



ANÁLISIS ENCUESTAS GRUPOS DE DISCUSIÓN (PTGAS) DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA



PARTICIPA EN LAS ENCUESTAS: TU CONSTRUYES LA FACULTAD DE EXPERIMENTALES

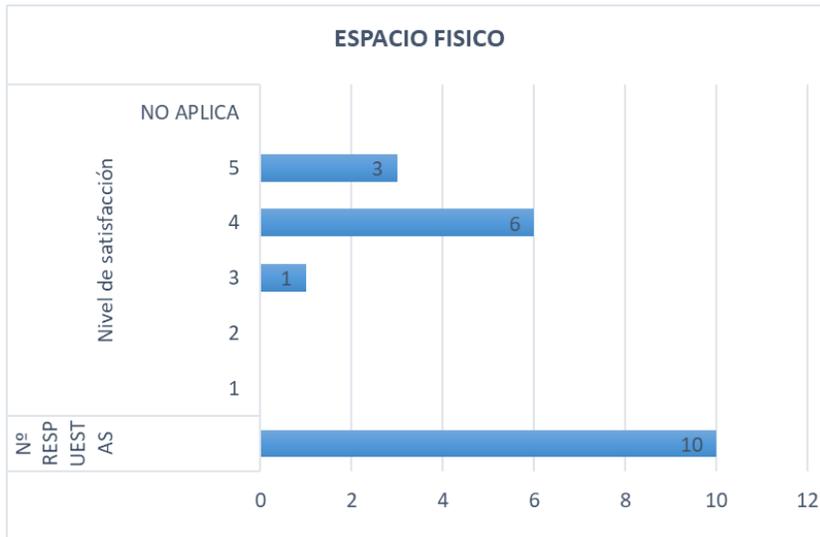
La Comisión de Garantía de la Calidad de la Facultad de Ciencias Experimentales de la Universidad de Huelva (CGCC-FEXP) es un órgano que participa en las tareas de planificación y seguimiento del SGC-V2.0-FEXP, actuando además como uno de los vehículos de comunicación interna de la política, objetivos, planes, programas, responsabilidades y logros de este sistema. Tu opinión es importante para tratar de mejorar nuestro desempeño. La información aquí recopilada nos resultará muy útil para conocer tus valoraciones y sugerencias. Por favor, califica tu grado de satisfacción en los siguientes puntos, teniendo en cuenta que el 1 implica el mínimo grado de satisfacción y 5 el máximo (maque con una X) ¡MUCHAS GRACIAS!

1. INFORMACIÓN GENERAL

1 2 3 4 5 No aplica

Espacio físico [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]						
Iluminación [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]						
Climatización [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]						
Mobiliario [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]						
Limpieza [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]						
Ergonomía [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]						
Ruido [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible) el estado general del espacio en el que lleva a cabo su labor]						
Su conocimiento sobre las normativas de seguridad, salud y medio ambiente de la UHU [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						
La formación recibida en la UR en materia de prevención de riesgos laborales [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						
Satisfacción con los medios materiales de que dispone para llevar a cabo su trabajo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						
Grado en que considera que su rendimiento laboral es el óptimo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						
Grado de satisfacción general con el trabajo que lleva a cabo [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						
Grado de satisfacción que le proporciona la comunicación con los compañeros de su unidad [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						
Grado de satisfacción que le proporciona su relación con el PDI de la UHU [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						
Grado de satisfacción que le proporciona su relación con el alumnado de la UHU [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						
Grado de satisfacción con la jornada laboral que realiza [Valore de 1 a 5 (considerando el 1 como la menor puntuación y el 5 como la máxima puntuación posible)]						

1. ESPACIO FISICO



Fortalezas:

Mayoría de respuestas positivas (nivel 4 y 5): La mayoría de las respuestas (9 de 10) indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la mayoría del personal técnico está satisfecho con el espacio físico utilizado.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas que indiquen que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados encontraron relevante el proceso de evaluación del espacio físico.

Debilidades:

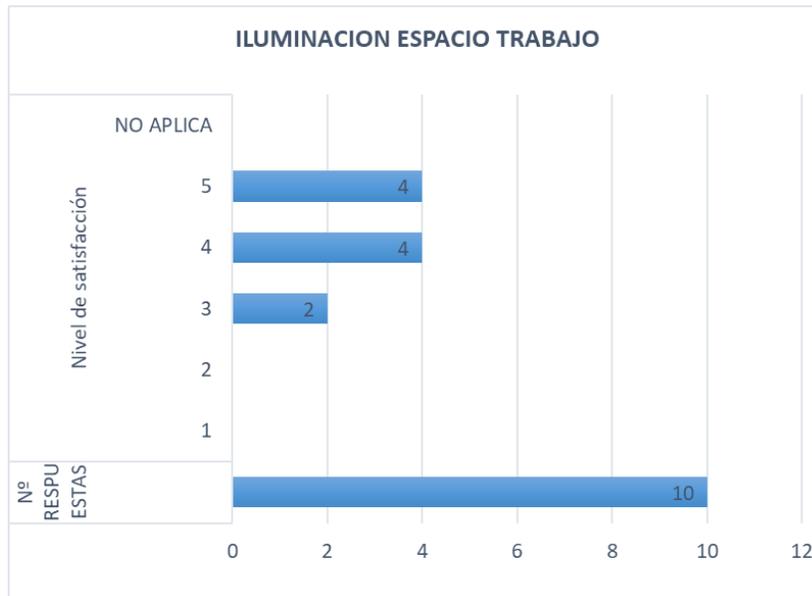
Una respuesta con nivel de satisfacción bajo (nivel 1): Existe una respuesta que evaluó con nivel de satisfacción 1, lo que sugiere que al menos una persona está muy insatisfecha con el espacio físico actual.

Conclusiones:

Satisfacción general alta: La mayoría del personal técnico muestra una satisfacción general alta con el espacio físico utilizado, reflejado en las respuestas con niveles de satisfacción 4 y 5.

Identificación de áreas de mejora: Aunque la satisfacción general es alta, es importante abordar las preocupaciones expresadas por el individuo que evaluó con nivel de satisfacción 1. Esto podría implicar revisar las condiciones específicas que llevan a esa insatisfacción, como problemas de infraestructura, comodidad, limpieza, entre otros.

2. ILUMINACIÓN



Fortalezas:

Distribución equilibrada de respuestas: Hay una distribución relativamente equilibrada entre los niveles de satisfacción 3, 4 y 5, lo cual indica que la mayoría del personal técnico está satisfecho con la iluminación en su espacio de trabajo.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual sugiere que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la iluminación.

Debilidades:

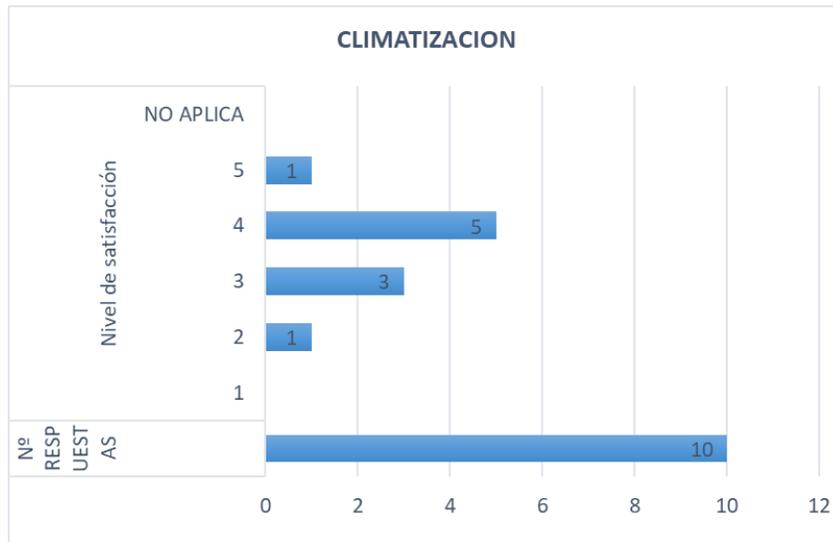
Alguna insatisfacción leve (nivel 2): Dos respuestas indican un nivel de satisfacción 2, lo que sugiere que hay algunas áreas donde la iluminación puede no ser completamente satisfactoria para todos los empleados.

Conclusiones:

Satisfacción general moderadamente alta: La mayoría del personal técnico muestra una satisfacción moderadamente alta con la iluminación en su espacio de trabajo, reflejada en las respuestas con niveles de satisfacción 3, 4 y 5.

Áreas de mejora identificadas: Es importante investigar las razones detrás de las respuestas con nivel de satisfacción 2. Esto podría implicar ajustes en la iluminación, como aumentar la intensidad, mejorar la distribución de las luces, o considerar la luz natural disponible para mejorar el ambiente de trabajo.

3. CLIMATIZACIÓN



Fortalezas:

Distribución equilibrada de respuestas: Hay una distribución relativamente equilibrada entre los niveles de satisfacción 3, 4 y 5, lo cual indica que la mayoría del personal técnico está satisfecho con la climatización en su entorno de trabajo.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual sugiere que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la climatización.

Debilidades:

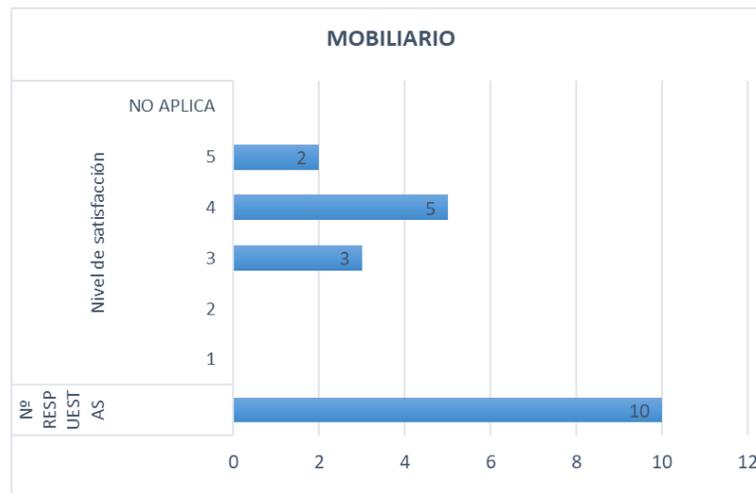
Una insatisfacción leve (nivel 2): Una respuesta indica un nivel de satisfacción 2, lo que sugiere que hay áreas donde la climatización puede no ser completamente satisfactoria para todos los empleados.

Conclusiones:

Satisfacción general moderadamente alta: La mayoría del personal técnico muestra una satisfacción moderadamente alta con la climatización en su entorno de trabajo, reflejada en las respuestas con niveles de satisfacción 3, 4 y 5.

Áreas de mejora identificadas: Es crucial investigar las razones detrás de la respuesta con nivel de satisfacción 2. Esto podría implicar ajustes en la climatización, como mejorar la regulación de la temperatura, asegurar un flujo de aire adecuado, o proporcionar opciones para que los empleados puedan ajustar su entorno según sus preferencias.

4. MOBILIARIO



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): La mayoría de las respuestas (7 de 10) indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la mayoría del personal técnico está satisfecho con el mobiliario utilizado en su entorno de trabajo.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación del mobiliario.

Debilidades:

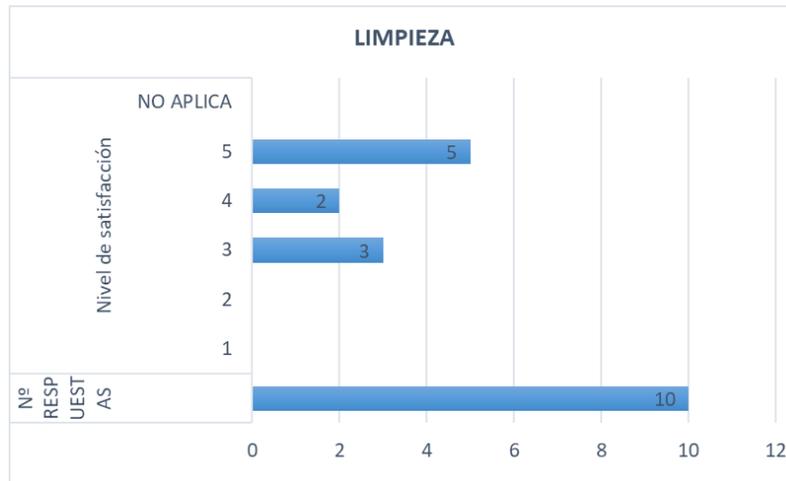
Algunos niveles de satisfacción más bajos (nivel 3): Tres respuestas indican un nivel de satisfacción 3, lo que sugiere que hay áreas donde el mobiliario puede ser mejorado para satisfacer completamente las necesidades y expectativas del personal técnico.

Conclusiones:

Satisfacción general alta: La mayoría del personal técnico muestra una satisfacción general alta con el mobiliario utilizado en su entorno de trabajo, reflejado en las respuestas con niveles de satisfacción 4 y 5.

Áreas de mejora identificadas: Aunque la satisfacción general es alta, es importante abordar las razones detrás de las respuestas con nivel de satisfacción 3. Esto podría implicar la mejora en la calidad del mobiliario, la ergonomía, la funcionalidad o la estética para garantizar un ambiente de trabajo más cómodo y eficiente.

5. LIMPIEZA



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): La mayoría de las respuestas (5 de 10) indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que una parte significativa del personal técnico está satisfecha con el nivel de limpieza en su entorno de trabajo.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la limpieza.

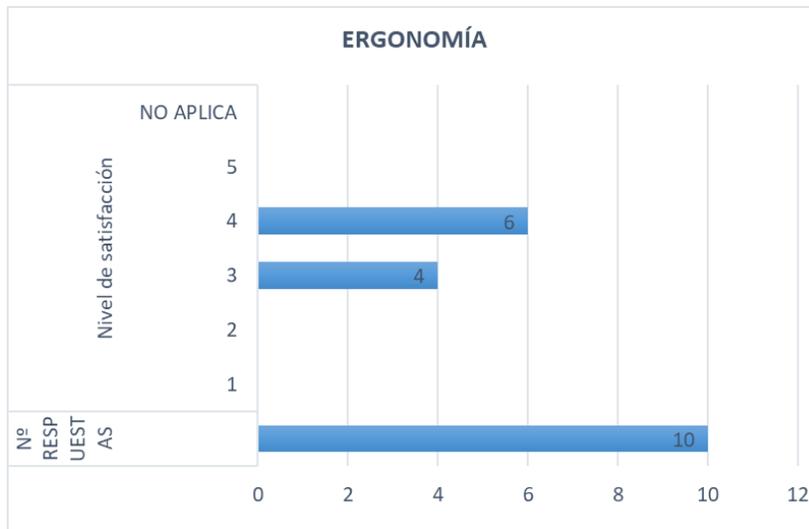
Debilidades:

Algunos niveles de satisfacción más bajos (nivel 1 y 2): Tres respuestas indican niveles de satisfacción 1 y 2, lo que sugiere que hay áreas donde el nivel de limpieza puede ser mejorado para satisfacer completamente las expectativas del personal técnico.

Conclusiones:

Satisfacción general moderadamente alta: Aunque la mayoría del personal técnico muestra una satisfacción moderadamente alta con el nivel de limpieza, es importante abordar las áreas donde se expresó insatisfacción para mejorar la percepción general.

6. ERGONOMÍA



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): La mayoría de las respuestas (10 de 10) indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que todo el personal técnico está bastante satisfecho con la ergonomía en su entorno de trabajo.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la ergonomía.

Debilidades:

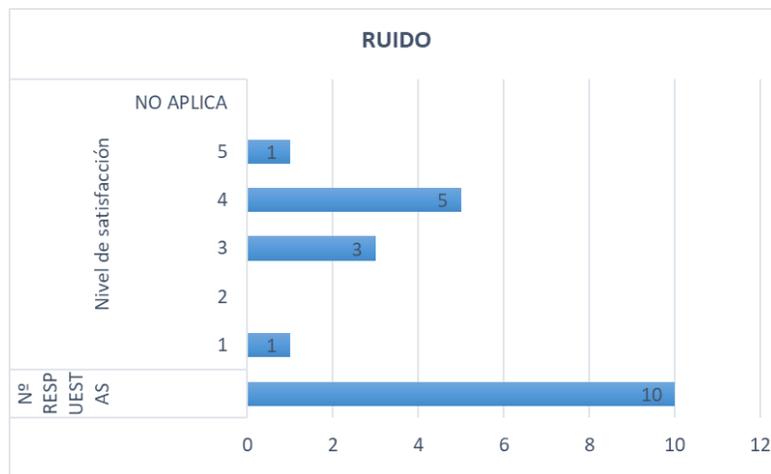
No se identificaron debilidades específicas: Dado que todas las respuestas están en los niveles de satisfacción más altos (4 y 5), no se identificaron áreas específicas de debilidad en la evaluación de la ergonomía.

Conclusiones:

Satisfacción general muy alta: El hecho de que todos los encuestados hayan evaluado con niveles de satisfacción 4 y 5 indica una satisfacción muy alta con la ergonomía en su entorno de trabajo.

Confirmación de cumplimiento de estándares ergonómicos: Esta alta satisfacción sugiere que las condiciones ergonómicas proporcionadas cumplen con las expectativas del personal técnico, promoviendo confort y reduciendo riesgos de salud relacionados con el trabajo.

7. RUIDO



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): La mayoría de las respuestas (6 de 10) indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la mayoría del personal técnico está satisfecho con el nivel de ruido en su entorno de trabajo.

Bajo número de respuestas no aplicables: Solo una respuesta indicó que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que la mayoría de los encuestados encontraron relevante el proceso de evaluación del ruido.

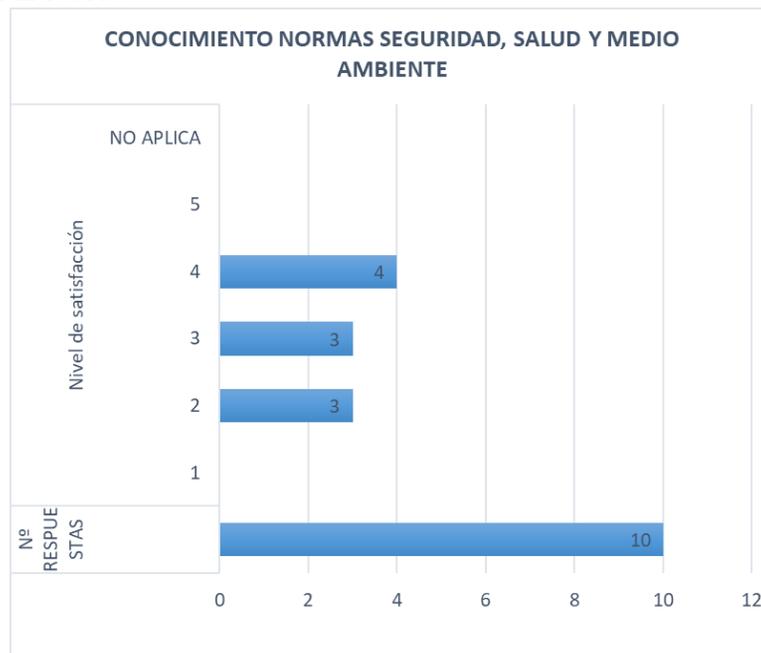
Debilidades:

Algunos niveles de satisfacción más bajos (nivel 1): Una respuesta indicó un nivel de satisfacción 1, lo que sugiere que al menos una persona está muy insatisfecha con el nivel de ruido en el entorno laboral.

Conclusiones:

Satisfacción general moderadamente alta: Aunque la mayoría del personal técnico muestra una satisfacción moderadamente alta con el nivel de ruido, es importante abordar las áreas donde se expresó insatisfacción para mejorar la percepción general.

8. SU CONOCIMIENTO SOBRE LAS NORMATIVAS DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE DE LA UHU



Fortalezas:

Distribución equilibrada de respuestas: Hay una distribución equilibrada entre los niveles de satisfacción 3 y 4, lo cual indica que la mayoría del personal técnico tiene un nivel adecuado de conocimiento sobre las normas de seguridad, salud y medio ambiente en su entorno de trabajo.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual sugiere que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación del conocimiento de normas.

Debilidades:

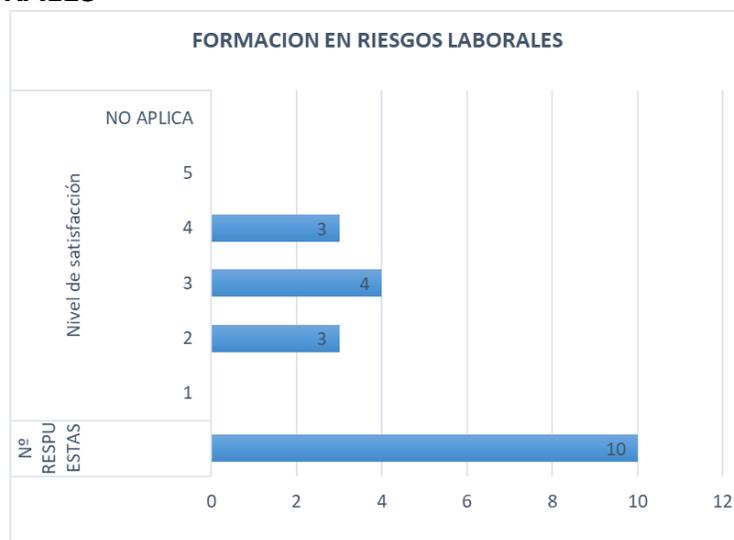
Algunos niveles de satisfacción más bajos (nivel 2): Dos respuestas indican un nivel de satisfacción 2, lo que sugiere que hay áreas donde el conocimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente puede ser mejorado para satisfacer completamente las expectativas del personal técnico.

Conclusiones:

Satisfacción general moderada: Aunque la mayoría del personal técnico muestra una satisfacción moderada con el conocimiento de las normas, es importante abordar las áreas donde se expresó insatisfacción para mejorar la percepción general.

Áreas de mejora identificadas: Es crucial investigar las razones detrás de las respuestas con nivel de satisfacción 2. Esto podría implicar reforzar la formación y el entrenamiento en normativas específicas, proporcionar actualizaciones periódicas sobre cambios en las normas, o facilitar recursos adicionales para mejorar la comprensión y aplicación de las normas de seguridad, salud y medio ambiente.

9. LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UHU EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Fortalezas:

Distribución equilibrada de respuestas: Hay una distribución equilibrada entre los niveles de satisfacción 3 y 4, lo cual indica que la mayoría del personal técnico considera que ha recibido una formación adecuada en riesgos laborales.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual sugiere que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la formación en riesgos laborales.

Debilidades:

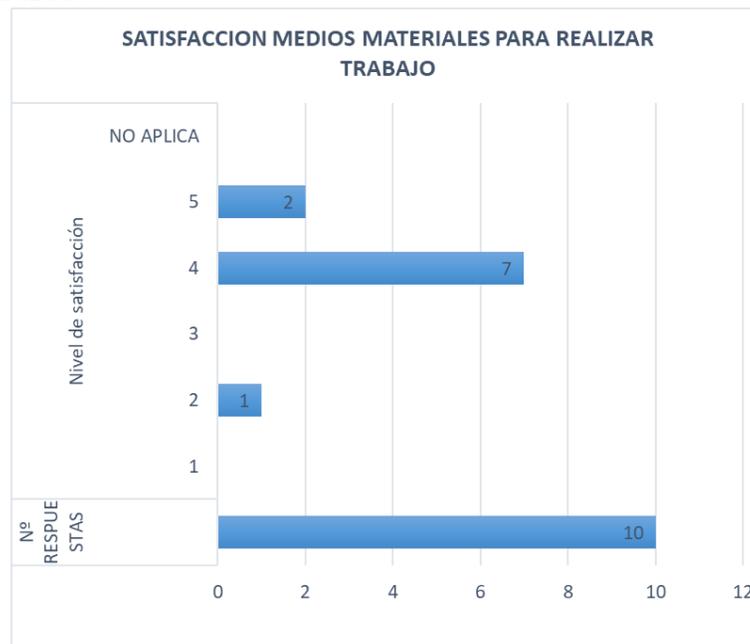
Algunos niveles de satisfacción más bajos (nivel 1 y 2): Tres respuestas indican un nivel de satisfacción 1 y una respuesta indica nivel 2, lo que sugiere que hay áreas donde la formación en riesgos laborales puede ser mejorada para satisfacer completamente las expectativas del personal técnico.

Conclusiones:

Satisfacción general moderada: Aunque la mayoría del personal técnico muestra una satisfacción moderada con la formación en riesgos laborales, es importante abordar las áreas donde se expresó insatisfacción para mejorar la percepción general.

Áreas de mejora identificadas: Es crucial investigar las razones detrás de las respuestas con niveles de satisfacción más bajos (1 y 2). Esto podría implicar revisar y actualizar el contenido de la formación, mejorar la calidad de la impartición de los cursos, aumentar la frecuencia de las sesiones de formación o proporcionar recursos adicionales para fortalecer el entendimiento y aplicación de las normas de seguridad laboral.

10.SATISFACCIÓN CON LOS MEDIOS MATERIALES DE QUE DISPONE PARA LLEVAR A CABO SU TRABAJO



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): La mayoría de las respuestas (9 de 10) indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la mayoría del personal técnico está satisfecho con los medios materiales disponibles para realizar su trabajo.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de los medios materiales.

Debilidades:

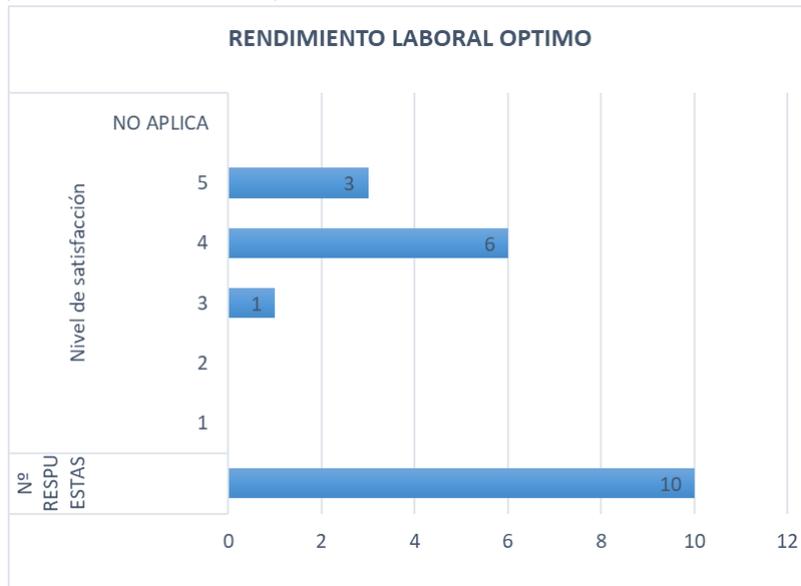
Algunos niveles de satisfacción más bajos (nivel 1): Una respuesta indica un nivel de satisfacción 1, lo que sugiere que al menos una persona está muy insatisfecha con los medios materiales para realizar su trabajo.

Conclusiones:

Satisfacción general alta: Aunque la mayoría del personal técnico muestra una satisfacción alta con los medios materiales para realizar su trabajo, es importante abordar la razón detrás de la respuesta con nivel de satisfacción 1 para mejorar la percepción general.

Áreas de mejora identificadas: Es crucial investigar las razones detrás de la respuesta con nivel de satisfacción 1. Esto podría implicar la necesidad de mejorar la calidad, cantidad o disponibilidad de los medios materiales, así como considerar las necesidades individuales de los empleados para optimizar su entorno de trabajo.

11. GRADO EN QUE CONSIDERA QUE SU RENDIMIENTO LABORAL ES EL ÓPTIMO



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): La mayoría de las respuestas (9 de 10) indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la mayoría del personal técnico percibe que alcanza un rendimiento laboral óptimo.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación del rendimiento laboral.

Debilidades:

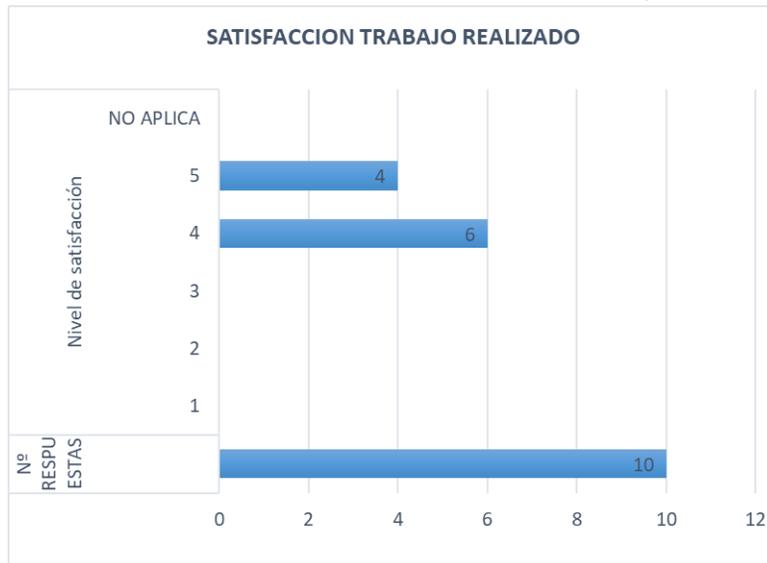
Algunos niveles de satisfacción más bajos (nivel 1): Una respuesta indica un nivel de satisfacción 1, lo que sugiere que al menos una persona está muy insatisfecha con su rendimiento laboral actual.

Conclusiones:

Satisfacción general alta: Aunque la mayoría del personal técnico muestra una satisfacción alta con su rendimiento laboral, es importante abordar la razón detrás de la respuesta con nivel de satisfacción 1 para entender mejor las áreas de insatisfacción y tomar medidas correctivas.

Áreas de mejora identificadas: Es crucial investigar las razones detrás de la respuesta con nivel de satisfacción 1. Esto podría implicar evaluar la carga de trabajo, identificar posibles obstáculos que afecten el rendimiento, proporcionar capacitación adicional si es necesario, o ajustar las expectativas para alinearlas mejor con las capacidades y habilidades del personal técnico.

12. GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL CON EL TRABAJO QUE LLEVA A CABO



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): Todas las respuestas indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la totalidad del personal técnico está bastante satisfecho con el trabajo que realiza.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la satisfacción con el trabajo realizado.

Debilidades:

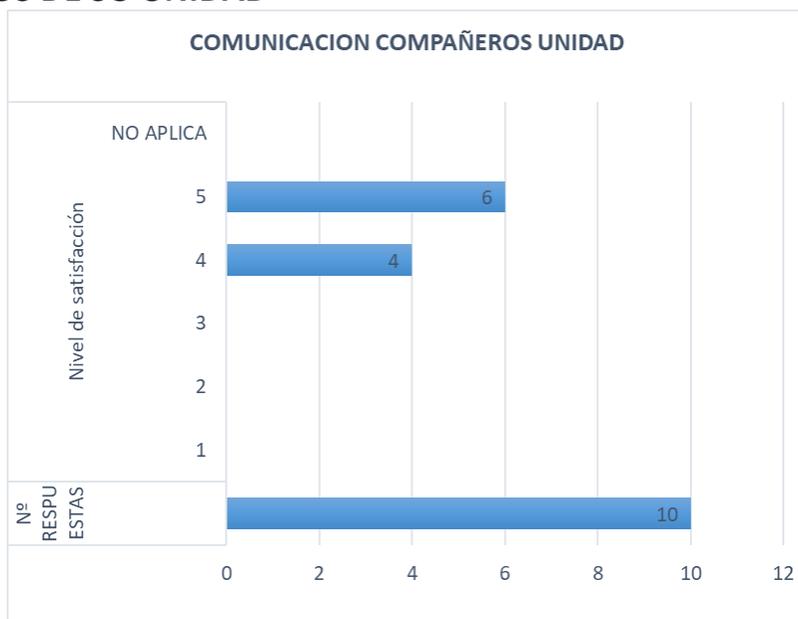
No se identificaron debilidades específicas: Dado que todas las respuestas están en los niveles de satisfacción más altos (4 y 5), no se identificaron áreas específicas de debilidad en la evaluación de la satisfacción con el trabajo realizado.

Conclusiones:

Satisfacción general muy alta: El hecho de que todos los encuestados hayan evaluado con niveles de satisfacción 4 y 5 indica una satisfacción muy alta con el trabajo que realizan dentro de sus roles.

Confirmación de satisfacción en el desempeño laboral: Esta alta satisfacción sugiere que el personal técnico encuentra significativo y gratificante el trabajo que realiza, lo cual es positivo para la motivación y el compromiso organizacional.

13. GRADO DE SATISFACCIÓN QUE LE PROPORCIONA LA COMUNICACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE SU UNIDAD



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): Todas las respuestas indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la totalidad del personal técnico está muy satisfecho con la comunicación con sus compañeros de la unidad.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la satisfacción con la comunicación.

Debilidades:

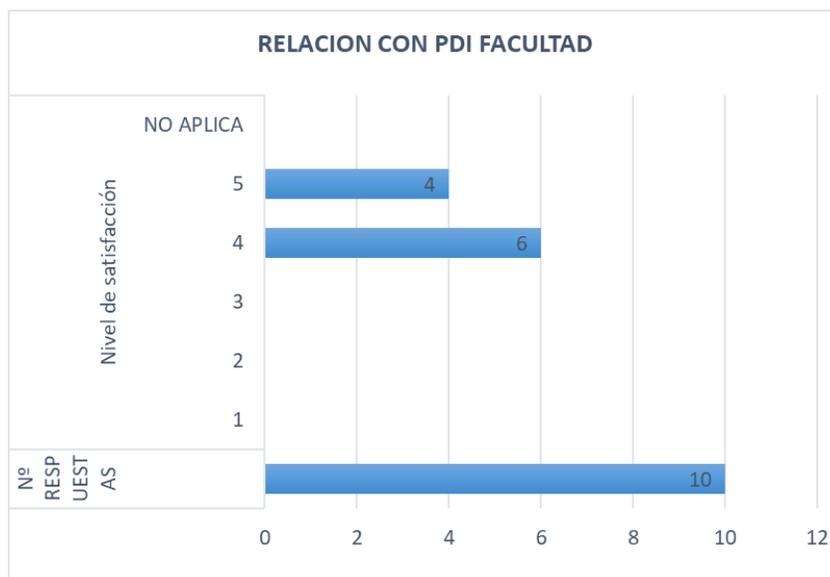
No se identificaron debilidades específicas: Dado que todas las respuestas están en los niveles de satisfacción más altos (4 y 5), no se identificaron áreas específicas de debilidad en la evaluación de la comunicación con compañeros de la unidad.

Conclusiones:

Satisfacción general muy alta: El hecho de que todos los encuestados hayan evaluado con niveles de satisfacción 4 y 5 indica una satisfacción muy alta con la comunicación con sus compañeros de trabajo dentro de la unidad.

Importancia de la comunicación efectiva: Esta alta satisfacción sugiere que la comunicación efectiva entre compañeros contribuye significativamente al ambiente laboral positivo y a la colaboración entre equipos dentro de la organización.

14. GRADO DE SATISFACCIÓN QUE LE PROPORCIONA SU RELACIÓN CON EL PDI DE LA UHU



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): Todas las respuestas indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la totalidad del personal técnico está muy satisfecho con la relación con el PDI de la facultad.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la satisfacción con la relación con el PDI.

Debilidades:

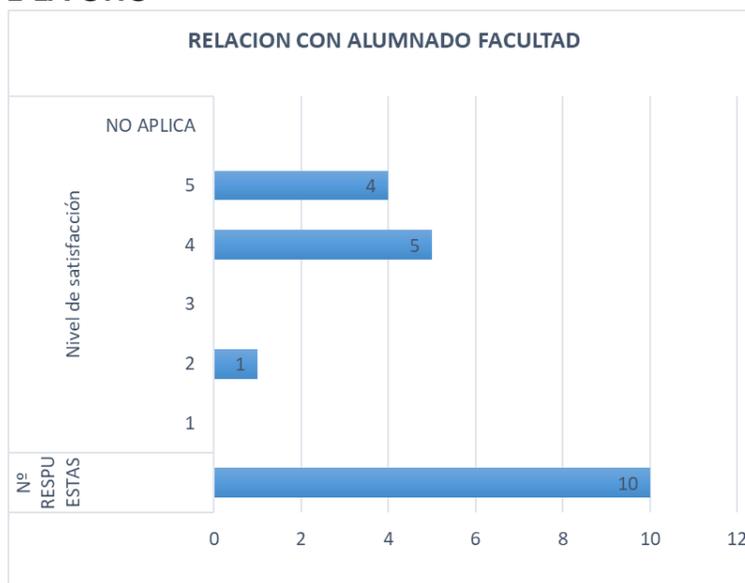
No se identificaron debilidades específicas: Dado que todas las respuestas están en los niveles de satisfacción más altos (4 y 5), no se identificaron áreas específicas de debilidad en la evaluación de la relación con el PDI de la facultad.

Conclusiones:

Satisfacción general muy alta: El hecho de que todos los encuestados hayan evaluado con niveles de satisfacción 4 y 5 indica una satisfacción muy alta con la relación con el PDI de la facultad.

Importancia de la colaboración y apoyo: Esta alta satisfacción sugiere que la relación positiva y colaborativa con el PDI de la facultad contribuye significativamente al ambiente laboral y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

15. GRADO DE SATISFACCIÓN QUE LE PROPORCIONA SU RELACIÓN CON EL ALUMNADO DE LA UHU



Fortalezas:

Moderada satisfacción general (nivel 3 y 4): La mayoría de las respuestas (5 de 10) indican niveles de satisfacción de 4, lo cual sugiere que una parte significativa del personal técnico está satisfecha con la relación con el alumnado de la facultad.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la satisfacción con la relación con el alumnado.

Debilidades:

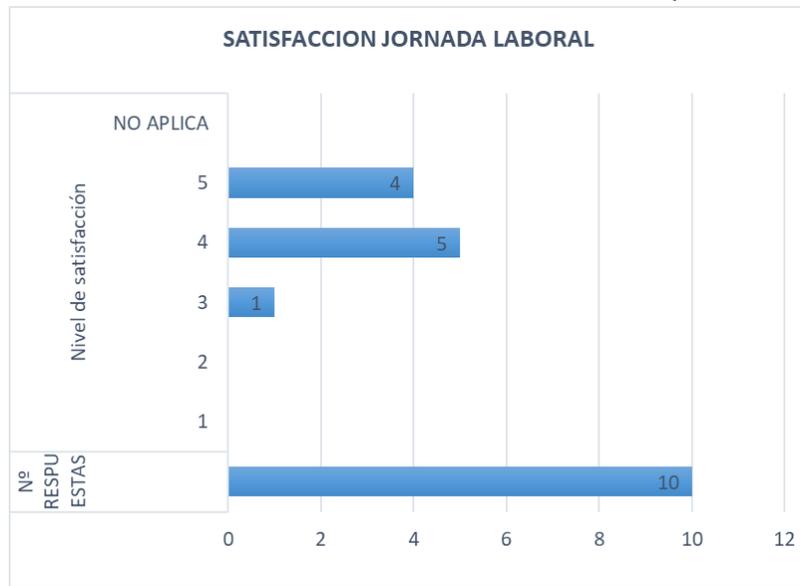
Niveles bajos de satisfacción (nivel 1 y 2): Una respuesta indica un nivel de satisfacción 1, y otra respuesta indica nivel 2, lo que sugiere que hay áreas significativas de insatisfacción en la relación con el alumnado.

Conclusiones:

Satisfacción variable: Aunque una parte del personal técnico muestra una satisfacción moderadamente alta con la relación con el alumnado, es preocupante que también existan niveles bajos de satisfacción identificados (nivel 1 y 2).

Áreas de mejora identificadas: Es crucial investigar las razones detrás de las respuestas con niveles de satisfacción más bajos (1 y 2). Esto podría implicar mejorar la comunicación y la interacción con el alumnado, proporcionar formación específica para manejar mejor las expectativas y necesidades del alumnado, así como promover un ambiente de apoyo y comprensión mutua.

16. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA JORNADA LABORAL QUE REALIZA



Fortalezas:

Alta satisfacción general (nivel 4 y 5): La mayoría de las respuestas (9 de 10) indican niveles de satisfacción de 4 y 5, lo cual sugiere que la mayoría del personal técnico está satisfecho con su jornada laboral.

Bajo número de respuestas no aplicables: No hay respuestas indicando que la evaluación no aplicaba, lo cual indica que todos los encuestados consideraron relevante el proceso de evaluación de la satisfacción con la jornada laboral.

Debilidades:

Algunos niveles de satisfacción más bajos (nivel 1): Una respuesta indica un nivel de satisfacción 1, lo que sugiere que al menos una persona está muy insatisfecha con su jornada laboral.

Conclusiones:

Satisfacción general alta: Aunque la mayoría del personal técnico muestra una satisfacción alta con su jornada laboral, es importante abordar la razón detrás de la respuesta con nivel de satisfacción 1 para entender mejor las áreas de insatisfacción y tomar medidas correctivas.

Áreas de mejora identificadas: Es crucial investigar las razones detrás de la respuesta con nivel de satisfacción 1. Esto podría implicar revisar la distribución de tareas, ajustar horarios o condiciones laborales, proporcionar flexibilidad si es posible, o abordar cualquier otra preocupación específica que afecte la satisfacción laboral.