

# **RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**

## **INTRODUCCIÓN**

El Observatorio de Clima Interno de la UR, radicado en la Oficina de Servicios Estratégicos, nace como fruto de un contrato programa suscrito entre la citada Oficina y la Universidad de La Rioja, con la colaboración del Gobierno de La Rioja.

Una de las iniciativas de este Observatorio consiste en medir el clima laboral del personal de la UR. El clima laboral es el medioambiente humano y físico en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y, por lo tanto, en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la organización, con las herramientas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona – o no – el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

Para llevar a cabo esta actuación, la OSE diseñó un cuestionario que abordaba 8 aspectos considerados imprescindibles en todo estudio de clima laboral:

- Características sociodemográficas, profesionales y laborales del sujeto.
- Condiciones de trabajo.
- Satisfacción del individuo con diferentes aspectos relacionados con su trabajo.
- Liderazgo.
- Comunicación.
- Formación y promoción.
- Salario, otros incentivos y carga de trabajo.

Siendo la primera experiencia en esta materia para la OSE, y con el acuerdo del Equipo de Gobierno, se decidió utilizar la plataforma WebCT como soporte para la cumplimentación del cuestionario. A través de la plataforma los profesionales de la Universidad de La Rioja han accedido a una aplicación informática de fácil navegación mediante la cual han cumplimentado el cuestionario del estudio en formato electrónico. Se ha establecido un sistema de claves de acceso que ha permitido conjugar la absoluta garantía de anonimato y la confidencialidad de las respuestas, con la seguridad de que la participación de cada miembro del PAS de la UR se ha limitado a un único cuestionario de clima, pudiendo acceder al mismo en una o varias ocasiones.

Los trabajos se realizaron con la colaboración de la Fundación de la Universidad de La Rioja, que incorporó la encuesta a WebCT y facilitó el soporte técnico necesario durante el tiempo que la encuesta se mantuvo en red.

## **FICHA TÉCNICA**

El cuestionario se dirigió a la totalidad del PAS, 269. La difusión de la actividad se realizó mediante correo-e del Rector a toda la comunidad universitaria, además de cartelería y folletos específicos que se repartieron en todo el campus.

El aula virtual habilitada al efecto se abrió el día 1 de noviembre de 2004 y cerró el 31 de diciembre del mismo año.

Se han obtenido 79 respuestas, lo que supone un 29,37%. La respuesta general obtenida ofrece un grado de fiabilidad de  $\pm 9\%$ . Cabe destacar que el personal que ha contestado a este cuestionario lo ha hecho a, prácticamente, todos los ítems.

## **RESULTADOS DE LA ENCUESTA**

### **Área 1: Características sociodemográficas, profesionales y laborales del sujeto:**

En este apartado se preguntaba al PAS por las siguientes cuestiones, con la intención de poder analizar el clima laboral en función de las distintas variables sociológicas y laborales del individuo:

- Sexo.
- Si tiene o no hijos.
- Relación laboral con la UR.
- Cuerpo, Grupo o Escala en la UR.
- Jornada laboral habitual.
- Estudios cursados.
- Antigüedad en la UR.
- Edificio en que lleva a cabo la mayor parte de la jornada laboral.

La respuesta a cada uno de los anteriores ítems puede observarse en la tabla de la página siguiente:

		%	N
<b>Sexo</b>	Varón	36,71	29
	Mujer	63,29	50
<b>Hijos</b>	NC	2,53	2
	Sí	44,30	35
	No	53,16	42
<b>Relación laboral</b>	NC	1,27	1
	Fijo	83,54	66
	Eventual	15,19	12
<b>Cuerpo o Grupo</b>	NC	5,06	4
	A/I	15,19	12
	B/II	20,25	16
	C/III	32,91	26
	D/IV	26,58	21
<b>Jornada</b>	Mañana	36,71	29
	Tarde	8,86	7
	Mañana+alguna tarde	26,58	21
	Mañana y tarde	12,66	10
	Disponibilidad	15,19	12
<b>Estudios</b>	Doctorado	1,27	1
	Licenciatura	45,57	36
	Diplomatura	27,85	22
	Bachillerato	21,52	17
	Otros	3,80	3
<b>Antigüedad UR</b>	NC	1,27	1
	1 año o menos	10,13	8
	2-5 años	12,66	10
	5-10 años	40,51	32
	Más 10 años	35,44	28
<b>Edificio laboral</b>	NC	1,27	1
	Rectorado	49,37	39
	Quintiliano	7,59	6
	Vives	3,80	3
	Politécnico	3,80	3
	CCT	5,06	4
	Filologías	1,27	1
	Polideportivo	3,80	3
	Biblioteca	24,05	19

Tabla 1. Respuesta del PAS al primer bloque.  
NC = No contesta.

Cabe destacar que, en consonancia con el reparto por sexos existente entre el PAS (en el curso 2004/05 más del 53% del personal es mujer), la respuesta ha sido mayoritariamente femenina, con 63,29% de las respuestas.

Por lo que respecta a la relación laboral con la Universidad, tan sólo una persona no ha contestado, y sólo el 15,19% de los que lo han hecho son eventuales.

Es interesante destacar, en lo que se refiere a la distribución del personal según el tipo de jornada laboral, el elevado número de personas con disponibilidad horaria que han contestado, 12, sobre todo si tenemos en cuenta que esta jornada se limita al ámbito de las Jefaturas de Servicio o similares.

En general se puede decir que la UR cuenta con un PAS bien formado, ya que el 74,68% cuenta en su haber con estudios universitarios, e incluso una persona es Doctor.

Igualmente, y a la vista de la respuesta obtenida, la Universidad está dotada con una plantilla estable, con un 75,95% que cuenta con una antigüedad superior a cinco años.

Por edificios, la mayor parte de la respuesta se concentra, como era de esperar, en Rectorado, el 49,17%, seguido de la Biblioteca, con un 24,05%.

Por lo que respecta a cómo se relacionan entre sí las distintas variables, puede observarse una tabla de resumen en la siguiente página. A continuación se detallan algunas cuestiones que cabe destacar al respecto:

- De los 12 encuestados cuya relación laboral con la UR es eventual, 11 son mujeres. Diez de ellos no tienen hijos. Se concentran, principalmente, en la categoría laboral inferior (el 41,67%). Su antigüedad es, para 8 de ellos, inferior a 1 año, con tan sólo una persona que dice tener una antigüedad superior a 10 años.
- De las 7 personas que trabajan de tarde, 6 manifiestan no tener hijos. Del total, 5 llevan a cabo la mayor parte de su jornada laboral en la Biblioteca.
- Dos personas, una del Cuerpo o Grupo C/III , y otra del D/IV, dicen que su jornada laboral comprende la disponibilidad horaria. Por otra parte, del total de 12 personas con esta jornada laboral, 8 realizan la mayor parte de su jornada laboral en Rectorado.
- El 42,55% del personal de los Cuerpos o Categorías inferiores cuentan en su haber con estudios de Bachillerato, Formación Profesional u otros.

		Sexo		Hijos		Relación laboral			Cuerpo o Grupo					Jornada Laboral					Estudios cursados					Antigüedad en la UR					Edificio en que se realiza la mayor parte de la jornada laboral									
		Varón	Mujer	NC	Sí	No	NC	Fijo	Eventual	NC	A/I	B/II	C/III	D/IV	De mañana	De tarde	Mañana+alguna tarde	Mañana+Tarde	Disponibilidad	Doctorado	Licenciatura	Diplomatura	Bachillerato	Otros	NC	1 año o menos	2-5 años	5-10 años	Más 10 años	NC	Rectorado	Quintiliano	Vives	Politécnico	CCT	Filologías	Polideportivo	Biblioteca
Sexo	Varón	29	0	2	10	17	1	27	1	2	8	5	8	6	8	3	8	5	5	0	13	11	4	1	1	1	4	17	6	1	21	1	0	1	0	0	1	4
	Mujer	0	50	0	25	25	0	39	11	2	4	11	18	15	21	4	13	5	7	1	23	11	13	2	0	7	6	15	22	0	18	5	3	2	4	1	2	15
Hijos	NC	2	0	2	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sí	10	25	0	35	0	0	33	2	0	6	7	11	11	13	0	11	4	7	0	15	5	12	3	1	0	3	13	18	0	15	4	2	2	2	0	3	7
	No	17	25	0	0	42	0	32	10	2	6	9	15	10	16	6	10	5	5	1	21	15	5	0	0	8	6	18	10	0	23	2	1	1	2	1	0	12
Relación laboral	NC	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Fijo	27	39	1	33	32	0	66	0	1	10	14	25	16	24	4	20	8	10	0	30	20	14	2	1	0	7	31	27	1	34	5	2	3	2	0	3	16
	Eventual	1	11	0	2	10	0	0	12	2	2	2	1	5	5	3	1	1	2	1	6	1	3	1	0	8	2	1	1	0	4	1	1	0	2	1	0	3
Cuerpo o Grupo	NC	2	2	2	0	2	1	1	2	4	0	0	0	0	1	2	0	1	0	2	2	0	0	0	2	1	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1
	A/I	8	4	0	6	6	0	10	2	0	12	0	0	0	1	0	1	6	4	1	11	0	0	0	0	2	0	8	2	0	9	0	0	0	1	0	1	1
	B/II	5	11	0	7	9	0	14	2	0	0	16	0	0	3	1	5	1	6	0	10	6	0	0	1	1	1	7	6	0	6	0	0	0	1	1	8	
	C/III	8	18	0	11	15	0	25	1	0	0	0	26	0	12	3	10	0	1	0	10	7	8	1	0	1	0	12	13	0	13	2	1	0	0	0	1	9
Jornada	D/IV	6	15	0	11	10	0	16	5	0	0	0	0	21	12	1	5	2	1	0	3	7	9	2	0	2	8	4	7	0	9	4	2	3	3	0	0	0
	Mañana	8	21	0	13	16	0	24	5	1	1	3	12	12	29	0	0	0	0	15	5	7	2	0	3	4	10	12	0	13	3	2	2	0	0	0	9	
	Tarde	3	4	1	0	6	0	4	3	2	0	1	3	1	0	7	0	0	0	2	5	0	0	0	3	1	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	5
	Mañana+alguna tarde	8	13	0	11	10	0	20	1	0	1	5	10	5	0	0	21	0	0	7	6	7	1	1	0	3	9	8	0	11	2	1	0	1	0	2	4	
	Mañana y tarde	5	5	1	4	5	1	8	1	1	6	1	0	2	0	0	10	0	1	6	2	1	0	0	1	1	4	4	0	7	0	0	1	2	0	0	0	
Estudios	Disponibilidad	5	7	0	7	5	0	10	2	0	4	6	1	1	0	0	0	0	12	0	6	4	2	0	0	1	1	6	4	0	8	0	0	0	1	1	1	1
	Doctorado	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
	Licenciatura	13	23	0	15	21	0	30	6	2	11	10	10	3	15	2	7	6	6	0	36	0	0	0	1	5	3	17	10	0	20	0	0	1	0	1	1	13
	Diplomatura	11	11	2	5	15	1	20	1	2	0	6	7	7	5	5	6	2	4	0	0	22	0	0	0	1	5	11	5	1	10	1	0	2	1	0	1	6
	Bachillerato	4	13	0	12	5	0	14	3	0	0	0	8	9	7	0	7	1	2	0	0	0	17	0	0	1	2	3	11	0	6	5	3	0	2	0	1	0
Antigüedad UR	Otros	1	2	0	3	0	0	2	1	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0
	NC	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	1 año o menos	1	7	0	0	8	0	0	8	2	2	1	1	2	3	3	0	1	1	1	5	1	1	0	0	8	0	0	0	3	0	0	0	2	0	0	0	3
	2-5 años	4	6	1	3	6	1	7	2	1	0	1	0	8	4	1	3	1	1	0	3	5	2	0	0	0	10	0	0	5	1	1	1	1	1	0	0	
Edificio laboral	5-10 años	17	15	1	13	18	0	31	1	1	8	7	12	4	10	3	9	4	6	0	17	11	3	1	0	0	0	32	0	1	18	1	1	0	0	0	2	9
	Más 10 años	6	22	0	18	10	0	27	1	0	2	6	13	7	12	0	8	4	4	0	10	5	11	2	0	0	0	0	28	0	13	4	1	2	1	0	1	6
	NC	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Rectorado	21	18	1	15	23	1	34	4	2	9	6	13	9	13	0	11	7	8	0	20	10	6	3	0	3	5	18	13	0	39	0	0	0	0	0	0	0
	Quintiliano	1	5	0	4	2	0	5	1	0	0	0	2	4	3	1	2	0	0	0	0	1	5	0	0	0	1	1	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0
	Vives	0	3	0	2	1	0	2	1	0	0	0	1	2	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0
	Politécnico	1	2	0	2	1	0	3	0	0	0	0	0	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	
	CCT	0	4	0	2	2	0	2	2	0	1	0	0	3	0	0	1	2	1	1	0	1	2	0	0	2	1	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	
Filologías	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
Biblioteca	Polideportivo	1	2	0	3	0	0	3	0	0	1	1	1	0	0	0	2	0	1	0	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	
	Biblioteca	4	15	0	7	12	0	16	3	1	1	8	9	0	9	5	4	0	1	0	13	6	0	0	1	3	0	9	6	0	0	0	0	0	0	0	19	

Tabla 2. Respuesta cruzada del PAS al primer bloque.  
NC = No contesta.

## Área 2: Condiciones de trabajo:

En este bloque se pedía al PAS que valorara una serie de cuestiones relacionadas con las condiciones materiales en que llevan a cabo su trabajo con una escala Likert de 1 a 5.

En primer lugar se incluían una serie de preguntas (de la número 9 a la 15) destinadas a conocer el entorno físico en que el PAS desarrolla su labor diaria. En general, el grado de correlación de las respuestas y las pruebas de significación en este apartado son buenas, lo que aporta fiabilidad a los resultados obtenidos. Tan sólo la respuesta al ítem número 13, en que se valora el grado de limpieza de los espacios, desprende resultados poco fiables.

El estado general del espacio físico ha obtenido una valoración promedio de 3,01, el estado general de la iluminación un 3,23 y el estado de la climatización ha obtenido la mínima valoración, un 2,23. El estado del mobiliario ha sido valorado globalmente con un 3,19 y la limpieza ha sido valorada con un 3,10. Ni el estado general de la ergonomía ni el de los ruidos alcanzan el valor central, con unos promedios de 2,76 y 2,82 respectivamente.

Las respuestas a estos ítems pueden visualizarse en el siguiente gráfico:

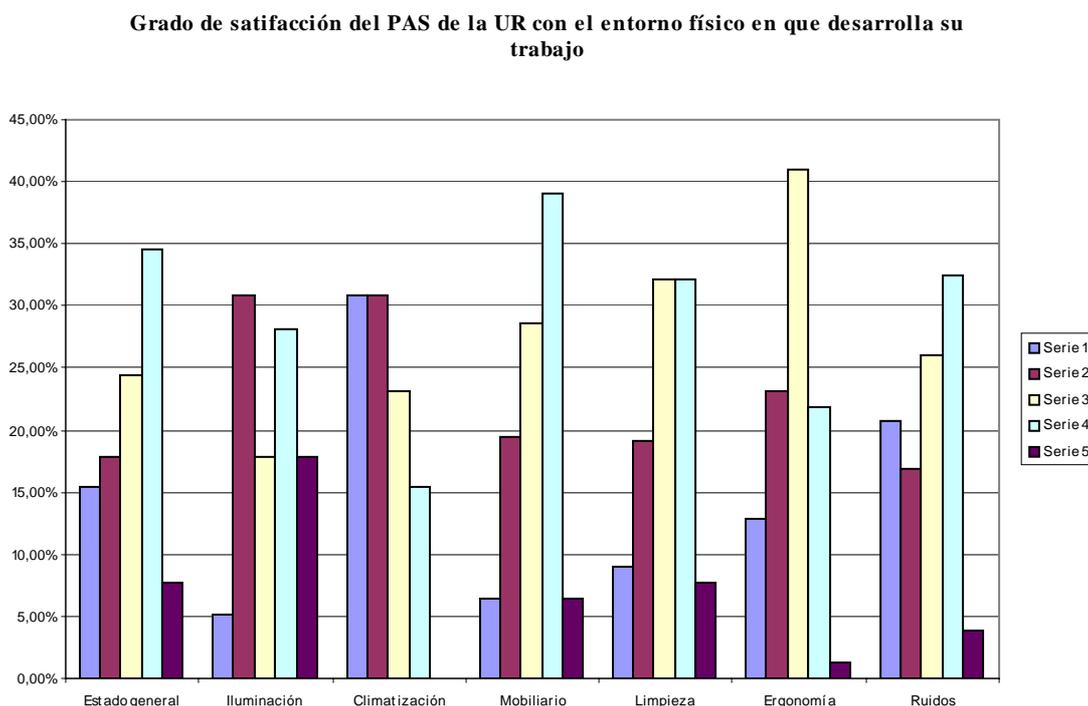


Gráfico 1.

Serie 1 = Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

En este caso parece interesante descender al análisis por Edificios. En general, es el personal que desempeña sus funciones en Filologías el que otorga una mayor valoración en todos los apartados, especialmente en cuanto al estado general, iluminación y mobiliario, con unas valoraciones globales superiores a 4. Tan sólo muestra cierta insatisfacción en lo referido a la climatización, que valora con un promedio de 2,53. El

personal más insatisfecho en general (ningún promedio alcanza el valor central) es el que trabaja en el Polideportivo, que principalmente lo está con el estado general, la iluminación, la climatización y los ruidos, apartados cuyos promedios rondan el valor mínimo. Para obtener una visión general, se presenta a continuación el gráfico que recoge los promedios de satisfacción por Edificios con el estado general del espacio físico:

**Grado de satisfacción del PAS de la UR con el estado general del espacio físico, por edificios**

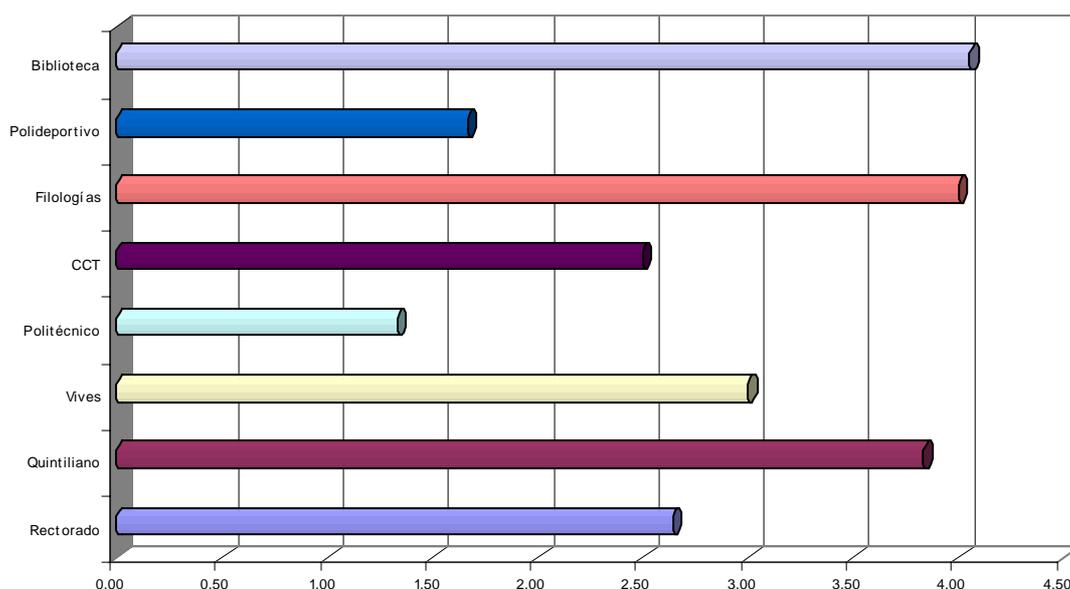


Gráfico 2.

A continuación, y dentro de esta misma área, se incluían dos preguntas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. El 72,15% del PAS dice conocer la existencia de Plan de Prevención en la UR. Curiosamente, es el personal fijo el que congrega un mayor porcentaje de PAS que lo desconoce (el 27,27% de dicho personal), así como quienes cuentan con una antigüedad de entre 5 y 10 años (el 34,38% de este personal).

En general, no se está satisfecho con la formación recibida en la UR en materia de prevención de riesgos laborales, con una valoración global de 2,38. Es más, el personal que no conoce la existencia de un Plan de Prevención es el más insatisfecho, con una puntuación de 1,75. Cabe destacar que, a mayor nivel formativo del individuo, mayor es la insatisfacción con este apartado. Así, mientras que el 100% de quienes han cursado Doctorado valoran esta formación con un 1, sólo el 28,60% de quienes han estudiado una Licenciatura le otorgan esta puntuación, disminuyendo a un 19% entre quienes han cursado una Diplomatura y a un 11% entre los que han estudiado Bachillerato. Es más, el 66,70% de quienes tienen otros estudios están bastante satisfechos con la formación recibida.

En el ítem número 18 se pedía al PAS que valorara su estado de estrés o ansiedad derivados de su puesto de trabajo. El 48,70% de los encuestados dice estar bastante o muy estresado. Tan sólo el 7,70% dice no estarlo en absoluto. En el gráfico de la página siguiente puede observarse cómo se reparte porcentualmente la respuesta:

### Grado de estrés derivado del puesto de trabajo del PAS de la UR

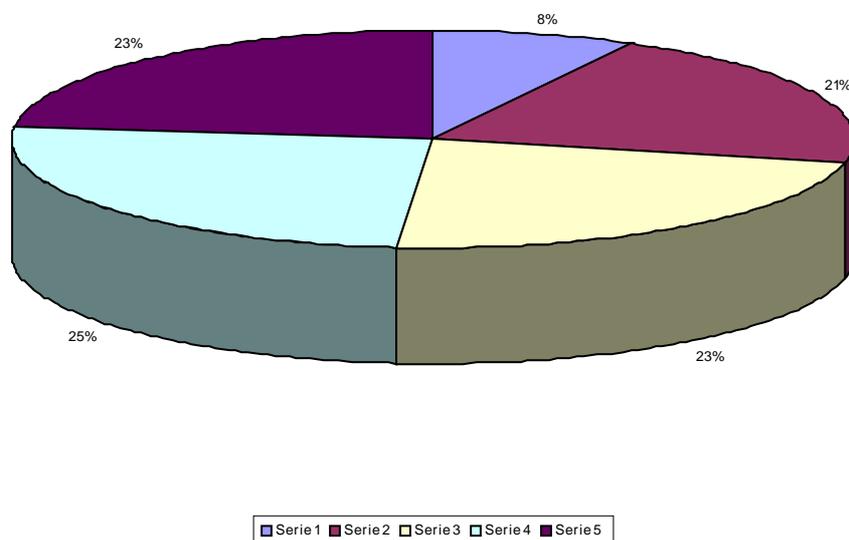


Gráfico 3.

Descendiendo al análisis de las distintas variables sociológicas, cabe destacar que el personal eventual dice estar menos estresado que el fijo (con una valoración global de 2,83 frente a 3,43). Como la mayor parte de los estudios en la materia indican, el grado de estrés disminuye conforme lo hace la categoría laboral, pasando de una valoración global de 3,75 entre el personal del Cuerpo o Grupo A/I, a una valoración de 3,05 entre el personal del D/IV. En consonancia con estos resultados, es entre el personal con disponibilidad horaria donde se registra un mayor grado de estrés, con un promedio de 3,83, mientras que entre el personal que trabaja sólo de tarde la valoración disminuye hasta 2,67.

Por último, y para finalizar con el área dedicada a las condiciones laborales, se preguntaba al PAS por su grado de satisfacción con los medios materiales de que dispone para llevar a cabo su trabajo. En general, el personal está satisfecho con este aspecto, otorgándole una valoración promedio de 4,06. Parece oportuno en esta ocasión descender al análisis por Edificios. El personal más insatisfecho es el de los edificios Vives y Politécnico, que otorgan unos promedios de 2 y 2,50 respectivamente. Por el contrario, los más satisfechos son los que llevan a cabo su tarea en la Biblioteca, con una valoración global de 3,79.

En la página siguiente puede observarse el gráfico que recoge los promedios de satisfacción con los medios materiales de que se dispone para llevar a cabo el trabajo, en función del edificio en que se lleva a cabo la mayor parte de la jornada laboral:

**Grado de satisfacción del PAS de la UR con los medios materiales de que se dispone para llevar a cabo el trabajo, por edificios**

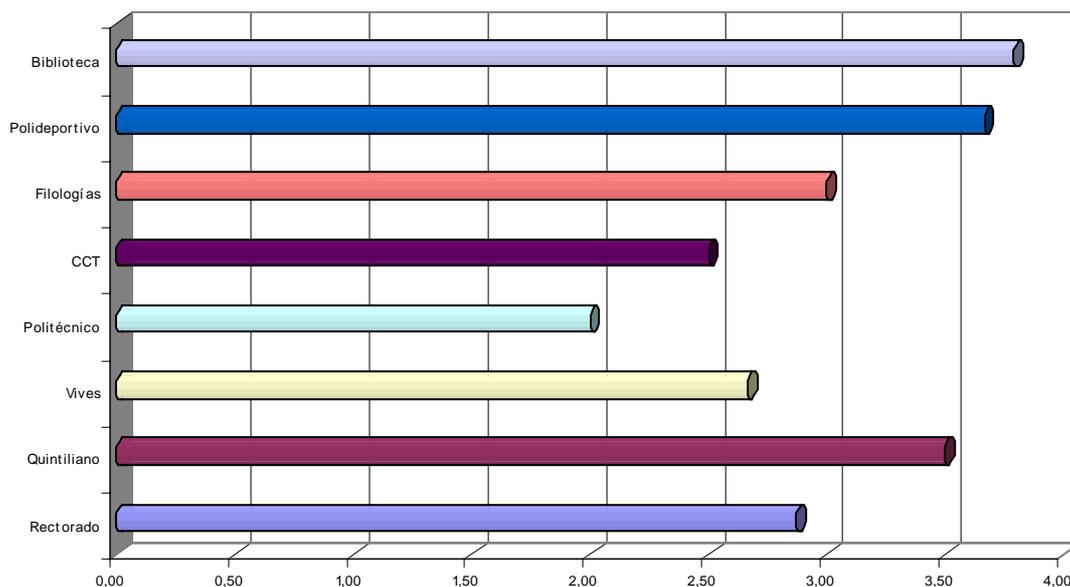


Gráfico 4.

### Área 3: Satisfacción:

En este bloque se pedía al PAS que valorara el grado de satisfacción que le proporcionan diferentes aspectos relacionados con su trabajo con una escala Likert de 1 a 5.

En primer lugar se preguntaba por el grado de satisfacción y agrado con las tareas desempeñadas, ítem que, necesariamente ha de relacionarse con el número 24, en que se solicitaba el grado de satisfacción general con el trabajo llevado a cabo. El grado de correlación de las respuestas es muy elevado, lo que avala la fiabilidad de los resultados obtenidos. En ambas preguntas se obtiene un valor promedio en torno al valor central, con un 3,08 y 3,03 respectivamente.

Son los varones los más descontentos tanto con las tareas como con el trabajo en general (con una valoración de 2,75 y 2,68 respectivamente, frente al 3,27 y 3,22 con que han valorado estas cuestiones las mujeres). Similar grado de insatisfacción se registra entre quienes tienen hijos, con unos promedios globales de 2,91 y 2,69 en los apartados analizados. En el análisis por categorías laborales, es el personal de la categoría inferior quien registra un mayor grado de insatisfacción en los dos ítems, con unas valoraciones de 2,90 y 2,76 respectivamente.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el gráfico de la siguiente página:

Grado de satisfacción del PAS de la UR con el trabajo desarrollado

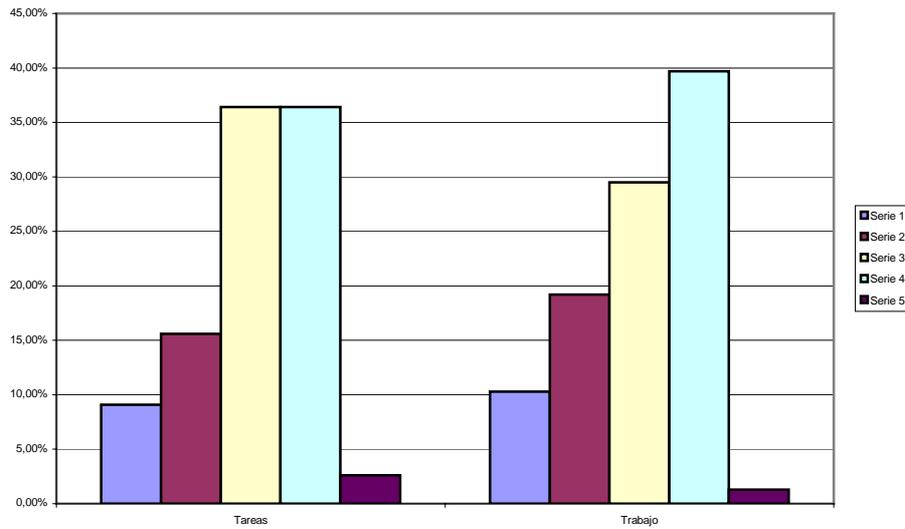


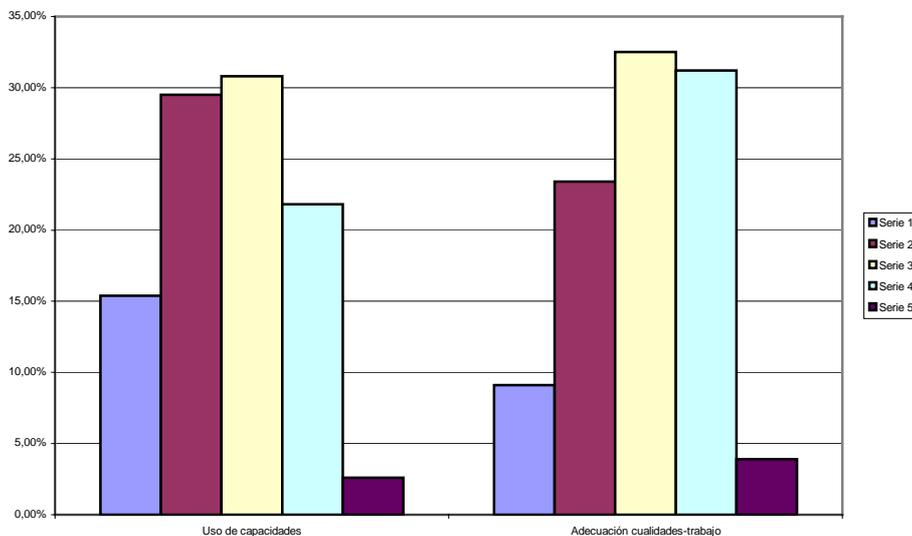
Gráfico 5.

Serie 1 = Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

En el ítem número 21 se pedía al PAS que valorara el grado en que consideraba que se estaban utilizando adecuadamente sus capacidades en su puesto de trabajo. Como en el caso anterior, este ítem ha de relacionarse necesariamente con el número 23, en que se solicitaba el grado en que consideraba que las funciones llevadas a cabo se adecuaban a sus capacidades. El grado de correlación de las respuestas es muy elevado, lo que avala la fiabilidad de los resultados obtenidos. En ninguna de las preguntas el valor promedio llega al valor central, con un 2,68 y 2,97 respectivamente.

Cabe destacar que el personal eventual, pese a no estar muy convencido de que se estén utilizando adecuadamente sus capacidades (otorga una puntuación global de 2,92) sí cree, no obstante, que las funciones que lleva a cabo se adecuan a las mismas (con un promedio de 3,42). Las respuestas a dos ítems pueden visualizarse en el siguiente gráfico:

Grado de satisfacción del PAS de la UR con la adecuación entre sus cualidades y su puesto de trabajo



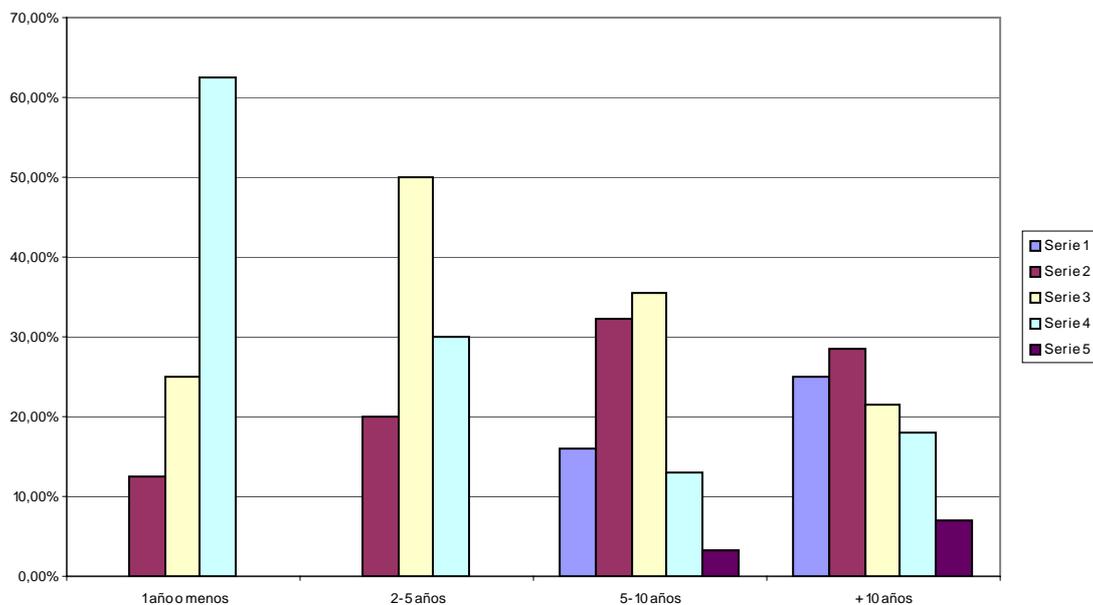
A continuación se pedía al personal que valorara el grado en que consideraba que su rendimiento laboral era el óptimo. En el valor central se sitúa el 32,89% y sólo un 18,42% ha considerado que su rendimiento es poco o nada óptimo. Se ha obtenido una valoración promedio de 3,37. Cabe destacar que es el personal de superior categoría el más descontento con su rendimiento, otorgándole una valoración global de 2,75.

En el ítem número 25 se pedía al PAS que valorara en qué medida pensaba en abandonar su trabajo en la UR. Sólo el 28,21% de quienes han contestado a esta cuestión piensa en ello bastante o mucho, habiéndose obtenido una valoración global de 2,73. La mayor parte de las valoraciones 4 ó 5 se han registrado entre el personal de superior categoría (el 50% del mismo ha otorgado las máximas puntuaciones), con un promedio de 3,42. En consonancia con lo anterior, el 41,70% del personal con disponibilidad horaria se sitúa por encima del valor central, otorgando una puntuación global de 3,17.

El siguiente ítem solicitaba a los encuestados la valoración con respecto al grado de motivación que tenían para desarrollar eficaz y eficientemente su trabajo. Se ha obtenido un promedio global de 2,69, con un 43,59% del PAS que se siente poco o nada motivado. Tan sólo un 3,85% de los encuestados asigna a esta cuestión la máxima puntuación. Es el personal eventual el más motivado, con una puntuación global de 3,67 frente a 2,51 del personal fijo. En consonancia con este resultado, también es el personal con menor antigüedad en la UR el más motivado, con un promedio de 3,50, mientras que los más antiguos registran una valoración global de 2,54.

En el gráfico siguiente puede observarse el grado de motivación del PAS en función de su antigüedad en la UR:

**Grado de motivación del PAS de la UR para desarrollar eficaz y eficientemente su trabajo, según su antigüedad**



**Gráfico 7.**

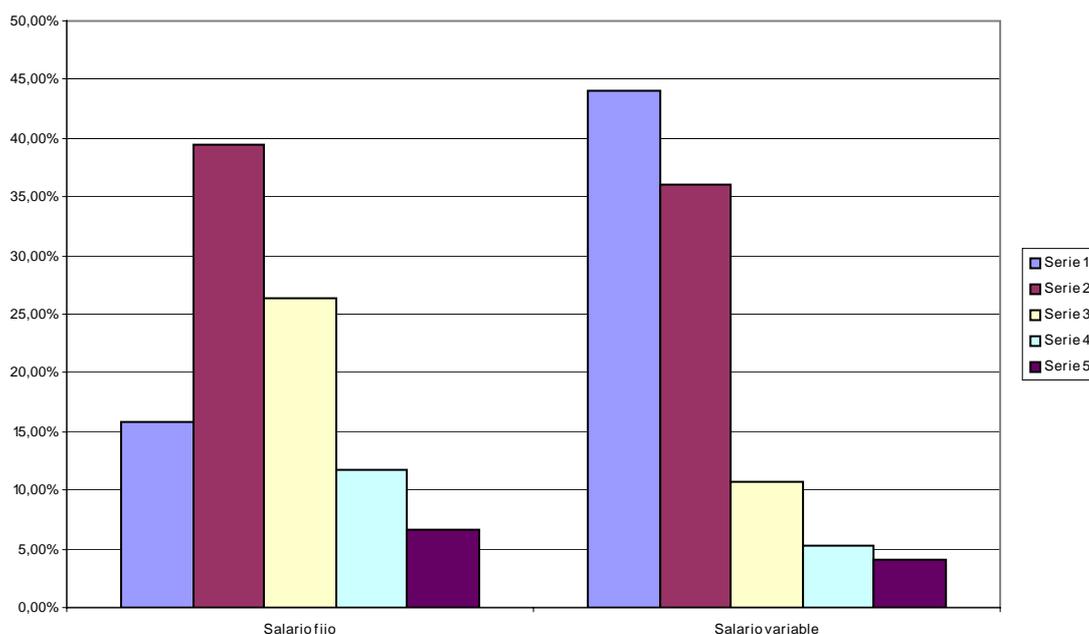
Serie 1 = Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

A continuación se pedía al PAS que valorara el grado en que su trabajo contribuye a su crecimiento personal. En esta ocasión se ha obtenido un promedio global de 2,52, con un 44,20% del PAS que considera que le sirve poco o nada. Sólo un 1,30% de los encuestados asigna a esta cuestión la máxima puntuación. Nuevamente es el personal eventual el que supera el valor central, con una puntuación global de 3,08 frente a 2,41 del personal fijo. Como en el caso anterior, y en consonancia con este resultado, es el personal con menor antigüedad en la UR el más motivado, con un promedio de 3,13. No obstante, y a la vista de los resultados obtenidos entre quienes cuentan con entre 2 y 5 años de antigüedad (2,30), no dura mucho la sensación de que el trabajo contribuye al crecimiento personal.

Los ítems número 28 y 29 se referían al grado satisfacción con el salario, tanto fijo como variable. En general no se está satisfecho con ninguno de los dos apartados retributivos, si bien el mayor grado de insatisfacción se registra en el salario variable, con una valoración global de 1,89. El coeficiente de correlación de las respuestas es aceptable, lo que hace fiable los resultados obtenidos.

En el gráfico siguiente puede observarse el grado de satisfacción del PAS con el salario:

**Grado de satisfacción del PAS de la UR con el salario**



**Gráfico 8.**

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

A continuación se pedía al PAS que valorara su grado de satisfacción con la estabilidad en el empleo. En este apartado sí se detecta un elevado grado de satisfacción; de hecho, el 71,80% de los encuestados lo ha valorado por encima del valor central. Sólo el 10,30% de los mismos manifiesta estar muy insatisfecho. Se ha obtenido un promedio global de 3,81. Cabe destacar el hecho de que quien tiene hijos está mucho más satisfecho con la estabilidad (promedio de 4,14) que quien no los tiene (promedio 3,50).

Como era previsible, el único personal insatisfecho con esta cuestión es el eventual, que le otorga una valoración global de 1,75, con un 58,30% de los mismos que le asigna la mínima puntuación. Nuevamente estos resultados van unidos a la antigüedad en la UR, de modo que el 75% del personal menos antiguo valora su grado de satisfacción con la menor puntuación, obteniéndose un promedio global de 1,25.

En el ítem número 31 se pedía a los encuestados que valoraran en qué medida se sentían seguros en el desempeño de su puesto de trabajo. El 50,46% de los mismos manifiestan sentirse bastante o muy seguros, habiéndose obtenido una valoración global de 3,55. Sólo el personal con estudios diferentes a los oficiales manifiesta cierta inseguridad, con un promedio de 2,33.

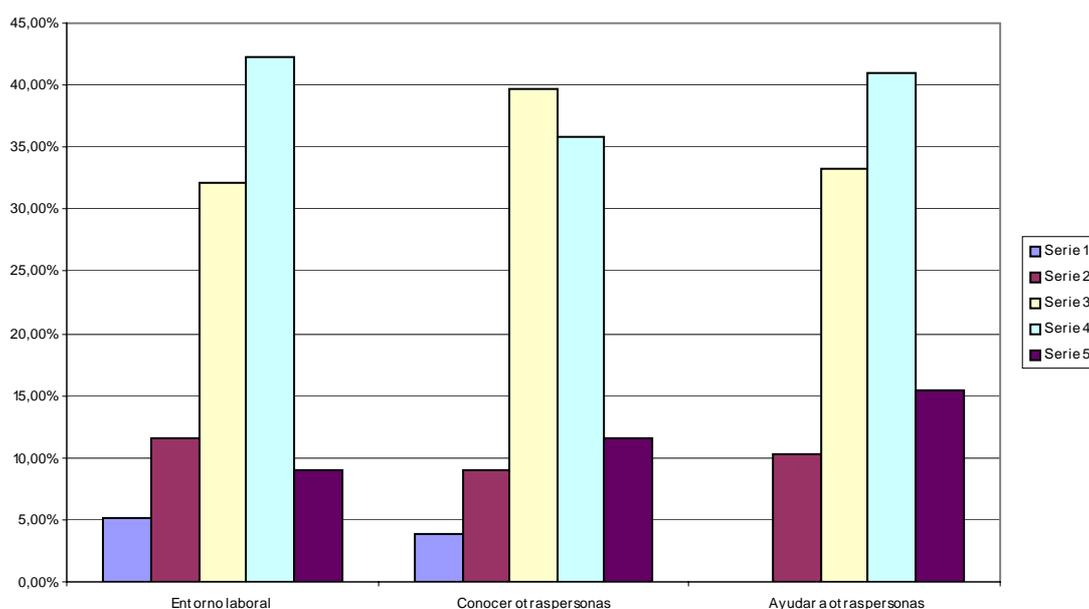
Para finalizar esta área dedicado a la satisfacción, se incluían tres cuestiones vinculadas al ámbito de las relaciones sociales en el entorno laboral. En concreto, se pedía al personal que valorara su grado de satisfacción con:

- Quienes le rodean en su entorno laboral.
- La posibilidad que le ofrece su puesto de conocer otras personas.
- La posibilidad que le ofrece su puesto de ayudar a otras personas.

En los tres casos la valoración promedio ha superado el valor central, con un 3,38 en el primer ítem, 3,42 en el segundo y 3,62 en el último. Pese a que las pruebas de significación devuelven valores aceptables, el grado de correlación de las respuestas no es bueno, lo que resta fiabilidad a los resultados obtenidos.

En el gráfico siguiente puede observarse el grado de satisfacción del PAS con los tres ítems:

**Grado de satisfacción del PAS de la UR con las relaciones sociales en el entorno laboral**



**Gráfico 9.**

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

#### Área 4: Liderazgo:

En este bloque se pedía al PAS que valorara una serie de cuestiones relacionadas con sus líderes directos, ya fueran formales o informales, con una escala Likert de 1 a 5.

En primer lugar se preguntaba en qué medida se conocían los objetivos del propio trabajo. En general, el PAS cree que los conoce (el 43,60% manifiesta que los conoce bastante bien), habiéndose obtenido un promedio global de 3,44. Curiosamente, las mujeres están mucho más convencidas de conocer los objetivos de su puesto, con una puntuación global de 3,66 frente a 3,04 de los varones. También cabe destacar que el personal de superior categoría laboral parece ser quien menos claro lo tiene, ya que ha promediado con una valoración de 3,17 mientras que el resto de las categorías laborales superan el 3,50.

A continuación se incluían dos ítems relacionados con la delegación de funciones de los superiores. En concreto, se pedía al PAS que valorara en qué medida sus superiores ejercían una delegación positiva de tareas, así como si disponían de margen suficiente para la toma de decisiones. Las dos cuestiones han sido valoradas en torno al valor central, con un promedio de 2,91 el primer ítem y de 3,15 el segundo. El coeficiente de correlación de las respuestas no es aceptable, lo que resta fiabilidad a los resultados obtenidos.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el siguiente gráfico:

Grado de satisfacción del PAS de la UR con la delegación de sus superiores

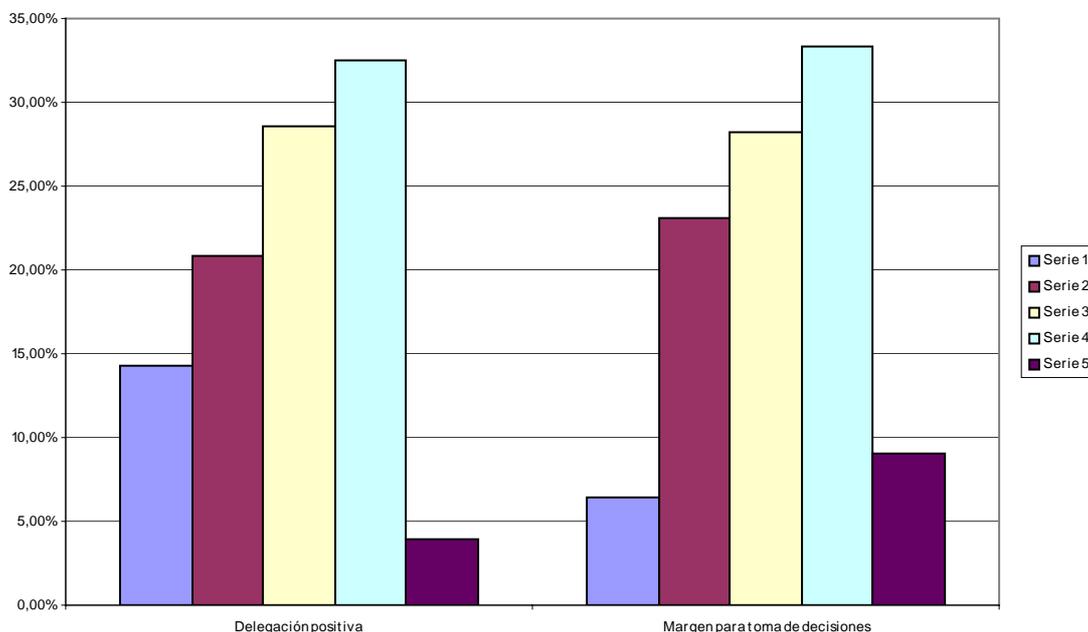


Gráfico 10.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

Es el personal de superior categoría laboral el que asigna una mayor puntuación al segundo ítem, con un promedio de 3,42. No obstante, no sucede lo mismo con la delegación positiva de tareas, cuestión que es valorada con un 2,75. Por otro lado, es el personal de las categorías inferiores el que otorga una menor puntuación a los dos ítems,

con un 2,57 y 2,71 respectivamente. Por lo que se refiere a la antigüedad en la UR, es el personal menos antiguo el que otorga una mayor valoración a la delegación de los superiores, con un 3,50. Esta puntuación va disminuyendo con la antigüedad hasta llegar a un promedio de 2,70 entre quienes llevan en la universidad entre 5 y 10 años. En el segundo ítem a valorar las puntuaciones se invierten, de tal modo que los más antiguos valoran el margen para la toma de decisiones con un promedio global de 3,50, mientras que los de menor antigüedad lo hacen con un 2,88. En el gráfico siguiente puede observarse la respuesta a estos dos ítems en función de la antigüedad del personal:

**Grado de satisfacción del PAS de la UR con la delegación de sus superiores, por antigüedad**

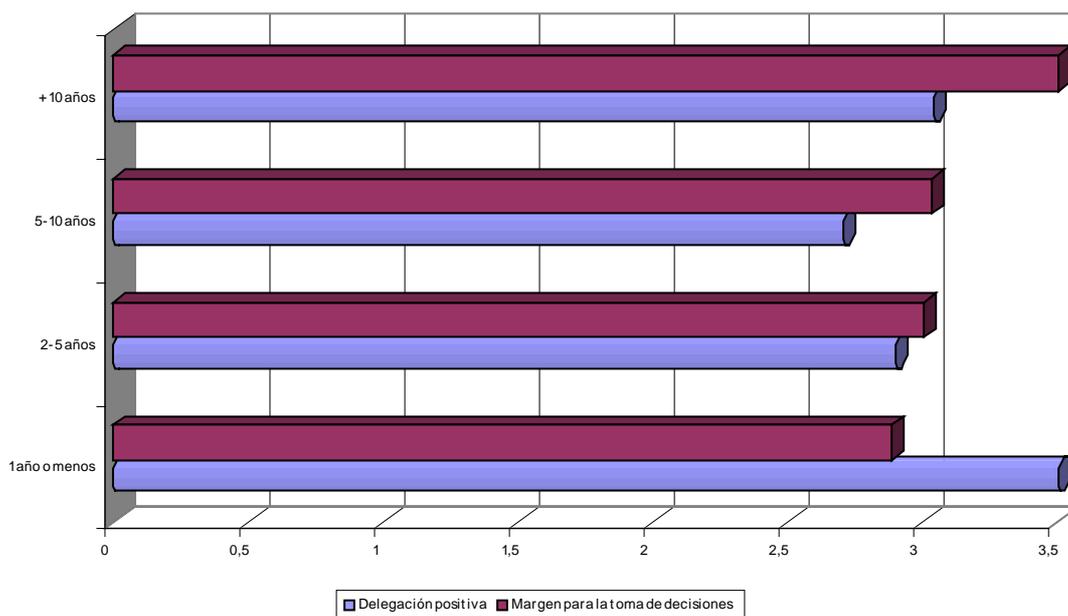


Gráfico 11.

El ítem número 38 pedía que se valorara en qué medida se creía que los superiores tienen capacidad de respuesta ante los problemas planteados. Se ha obtenido un promedio global de 2,87; no obstante, el 35,90% de los encuestados opina que tienen bastante o mucha capacidad. En el análisis detallado, hay que destacar que en esta ocasión los varones son más exigentes, ya que asignan una puntuación de 2,57 frente al 3,04 de las mujeres. Lo mismo sucede con el personal fijo, que ha registrado un promedio global de 2,78, mientras que entre el personal eventual asciende hasta 3,33. Como viene sucediendo a lo largo de todo el análisis, estos resultados se relacionan directamente con los obtenidos en función de la antigüedad del personal, de modo que, mientras que el PAS de más reciente incorporación registra una valoración promedio de 3,38, ésta va disminuyendo conforme aumenta la antigüedad, hasta llegar a 2,75 entre quienes llevan más de 10 años en la UR.

En los ítems número 39 y 40 se pregunta acerca de dos cuestiones conexas: en qué medida el personal creía que sus superiores reaccionan proactivamente ante tareas mal ejecutadas por su personal, y en qué medida dichos superiores tratan cortésmente y con respeto a sus subordinados. Curiosamente, mientras que el PAS considera que sí es tratado cortésmente por sus superiores (se ha obtenido un promedio de 3,58), no está tan seguro en lo referente a la reacción positiva de los mismos, cuestión que ha sido

valorada globalmente con un 2,99. El grado de correlación de las respuestas es aceptable, lo que da fiabilidad a los resultados obtenidos.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el siguiente gráfico:

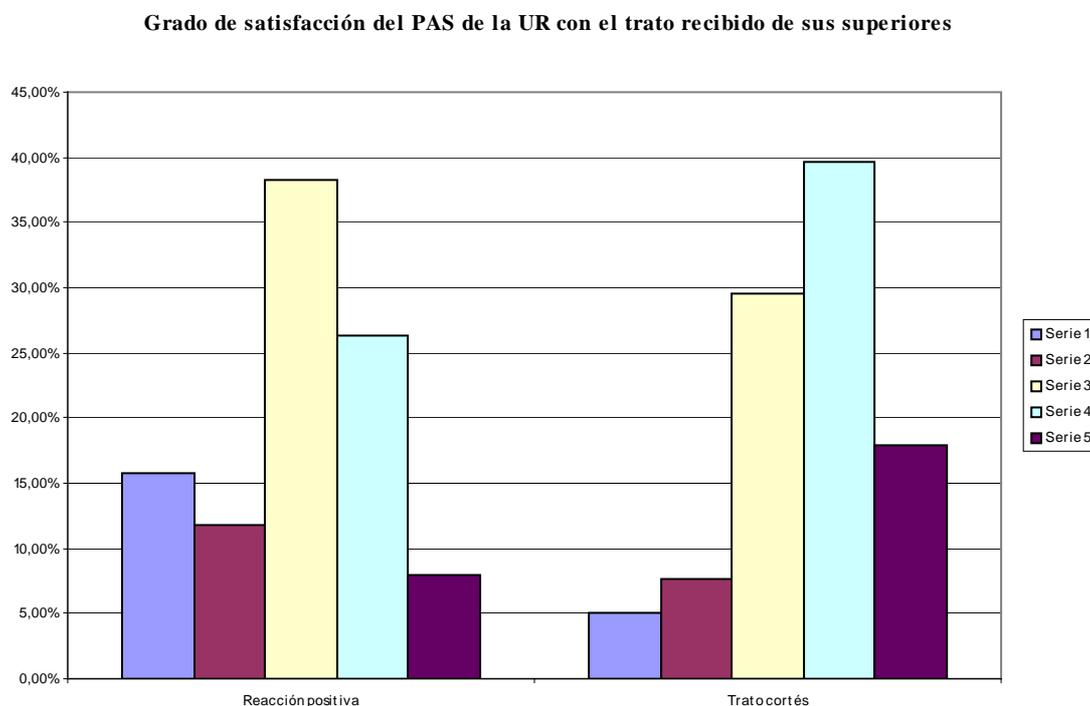


Gráfico 12.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

Con respecto a la reacción de los superiores frente a tareas mal ejecutadas es más exigente el personal fijo, que valora esta cuestión con un promedio de 2,94, mientras que entre los eventuales se registra una valoración global de 3,42. En el análisis por categorías, es el personal de la Escala o Grupo A/I el que registra los promedios superiores en los dos ítems, 3,33 y 3,67 respectivamente. Pese a que todo el personal, con independencia de su antigüedad, opina que es tratado con respeto por sus superiores (todos los promedios están en torno a 3,50), quienes llevan en la UR más de 10 años no están tan conformes con respecto a la reacción de sus superiores, cuestión que es valorada con un 2,77.

A continuación se preguntaba a los encuestados en qué medida creían que sus líderes disponen de visión de futuro. Se ha obtenido un promedio global de 2,87. No obstante, lo cierto es que la respuesta es muy dispersa, de tal modo que, mientras que el 33,30% del personal se sitúa en la banda central, el 35,90% lo hace en los valores negativos y el 30,70% en los positivos. Puede observarse en el gráfico de la página siguiente:

Grado en que el PAS de la UR considera que sus líderes disponen de visión de futuro

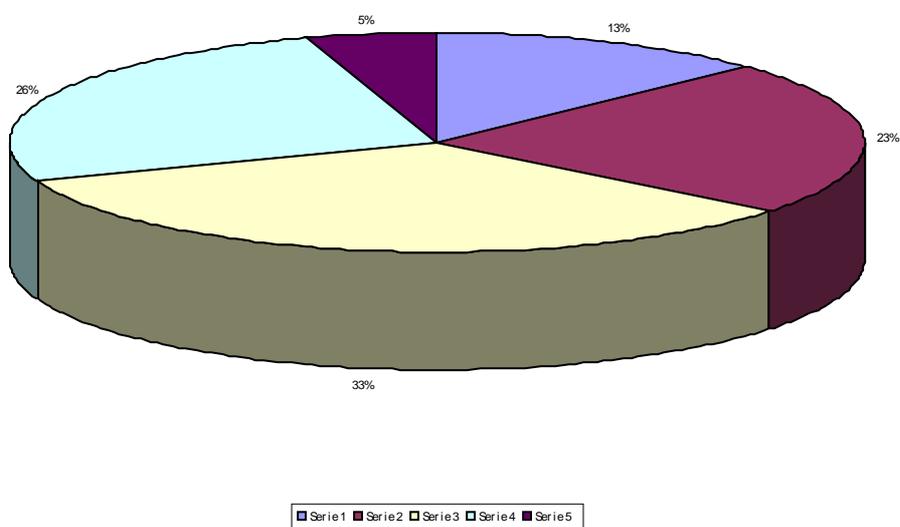


Gráfico 13.

Nuevamente el personal más exigente es el masculino, con un promedio global de 2,43, mientras que las mujeres registran un 3,12. También, y como en ocasiones anteriores, el personal fijo valora peor esta cuestión que el eventual, registrándose unos promedios de 2,82 y 3,25 respectivamente. Por otro lado, es el personal de superior categoría el que registra un promedio más bajo, con un 2,33. Nuevamente el personal de más reciente incorporación a la UR es el más positivo al valorar esta cuestión, habiendo registrado una valoración global de 3,50.

En el ítem número 42 se pedía al PAS que valorara en qué medida se sentía bien representado por sus líderes más directos. El 56,40% de quienes han contestado a esta cuestión manifiestan estar poco o nada representados por sus líderes, y tan sólo el 10,30% dice sentirse bastante o muy bien representado. El promedio global obtenido es de 2,33. Uno de los sectores que peor representado se siente es el que tiene disponibilidad horaria, que ha registrado una valoración de 1,83.

Para finalizar este bloque de preguntas se pedía a los encuestados que valoraran la posible existencia de líderes informales en su entorno laboral, así como si éstos se correspondían con los designados formalmente por la UR. Se han obtenido unos promedios globales de 2,76 y 2,20 respectivamente. Sólo el 26,90% del personal está bastante o muy convencido de que existan líderes informales; no obstante, el 60,60% opina que éstos se corresponden poco o nada con los formalmente designados.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el gráfico de la siguiente página:

**Valoración del PAS de la UR a la existencia de líderes informales no designados por la organización**

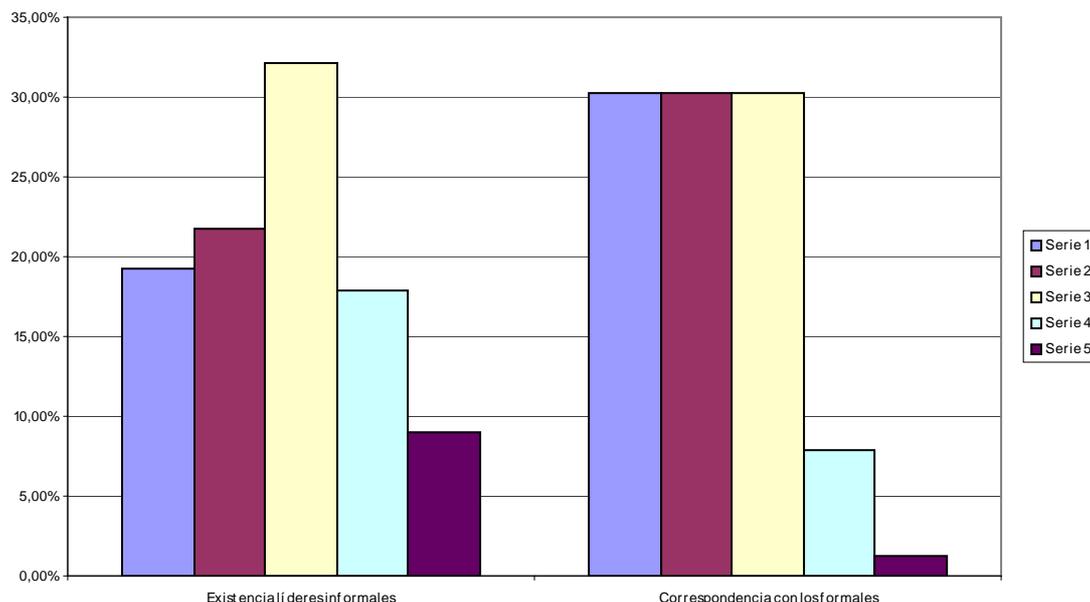


Gráfico 14.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

El personal que menor correspondencia estima que existe entre uno y otro tipo de liderazgo es el de categoría superior, registrando una valoración promedio de 1,92, y con un 41,70% del mismo que opina que no existe ninguna correspondencia. Precisamente, es el personal con disponibilidad horaria (que en buena lógica pertenece al sector anterior) el más convencido de la existencia de líderes informales, cuestión que ha sido valorada en el valor central.

**Área 5: Organización:**

Se trataba con este apartado de conocer cuál era la opinión del PAS acerca de la organización en sí misma, y no ya sólo a nivel de unidad, para lo que se les pidió que valoraran con una escala Likert de 1 a 5 una serie de cuestiones en relación con la UR como institución. Además, se quería conocer su opinión sobre la evaluación de los puestos de trabajo y cómo debiera ser llevada a cabo.

En primer lugar se preguntaba al PAS en qué medida recibía información sobre los objetivos de la UR. El 59% de los encuestados dice haber recibido poca o ninguna información a este respecto, y nadie le ha asignado la máxima puntuación. El promedio global es de 2,32. Cabe destacar a este respecto que, pese a que Rectorado sea la sede central de la universidad, es el personal que desarrolla su tarea en dicho edificio el que registra uno de los promedios más bajos (1,90), mientras que el de Biblioteca registra uno de los superiores (3,21).

A continuación se solicitaba que estimaran en qué medida la evolución de la UR había sido positiva. El 44,70% del personal se centra en el valor refugio (3), habiéndose obtenido una valoración global de 2,71. Como en ocasiones anteriores, el personal de

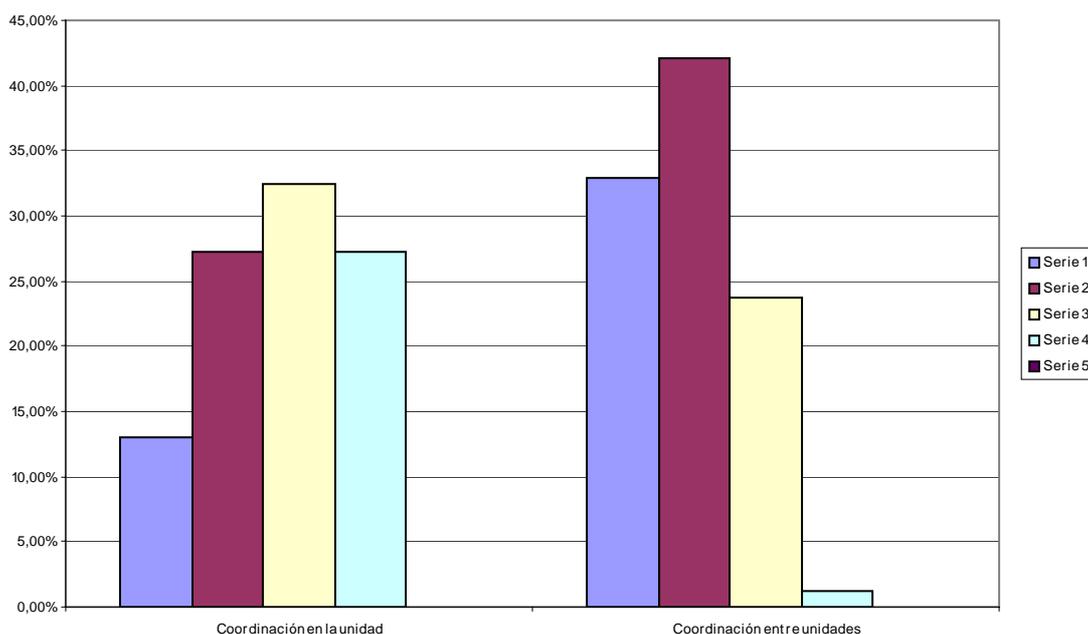
más reciente incorporación a la institución es el que registra un promedio superior (3,13) y el más antiguo el menor (2,48).

En el ítem número 47 se pedía al PAS que valorara en qué medida el trabajo desarrollado en la UR se planificaba. El 55,30% de quienes han respondido a esta cuestión opinan que se planifica poco o nada, y sólo un 2,60% cree que se hace en grado máximo. El promedio global obtenido es de 2,39. Nuevamente es el personal eventual el más optimista al respecto, otorgando una puntuación de 3,25, mientras que el fijo lo valora con un 2,25. El personal más consciente de esta falta de planificación es el de superior categoría, valorando la cuestión con un 1,92 y situándose el 75% de dicho personal en las franjas negativas (1 ó 2). De nuevo el personal con menor antigüedad en la UR es el más optimista, registrando un promedio global de 3,75.

A continuación se insertaban dos preguntas relacionadas con la coordinación del trabajo, ya sea en la propia unidad o entre distintas unidades. A la vista de los resultados obtenidos, se opina que no existe demasiada coordinación dentro de la propia unidad, pero menos aún entre distintas unidades. Los promedios globales han sido 2,74 y 1,93 respectivamente

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el siguiente gráfico:

**Valoración del PAS de la UR de la coordinación existente en el trabajo desarrollado**



**Gráfico 15.**

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

En esta ocasión el personal eventual, pese a ser consciente de que no hay demasiada coordinación entre las distintas unidades (ha registrado un promedio de 2,33), sí cree que la hay dentro de la propia unidad, cuestión que ha valorado con un 3,17. Lo mismo sucede con el personal de más reciente incorporación a la universidad, que ha valorado estas cuestiones con un 3,38 y 2,50 respectivamente. Nuevamente el personal de superior categoría es el más consciente de la falta de coordinación en procesos transversales, habiendo otorgado una puntuación global de 1,83.

En el ítem número 50 se pedía al PAS que valorara en qué medida creían que el personal de la UR recibía la información adecuada para llevar a cabo su trabajo. El promedio obtenido es de 2,46, si bien el 40,80% de los encuestados se sitúa en la franja central. No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

Seguidamente se pedía que valoraran en qué medida la UR dispone de los recursos humanos adecuados para cumplir sus objetivos. Tampoco el promedio alcanza el valor central, siendo en esta ocasión de 2,61. Nuevamente es el personal de superior categoría laboral el que registra un promedio más bajo (2). Por edificios, sólo el personal que trabaja en Vives ha superado el valor central, con un promedio de 3,67.

A continuación se solicitaba a los encuestados que valoraran en qué medida el PAS conoce y asume las responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo. El promedio obtenido en este caso es de 2,78, con un 40,30% del personal situado en el valor refugio. Como dato curioso cabe destacar que, mientras quienes tienen hijos registran una valoración global de 2,54, asciende a 3 entre quienes no los tienen. El personal que tiene jornada sólo de tarde es el único que supera el valor central, con un promedio de 3,67. Como en cuestiones anteriores, el personal de más reciente incorporación a la UR es el que otorga una mayor valoración (3,13), mientras que el más antiguo otorga la menor puntuación (2,48).

Las preguntas siguientes se centraban en la evaluación de puestos de trabajo, por lo que, en primer lugar, era necesario conocer en qué medida creía el personal que sería adecuada dicha evaluación.

El 59,80% de los encuestados cree que sería bastante o muy adecuada, y sólo un 7,80% de los mismos cree que no sería adecuada en absoluto. Se ha obtenido un promedio global de 3,57. En el análisis por categorías laborales, se observa cómo a medida que se desciende en Cuerpo o Escala el promedio (que nos indica la necesidad de esta evaluación) va disminuyendo, pasando de un 3,92 entre el personal del Grupo A/I a un 3,24 entre el del Grupo D/IV. Idéntico fenómeno se observa en el análisis del personal según su nivel de estudios. Así, mientras que el único Doctor asigna a esta cuestión una puntuación de 5 y los Licenciados de 4,03, dicha puntuación va disminuyendo hasta llegar a un 2,67 entre quienes poseen otros estudios.

En cuanto al fin último que debieran tener dichas evaluaciones, se proponían al PAS las siguientes categorías, pudiendo elegir tantas opciones como consideraran adecuadas:

- Adecuar las funciones de los puestos a las capacidades de quienes los desempeñan.
- Redefinir la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
- Conocer las cargas de trabajo.
- Redefinir las relaciones entre puestos de trabajo y salarios.
- Reingeniería de procesos.
- Otros.

La mayor parte de los encuestados se ha decantado por la redefinición de la RPT o el conocimiento de las cargas de trabajo (el 65,82% y 63,29% respectivamente), seguido

de la redefinición de las relaciones entre puestos de trabajo y salarios, con una respuesta del 55,70%.

En el gráfico siguiente puede observarse la respuesta porcentual de PAS:

**Finalidad de la evaluación de puestos de trabajo según el PAS de la UR**

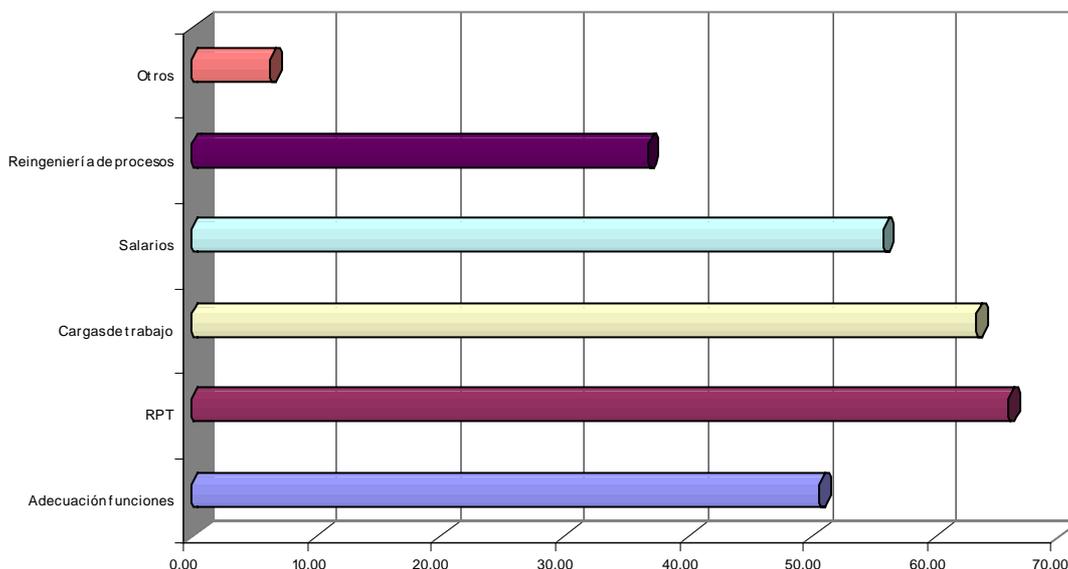


Gráfico 16.

Mientras que, entre el personal de categoría laboral superior, el mayor número de respuestas (25%) se registra en la opción de reingeniería de procesos, en el resto de categorías las opciones prioritarias son la redefinición de la RPT y el conocimiento de las cargas de trabajo.

Con respecto a quién debería llevar a cabo dichas evaluaciones, se proponían al PAS las siguientes categorías, pudiendo elegir tantas opciones como consideraran adecuadas:

- Personal de la UR.
- Personal externo a la UR pero perteneciente a otras Universidades.
- Personal externo a la UR perteneciente a empresas especializadas.
- Otros.

La opción mayoritaria en este caso, con un 56,96% de la respuesta total ha sido que la evaluación fuera llevada a cabo por personal externo a la UR pero perteneciente a otras Universidades, seguida a distancia, con un 36,71%, por ser llevada a cabo por personal de la UR.

En el gráfico de la página siguiente puede observarse la respuesta porcentual de PAS:

### Quién debe llevar a cabo la evaluación de puestos de trabajo según el PAS de la UR

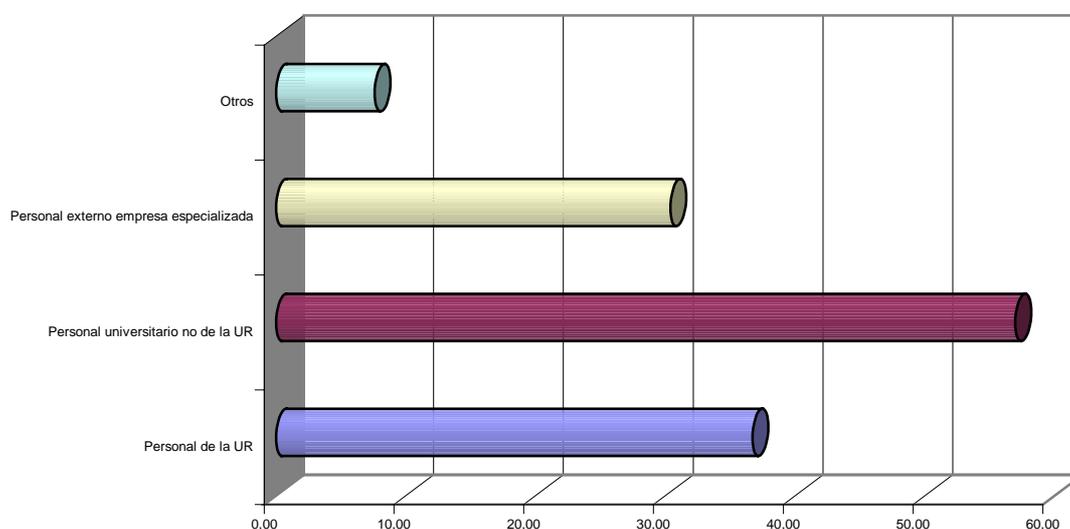


Gráfico 17.

No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

Para finalizar este bloque se insertó una pregunta relativa al sistema que debiera utilizarse para llevar a cabo las evaluaciones de los puestos de trabajo, proponiéndose al PAS las siguientes categorías, de entre las que podían elegir tantas como consideraran oportunas:

- Observación directa del puesto de trabajo.
- Análisis mediante entrevistas y encuestas.
- Autoevaluación del puesto de trabajo.
- Autoevaluación del puesto mezclada con alguna de las anteriores.

En esta ocasión la opción mayoritaria, con un 56,96% de la respuesta total, ha sido que la evaluación fuera llevada a cabo mediante la autoevaluación del puesto mezclada con alguna de las otras opciones. La segunda opción elegida, por un 51,90% del personal, ha sido el análisis mediante entrevistas y encuestas.

En el gráfico de la página siguiente puede observarse la respuesta porcentual de PAS:

### Cómo se debe llevar a cabo la evaluación de puestos de trabajo según el PAS de la UR

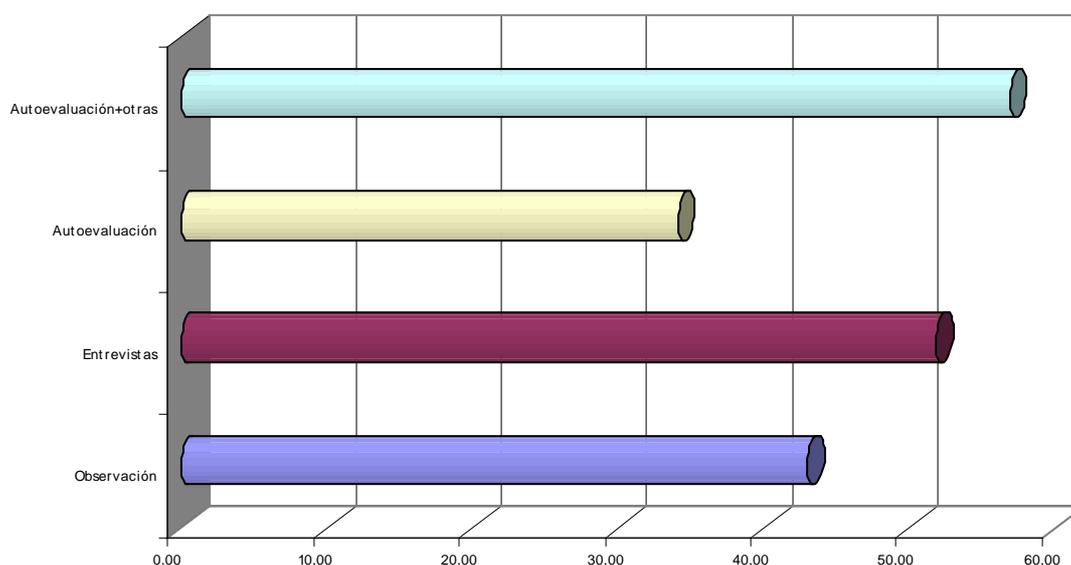


Gráfico 18.

Tampoco en esta ocasión se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

### Área 6: Comunicación:

Este bloque se centró en conocer el grado de comunicación, tanto formal como informal, del PAS de la UR y los distintos canales establecidos al efecto. Para ello se pidió a los encuestados que valoraran cada uno de los ítems con una escala Likert de 1 a 5.

En primer lugar se pedía que valoraran el grado de satisfacción que les proporcionaba su relación con los compañeros de su unidad, cuestión que no puede analizarse separadamente del ítem número 59, en que debían valorar el grado de satisfacción que les proporcionaba la comunicación con sus superiores. Mientras que el PAS parece estar satisfecho con la comunicación con sus compañeros (se ha obtenido una valoración global de 3,51), no parece estarlo tanto con la que tiene con sus superiores, apartado donde se ha registrado un promedio de 2,99. La correlación de la respuesta es aceptable, lo que da fiabilidad a los resultados obtenidos.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el gráfico de la página siguiente:

**Grado de satisfacción del PAS de la UR con la comunicación que mantiene con el personal de su Unidad**

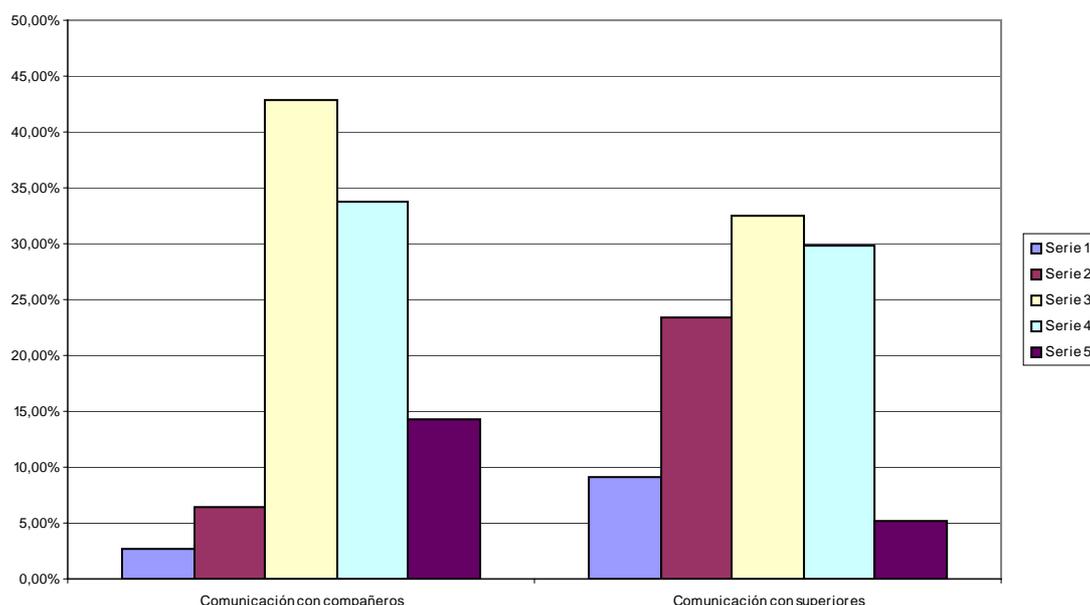


Gráfico 19.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

El personal más satisfecho en general es el eventual, que ha registrado unos promedios de 4,17 en el primer ítem y de 3,33 en el segundo, frente a unas valoraciones de 3,39 y 2,94 respectivamente del personal fijo. Los más satisfechos con la comunicación mantenida con sus compañeros son quienes pertenecen a la categoría laboral superior, con una valoración global de 3,67. Mientras, el personal que pertenece a la categoría laboral inferior es el más insatisfecho con la comunicación mantenida con sus superiores, registrando un promedio de 2,81. Mayor insatisfacción se detecta a este respecto entre el PAS cuya jornada es de mañana y tarde o implica disponibilidad horaria, con unos promedios globales de 2,80 y 2,33 respectivamente. Por otro lado, los promedios superiores para los dos ítems (4,25 y 3,38 respectivamente) se han registrado entre el personal de más reciente incorporación a la UR, mientras que el personal más antiguo es el más insatisfecho con la comunicación que tiene establecida con sus superiores, registrando una valoración global de 2,96. Cabe destacar que, en el análisis por edificios son los encuestados que trabajan habitualmente en el CCT los más satisfechos de la comunicación con sus compañeros (promedio de 4,50) y quienes lo hacen en Politécnico los más insatisfechos (promedio de 2,67). En cuanto a la comunicación con los superiores, la mayor insatisfacción se registra entre el personal que trabaja en Filologías, con una valoración de 2, frente al 3,33 registrado en Biblioteca.

A continuación se pedía al PAS que valorara el grado de satisfacción que le proporcionaba la comunicación con otras unidades. Para este análisis, parece oportuno relacionar esta cuestión con los ítems número 61 y 62, donde se pedía la valoración del grado de satisfacción proporcionado por la relación con el personal docente e investigador (PDI) y con el alumnado de la UR, respectivamente. Mientras que las dos primeras cuestiones no alcanzan el valor central, con unos promedios globales de 2,83 y

2,72 respectivamente, el último apartado ha sido valorado positivamente, con un promedio de 3,24.

Las respuestas a los tres ítems pueden visualizarse en el siguiente gráfico:

**Grado de satisfacción del PAS de la UR con la relación establecida con el personal ajeno a su Unidad**

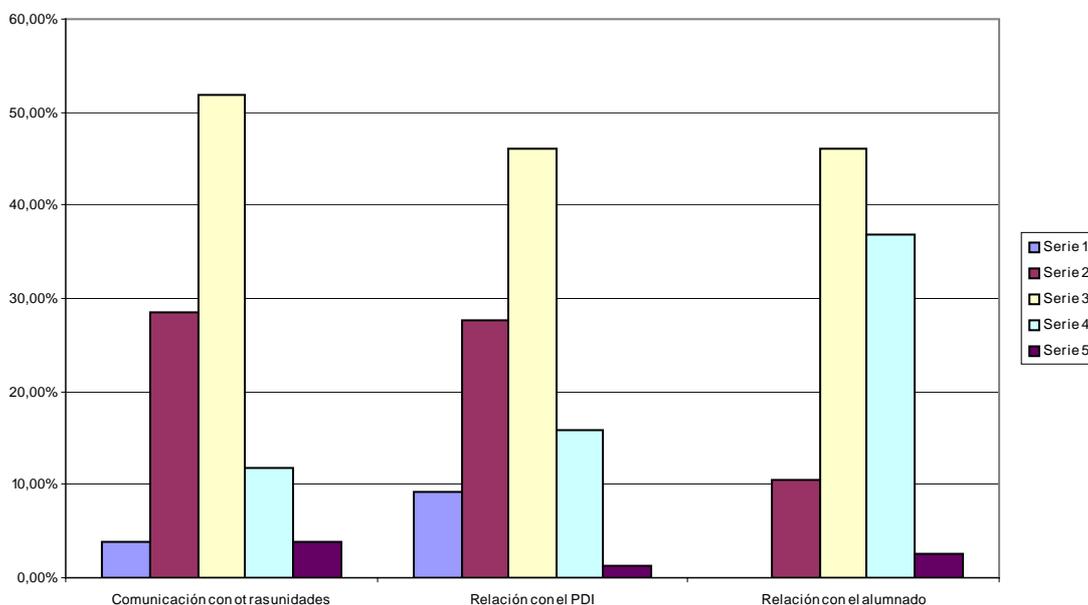


Gráfico 20.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

Mientras que entre el personal fijo no se alcanza el valor central en las cuestiones relativas a la comunicación con otras unidades y la relación con el PDI (con unos promedios de 2,73 y 2,67 respectivamente), el personal eventual tiene una visión más positiva, registrando unas valoraciones globales de 3,17 y 3 respectivamente. Únicamente entre el PAS de categoría laboral superior se alcanza el valor central al valorar el grado de satisfacción con la comunicación establecida con otras unidades. Lo mismo sucede, pero esta vez con respecto a la relación con el PDI, entre el personal de categoría laboral inferior, registrándose un promedio de 3,17. Como viene sucediendo a lo largo de todo el análisis, es el PAS con menor antigüedad en la universidad el que valora más positivamente la comunicación con otras unidades, con un promedio de 3,13, valoración que va disminuyendo conforme se incrementa la antigüedad hasta llegar a 2,56 entre quienes llevan más de 10 años en la institución. Curiosamente, no sucede lo mismo con la relación con el PDI, ya que mientras los primeros registran una valoración global de 2,88 entre los segundos ésta asciende hasta 3. Cabe destacar que, en el análisis por edificios, sólo el personal del edificio Filologías valora negativamente la relación con el alumnado, asignando una puntuación de 2.

En el ítem número 60 se pedía al PAS que valorara en qué medida consideraba que se dispone de libertad de expresión. La valoración se sitúa en torno al valor central, con un promedio de 2,99. El 32,50% de los encuestados considera que existe poca o ninguna libertad de expresión. Sólo el personal de categoría laboral inferior valora esta cuestión por debajo de valor central, registrando un promedio de 2,81. Lo mismo sucede con quienes tienen jornada de mañana y tarde o disponibilidad horaria, que la valoran con

un 2,80 y 2,33 respectivamente. Con respecto a la antigüedad, se repite el mismo fenómeno que a lo largo de todo el cuestionario, pasando la valoración global de 3,38 entre el personal de más reciente incorporación a 2,96 entre el más antiguo.

A continuación se pedía a los encuestados que valoraran en qué medida consideraban adecuada la representación e información de sus representantes sindicales. El 68,40% de quienes han contestado a este ítem manifiestan estar bastante o muy insatisfechos, obteniéndose un promedio global de 2,18. Cabe destacar que el personal más insatisfecho, con una valoración de 1,50, es aquél que tiene disponibilidad horaria. Los resultados globales obtenidos en este ítem pueden observarse en el gráfico siguiente:

**Grado en que el PAS de la UR considera adecuada la representación e información de sus representantes sindicales**

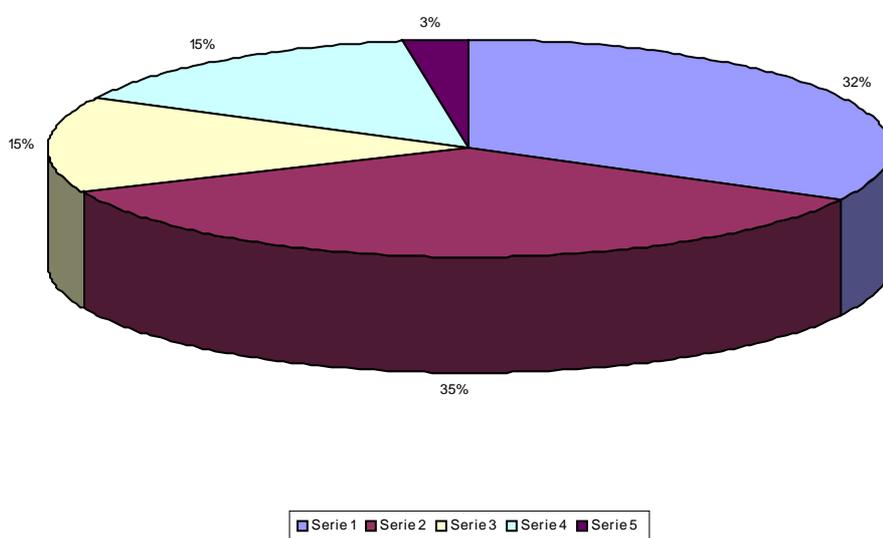


Gráfico 21.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

Las dos cuestiones siguientes de este bloque se referían al tipo de comunicación que se mantiene entre el personal de la organización. En primer lugar se solicitaba que nos informaran acerca de si la comunicación dentro de la institución era prioritariamente jerárquica o informal, así como si se establecía de forma escrita u oral y, en segundo lugar, se pedía también que valoraran la importancia que otorgaban a los rumores dentro de la comunicación general de la UR.

La mayor parte de los encuestados, el 45,57%, estima que la comunicación es prioritariamente informal. Igualmente, el 43,04% cree que predomina la comunicación oral sobre la escrita. De hecho, el 27,80% cree que la comunicación informal y por vía oral es la que prevalece en la universidad. En el gráfico de la página siguiente puede observarse la respuesta porcentual de PAS:

Tipo de comunicación que prevalece en la universidad según el PAS de la UR

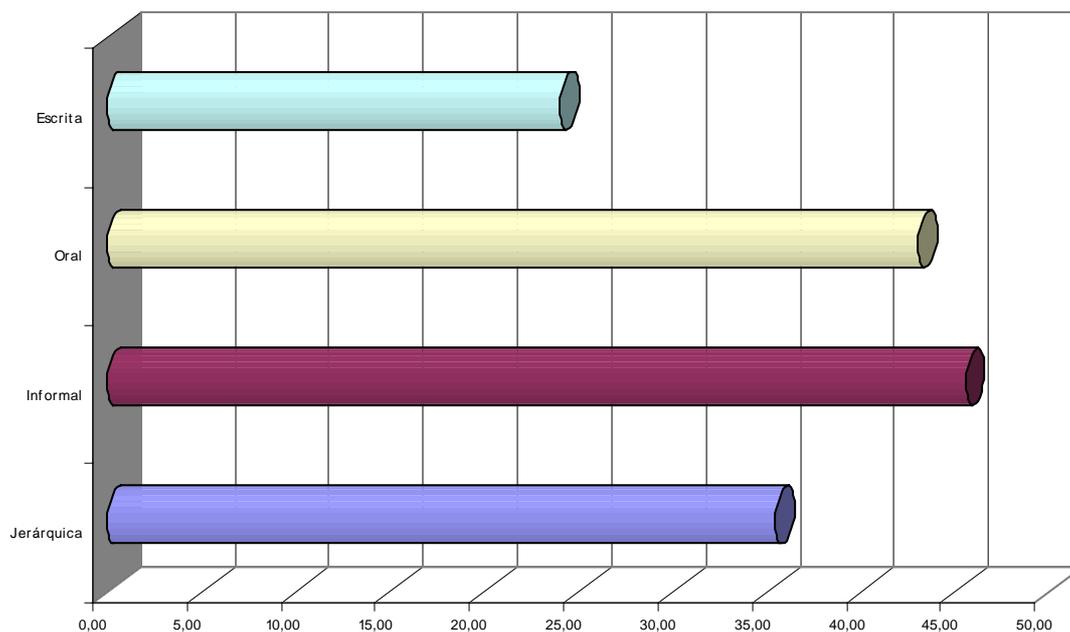


Gráfico 22.

Curiosamente, sin embargo, no parece darse mucha importancia a los rumores, cuestión que ha obtenido un promedio global de 2,51. De hecho, sólo el 15,60% de los encuestados le dan bastante o mucha importancia. Por otra parte, sólo el personal de inferior categoría considera que la comunicación es prioritariamente jerárquica (el 39,30% se decanta por esta opción).

Las dos últimas preguntas de este bloque se centraban en los conflictos que pudieran surgir dentro de la institución. Por un lado, se quería conocer en qué medida considera el PAS que se tiende a enmascarar los conflictos surgidos, y por otro en qué medida se tiende a eludir el tomar posición para evitar dichos conflictos. Ambas cuestiones han superado el valor central, lo que significa que existe un acuerdo respecto a estas cuestiones, obteniéndose resultados muy similares: 3,46 en el primer ítem y 3,43 en el segundo. Sólo el 14,50% y 17,60% del PAS han valorado estas cuestiones por debajo de 3.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el gráfico de la página siguiente:

### Valoración del PAS de la UR a la posición tomada ante los conflictos

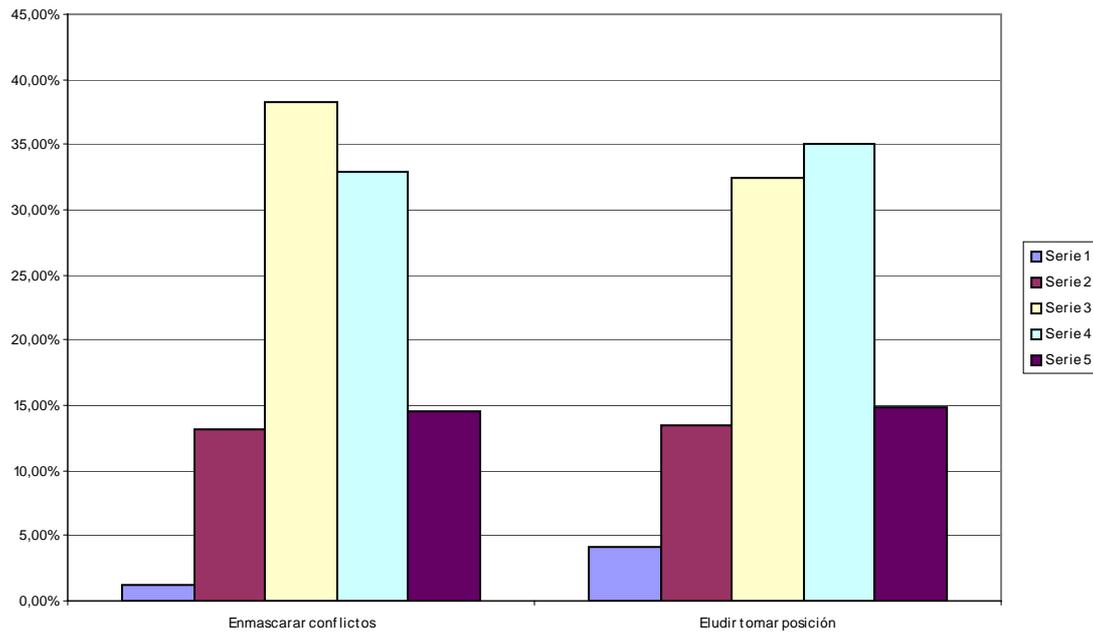


Gráfico 23.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

### Área 7: Formación y Promoción:

Con este bloque de preguntas se trataba de conocer si el PAS de la UR consideraba cubiertas sus expectativas de formación y promoción profesional.

Para ello, en primer lugar se pedía a los encuestados que valoraran tanto la cantidad de formación ofrecida por la institución como su calidad. Ninguna de las dos cuestiones alcanza el valor central, con unos promedios globales de 2,62 y 2,90 respectivamente. El grado de correlación de la respuesta es más que aceptable, lo que avala la fiabilidad de los resultados obtenidos.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el gráfico de la página siguiente:

### Grado de satisfacción del PAS de la UR con la formación ofrecida por la institución

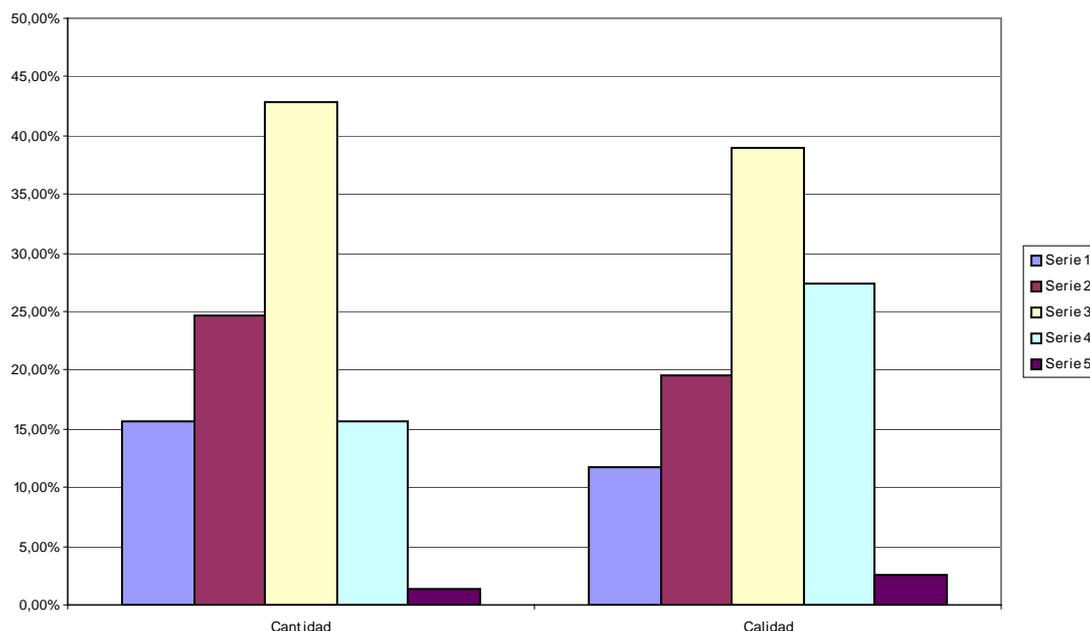


Gráfico 24.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

Como viene siendo la tónica, el personal más satisfecho con la calidad de la formación es el eventual, con una valoración global de 3,17, mientras que entre el personal fijo se registra un promedio de 2,84. El PAS más insatisfecho, tanto con la cantidad como con la calidad de la formación, es el de superior categoría, con unas valoraciones globales de 2,17 y 2,42 respectivamente. La calidad de la formación sólo registra valores superiores al central entre aquellos cuyos estudios son Bachillerato u otros, con unos promedios de 3,18 y 3,33 respectivamente. Por el elevado número de respuestas obtenidas entre el personal del edificio Biblioteca, cabe destacar que, si bien no están satisfechos con la cantidad de formación ofrecida (obtiene un promedio de 2,72), sí que lo está con su calidad (promedio de 3,33).

A continuación se pedía a los encuestados que indicaran el número de horas aproximado que dedicaban a la formación, ya fuera directa o indirectamente ofrecida por la UR o no. El promedio de horas destinado a la formación dentro de la institución es de 59,80, llegando a 92,07 horas el tiempo destinado a formarse fuera de ella. El máximo de tiempo destinado a esta labor es de 1000 horas dentro de la UR y 700 horas fuera. El 10,10% del PAS no dedica tiempo alguno a la formación dentro de la universidad, incrementándose este porcentaje hasta llegar a un 30,40% cuando se trata de formarse fuera de la organización.

Curiosamente, es menor el tiempo dedicado a la formación, tanto interna como externa, entre el personal sin hijos, con unos promedios de 53,28 y 81,84 respectivamente, frente a 70,41 y 101,43 entre el personal con hijos. Por otra parte, el personal eventual dedica casi el triple del tiempo a formarse que el fijo, de tal modo que, mientras que los primeros destinan 192 horas a la formación interna y 208,50 a la externa, los segundos tan sólo destinan 37,95 y 70,14 horas respectivamente. Como es lógico a la vista de estos resultados, es precisamente el personal que menos tiempo lleva en la UR el que

más tiempo dedica a formarse, 120 horas dentro de la organización y 191,43 fuera de ella. Descendiendo al análisis por categorías laborales, mientras que el personal de categoría inferior es el que más tiempo dedica a la formación dentro de la UR, 99,71 horas de promedio, el de superior categoría es el que más tiempo destina a la formación externa, 138,33 horas.

En el gráfico siguiente puede observarse la respuesta a estos dos ítems en función de la categoría laboral del personal:

**Tiempo dedicado a la formación por el PAS de la UR en función de su Cuerpo o Escala**

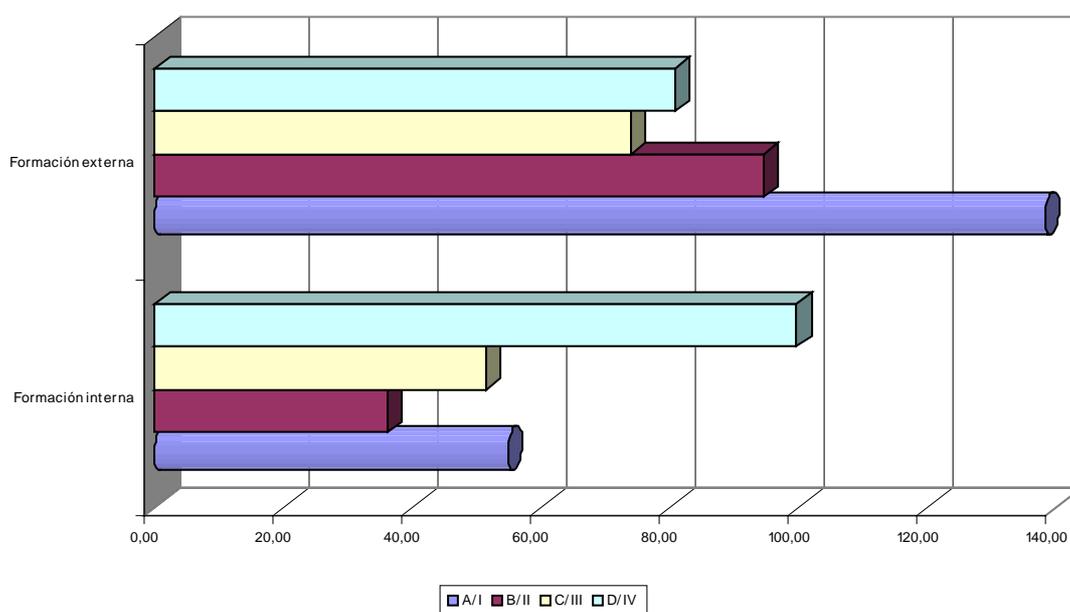


Gráfico 25.

Para finalizar con las preguntas destinadas a la formación, se pedía al PAS que valorara en qué medida consideraba adecuada la formación recibida en la UR en relación con su propio desarrollo personal. El 44,20% de los encuestados la considera poco o nada adecuada, obteniéndose una valoración global de 2,53. Es el personal de superior categoría laboral el que menos adecuada la considera, registrando un promedio de 2.

Por último, se incluían en este bloque tres cuestiones relativas a la promoción profesional; en concreto se pedía a los encuestados que valoraran en qué medida consideraban que existen posibilidades reales de promoción en la UR, así como si el sistema actual de promociones profesionales se consideraba objetivo y si tenía en cuenta la capacidad profesional del individuo. Ninguna de las tres cuestiones ha sido bien valorada. Así, mientras que el 85,50% del personal considera que no existen posibilidades de promoción, registrando un promedio global de 1,87, el 70,20% considera que el actual sistema no es objetivo, siendo en este caso 1,97 el promedio obtenido, y el 73,40% considera que no se tiene en cuenta la capacidad, con un promedio global de 1,91. El grado de correlación de la respuesta es aceptable, lo que otorga fiabilidad a los resultados obtenidos.

Las respuestas a los tres ítems pueden visualizarse en el gráfico de la página siguiente:

### Valoración del sistema de promociones profesionales por el PAS de la UR

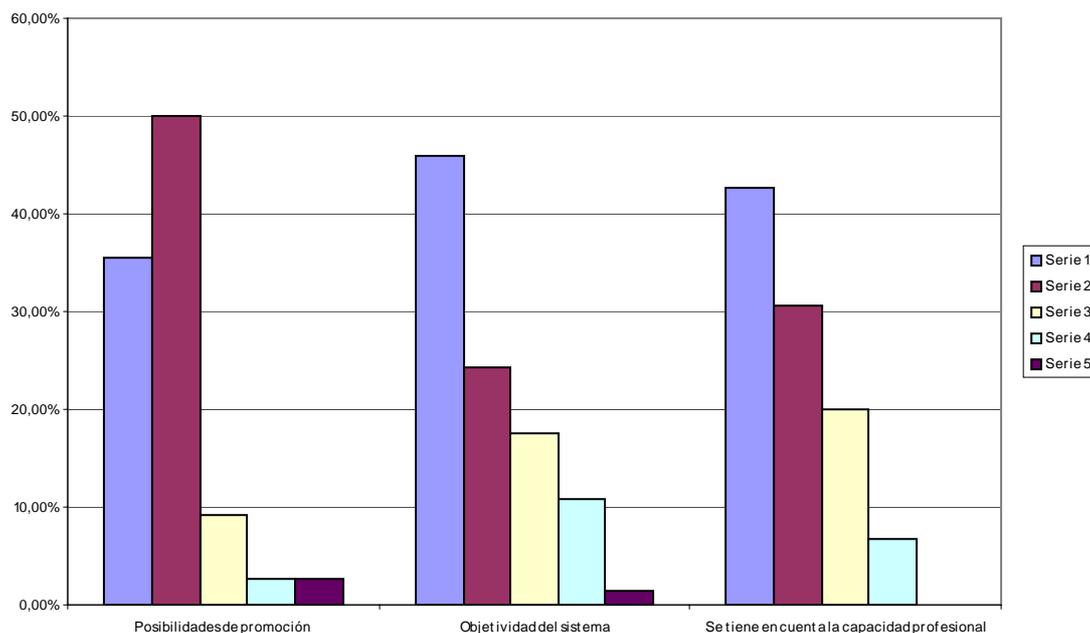


Gráfico 26.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

### Área 8: Salario, otros incentivos y carga de trabajo:

Por último se trataba de analizar otros factores que también influyen en el clima laboral, tales como son las retribuciones, la posibilidad de seleccionar el tiempo destinado al ocio, la adecuación de la carga de trabajo al puesto y la posibilidad de movilidad laboral.

El primer punto tratado fue el salario, solicitando al PAS que señalara el porcentaje de salario, tanto fijo como variable, que debiera formar parte de las retribuciones. Considerando las 49 respuestas válidas a estas cuestiones, se han obtenido unos promedios de 87,69% y 12,31% respectivamente. La opción mayoritaria señalada por la mayoría de los encuestados (30,60%) ha sido que la retribución se distribuyera de la siguiente forma: 90% de salario fijo y 10% de salario variable y/o incentivos.

En el gráfico de la página siguiente puede observarse el reparto porcentual de las retribuciones:

### Distribución de las retribuciones según el PAS de la UR

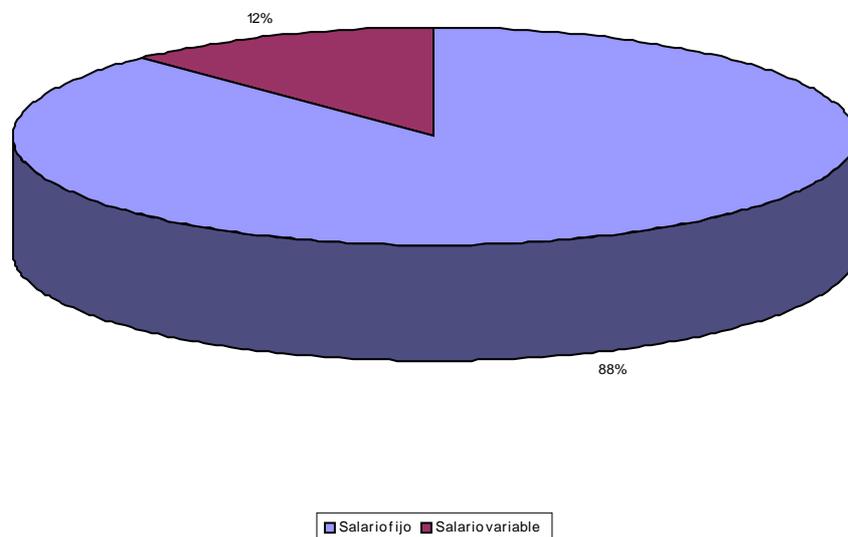


Gráfico 27.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

Cabe destacar que, mientras que los varones se sitúan en la respuesta media, las mujeres creen que la parte variable del salario debiera ser mayor, de modo que asignan un 85,71% al componente fijo y un 14,29% al componente variable de las retribuciones. En el estudio por categorías laborales sólo se aparta de la valoración promedio el personal del Cuerpo o Grupo C/III, que en el salario variable registra un porcentaje promedio de 17,95%. Lo mismo sucede en el análisis por antigüedad del personal, donde tan sólo quines llevan diez o más años en la UR se apartan de la respuesta media, asignando a la retribución variable un porcentaje del 17,35%. Pese a que en este apartado no tenga sentido un análisis detallado por edificios, sí que cabe destacar, dada la especificidad del mismo, que el personal que trabaja en Biblioteca es de los que mayor porcentaje asignan a la retribución variable, con un 18,33%.

Para finalizar con el estudio salarial, se pedía a los encuestados que valoraran en qué medida consideraban que el actual sistema salarial se adecuaba al trabajo que desarrollaban. Se ha obtenido una valoración global de 2,34, con un 62,10% del PAS que considera que el actual sistema salarial es poco o nada adecuado. Sólo un 2,70% del personal ha valorado este ítem con la máxima puntuación. No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

A continuación se pedía al PAS que valorara su grado de satisfacción con su jornada laboral, así como con la posibilidad de elegir su horario de trabajo. Mientras que a la vista de los resultados parece que el personal está satisfecho con su jornada laboral (se ha obtenido un promedio de 3,37), no parece estarlo tanto con la posibilidad de elección de horario, cuestión que ha sido valorada con un 2,84.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el gráfico de la página siguiente:

### Grado de satisfacción del PAS de la UR con su jornada laboral

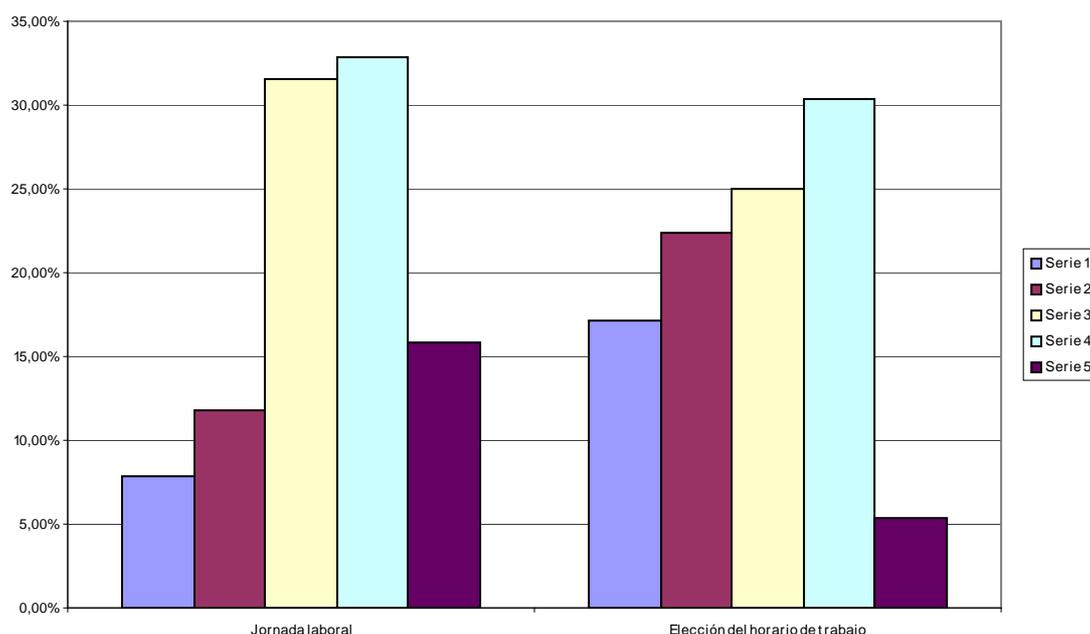


Gráfico 28.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

Curiosamente, mientras que el personal que tiene hijos está relativamente satisfecho con la posibilidad de elección del horario de trabajo, con un promedio global de 3,18, quienes no los tienen muestran una mayor insatisfacción, con una valoración de 2,59. El PAS de categoría laboral inferior es el más insatisfecho respecto a esta cuestión (promedio de 2,57), mientras que el de superior categoría es el más insatisfecho con la cuestión relacionada con la jornada laboral, registrando una valoración global de 2,83. Como era previsible, los más insatisfechos con su jornada laboral son quienes trabajan de mañana y tarde o tienen disponibilidad horaria, con unas valoraciones de 2,60 y 2,67 respectivamente. Por lo que respecta a la posibilidad de elección del horario de trabajo, la satisfacción va en aumento con la antigüedad; así, mientras que el PAS más antiguo asigna una valoración promedio de 3,38, entre el personal de más reciente incorporación tan sólo se registra un 2,25.

En los ítems número 81 y 82 se pedía a los encuestados que valoraran en qué medida tenían posibilidad de elegir el periodo de disfrute de sus vacaciones, así como su duración. En ambos casos el promedio supera el valor central, con unos valores de 3,31 y 3,01 respectivamente. No obstante, mientras que el 48,10% del PAS considera que tiene bastantes o muchas posibilidades de elegir el periodo vacacional, este porcentaje disminuye a un 39,40% cuando se trata de elegir la duración.

Las respuestas a los dos ítems pueden visualizarse en el gráfico de la página siguiente:

**Medida en que el PAS de la UR considera que tiene libertad para elegir su periodo de disfrute vacacional**

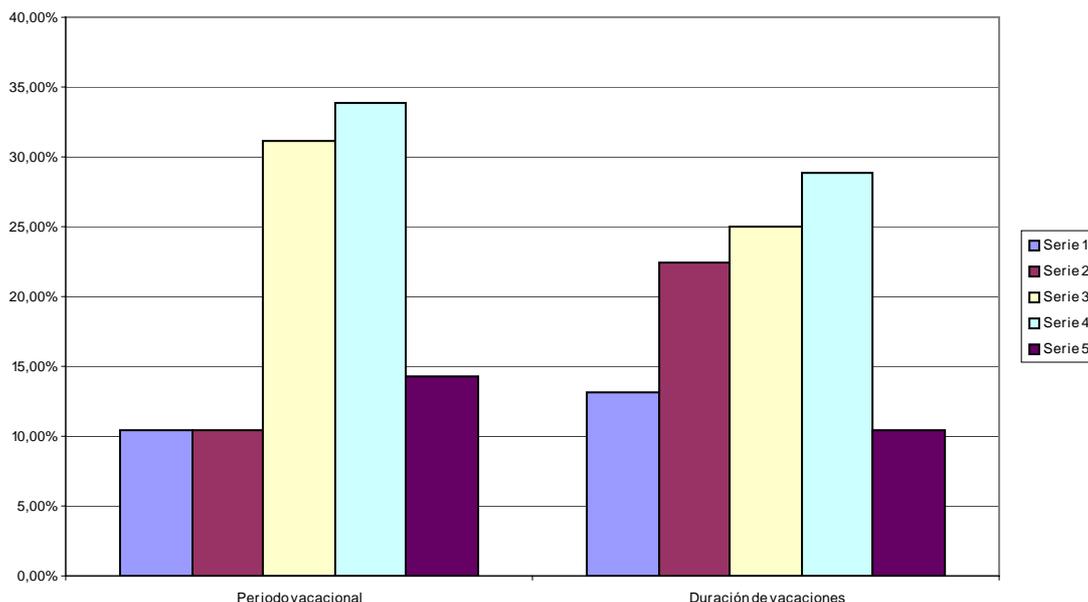


Gráfico 29.

Serie 1= Muy insatisfecho, Serie 2 = Insatisfecho, Serie 3 = Valor Central, Serie 4 = Satisfecho, Serie 5 = Muy Satisfecho.

Tan sólo cabe destacar que, mientras que las mujeres están satisfechas con la posibilidad de elegir la duración de sus vacaciones, con un promedio global de 3,20, entre los varones se detecta cierto grado de insatisfacción, registrando una valoración global de 2,67.

A continuación se preguntaba por la posibilidad que el PAS tenía de disfrutar de sus días de asuntos propios. Se ha obtenido una valoración promedio de 3,55, con un 61,80% de los encuestados que manifiesta que tiene bastantes o muchas posibilidades de disfrutar de estos días. Pese a que tanto el PAS fijo como el eventual valoran esta cuestión por encima del valor central, lo cierto es que se registra un grado superior de satisfacción entre los primeros, con unas valoraciones globales de 3,63 y 3,08 respectivamente. Mayor insatisfacción se detecta entre aquellos cuya jornada laboral es sólo de tarde, obteniéndose un promedio de 2,83. Lo mismo sucede entre el personal de más reciente incorporación a la universidad, registrándose una valoración de 2,50.

En el ítem número 84 se pedía a los encuestados que valoraran en qué medida consideraban adecuada la carga de trabajo en relación con la que teóricamente correspondería a su puesto. Se ha obtenido un promedio global de 2,42, con un 59,80% del personal que considera que se corresponden poco o nada. No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

Para finalizar la encuesta, se pedía al PAS que valorara su grado de satisfacción con las oportunidades que ofrece la universidad en el ámbito de la movilidad laboral. La valoración global obtenida ha sido de 1,64. Un 88% de los encuestados dice estar bastante o muy insatisfecho con esta cuestión. Tampoco en esta ocasión se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.