,0	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 364
- no contesten 36
- mitjana 7,56
- desviació 1,93
- valor Integració

16) INFORMACIÓ CONFIDENCIAL

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	7	1,8	1,9	1,9
2	2	,5	,6	2,5
3	1	,3	,3	2,8
4	8	2,0	2,2	5,0
5	29	7,3	8,0	13,0
6	16	4,0	4,4	17,5
7	21	5,3	5,8	23,3
8	57	14,3	15,8	39,1
9	68	17,0	18,8	57,9
10	152	38,0	42,1	100,0
,	39	9,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 361
- no contesten 39
- mitjana 8,37
- desviació 2,07
- valor. Lleialtat

17) EL CIUTADÀ COM A CLIENT

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	48	12,0	13,2	13,2
2	17	4,3	4,7	17,8
3	10	2,5	2,7	20,5
4	10	2,5	2,7	23,3
5	46	11,5	12,6	35,9
6	27	6,8	7,4	43,3
7	28	7,0	7,7	51,0
8	42	10,5	11,5	62,5
9	46	11,5	12,6	75,1
10	91	22,8	24,9	100,0
,	35	8,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 365
- no contesten 35
- mitjana 6,58
- desviació 3,14

18) EL CAP MÉS ÈTIC QUE EL SUBORDINAT

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	71	17,8	19,8	19,8
2	19	4,8	5,3	25,1

3	10	2,5	2,8	27,9
4	5	1,3	1,4	29,2
5	53	13,3	14,8	44,0
6	29	7,3	8,1	52,1
7	29	7,3	8,1	60,2
8	38	9,5	10,6	70,8
9	33	8,3	9,2	79,9
10	72	18,0	20,1	100,0
,	41	10,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 359
- no contesten 41
- mitjana 5,91
- desviació 3,29
- valor Responsabilitat

19) SOLIDARITAT ENTRE COMPANYYS

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	6	1,5	1,7	1,7
2	7	1,8	1,9	3,6
3	6	1,5	1,7	5,2
4	7	1,8	1,9	7,2
5	58	14,5	16,0	23,1
6	32	8,0	8,8	32,0
7	42	10,5	11,6	43,5
8	59	14,8	16,3	59,8
9	48	12,0	13,2	73,0
10	98	24,5	27,0	100,0
,	37	9,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 363
- no contesten 37
- mitjana 7,21
- desviació 2,26
- valor solidaritat

20) FOTOCOPIADORA PER ASSUMPTES PROPIS

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	117	29,3	32,1	32,1
2	51	12,8	14,0	46,0
3	40	10,0	11,0	57,0
4	30	7,5	8,2	65,2
5	58	14,5	15,9	81,1
6	13	3,3	3,6	84,7
7	16	4,0	4,4	89,0
8	16	4,0	4,4	93,4
9	11	2,8	3,0	96,4
10	13	3,3	3,6	100,0
,	35	8,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 365
- no contesten 35
- mitjana 3,55
- desviació 2,61
- valor: Honestetat

21) REUNIONS AMB ELS CAPS MÉS SOVINT

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	10	2,5	2,7	2,7
2	7	1,8	1,9	4,6
3	15	3,8	4,1	8,7
4	13	3,3	3,5	12,3
5	72	18,0	19,6	31,9
6	26	6,5	7,1	39,0
7	49	12,3	13,4	52,3
8	68	17,0	18,5	70,8
9	40	10,0	10,9	81,7
10	66	16,5	18,0	99,7
11	1	,3	,3	100,0
,	33	8,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 367
- no contesten 33
- mitjana 6,96
- desviació 2,36
- valor Coordinació

22) BON AMBIENT DE TREBALL

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	3	,8	,8	,8
2	5	1,3	1,4	2,2
3	8	2,0	2,2	4,4
4	6	1,5	1,6	6,0
5	42	10,5	11,5	17,6
6	32	8,0	8,8	26,4
7	50	12,5	13,7	40,1
8	86	21,5	23,6	63,7
9	47	11,8	12,9	76,6
10	85	21,3	23,4	100,0
,	36	9,0	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 364
- no contesten 36
- mitjana 7,62
- desviació 2,04
- valor Integració

23) INCOMPATIBILITATS

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	36	9,0	10,2	10,2
2	6	1,5	1,7	11,9
3	14	3,5	4,0	15,8

4	9	2,3	2,5	18,4
5	37	9,3	10,5	28,8
6	12	3,0	3,4	32,2
7	22	5,5	6,2	38,4
8	38	9,5	10,7	49,2
9	51	12,8	14,4	63,6
10	129	32,3	36,4	100,0
,	46	11,5	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 354
- no contesten 46
- mitjana 7,32
- desviació 3,05
- valor lleialtat

24) TENIR CURA DE LA PROPIETAT PUBLICA

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	5	1,3	1,4	1,4
3	2	,5	,5	1,9
5	11	2,8	3,0	4,9
6	9	2,3	2,5	7,4
7	19	4,8	5,2	12,6
8	70	17,5	19,1	31,7
9	63	15,8	17,2	48,9
10	187	46,8	51,1	100,0
,	34	8,5	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 366
- no contesten 34
- mitjana 8,88
- desviació 1,64
- valor Responsabilitat

25) PREFERENCIA PER TREBALLAR EN LA GENERALITAT

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	42	10,5	11,5	11,5
2	6	1,5	1,6	13,2
3	15	3,8	4,1	17,3
4	10	2,5	2,7	20,0
5	88	22,0	24,1	44,1
6	20	5,0	5,5	49,6
7	16	4,0	4,4	54,0
8	41	10,3	11,2	65,2
9	42	10,5	11,5	76,7
10	85	21,3	23,3	100,0
,	35	8,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 365
- no contesten 35
- mitjana 6,48
- desviació 2,98

- valor Integració/Lleialtat

26) ELS MEUS CAPS MÉS INFORMAT

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	9	2,3	2,5	2,5
2	2	,5	,5	3,0
3	11	2,8	3,0	6,0
4	11	2,8	3,0	9,0
5	39	9,8	10,7	19,7
6	31	7,8	8,5	28,2
7	52	13,0	14,2	42,5
8	76	19,0	20,8	63,3
9	48	12,0	13,2	76,4
10	86	21,5	23,6	100,0
,	35	8,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 365
- no contesten 35
- mitjana 7,49
- desviació 2,22
- valor Transparència

27).- Col·laboració ENTRE NIVELLS

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	1	,3	,3	,3
2	1	,3	,3	,5
3	2	,5	,5	1,1
4	1	,3	,3	1,4
5	31	7,8	8,5	9,8
6	25	6,3	6,8	16,7
7	40	10,0	10,9	27,6
8	84	21,0	23,0	50,5
9	66	16,5	18,0	68,6
10	115	28,8	31,4	100,0
,	34	8,5	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 366
- no contesten 34
- mitjana 8,83
- desviació 1,72
- valor Coordinació

28) LLEIALTAT

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	21	5,3	5,8	5,8
2	8	2,0	2,2	8,1
3	16	4,0	4,4	12,5
4	13	3,3	3,6	16,1
5	82	20,5	22,8	38,9
6	46	11,5	12,8	51,7
7	52	13,0	14,4	66,1
8	52	13,0	14,4	80,6
9	31	7,8	8,6	89,2

10	39	9,8	10,8	100,0
,	40	10,0	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 360
- no contesten 40
- mitjana 8,23
- desviació 1,72
- valor lleialtat

29) LES RELACIONS AMB COMPANYS

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	28	7,0	7,8	7,8
2	7	1,8	1,9	9,7
3	20	5,0	5,6	15,3
4	14	3,5	3,9	19,2
5	72	18,0	20,0	39,2
6	43	10,8	11,9	51,1
7	53	13,3	14,7	65,8
8	51	12,8	14,2	80,0
9	26	6,5	7,2	87,2
10	46	11,5	12,8	100,0
,	40	10,0	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 360
- no contesten 40
- mitjana 6,25
- desviació 2,54
- valor Integració

30) INFORMACIÓ CONFIDENCIAL

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	66	16,5	18,7	18,7
2	22	5,5	6,2	24,9
3	31	7,8	8,8	33,7
4	21	5,3	5,9	39,7
5	68	17,0	19,3	58,9
6	20	5,0	5,7	64,6
7	26	6,5	7,4	72,0
8	43	10,8	12,2	84,1
9	19	4,8	5,4	89,5
10	37	9,3	10,5	100,0
,	47	11,8	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 353
- no contesten 47
- mitjana 5,14
- desviació 2,98
- valor lleialtat

31) COMPARTIR VALORS

Vàlid Cum

Valor	Freqüència	Perct	Percent	Percent
1	24	6,0	6,8	6,8
2	8	2,0	2,3	9,0
3	23	5,8	6,5	15,5
4	13	3,3	3,7	19,2
5	66	16,5	18,6	37,7
6	27	6,8	7,6	45,4
7	40	10,0	11,3	56,6
8	60	15,0	16,9	73,5
9	25	6,3	7,0	80,6
10	69	17,3	19,4	100,0
,	45	11,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 355
- no contesten 45
- mitjana
- desviació
- valor integració

32) ELS VALORS CONDICIONEN LA MEVA CONDUCTA

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	79	19,8	22,3	22,3
2	20	5,0	5,6	28,0
3	36	9,0	10,2	38,1
4	26	6,5	7,3	45,5
5	71	17,8	20,1	65,5
6	32	8,0	9,0	74,6
7	28	7,0	7,9	82,5
8	32	8,0	9,0	91,5
9	16	4,0	4,5	96,0
10	14	3,5	4,0	100,0
,	46	11,5	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 354
- no contesten 46
- mitjana 4,56
- desviació 2,71
- valor integració

33) SEGONA FEINA QUE NO SIGUI INCOMPATIBLE

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	25	6,3	7,0	7,0
2	14	3,5	3,9	11,0
3	12	3,0	3,4	14,4
4	14	3,5	3,9	18,3
5	47	11,8	13,2	31,5
6	21	5,3	5,9	37,5
7	28	7,0	7,9	45,4
8	62	15,5	17,5	62,8
9	37	9,3	10,4	73,2
10	95	23,8	26,8	100,0
,	45	11,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 355
- no contesten 45

- mitjana 6,99
- desviació 2,83
- valor lleialtat

34) TREBALL EN EQUIP

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	11	2,8	3,1	3,1
2	6	1,5	1,7	4,8
3	10	2,5	2,8	7,6
4	10	2,5	2,8	10,4
5	43	10,8	12,1	22,5
6	36	9,0	10,1	32,7
7	45	11,3	12,7	45,4
8	60	15,0	16,9	62,3
9	51	12,8	14,4	76,6
10	83	20,8	23,4	100,0
,	45	11,3	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 355
- no contesten 45
- mitjana 7,35
- desviació 2,45
- valor Coordinació

35) MÉS ESFORÇOS ENTRE TOTS

Valor	Freqüència	Perct	Vàlid Percent	Cum Percent
1	15	3,8	4,2	4,2
2	5	1,3	1,4	5,6
3	15	3,8	4,2	9,8
4	14	3,5	3,9	13,7
5	65	16,3	18,2	31,8
6	41	10,3	11,5	43,3
7	46	11,5	12,8	56,1
8	57	14,3	15,9	72,1
9	27	6,8	7,5	79,6
10	73	18,3	20,4	100,0
,	42	10,5	Missing	
Total	400	100,0	100,0	

- contesten 358
- no contesten 42
- mitjana 6,84
- desviació 2,45
- valor responsabilitat

2.5.4.- Anàlisi dels resultats qualitatius

1.- Les puntuacions mitjanes de les qüestions assenyalades en aquest quart bloc de preguntes relacionades de més a menys puntuació ens dona la prelación de valors següent.

Hauríem d'assegurar el millor servei possible al ciutadà.

9,45 SERVEI AL CIUTADÀ

He de tenir cura amb la propietat pública que tinc a l'abast.	8,88 RESPONSABLE
Hauríem de tenir mecanismes segurs per denunciar qualsevol cas de corrupció.	8,87 HONESTA
S'hauria de potenciar la col·laboració entre diferents unitats de l'organització.	8,53 INTEGRADORA /COORDINADO
Evitar el malbaratament dels recursos públics hauria de ser la prioritat de l'Administració.	8,47 AUSTERA
Existeix un tipus d'informació en què s'ha de vigilar especialment la seva confidencialitat.	8,37 LLEIAL
Hauria d'existir més col·laboració entre els diferents nivells jeràrquics de l'Administració.	8,23 COORDINACIÓ
S'hauria de tenir més en compte els interessos i les caract. de les persones a l'hora d'assignar-les a un lloc de treball.	7,79 SOLIDARI C/COHESIVA
Ens hauríem d'esforçar més per tal de crear un bon ambient de treball.	7,62 INTEGRACIÓ
M'agradaria que es potenciés més el treball en equip.	7,56 INTEGRADORA CORD
Hi hauria d'haver més solidaritat entre els meus companys de treball.	7,51 SOLIDARIA
Els meus caps m'haurien de mantenir més informat sobre els seus plans i objectius.	7,49 TRANSPARENT
Hauríem de treballar en equip independentment de les relacions jeràrquiques.	7,35 COORDINADA
No hauria de realitzar tasques fora del treball que siguin incompatibles amb la meua feina.	7,32 LLEIAL
M'agradaria que la cultura de l'estalvi fos un valor cabdal a l'Administració de la Generalitat.	7,28 AUSTERA
Utilitzo els recursos que són estrictament necessaris per desenvolupar correctament la meua feina.	7,06 AUSTERA
No hauria d'acceptar una segona feina si això comporta una pèrdua d'eficiència en el meu treball a la Generalitat.	6,99 LLEIAL
Caldria realitzar més sovint reunions de treball amb els caps.	6,96 INTEGRADORA/COORD
Els treballadors hauríem d'esforçar-nos més en la nostra feina.	6,84 RESPONSABLE
Hauria de conèixer de manera detallada tot el que fan les àrees del meu departament.	6,57 TRANSPARENT
M'agradaria que els treb. de l'Adm. compartíssim un mateix conjunt de valors indep. de l'àrea a la qual estem adscrits.	6,56 INTEGRACIÓ
Prefereixo treballar a la Generalitat que en una altra administració.	6,48 INTEGRACIÓ
La lleialtat a l'organització hauria de ser un factor determinant per millorar el servei públic que es presta.	6,31 LLEIAL
Les relacions amb els meus companys de feina haurien de millorar el meu treball.	6,25 INTEGRACIÓ
La meua identificació davant del ciutadà seria un bon instrument per fer una administració més transparent.	6,01 TRANSPARENT
Un cap hauria de ser més ètic que els seus subordinats.	5,91 RESPONSABLE /PRO
El meu treball hauria d'encaixar més clarament en la dinàmica del meu departament.	5,87 INTEGRA
La crítica del ciutadà al treball que faig el millora.	5,72 SERVEI/CORDIAL
S'hauria de considerar el ciutadà com a client i no com a administrat.	5,58 SERVEI
Si el meu cap em demanés una informació confidencial, la hi donaria encara que no estigués a l'abast de tothom.	5,14 LLEIAL
El personal coneix els valors i els principis de l'organització.	5,1 LLEIAL
El meu cap és el responsable de les meves accions.	4,88 RESPONSABLE
Els valors que regeixen l'Administració de la Generalitat haurien de condicionar la meua conducta.	4,56 INTEGRADORA COORDI
Fer ús de la fotocopiadora per a assumptes personals no significa fer un mal ús dels recursos públics.	3,55 AUSTERA
Si truquen demanant una informació que no correspon al meu lloc, no és el meu problema.	2,52 RESPONSABLE/PROF

Si fem una ponderació sobre els valors subjacents en les qüestions plantejades, tenint en compte les vegades que un principi surt en les preguntes i la mitjana de la puntuació de cada pregunta, els resultats finals serien els següents:

1).- SOLIDARITAT/COHESIÓ	7,65
2).- AUSTERITAT	7,60
3).- SERVEI AL CIUTADÀ	7,09
4).- INTEGRACIÓ/COORDINACIÓ	6,90
5).- RESPONSABILITAT	6,79
6).-TRANSPARENT	6,69
7).- LLEIALTAT	6,53
8).- HONESTEDAT	6,21

Qualitativament, de la resta de qüestions es destaquen les contestacions següents:

1.- Pregunta núm. 5, "Hauríem d'assegurar el millor servei possible al ciutadà".

Aquesta pregunta obté la més alta puntuació de mitjana: un 9,45. Clarament en aquesta qüestió s'identifica de forma unànime la finalitat última del treball realitzat en una administració pública. Hom opina amb un grau màxim de consens que el ciutadà, subjecte nuclear de l'activitat administrativa, mereix un tractament de qualitat que passa per l'assegurament de la millor prestació.

2.- Per contra, també cal remarcar la qüestió que ha obtingut el pitjor resultat respecte a la puntuació mitjana assolida: Es tracta de la qüestió 6. "Si truquen demanant una informació que no correspon al meu lloc, no és el meu problema".

La pregunta fa referència a un contravalor com ara la irresponsabilitat per la inhibició greu que suposa desatendre demandes d'informació que encara que no son pròpies del lloc, sí que ho son de l'organització.

Una conducta d'aquest tipus, inacceptable en una organització pública que té entre d'altres tasques compartides, la d'atendre les peticions d'informació que puguin arribar; ha estat reconeguda com a tal conducta indesitjable per la majoria dels enquestats, podríem dir que un 7,48 ha estat el valor real de la mitjana en clau positiva d'aquesta concreta contestació, representada pel valor Responsabilitat.

3.- Cal destacar també el 3,55 de mitjana com a puntuació obtinguda a la pregunta núm. 20: "Fer ús de la fotocopiadora per a assumptes personals no significa fer un mal ús dels recursos públics".

Majoritàriament es rebutja el contravalor representat en aquesta pregunta. Tanmateix la suma de la freqüència en la contestació a aquesta pregunta ens revela que 104 sobre 400, no tenen clar que la utilització de bens públics per a finalitats personals sigui una conducta inacceptable. Per contra 238 dels enquestats ens manifesten el seu rebuig al contravalor subjacent. D'altre banda 58 persones dubten a l'hora de fer un judici de valors.

El fet es que un 40 % dels participants en l'enquesta, sumant els dubitatius, sembla que pensen que la utilització de recursos públics per a finalitats privades, "si és poca cosa", com ara fer fotocòpies, pot arribar a ser considerada una conducta ètica, o millor dit, permesa per a l'organització.

4.- L'atribució de la màxima puntuació ponderada, un 7,65, al valor solidaritat és pot deure al fet que aquest valor es representa per dos qüestions: en concret la núm. 7: "S'hauria de tenir més en compte els interessos i les característiques de les persones a l'hora d'assignar-les a un lloc de treball", i la corresponent a la núm. 19, "Hi hauria d'haver més solidaritat entre els meus companys de treball".

Les dues qüestions sobrepassen de mitjana la puntuació del 7,5. Resultat lògic el resultat, si pensem que les dues afirmacions són apart de ser de tipus "potencial" (Hauria de...), les dos fan referència a la defensa dels interessos dels treballadors per sobre d'altres valors.

5.- Per últim, podem notar que a part de la qüestió que obté la màxima puntuació de mitjana, de la qual ja hem parlat en aquest mateix apartat, les sis preguntes que han obtingut una puntuació per sobre del "8" fan referència als valors de RESPONSABILITAT, HONESTEDAT, INTEGRACIÓ, AUSTERITAT, LLEIALTAT I COORDINACIÓ. A aquest s'hauria d'afegir per acabar aquest apartat el valors SERVEI AL CIUTADÀ.

2.6.- 5er bloc de preguntes.

2.6.1.- Introducció

En aquest últim bloc de preguntes es demanava a l'enquestat acabar frases obertes, referides a diversos aspectes del treball a fi de permetre-li analitzar de manera crítica i creativa el seu entorn, es tractava de possibilitar a la persona que feia l'enquesta un referent autoreflexiu sobre les seves preferències.

Més que d'un bloc de preguntes es podria parlar d'una tècnica que ajuda a les persones a ser conscient del que valora, sense suposar que aquesta valoració sigui definitiva sinó permanentment un procés d'autoreflexió i autoelaboració.

Si en el primer bloc de preguntes de l'enquesta del que es tractava era de situar-se en l'entorn valoratiu desenvolupat en els tres apartats següents en aquest últim apartat la idea era de donar-hi eines d'autoreflexió en matèria de valors.

D'altra banda no es pot negar que aquest apartat dona un contrapunt a l'organització sobre l'entorn ètic i el pensament individual que sobre els valors tenen els seus treballadors.

Per últim cal assenyalar que en aquest apartat no existien valors preestablerts, a diferència de la majoria dels apartats estudiats, la tècnica de contestació consistia en finalitzar les frases, amb una paraula, adjectiu o substantiu, que pogués definir el pensament dels consultats en referència a la qüestió plantejada

2.6.2.- Anàlisi dels resultats per grups de preguntes

En aquest apartat s'analitza les cinc paraules més consensuades, com a primera opció, que defineixen les situacions preguntades.

1- Penso que el treball hauria de ser

<u>Jerarquia</u>	<u>Freqüència</u>	<u>Paraula</u>
1	43	Gratificant
2	41	Eficaç
3	22	Dinàmic
4	21	Ben remunerat
5	18	Valorat

A destacar en aquesta qüestió que L'aspiració de realitzar un treball gratificant passa per sobre de l'aspecte purament monetari. Una possible interpretació és que la remuneració si bé és important, en el cas que ens ocupa perd la condició de "vital", i passa a ser una aspiració com altre; no es tracta d'aspirar a que et remunerin, sinó que ho facin bé.

D'altre banda el fet que el treball hagi de ser "valorat", ho trobarem com aspiració en altres preguntes d'aquest bloc

2- Com a ciutadà li demanaria a l'administració

<u>Jerarquia</u>	<u>Freqüència</u>	<u>Paraula</u>
1	83	Eficaç
2	41	Claredat
3	36	Ràpida
4	25	Menys Burocràtica
5	24	Eficient

El personal és conscient que l'eficàcia en l'activitat administrativa es cabdal per augmentar la confiança del ciutadà en el sector públic, per sobre d'altres valors.

Sorprèn però, que demanar que l'administració sigui justa no es reculli explícitament en cap resposta. Paraules que si assemblen en el seu significat tenen diverses puntuacions; per exemple; imparcial 17 respostes, al igual que el valor "igualitària" amb 17; per últim assenyalen "objectiva" amb 1 resposta comptabilitzada.

3- Si pogués escollir un treball més remunerat i menys gratificant

<u>jerarquia</u>	<u>Freqüència</u>	<u>Paraula</u>
1	116	Rebutjaria
2	75	L'acceptaria
3	60	Ho pensaria
4	12	Depèn de la remuneració
5	8	Depèn de la necessitat

L'alternativa fàcil, en aquest cas, de respondre a la qüestió entre dos possibles alternatives majoritàries: agafar-ho o no; es resol en el últim sentit.

Una tercera alternativa eclèctica: El "depèn", assoliria una puntuació que podria sobrepassar a la resposta "Ho acceptaria" si es sumessin les tres solucions que ocuparien les restants posicions: "Ho pensaria, Depèn de la remuneració i depenc de la necessitat". En aquest cas aquesta tercera alternativa passaria a ocupar el segon lloc.

De fet però, el més destacat es que tornem a contemplar com la remuneració ocupa un valor secundari respecte a les motivacions per a treballar en l'administració.

4- Davant d'un problema o dificultat a la feina, la meva actitud seria

<u>jerarquia</u>	<u>Freqüència</u>	<u>Paraula</u>
------------------	-------------------	----------------

1	62	Solucionar-ho
2	16	Consultar-ho
3	07	Responsable
4	05	Afrontar-ho
5	04	Demandar ajuda

Coherentment amb altres apartats d'aquest estudi, la responsabilitat és una actitud majoritària dintre del personal de la Generalitat de Catalunya. Les 5 respostes, poden ser catalogades com a solucions lògiques davant d'un hipotètic problema o dificultat en el treball.

5- El que més m'agradaria per desenvolupar-me professionalment fóra

Jerarquia	Freqüència	Paraula
1	88	Formació
2	43	Progressar
3	34	Reconeixement de feina
4	28	Responsabilitat
5	20	Treballar a gust

Per desenvolupar-se professionalment, cal formació: Així ho entenen majoritàriament, els consultats. També cal progressar i per això es necessita que es reconegui la feina que es fa.

S'intueix també que la gent pensa que apart, cal ser responsable i treballar a gust.

6- El que menys m'agrada de la meua feina és que

Jerarquia	Freqüència	Paraula
1	68	Rutina
2	40	Valoració
3	21	Horari
4	21	Mala planificació
5	19	Burocràcia

En aquesta pregunta, els contravalors, prenen la iniciativa degut a l'enunciat negatiu (menys m'agrada) de la mateixa.

No agrada la rutina, (68), es a dir, el treball burocràtic (19), Tampoc el ser valorats (en el sentit d'analitzats o controlats), ni l'horari ni la mala planificació. A 5 consultats no els hi agrada la remuneració, i 17 no suporten la pressió sobre el treball.

7- Crec que la gent hauria de pensar que els funcionaris

jerarquia	Freqüència	Paraula
1	143	Treballadors
2	31	Eficients
3	30	Servidors
4	23	Persones
5	20	No són tots iguals

Inicialment, la qüestió s'expressava en primera persona: "Crec que els funcionaris ...", però es va considerar més convenient redactar-la de forma impersonal donat el col·lectiu al qual anava dirigida.

Amb una gran diferència entre la primera i la segona paraula-resposta, els que opinen no distingeixen el seu treball d'altres. S'opina que la societat en general hauria de tractar-los com el que són: treballadors. Això podria ser analitzat com una voluntat de aconseguir l'estatus de professionalitat que tenen altres treballadors. i que hores d'ara la societat sembla que els hi nega.

8- Si pogués canviar alguna cosa de l'administració pública seria

jerarquia	Freqüència	Paraula
1	111	Burocràcia
2	31	Més àgil
3	31	Política
4	26	La imatge
5	11	Promoció interna

Una altre pregunta que explicita clarament un contravalor: "que és el que no m'agrada i voldria modificar de l'administració": Les dos respostes primeres (burocràcia i més àgil) fan referència a un mateix tipus de concepte, tot i que burocràcia té altres significats: Manca d'eficàcia, de rapidesa, etc

Els altres tres referents plantegen en termes generals problemes inherents a organitzacions públiques, l'administració està massa polititzada. Aquest contravalor contradiu la segona resposta del primer grup de preguntes d'aquesta enquesta. En aquella ocasió es preguntava si per treballar bé a l'administració "s'ha de ser políticament neutra". La resposta majoritària en aquest cas va ser que no feia cap falta ser neutral per treballar bé, fet que contradiu la resposta analitzada.

Així mateix cal però remarcar en aquest apartat, el fet que 26 dels enquestats pensen que l'administració no té una bona imatge i per tant s'hauria de modificar-la.

D'altra banda sobta que un procediment intern, com ara la promoció, ocupi el cinquè lloc d'aspectes a modificar:

És cert que no es significatiu el núm. de persones que contesten que no els hi agrada la promoció interna, (11), però aquest fet no contradiu la singularitat que representa la seva menció per sobre d'altres consideracions generals, com la agilitat, els incentius, les influències, etc.

9- Alguns valors que hauria de tenir un directiu serien

<u>jerarquia</u>	<u>Freqüència</u>	<u>Paraula</u>
1	66	Honestedat
2	27	Coneixements
3	20	Professionalitat
4	18	Responsabilitat
5	16	Humanitat

Els 5 valors explicitats en aquesta qüestió, s'inclouen en qualsevol perfil de directiu com a característiques o habilitats a tenir en compte a l'hora de competir en un procés selectiu propi. El sentit comú preval en les respostes assenyalades. Altres respostes significatives serien les següents: Comunicació, Eficients, Eficços, Respectuosos, etc. Pot ser cal destacar el sentit o la preocupació del personal per ressaltar l'aspecte més humà del directiu per sobre d'altres consideracions o habilitats més tècniques.

10- Una bona manera de reconèixer i valorar el meu treball seria

<u>jerarquia</u>	<u>Freqüència</u>	<u>Paraula</u>
1	68	Proporcionar
2	58	Retribuint-lo
3	30	Comunicar-ho
4	21	Avaluar-ho
5	17	Suport del cap

Seguint la lògica d'altres respostes d'aquest grup, les retribucions no ocupen el primer lloc en la manera de reconèixer el treball realitzat.

El primer lloc l'ocupa "la promoció", que conjuntament amb la comunicació i l'avaluació evidenciant una preocupació per les formes d'aquest reconeixement, el procediment d'aquest reconeixement per sobre de l'objecte del mateix.

Sembla que no es tracta tant de l'aspecte concret: La recompensa, el guany pel treball ben fet sinó per la forma en que aquest es produeix.

2.6.3.- Conclusions

Com havíem mencionat anteriorment, d'aquest últim grup de qüestions no es pretenien extreure conclusions concretes sinó donar pautes de reflexió als enquestes sobre els problemes que planteja una elecció personal sobre principis o valors i respecte a preguntes concretes.

Tot i que l'apartat, feia referència a dos paraules, no hem considerat la segona paraula com a opció a tenir en compte, en primer lloc, que en la majoria dels casos, per una qüestió purament estadística, es repetien amb diversos percentatges les paraules assenyalades com a primera opció. En segon lloc, el percentatge d'abstenció amb referència a aquesta segona opció o paraula va augmentar considerablement, per exemple en la última pregunta de 400 consultats no més van respondre 51.

A destacar que els resultats extrets resulten, en un percentatge elevat, coherents amb els valors assenyalats en altres parts de l'enquesta, així veiem que principis com el d'eficàcia, (anti) burocràcia, honestedat i responsabilitat s'evidencien, també, en aquest últim apartat.

La pregunta amb una resposta més unànime a estat la 7 amb 147 persones que expressen la seva opinió sobre que la gent hauria de pensar que els funcionaris són **treballadors**, per sobre d'altres consideracions.

Abundant en aquest tema sembla existir una tendència a contestar aquest bloc amb paraules o valors, humanistes; es a dir, focalitzats en la persona i no tant en altres valors. Així veiem que valors com la honestedat, el ser treballadors, la formació, etc., ocupen els primer llocs de les classificacions fetes en cada pregunta.

3.- Conclusions generals

1.- DE L'ENTORN

Cal establir un sistema de valors en l'organització que sigui identificable com a propi pel personal que hi treballa.

L'organització ha de potenciar com organització els valors de la eficàcia de la flexibilitat i de la formació dels seus treballadors.

En aquest context, el personal que hi treballa ha de fer-ho de forma professional, i per tant amb responsabilitat i qualitat.

Cal treballar en un entorn honestedat, eficiència, Flexibilitat, i Justícia, L'organització ha de tenir mecanismes per tal de valorar i per tant reconèixer el treball realitzat pel seu personal.

2.- DE LA DIRECCIÓ I DE LA RESPONSABILITAT

EL cap, per sobre d'altres consideracions ha d'ajudar als seus treballadors. Ha d'assumir un rol facilitador que ajudi a la realització de la tasca diària,

D'altra banda no s'estableix una clara preferència sobre a qui s'ha de rendir comptes del treball realitzat.

L'organització com el cap immediat així com el ciutadà poden exigir responsabilitats.

Per últim sembla clar que el valor honestedat ha de ser predicable dels Directius que lideren a l'organització amb una més gran intensitat respecte als altres col·lectius assenyalats: Caps intermedis i resta de personal. I això és així pel plus d'exemplaritat que es despren de la seva posició elevada dins l'organització.

3.- DELS PRINCIPIS I VALORS IDENTIFICATS

Els treballadors de l'administració de la generalitat manifesten que els principis que haurien de regir l'activitat de la organització en la qual treballen son els següents:

Honestedat

- "Considero que és reproable demanar regals o tractes de favor per la meva feina dins l'organització
- " No s'hauria de poder distreure, per a la seva utilització personal , bens patrimonials de l'administració
- " Hauríem de tenir mecanismes segurs per denunciar qualsevol cas de corrupció"
- " No hauria de realitzar tasques fora del treball que siguin incompatibles amb la meva feina"

Eficiència

- " Evitar el malbaratament de recursos pública hauria de ser la prioritat de l'administració"
- "M'agradaria disposar de sistemes informàtics que m'ajudessin a treballar millor".
- "S'hauria d'animar a les persones perquè aportin nous coneixements i tècniques el seu treball"
- "Els meus caps directes haurien d'assignar els recursos correctament en funció de les necessitats existents.

Flexibilitat

- "La nostra estructura hauria de ser més flexible per tal d'oferir un millor servei"
- " La Generalitat ha de flexibilitzar la seva estructura per tal d'adptar-la al canvi".
- "M'agradaria que les meves tasques no fossin rutinàries o monòtones"
- " M'agradaria que no hi hagués tanta burocràcia".

Formació

- " La Generalitat hauria de proporcionar la formació necessària als seus empleats".
- " Els caps intermedis haurien de ser persones de reconeguda experiència professional"
- " M'agradaria millorar constanment la qualitat del meu treball"
- " El que més m'agradaria per desenvolupar-me professionalment fóra la formació"

Justícia

- "La capacitat hauria de ser el criteri prioritari de promoció en el lloc de treball"
- "Les pautes de comportaments han d'aplicar-se a tots per igual, siguin laborals, interions o funcionaris".
- "La llei i l'interès públic estan per sobre de qualsevol interès privat o de grup".
- " M'agradaria que avaluessin en treball que faig"

Compromís

- " S'haurien de valorar molt més les persones amb idees noves u originals"
- "Puc millorar la meva feina fent suggeriments sobre la manera de desenvolupar la meva tasca"
- "Existeix un tipus d'informació en què s'ha de vigilar especialment la seva confidencialitat"
- "Ens hauriem d'esforçar més per tal de crear un bon ambient de treball"

Responsabilitat

- " S'ha de tenir cura amb la propietat pública que tinc a l'abast"
- " Hem d'assegurar la prestació d'un servei de qualitat"
- " No defujo les meves obligacions"
- " Davant d'un problema o dificultat a la feina , la meva actitud seria de solucionar-ho"

Eficàcia

- " La meva feina hauria de contribuir d'una manera més clara a millorar l'eficàcia de l'organització".
- "Com a ciutadà demanaria a l'administració eficàcia"

- " Per aconseguir els objectius establerts d'hauria de planificar millor la feina"

- " No hem sentit infrutilitzat en el meu lloc de treball"

Servei al Ciutadà

- " Hauriem d'assegurar el millor servei possible al ciutadà "

- " Davant d'una queixa o reclamació, procuro resoldre-la ràpidament".

- " S'hauria de potenciar més la realització d'enquestes per saber quin és el grau de satisfacció dels ciutadans".

- " Hem d'assegurar la prestació d'un servei de qualitat"

Coordinació

- " S'hauria de potenciar la col.laboració entre diferents unitats de l'organització"

- " Hauria d'existir més col.laboració entre els diferents nivells jeràrquics de l'organització"

- " Els meus caps m'haurien de mantenir més informat sobre els seus plans i objectius"

- " M'agradaria que es potenciés el treball en equip"

4.- DE LES PREFERÈNCIES

El treballador de l'administració, desitja fer una feina gratificant i que l'administració sigui eficaç i transparent, ràpida i menys burocràtica, vol formació per tal de prosperar/promocionar i intenta solucionar els problemes que poden plantejar-se en el seu entorn de treball. Es considera un treballador com altre i vol que el seu treball sigui valorat. Per últim desitjaria tenir un cap honest, amb coneixements, professional i responsable.

.....
Barcelona, 8 de juny de 1999.