

# **RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**

## **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 PDI 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 PDI, 509. 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 107 respuestas, lo que supone un 21,02%. 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 PDI 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.
- Categoría profesional en la UR.
- Número de horas aproximado de jornada laboral semanal. Esta variable se ha categorizado a posteriori para facilitar el análisis estadístico.
- 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	60,75	65
	Mujer	39,25	42
<b>Hijos</b>	NC	1,87	2
	Sí	49,53	53
	No	48,60	52
<b>Relación laboral</b>	NC	1,87	2
	Fijo	60,75	65
	Eventual	37,38	40
<b>Categoría profesional</b>	NC	1,87	2
	CU	3,74	4
	TU	27,10	29
	CEU	1,87	2
	TEU	23,36	25
	Profesor Asociado	26,17	28
	Otras figuras docentes	13,08	14
Investigador	2,80	3	
<b>Jornada semanal</b>	NC	2,80	3
	Menos de 10 horas	4,67	5
	10-25 horas	48,60	52
	26-40 horas	29,91	32
	41-60 horas	1,87	2
	Más de 60 horas	4,67	5
<b>Estudios</b>	NC	0,93	1
	Doctorado	65,42	70
	Licenciatura	33,64	36
<b>Antigüedad UR</b>	NC	0,93	1
	1 año o menos	10,28	11
	2-5 años	19,63	21
	5-10 años	25,23	27
	Más 10 años	43,93	47
<b>Edificio laboral</b>	NC	0,93	1
	Quintiliano	21,50	23
	Vives	28,97	31
	Politécnico	3,74	4
	Departamental	14,02	15
	CCT	24,30	26
	Filologías	6,54	7

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

Cabe destacar que, en consonancia con el reparto por sexos existente entre el PDI (en el curso 2004/05 más del 63% del personal es varón), la respuesta ha sido mayoritariamente masculina, con 60,75% de las respuestas.

Por lo que respecta a la relación laboral con la Universidad, tan sólo dos personas no han contestado, y el 37,78% de los que lo han hecho son eventuales.

En cuanto a la categoría profesional, la mayor parte de las respuestas obtenidas son del profesores Titulares de Universidad y de Asociados, con un 27,10% y 26,17% respectivamente.

Es interesante destacar, en lo que se refiere a la distribución del personal según el número de horas trabajadas semanalmente, que el mayor número de respuestas, 52, corresponde a quienes trabajan entre 26 y 40 horas semanales.

En general se puede decir que la UR cuenta con un PDI bien formado, ya que el 65,42% es Doctor.

Igualmente, y a la vista de la respuesta obtenida, la Universidad está dotada con una plantilla estable, con un 69,16% que cuenta con una antigüedad superior a cinco años.

Por edificios, la mayor parte de la respuesta se concentra en el edificio Vives, el 28,97%, seguido del CCT, con un 24,30%.

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 65 varones que han contestado a la encuesta 36 tienen hijos y sólo 19 de ellos son eventuales. Dos de las 42 mujeres trabajan semanalmente más de 60 horas.
- Sólo 10 de las 53 personas que tienen hijos son eventuales
- Los 4 Catedráticos de Universidad (CU) son varones, 3 de ellos con más de 10 años de antigüedad en la UR, y sólo 1 de los 29 profesores Titulares de Universidad (TU) cuenta con una antigüedad inferior a los 5 años.
- Tres de los 25 profesores Titulares de Escuela Universitaria (TEU) son eventuales y el 50% de ellos son Doctores. El 62,07% cuenta con una antigüedad superior a los 10 años.
- De los 14 encuestados que pertenecen a otras figuras docentes 6 son eventuales y el 50% trabaja más de 40 horas semanales. Tan sólo 4 no tienen el título de Doctor. Se concentran, principalmente, en el edificio Vives (el 57,14%).
- Cinco profesores manifiestan que su jornada laboral es inferior a 10 horas semanales, 2 TEU's y 1 TU. Por otra parte, el 29,91% de los encuestados trabaja entre 41 y 60 horas semanalmente; de éstos, el 28,13% lleva más de 10 años en la UR.

		Sexo		Hijos		Relación laboral			Categoría Profesional						Jornada semanal					Estudios			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	CU	TU	CEU	TEU	P. Asociado	Otras figuras docentes	Investigador	NC	Menos de 10 horas	10-25 horas	26-40 horas	41-60 horas	Más de 60 horas	NC	Doctorado	Licenciatura	NC	1 año o menos	2-5 años	5-10 años	Más 10 años	NC	Quintiliano	Vives	Politécnico	Departamental	CCT	Filologías	
Sexo	Varón	65	0	1	36	28	1	45	19	1	4	19	1	16	15	7	2	2	2	10	33	18	0	0	46	19	0	3	9	20	33	0	10	20	4	12	16	3	
	Mujer	0	42	1	17	24	1	20	21	1	0	10	1	9	13	7	1	1	3	3	19	14	2	1	24	17	1	8	12	7	14	1	13	11	0	3	10	4	
Hijos	NC	1	1	2	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	
	Sí	36	17	0	53	0	0	43	10	0	4	19	2	14	9	5	0	2	1	7	29	13	1	0	39	14	0	4	5	13	31	0	8	20	1	6	17	1	
	No	28	24	0	0	52	1	21	30	0	0	10	0	11	19	9	3	1	4	5	22	19	1	0	30	22	0	7	16	14	15	0	15	11	2	9	9	6	
Relación laboral	NC	1	1	1	0	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	
	Fijo	45	20	1	43	21	0	65	0	1	4	29	2	21	0	8	0	2	3	9	34	16	1	0	55	10	0	1	4	20	40	0	10	20	3	10	21	1	
	Eventual	19	21	0	10	30	0	0	40	0	0	0	0	3	28	6	3	1	2	2	18	16	1	0	15	25	0	10	17	7	6	0	13	11	0	5	5	6	
Categoría Profesional	NC	1	1	2	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	
	CU	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	4	0	0	0	1	0	3	0	1	1	0	0	2	0	
	TU	19	10	0	19	10	0	29	0	0	0	29	0	0	0	0	0	0	0	1	6	12	10	0	0	29	0	0	0	1	12	16	0	5	7	1	2	13	1
	CEU	1	1	0	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	
	TEU	16	9	0	14	11	1	21	3	0	0	0	0	25	0	0	0	0	2	3	15	4	1	0	13	12	0	1	2	4	18	0	3	6	2	6	6	2	
	P. Asociado	15	13	0	9	19	0	0	28	0	0	0	0	0	28	0	0	1	0	1	16	9	1	0	9	19	0	8	10	5	5	0	10	9	0	5	1	3	
	Otras figuras docentes	7	7	0	5	9	0	8	6	0	0	0	0	0	0	14	0	1	2	1	3	7	0	0	10	4	0	2	6	5	1	0	2	8	0	1	2	1	
Investigador	2	1	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	2	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	2	0		
Jornada semanal	NC	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	2	0	1	1	0	0	1	0	
	Menos de 10 horas	2	3	0	1	4	0	3	2	0	0	1	0	2	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	4	1	0	0	1	3	1	0	0	2	0	2	1	0	
	10-25 horas	10	3	1	7	5	2	9	2	1	0	6	0	3	1	1	1	0	0	13	0	0	0	1	10	2	1	0	0	6	6	1	2	3	1	1	5	0	
	26-40 horas	33	19	1	29	22	0	34	18	1	3	12	2	15	16	3	0	0	0	0	52	0	0	0	33	19	0	5	10	9	28	0	12	14	3	8	11	4	
	41-60 horas	18	14	0	13	19	0	16	16	0	0	10	0	4	9	7	2	0	0	0	0	32	0	0	20	12	0	6	8	9	9	0	7	10	0	4	8	3	
Más de 60 horas	0	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0		
Estudios	NC	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
	Doctorado	46	24	1	39	30	0	55	15	1	4	29	2	13	9	10	2	2	4	10	33	20	1	0	70	0	0	3	10	22	35	0	13	18	2	10	23	4	
	Licenciatura	19	17	0	14	22	1	10	25	0	0	0	0	12	19	4	1	1	1	2	19	12	1	0	0	36	0	8	11	5	12	0	10	13	2	5	3	3	
Antigüedad UR	NC	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
	1 año o menos	3	8	0	4	7	0	1	10	0	0	0	0	1	8	2	0	0	0	5	6	0	0	3	8	0	11	0	0	0	0	4	3	0	1	1	2		
	2-5 años	9	12	0	5	16	0	4	17	0	1	1	0	2	10	6	1	1	1	0	10	8	1	0	10	11	0	0	21	0	0	0	8	8	0	1	1	3	
	5-10 años	20	7	0	13	14	0	20	7	0	0	12	0	4	5	5	1	0	3	6	9	9	0	0	22	5	0	0	0	27	0	0	5	8	1	6	6	1	
Más 10 años	33	14	1	31	15	1	40	6	1	3	16	2	18	5	1	1	2	1	6	28	9	1	0	35	12	0	0	0	0	47	0	6	12	3	7	18	1		
Edificio laboral	NC	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
	Quintiliano	10	13	0	8	15	0	10	13	0	1	5	1	3	10	2	1	1	0	2	12	7	1	0	13	10	0	4	8	5	6	0	23	0	0	0	0		
	Vives	20	11	0	20	11	0	20	11	0	1	7	0	6	9	8	0	1	2	3	14	10	1	0	18	13	0	3	8	8	12	0	0	31	0	0	0		
	Politécnico	4	0	1	1	2	1	3	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	2	2	0	0	0	1	3	0	0	0	4	0	0		
	Departamental	12	3	0	6	9	0	10	5	0	0	2	1	6	5	1	0	0	2	1	8	4	0	0	10	5	0	1	1	6	7	0	0	0	0	15	0		
	CCT	16	10	0	17	9	0	21	5	0	2	13	0	6	1	2	2	1	1	5	11	8	0	0	23	3	0	1	1	6	18	0	0	0	0	26	0		
Filologías	3	4	0	1	6	0	1	6	0	0	1	0	2	3	1	0	0	0	0	4	3	0	0	4	3	0	2	3	1	1	0	0	0	0	0	0			

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

## Área 2: Condiciones de trabajo:

En este bloque se pedía al PDI 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 PDI desarrolla su labor diaria. En general, el grado de correlación de las respuestas y las pruebas de significación en este apartado son aceptables, lo que aporta fiabilidad a los resultados obtenidos.

El estado general del espacio físico ha obtenido una valoración promedio de 3,20, el estado general de la iluminación un 3,49 y el estado de la climatización ha obtenido la mínima valoración, un 2,48. El estado del mobiliario ha sido valorado globalmente con un 3,20 y la limpieza ha sido valorada con un 3,75. El estado general de la ergonomía y el de los ruidos han sido valorados, respectivamente, con unos promedios de 3,06 y 3,25.

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

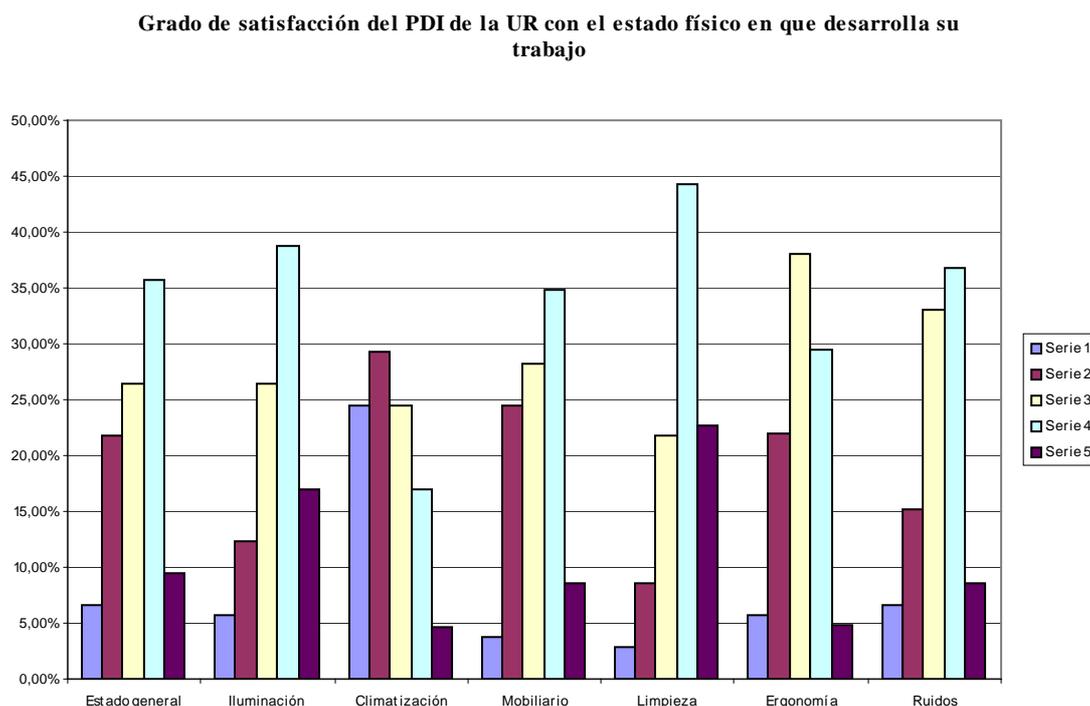


Gráfico 1.

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. El apartado que recoge un mayor grado de insatisfacción en todos los casos es el estado general de la climatización, alcanzando el valor central tan sólo en el edificio de Filologías. En general, el personal más insatisfecho es el que trabaja en Politécnico, valorando con un 2,50 el estado de la climatización y los ruidos, un 2,75 el estado de la ergonomía y un 2,25 el mobiliario. Por su parte, los más satisfechos son quienes desarrollan su labor en el edificio CCT, valorando todos los apartado (excepto el referido a la climatización)

por encima del valor central, llegando a registrar un 4,19 en la valoración de la limpieza. 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 PDI de la UR con el estado general del espacio físico, por edificios**

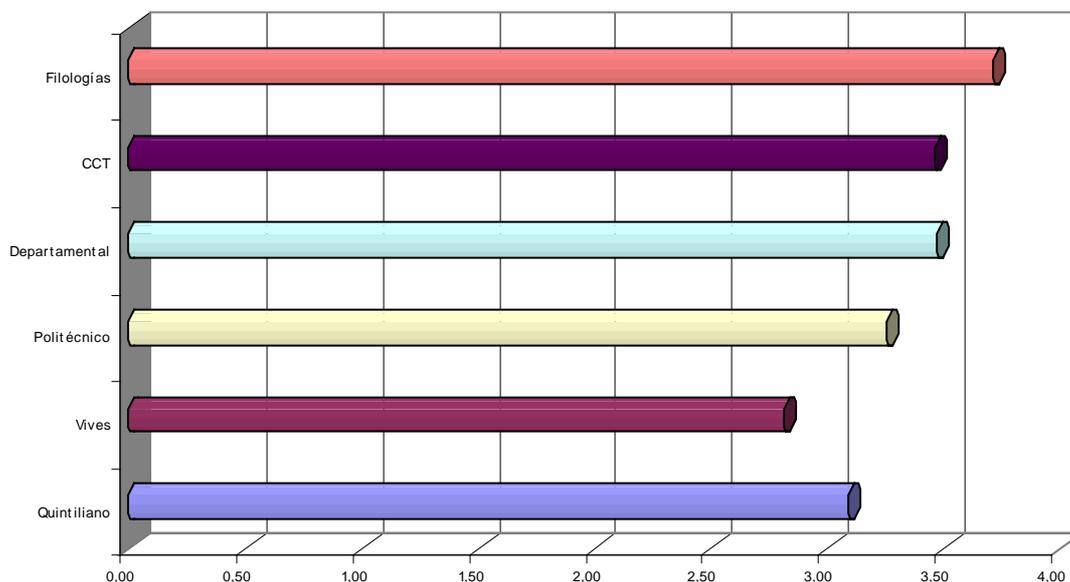


Gráfico 2.

A continuación, y dentro de esta misma área, se incluían dos preguntas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. El 74,80% del PDI dice conocer la existencia de Plan de Prevención en la UR. Es entre los Catedráticos de Escuela Universitaria (CEU) donde se registra un mayor desconocimiento, con un 50% de los mismos que dicen no conocer su existencia. Lo mismo sucede con el personal de más reciente incorporación a la UR, con un 45,50% del PDI que desconoce este Plan.

En general, se está relativamente satisfecho con la formación recibida en la UR en materia de prevención de riesgos laborales, con una valoración global de 3,04 y un 39,80% del PDI que dice estar bastante o muy satisfecho. Es el personal que no conoce la existencia de un Plan de Prevención el más insatisfecho, con una puntuación de 2,13. Los resultados, una vez analizados por las distintas variables de estudio son, cuando menos, curiosos: es el personal eventual el más insatisfecho con esta cuestión, registrando un promedio de 2,76, frente a la puntuación de 3,23 otorgada por el personal fijo. Es más, los mayores índices de insatisfacción se concentran en el profesorado asociado y el personal investigador, que valoran este apartado con un 2,73 y un 2 respectivamente.

En el ítem número 18 se pedía al PDI que valorara su estado de estrés o ansiedad derivados de su puesto de trabajo. El 40,60% de los encuestados dice estar bastante o muy estresado. Tan sólo el 12,30% 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 PDI de la UR

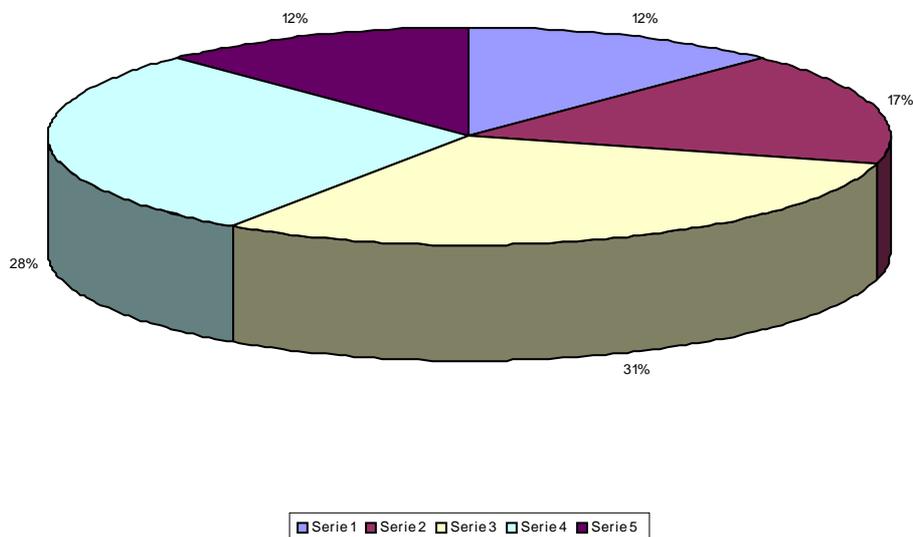


Gráfico 3.

Descendiendo al análisis de las distintas variables sociológicas, cabe destacar que el personal masculino dice estar menos estresado que el femenino (con una valoración global de 2,98 frente a 3,32). Mientras que los menos estresados son los Catedráticos de Universidad, con un promedio de 2,50, quienes más lo están son los Catedráticos de Escuela Universitaria, que valoran esta cuestión con un 4,50. Por otra parte, y tal como cabría esperar, es entre el PDI que trabaja más de 60 horas semanales donde se registra un mayor grado de estrés, con una puntuación de 4. Son los profesores de más reciente incorporación a la universidad los que muestran un menor grado de estrés, con una valoración global de 2,73.

A continuación se solicitaba al PDI que nos indicara su número ideal de alumnos, ya fuera para un grupo de teoría o de prácticas. Mientras que el promedio ideal de alumnos para un grupo teórico es de 28,38, este número desciende hasta 14,20 al considerar los grupos prácticos. Los máximos indicados son, respectivamente, 80 y 30, mientras que los mínimos son de 10 en un grupo de teoría y de 5 en uno de prácticas. Para la mayor parte de los encuestados, el 24,80%, el número ideal de alumnos en un grupo teórico es de 30, descendiendo a 10 este número entre el 30,80% del PDI cuando se trata de un grupo práctico. Son los Catedráticos de Universidad los más exigentes en cuanto al número de alumnos de un grupo, de modo que registran los menores promedios tanto en lo referido a grupos de teoría (23,75) como de prácticas (10). Por otro lado cabe destacar que el personal con más antigüedad en la UR considera más importante que los grupos prácticos disminuyan de tamaño aunque sea a costa de aumentar el tamaño de los teóricos, de tal modo que registran el menor promedio en los grupos prácticos, 13,65, y el mayor en los teóricos, 30.

En el ítem número 21 se preguntaba al PDI 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 3,21, con sólo el

25,40% de las respuestas situado por debajo del valor central. En general los varones están más insatisfechos con esta cuestión que las mujeres, con una valoración global de 2,97 frente a 3,59. El 75% de los Catedráticos de Universidad está bastante o muy satisfecho con esta cuestión, mientras que el 50% de los Titulares de Universidad no lo están en absoluto. Cabe destacar que es el personal que menos horas trabaja semanalmente el más insatisfecho, valorando este apartado con un 2,80. Tan sólo el personal que trabaja en el edificio Departamental valora esta cuestión por debajo del valor central, asignando una puntuación de 2.

Por último, y para finalizar con el área dedicada a las condiciones laborales, se preguntaba al PDI por su grado de satisfacción con la calidad de las técnicas pedagógicas empleadas en la UR. El 40,40% de los encuestados se sitúa en torno al valor refugio, con una valoración global de 2,98. En esta ocasión es el personal eventual el más insatisfecho, con un promedio de 2,78, frente al 3,11 obtenido entre el personal fijo. Cabe destacar que tan sólo los Catedráticos y Titulares de Universidad valoran esta cuestión por encima de 3, registrándose el menor promedio, 2,50, entre los Catedráticos de Escuela Universitaria.

En el gráfico siguiente se recogen los promedios de satisfacción con la calidad de las técnicas pedagógicas empleadas en la UR, en función de la categoría profesional del profesorado:



Gráfico 4.

### Área 3: Satisfacción:

En este bloque se pedía al PDI 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 27, en que se

solicitaba el grado de satisfacción general con el trabajo llevado a cabo. El grado de correlación de las respuestas es elevado, lo que avala la fiabilidad de los resultados obtenidos. En ambas preguntas se obtiene un valor promedio elevado, con un 3,75 y 3,84 respectivamente. Tan sólo un 1,90% de los encuestados manifiesta estar muy insatisfecho con la primera cuestión y un 2,90% con la segunda.

El grado de satisfacción más bajo con el trabajo desarrollado se registra entre los Catedráticos de Escuela Universitaria, que valoran esta cuestión con un 3. Sólo el personal que trabaja más de 60 horas está insatisfecho con las tareas que desempeña, registrando un promedio global de 2.

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

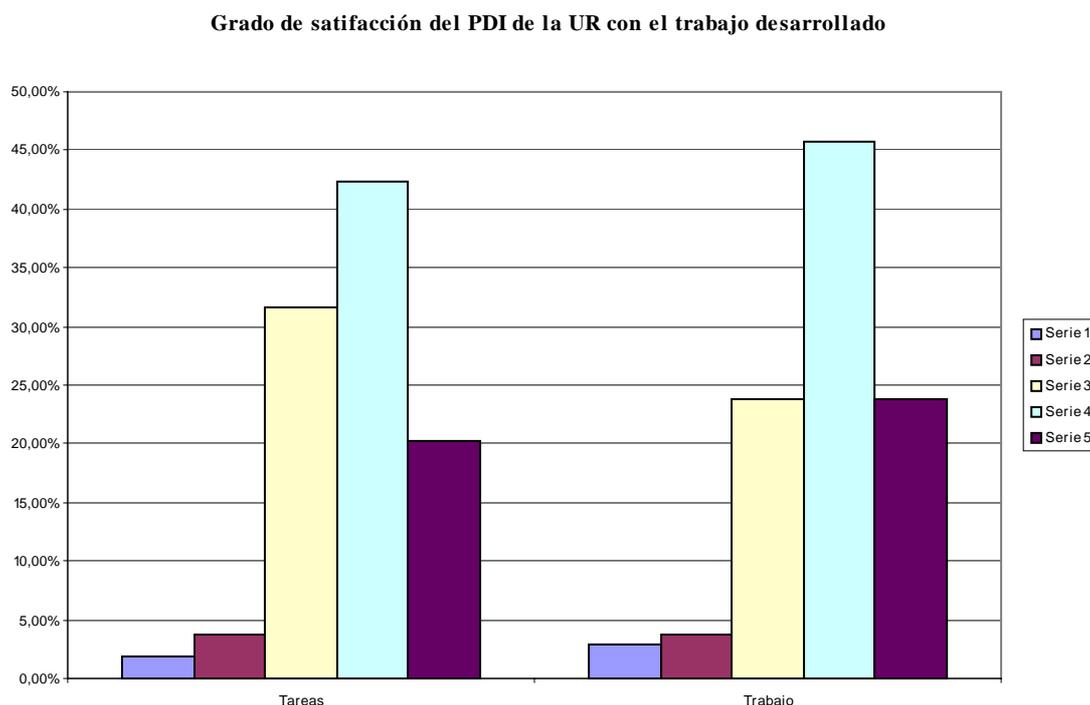


Gráfico 5.

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

En el ítem número 24 se pedía al PDI 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 26, 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 aceptable, lo que avala la fiabilidad de los resultados obtenidos. En las preguntas el valor promedio es elevado, habiéndose valorado la primera cuestión con un 3,28 y la segunda con un 3,94.

No todo el personal considera en igual medida que se estén utilizando adecuadamente sus capacidades en su puesto de trabajo, de tal modo que, mientras que los Catedráticos de Universidad valoran esta cuestión con un 4,25, los profesores Asociados tan sólo lo hacen con un 2,89. Curiosamente es tanto el personal que trabaja más horas como el que menos lo hace, el más insatisfecho con esta cuestión, valorándola respectivamente con un 2 y un 2,80. Las respuestas a dos ítems pueden visualizarse en el gráfico de la página siguiente:

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

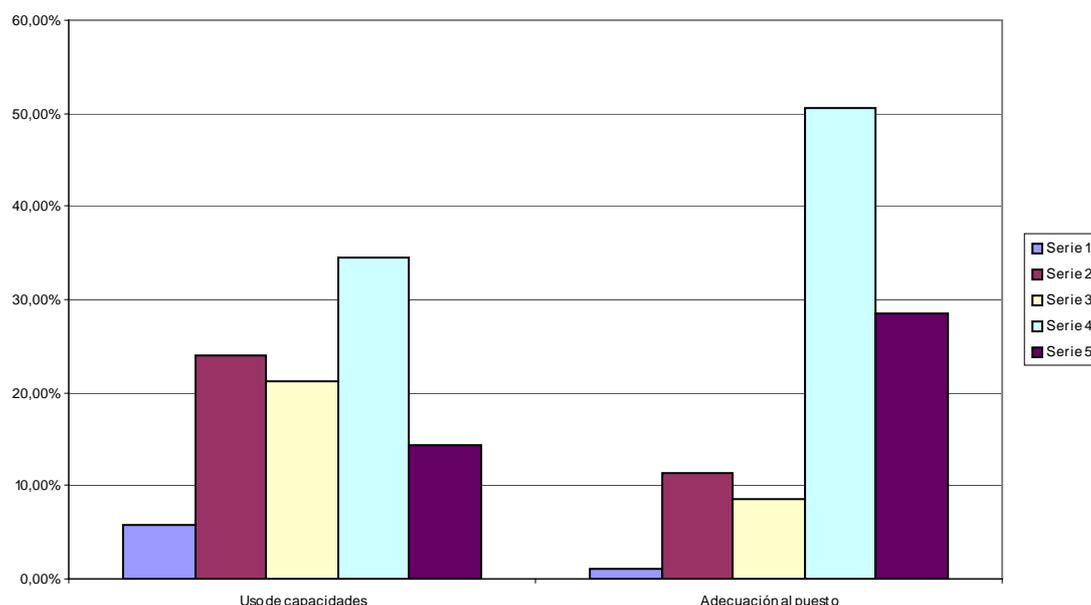


Gráfico 6.

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

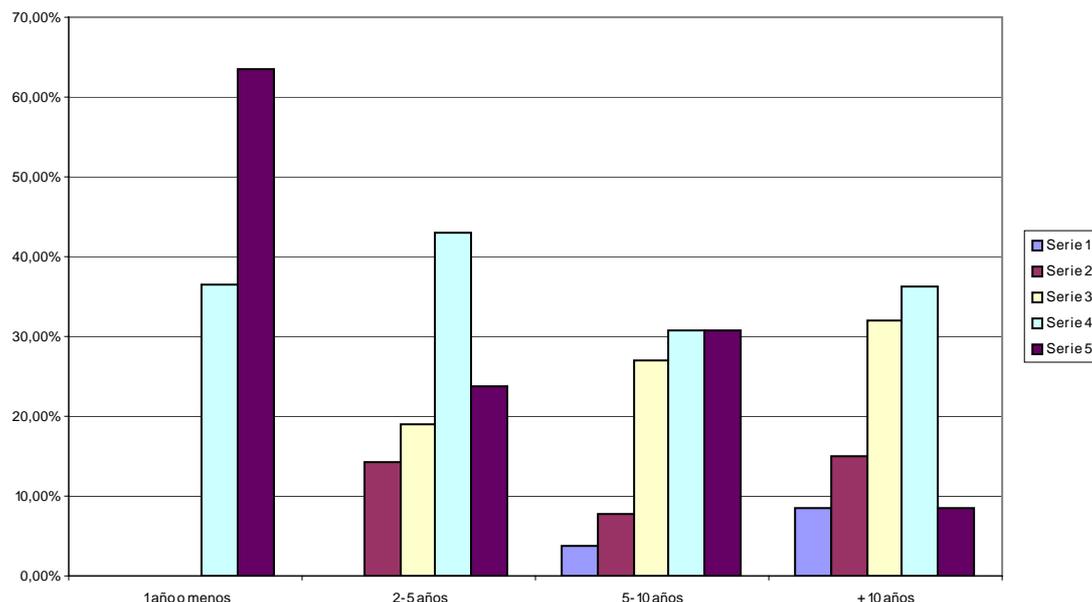
A continuación se pedía al personal que valorara el grado en que consideraba que su rendimiento laboral era el óptimo. El 50% de los encuestados valoran esta cuestión con un 4 y sólo un 10,60% se sitúa en la franja negativa (1 ó 2). Se ha obtenido una valoración promedio de 3,66. Cabe destacar que, si bien todo el mundo está satisfecho con su rendimiento, el grado de satisfacción va disminuyendo conforme aumenta la antigüedad, de modo que mientras que el personal de más reciente incorporación registra un valor promedio de 4,27 éste disminuye a 3,43 entre el personal más antiguo.

En el ítem número 28 se pedía al PDI que valorara en qué medida pensaba en abandonar su trabajo en la UR. Sólo el 10,60% de quienes han contestado a esta cuestión piensa en ello bastante o mucho, habiéndose obtenido una valoración global de 1,94. Sólo el profesorado que trabaja más de 60 horas piensa bastante en ello, de hecho, el 100% lo han valorado con un 4.

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 3,61, con un 59,10% del PDI que se siente bastante o muy motivado. Tan sólo un 4,80% de los encuestados asigna a esta cuestión la mínima puntuación. Es el personal investigador el más motivado, con una puntuación global de 4,33 frente a 2,50 de los Catedráticos de Escuela Universitaria. El elevado grado de motivación detectado disminuye conforme aumenta la antigüedad en la UR, de modo que mientras que el personal con menos de un año de antigüedad valora esta cuestión con un 4,64, quienes llevan en la universidad más de 10 años lo hacen con un 3,21.

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

**Grado de motivación del PDI 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 PDI que valorara el grado en que su trabajo contribuye a su crecimiento personal. En esta ocasión se ha obtenido un promedio global de 3,81, con un 68,20% del PDI que considera que le sirve bastante o mucho. Sólo un 3,80% de los encuestados asigna a esta cuestión la mínima puntuación. Como en el ítem anterior la valoración otorgada disminuye conforme aumenta la antigüedad en la UR, de modo que mientras que el personal con menos de un año de antigüedad valora esta cuestión con un 4,50, quienes llevan en la universidad más de 10 años lo hacen con un 3,68.

Los ítems número 31 y 32 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 2,50. 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 PDI con el salario:

### Grado de satisfacción del PDI de la UR con el salario

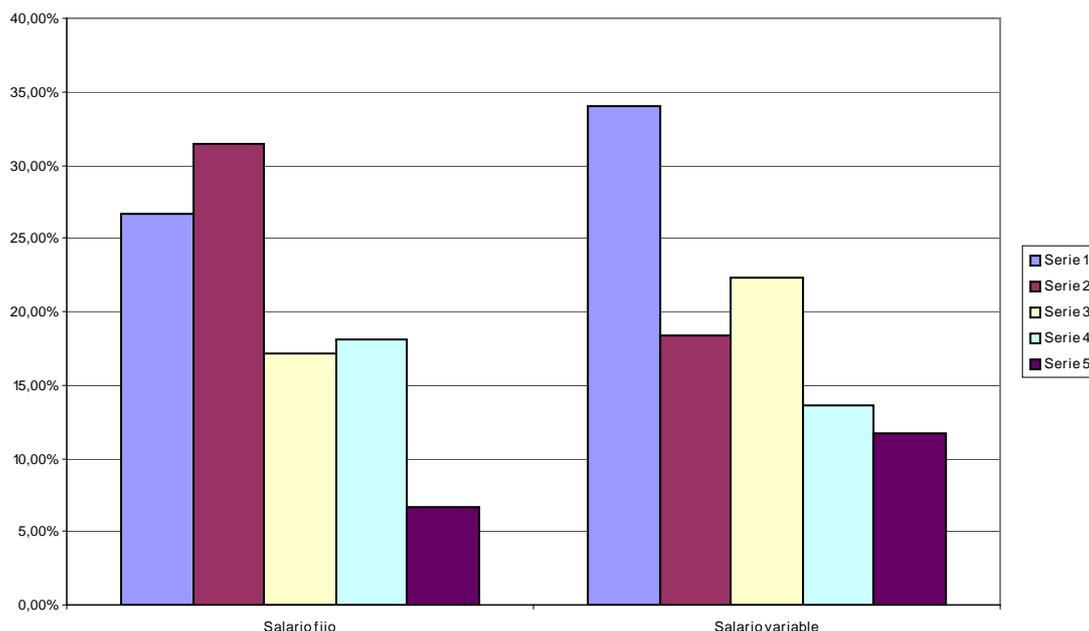


Gráfico 8.

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

Pese a que todo el profesorado está insatisfecho con el salario variable, lo cierto es que lo está algo menos el que tiene hijos, registrando un promedio global de 2,75 frente al 2,27 con que es valorado por el personal que no los tiene. Por otro lado, es el personal eventual el más insatisfecho con esta cuestión, valorándola con un 1,95. Sólo se detecta cierto grado de satisfacción tanto con el salario fijo como con el variable entre los profesores Titulares de Universidad y los investigadores, que valoran el componente fijo del salario con un 3,18 y 3,67 respectivamente y el componente variable con un 3,36 y 3 respectivamente.

A continuación se pedía al PDI que valorara su grado de satisfacción con la estabilidad en el empleo. En este apartado sí se detecta cierto grado de satisfacción; de hecho, el 40,40% de los encuestados lo ha valorado por encima del valor central. Se ha obtenido un promedio global de 3,20. Cabe destacar el hecho de que son los varones y quienes tienen hijos los más satisfechos con la estabilidad (promedios de 3,45 y 3,92 respectivamente) que las mujeres y quienes no los tienen (promedios 2,80 y 2,46 respectivamente). Como era previsible, el personal más insatisfecho con esta cuestión es el eventual, que le otorga una valoración global de 1,23, con un 80% de los mismos que le asigna la mínima puntuación. Estos resultados van unidos a la categoría profesional de modo que, mientras que los Catedráticos de Universidad registran un promedio global de 5, los profesores Asociados, otras figuras docentes y los investigadores valoran esta cuestión, respectivamente, con un 1,18, 2,43 y 1,67. Lógicamente, también la antigüedad determina los resultados, de modo que el personal de más reciente incorporación valora esta cuestión con un 1,64, el más antiguo lo hace con un 4,15.

En el ítem número 34 se pedía a los encuestados que valoraran en qué medida se sentían seguros en el desempeño de su puesto de trabajo. El 66,70% de los mismos manifiestan sentirse bastante o muy seguros, habiéndose obtenido una valoración global de 3,70.

Sólo el personal eventual manifiesta cierta inseguridad, con un promedio de 2,76, lo que se confirma con el 2,50 registrado entre el profesorado Asociado.

Para finalizar esta área dedicada 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 3,25 en el primer ítem, 3,47 en el segundo y 3,89 en el último. Tanto las pruebas de significación como los coeficientes de correlación devuelven valores aceptables, lo que da fiabilidad a los resultados obtenidos.

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

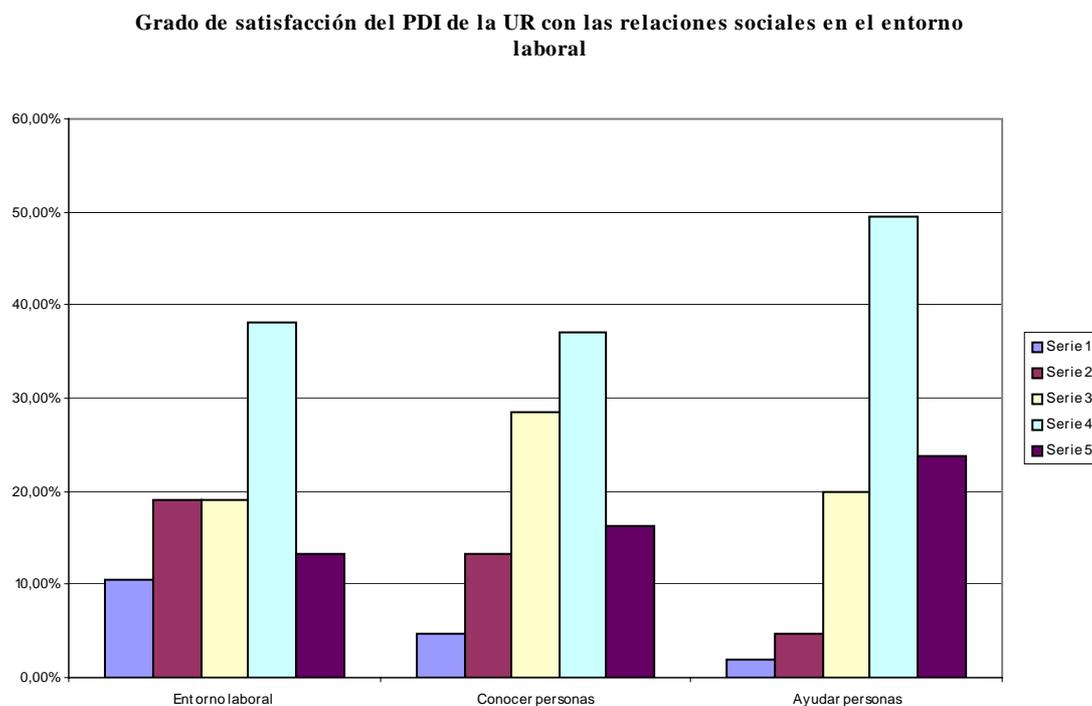


Gráfico 9.

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 PDI 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 PDI cree que los conoce muy bien (el 90,50% manifiesta que los conoce bastante o muy bien), habiéndose obtenido un promedio global de 4,39. No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

A continuación se incluía un ítem solicitando al PDI que valorara en qué medida disponían de margen suficiente para la toma de decisiones. Se ha obtenido un promedio global de 3,38, con un 52,40% de los encuestados que considera que tiene bastante o mucho margen. Cabe destacar que, mientras que los Catedráticos de Universidad dicen disponer de mucho margen (promedio de 4,50), los Catedráticos de Escuela Universitaria tan sólo han valorado esta cuestión con un 2.

El ítem número 40 pedía que se valorara en qué medida se creía que los líderes tienen capacidad de respuesta ante los problemas planteados. Se ha obtenido un promedio global de 2,64; el 42,30% de los encuestados opina que tienen poca o ninguna capacidad. En el análisis detallado, hay que destacar que en esta ocasión el personal menos exigente es el investigador, que registra una valoración global de 3,33. Como es lógico, el grado de exigencia aumenta con la antigüedad, de modo que, mientras que el personal de más reciente incorporación a la institución valora esta cuestión con un 3,55, el más antiguo registra un promedio de 2,46.

A continuación se pedía al PDI que valorara en qué medida se sentía bien representado por sus líderes más directos. El 43,20% de quienes han contestado a esta cuestión manifiestan estar poco o nada representados por sus líderes, y tan sólo el 8,70% dice sentirse muy bien representado. El promedio global obtenido es de 2,77. Sólo los profesores Titulares de Universidad y los investigadores han valorado esta cuestión por encima del valor central, con unos promedios de 3,04 y 3,67 respectivamente. Lo mismo sucede entre el personal con menor antigüedad en la universidad, que registra un promedio global de 3,50.

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 3,26 y 2,27 respectivamente. El 53,90% del personal está bastante o muy convencido de que existen líderes informales; mientras que el 56,70% 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 PDI de la UR a la existencia de líderes informales no designados por la organización**

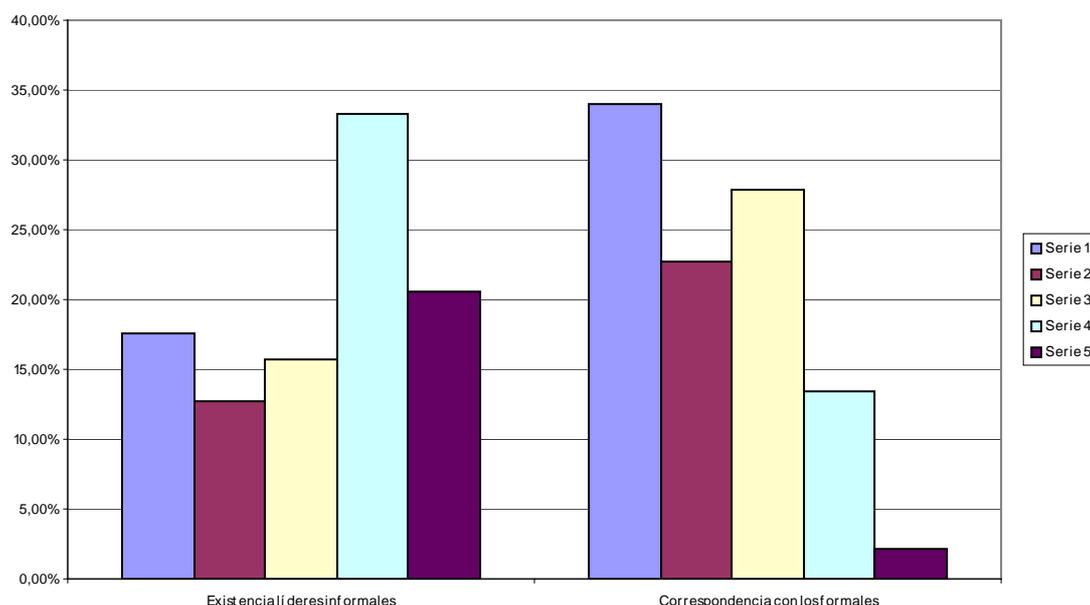


Gráfico 10.

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

Son los Catedráticos de Universidad quienes en mayor medida opinan que existen líderes informales (promedio 4,25), al tiempo que no creen que se correspondan con los líderes formalmente designados por la organización (promedio 1,75).

### Área 5: Organización:

Se trataba con este apartado de conocer cuál era la opinión del PDI 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 PDI en qué medida recibía información sobre los objetivos de la UR. El 47,10% de los encuestados dice haber recibido poca o ninguna información a este respecto, y sólo el 2% le ha asignado la máxima puntuación. El promedio global es de 2,68. Cabe destacar a este respecto que son los Catedráticos de Universidad y de Escuela Universitaria los únicos que alcanzan el valor central, mientras que los investigadores registran un promedio de 2,33.

A continuación se solicitaba que estimaran en qué medida la evolución de la UR había sido positiva. El 33% del personal se centra en el valor refugio (3), habiéndose obtenido una valoración global de 2,98. Son los Catedráticos de Universidad y otras figuras docentes los más optimistas al valorar esta cuestión, con un promedios de 3,25 y 3,21 respectivamente, mientras que los Catedráticos de Escuela Universitaria tan sólo la han valorado con un 2,50.

En el ítem número 46 se pedía al PDI que valorara en qué medida el trabajo desarrollado en la UR se planificaba. El 43,60% de quienes han respondido a esta cuestión opinan que se planifica poco o nada, y sólo un 1% cree que se hace en grado máximo. El promedio global obtenido es de 2,68. Sólo el profesorado perteneciente a otras figuras docentes valora esta cuestión por encima del valor central (3,17), mientras que los Catedráticos de Universidad lo hacen con un 2,25.

A continuación se preguntaba a los encuestados en qué medida consideraban que el trabajo desarrollado en la UR se coordinaba adecuadamente. A la vista de los resultados obtenidos, se opina que no existe demasiada coordinación, con un promedio global de 2,24 y un 71,70% del profesorado que opina que se coordina poco o nada. De hecho, el 75% de los Catedráticos de Universidad consideran que no se coordina en absoluto.

En el ítem número 48 se pedía al PDI 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 2,65, no habiendo asignado nadie la máxima puntuación a esta cuestión. 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 2,76. Sólo el personal que lleva entre dos y años en la universidad valora esta cuestión por encima del valor central, con un promedio de 3,14. Por otro lado, cabe destacar que es el profesorado que trabaja en los edificios Politécnico y Filologías quienes más positivamente valoran esta cuestión, con unos promedios globales de 3,75 y 3,29 respectivamente.

A continuación se solicitaba a los encuestados que valoraran en qué medida el PDI conoce y asume las responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo. El promedio obtenido en este caso es de 2,96, con un 37,30% del personal situado en el valor refugio. Cabe destacar que son los Catedráticos de Universidad y de Escuela Universitaria quienes registran una mayor valoración, con un 3,25 y 3,50 respectivamente, mientras que el personal investigador le asigna una puntuación de 1,67. Curiosamente es el profesorado que trabaja menos horas el que peor valora esta cuestión, con un promedio de 2,20.

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 72,50% de los encuestados cree que sería bastante o muy adecuada, y sólo un 4,90% de los mismos cree que no sería adecuada en absoluto. Se ha obtenido un promedio global de 3,90. Es el profesorado que no pertenece a los Cuerpos Docentes quien más adecuada la considera, registrando unas valoraciones superiores a 4 en todas las categorías profesionales. El 100% del personal que trabaja más de 60 horas asigna a esta cuestión la máxima puntuación.

En cuanto al fin último que debieran tener dichas evaluaciones, se proponían al PDI 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 adecuación de las funciones a las capacidades de quienes los desempeñan o conocer las cargas de trabajo (el 65,70% y 55,90% respectivamente), seguido de la redefinición de las relaciones entre puestos de trabajo y salarios, con una respuesta del 48%.

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

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

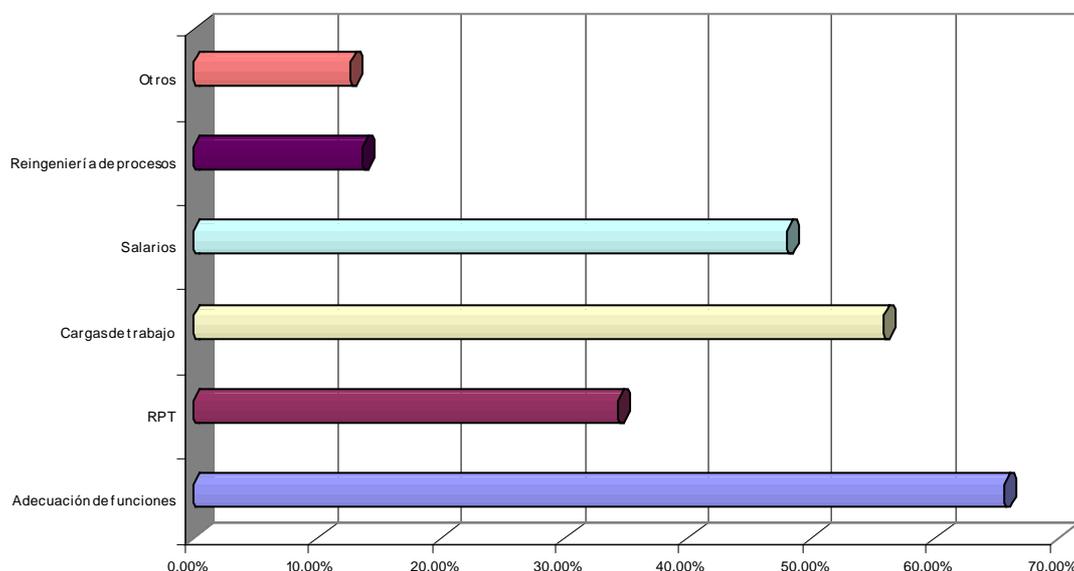


Gráfico 11.

Cabe destacar que según los Catedráticos de Universidad el fin de la evaluación de puestos nunca ha de ser la reingeniería de procesos, mientras que para los Catedráticos de Escuela Universitaria sólo puede tener dos finalidades, conocer las cargas de trabajo (66,70%) o redefinir las relaciones entre puestos de trabajo y salarios (33,30%).

Con respecto a quién debería llevar a cabo dichas evaluaciones, se proponían al PDI 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 61,60% 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 36,40%, por ser llevada a cabo por personal externo a la UR perteneciente a empresas especializadas.

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

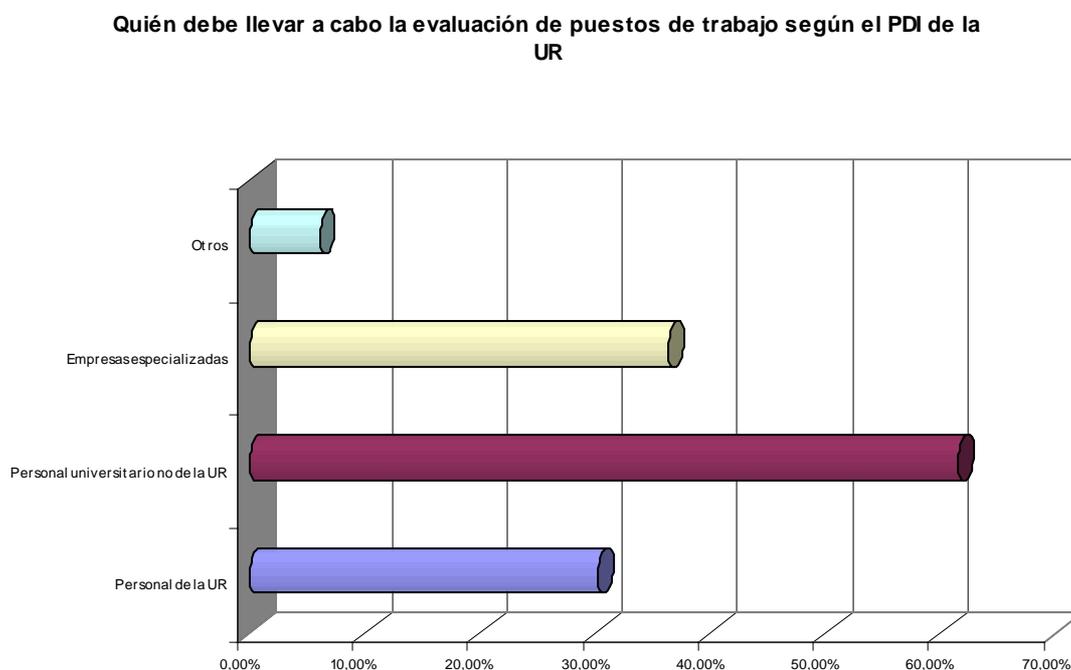


Gráfico 12.

Sólo entre los Catedráticos de Escuela Universitaria la opción mayoritaria (66,70% de los mismos) ha sido que fuera llevada a cabo por personal externo a la UR perteneciente a empresas especializadas. Por la misma opción se decanta el 56,30% del personal con menor antigüedad en la universidad.

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 PDI 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 57,10% de la respuesta total, ha sido que la evaluación fuera llevada a cabo mediante entrevistas y encuestas. La segunda opción elegida, por un 45,90% del personal, ha sido la autoevaluación del puesto mezclada con alguna de las otras técnicas.

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

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

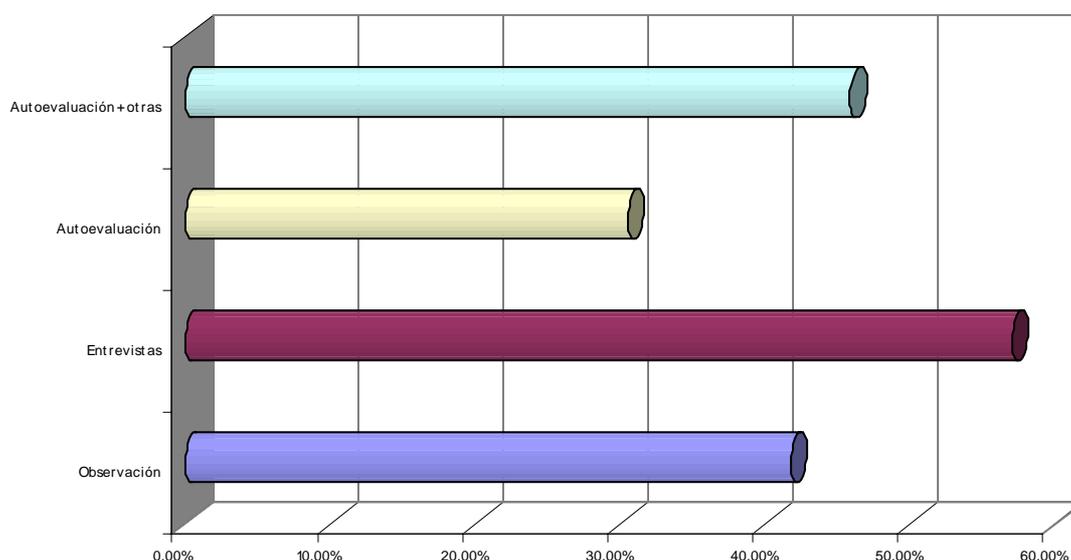


Gráfico 13.

Cabe destacar que mientras que para los Catedráticos de Escuela Universitaria la única opción válida es la autoevaluación del puesto de trabajo mezclada con alguna de las otras técnicas, para el personal investigador la única opción que no es válida es la autoevaluación.

#### Área 6: Comunicación:

Este bloque se centró en conocer el grado de comunicación, tanto formal como informal, del PDI 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 57, en que debían valorar el grado de satisfacción que les proporcionaba la comunicación con sus superiores. El PDI parece estar satisfecho tanto con la comunicación con sus compañeros (se ha obtenido una valoración global de 3,47), como con sus superiores (aunque esta vez en menor medida), apartado donde se ha registrado un promedio de 3,16. 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 PDI de la UR con la comunicación que mantiene con el personal de su Unidad**

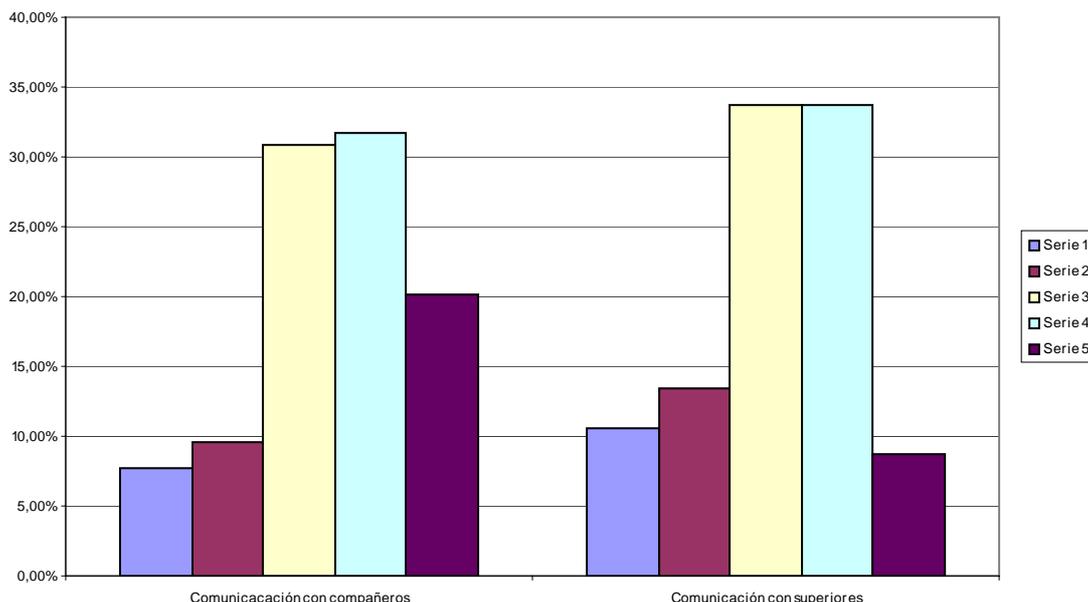


Gráfico 14.

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 investigador, que ha registrado unos promedios de 4,33 en el primer ítem y de 4 en el segundo, frente a unas valoraciones de 3 en los dos apartados de los Catedráticos de Escuela Universitaria. El más insatisfecho con ambas cuestiones es el profesorado que trabaja más de 60 horas semanales, registrando un promedio de 2,50 en el primer ítem y de 2 en el segundo. Parece apropiado hacer un análisis por edificios, puesto que es donde interactúan las personas. Mientras que el personal que trabaja en el edificio Vives está satisfecho tanto con sus compañeros como con sus superiores (promedios de 3,73 y 3,47 respectivamente), el que trabaja en el edificio Departamental parece insatisfecho con ambas cuestiones (promedios de 2,87 y 2,73 respectivamente).

A continuación se pedía al PDI 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 59 y 60, donde se pedía la valoración del grado de satisfacción proporcionado por la relación con el personal de administración y servicios (PAS) y con el alumnado de la UR, respectivamente. Mientras que la primera cuestión no alcanza el valor central, con un promedio global de 2,89, los dos últimos apartados han sido valorado positivamente, con unos promedios de 3,57 y 4,03 respectivamente.

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

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

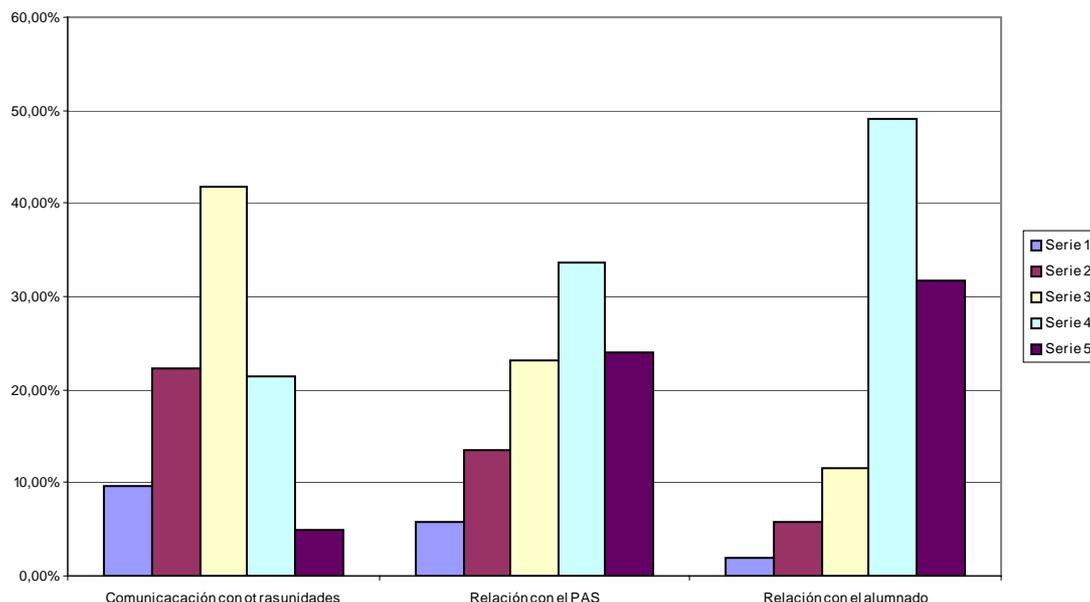


Gráfico 15.

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

Cabe destacar que es el personal femenino el que mejor relación parece mantener con el PAS, cuestión que valora con un 4,07, mientras que el personal masculino lo hace con un 3,24. Sólo los profesores Titulares de Universidad y los investigadores superan el valor central al valorar su comunicación con otras unidades, con un promedio de 3,11 y 3,33 respectivamente. Por otra parte, mientras que los Catedráticos de Universidad están satisfechos con la relación mantenida con el PAS (promedio 4), los investigadores no lo están tanto (2,67). Son los Catedráticos de Universidad los más satisfechos con la relación mantenida con el alumnado, cuestión en que se registra un promedio de 4,75, mientras que los Catedráticos de Escuela Universitaria valoran esta cuestión con un 3. Los más satisfechos en los tres ítems son los profesores que trabajan más de 60 horas, con un promedio global de 3,50 en el primer ítem, 5 en el segundo y 4,50 en el tercero. Sólo el personal que trabaja en los edificios Vives y Politécnico supera el valor central al valorar la comunicación con otras unidades, con unos promedios de 3,27 y 3,33 respectivamente. Por otro lado, mientras que el profesorado que trabaja en el edificio Quintiliano está bastante satisfecho de su relación con el PAS (promedio 4,04), el que lo hace en el edificio Departamental está más bien insatisfecho, con una valoración global de 2,40.

En el ítem número 58 se pedía al PDI que valorara en qué medida consideraba que se dispone de libertad de expresión. El 66,30% de los encuestados considera que existe bastante o mucha libertad de expresión, obteniéndose un promedio global de 3,73. Es el personal fijo quien otorga una mayor puntuación a esta cuestión, con un promedio de 4,02, frente al 3,28 registrado entre el personal eventual. Sólo el profesorado que trabaja en el edificio de Filologías considera que tiene poca libertad de expresión, con una valoración promedio de 2,43.

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 48,50%, estima que la comunicación es prioritariamente informal. Igualmente, el 38,10% cree que predomina la comunicación oral sobre la escrita. De hecho, el 16,80% 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 PDI:

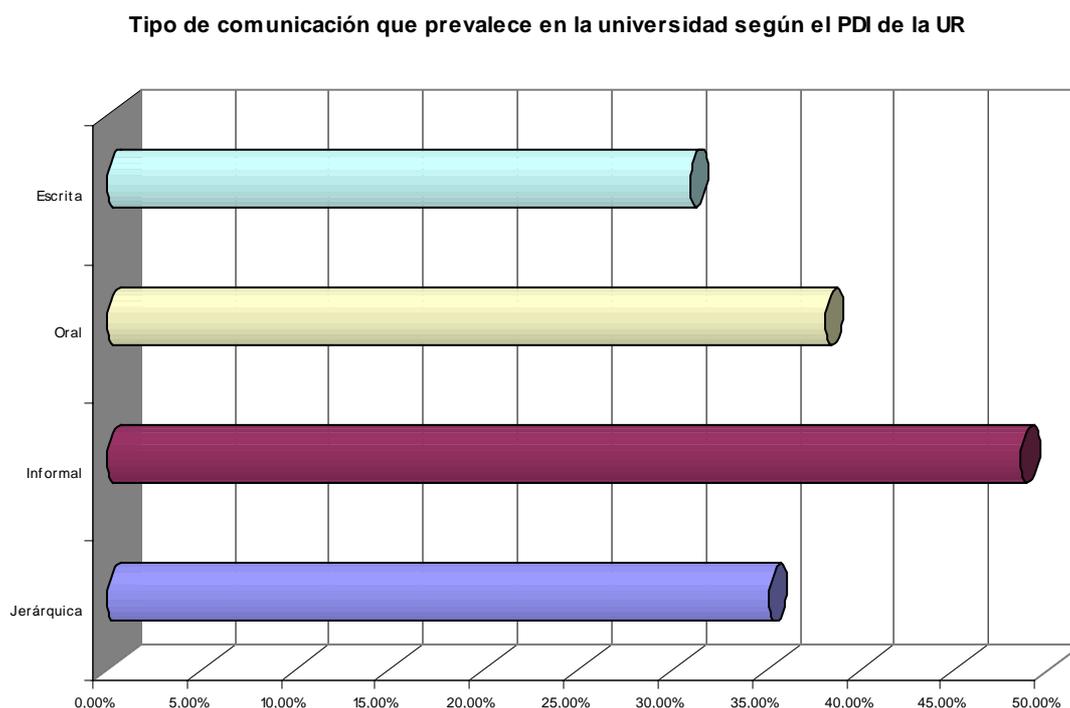


Gráfico 16.

Curiosamente, sin embargo, no parece darse mucha importancia a los rumores, cuestión que ha obtenido un promedio global de 2,64. De hecho, sólo el 25% de los encuestados le dan bastante o mucha importancia. Por otra parte, sólo el personal eventual considera que la comunicación es prioritariamente jerárquica (el 31,70% 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 PDI que se tiende a enmascarar los conflictos surgidos, y por otro en qué se 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 los siguientes resultados: 3,61 en el primer ítem y 3,44 en el segundo. Sólo el 11,40% y 15,20% del PDI 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 PDI de la UR a la posición tomada ante los conflictos

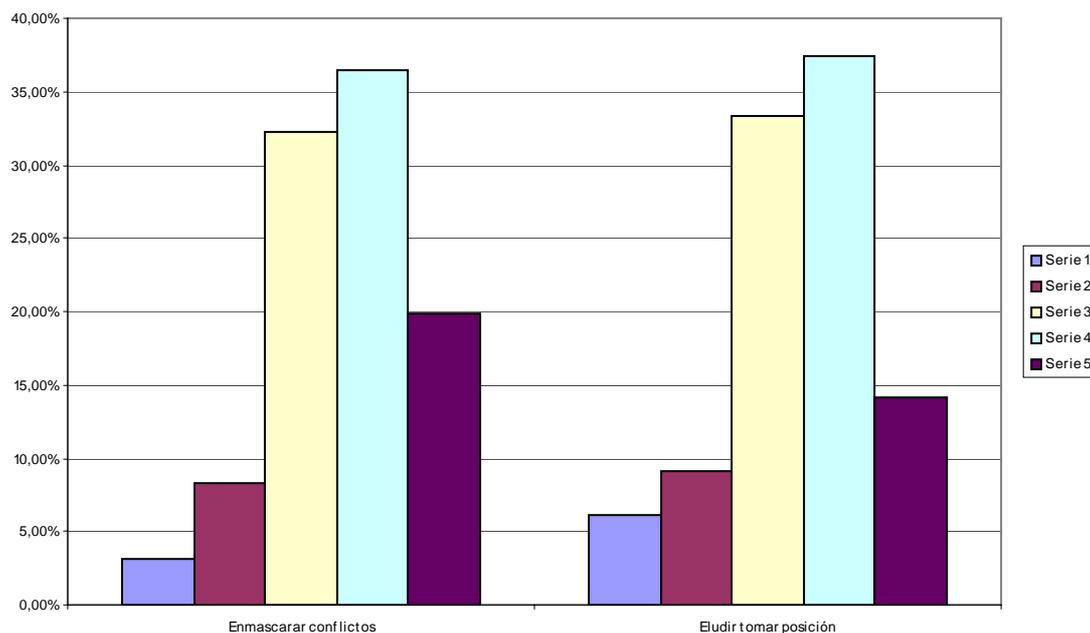


Gráfico 17.

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

Son los Catedráticos de Universidad quienes en mayor medida consideran tanto que se tiende a enmascarar los conflictos como que se elude el tomar posición ante ellos, valorando ambas cuestiones con un 4.

### Área 7: Formación y Promoción:

Con este bloque de preguntas se trataba de conocer si el PDI 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 2,92 y 2,95 respectivamente. No obstante, es elevado el porcentaje de encuestados que se sitúa en el valor refugio, un 36,30% en el primer ítem y un 40,20% en el segundo. El grado de correlación de la respuesta es aceptable, lo que garantiza 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 PDI de la UR con la formación ofrecida por la institución

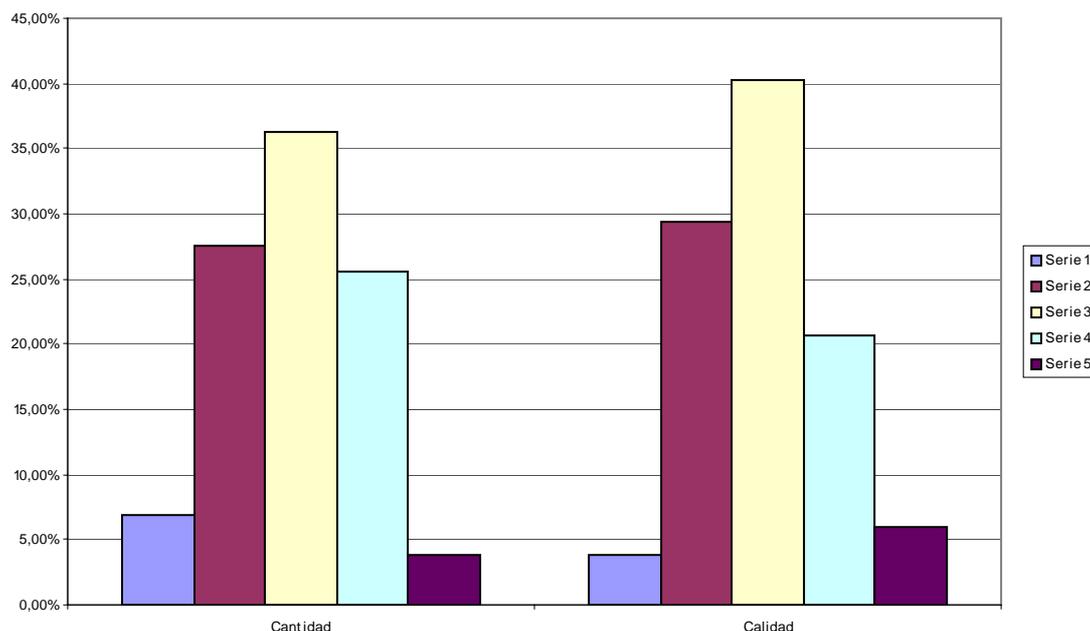


Gráfico 18.

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

Curiosamente es el personal eventual el más insatisfecho tanto con la cantidad como con la calidad de la formación, valorándolas con un promedio de 2,78 y 2,79 respectivamente, mientras que el personal fijo lo hace con un 3,02 y 3,05 respectivamente. Sólo el personal perteneciente a otras categorías docentes y el investigador valora ambas cuestiones por encima del valor central, con un máximo de 3,33 en el segundo ítem entre los investigadores. Quienes más horas trabajan no están satisfechos con la cantidad de formación recibida (promedio 2,50), pero sí con su calidad (3,50).

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 83,37, llegando a 190,79 horas el tiempo destinado a formarse fuera de ella. El máximo de tiempo destinado a esta labor es de 900 horas dentro de la UR y 1000 horas fuera. El 5,40% del PDI no dedica tiempo alguno a la formación dentro de la universidad, incrementándose este porcentaje hasta llegar a un 8,60% cuando se trata de formarse fuera de la organización.

Por categorías, son los Titulares de Escuela Universitaria quienes más tiempo dedican a formarse en la universidad (129,93 horas) y los Catedráticos de Universidad y de Escuela Universitaria los que menos (20 horas). Fuera de ella son los Catedráticos de Universidad quienes más tiempo destinan a la formación (393,33 horas) y los investigadores los que menos (100 horas). Es el profesorado que menos horas trabaja en la UR el que más tiempo dedica a formarse fuera de la institución, con un promedio de 232,70 horas.

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

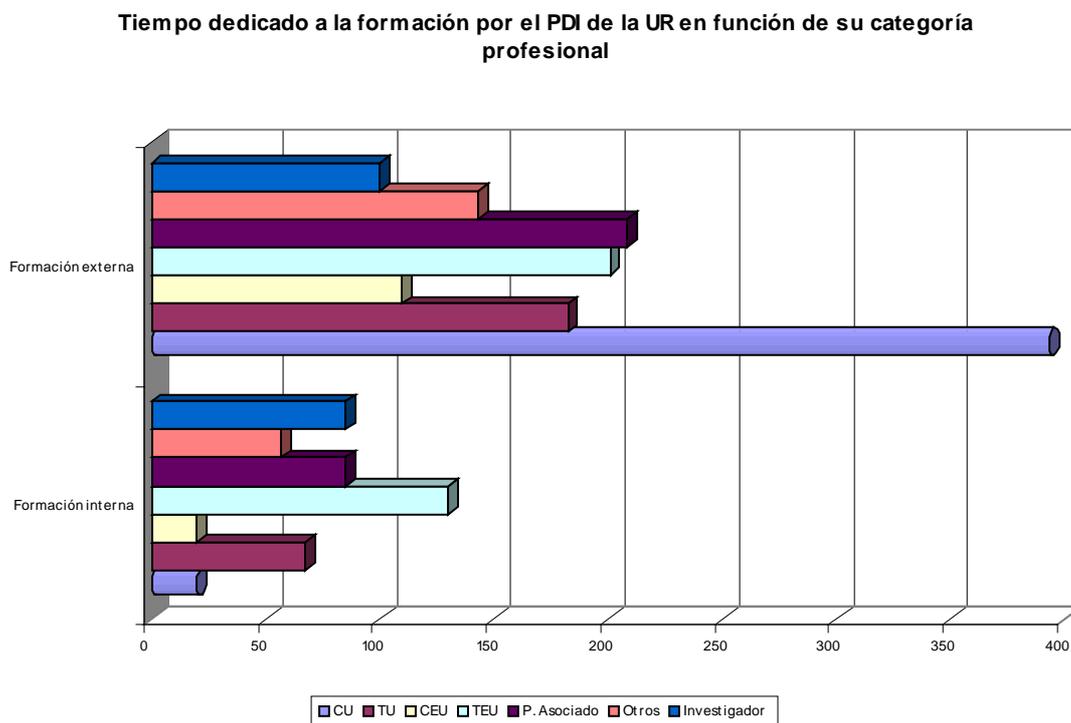


Gráfico 19.

En el ítem número 70 se solicitaba al PDI que valorara si es adecuado el actual sistema de licencias para la formación. Un 43,40% de los encuestados opina que es poco o nada adecuado, obteniéndose un promedio global de 2,61. Sólo los Catedráticos de Universidad parecen estar muy satisfechos con esta cuestión, valorándola con un 3,75, mientras que los más insatisfechos son los Catedráticos de Escuela Universitaria, registrando un promedio global de 1,50.

A continuación se pedía que valoraran si consideraban adecuada la formación recibida en la UR en relación con la apuesta de ésta por la virtualidad. Tampoco en esta ocasión se ha alcanzado el valor central, con un promedio de 2,87. No obstante, la dispersión de la respuesta es muy elevada, de tal modo que, mientras que el 35,40% de los encuestados se sitúa en la franja negativa, el 30,30% lo hace en el valor refugio y el 34,40% valora positivamente esta cuestión. No se aprecian diferencias significativas en función de ninguna de las variables sociolaborales analizadas.

Para finalizar con las preguntas destinadas a la formación, se pedía al PDI que valorara en qué medida consideraba adecuada la formación recibida en la UR en relación con su propio desarrollo personal. El 54% de los encuestados la considera poco o nada adecuada, obteniéndose una valoración global de 2,54. Sólo el personal con menor antigüedad en la universidad la considera relativamente adecuada, registrando un promedio global de 3.

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 62,40% del personal considera que no existen posibilidades de promoción, registrando un promedio global de 2,31, el 56,70% considera que el actual sistema no es objetivo, siendo en este caso 2,28 el promedio obtenido, y el 60,60% considera que no se tiene en cuenta la capacidad, con un promedio global de 2,21. 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 siguiente gráfico:

**Valoración del sistema de promociones profesionales por el PDI de la UR**

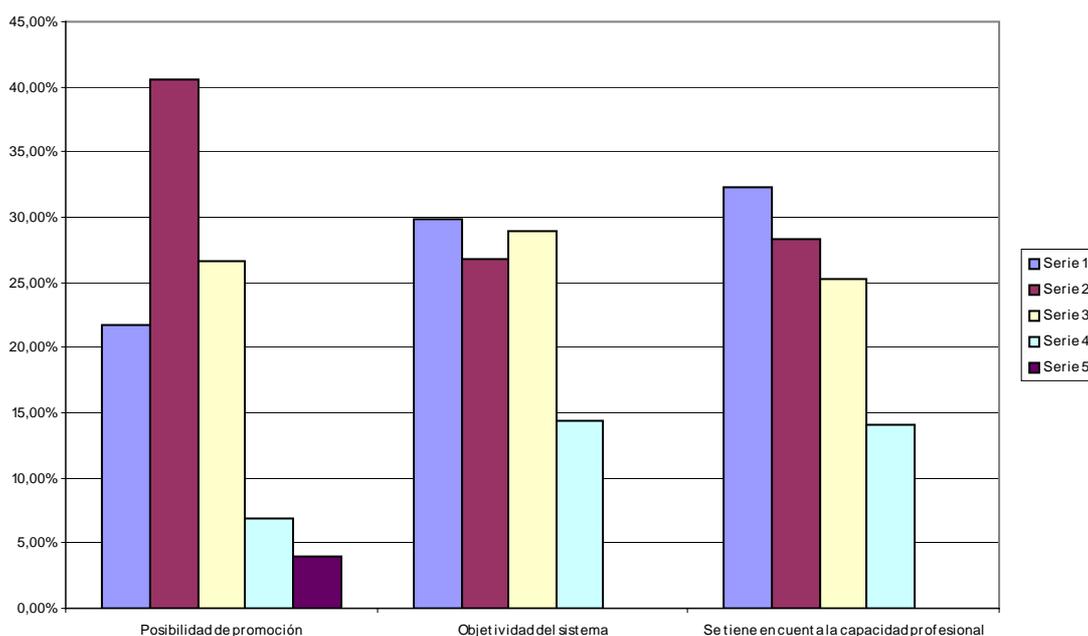


Gráfico 20.

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

Con respecto a la existencia de posibilidades reales de promoción son los Catedráticos de Universidad los más optimistas, valorando esta cuestión con un 3, mientras que los más pesimistas son los Titulares de Escuela Universitaria, con un promedio global de 1,91. Como curiosidad, destacar que sólo entre el personal que trabaja en el edificio Politécnico se ha superado el valor central en las tres cuestiones, obteniéndose un promedio de 3,67 en los dos primeros ítems y de 3,33 en el último.

### 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 o la posibilidad de movilidad laboral.

El primer punto tratado fue el salario, solicitando al PDI que señalara el porcentaje de salario, tanto fijo como variable, que debiera formar parte de las retribuciones. Considerando las 74 respuestas válidas a estas cuestiones, se han obtenido unos

promedios de 77,80% y 22,20% respectivamente. La opción mayoritaria señalada por la mayoría de los encuestados (21,60%) ha sido que la retribución se distribuyera de la siguiente forma: 75% de salario fijo y 25% de salario variable y/o incentivos.

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

**Distribución de las retribuciones según el PDI de la UR**

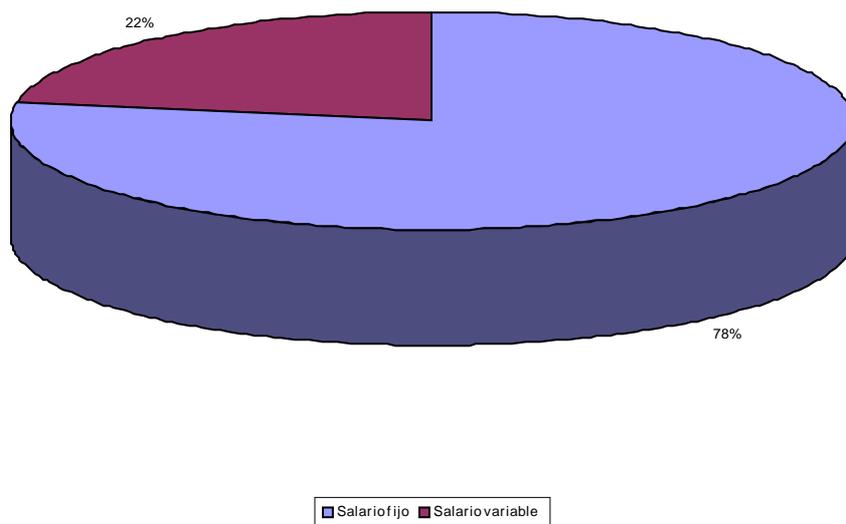


Gráfico 21.

Cabe destacar que el mayor porcentaje de retribución variable se registra entre el personal investigador, que opina que debiera ascender hasta un 40% del total del salario. Curiosamente, mientras que el profesorado que más tiempo trabaja cree que un 80% de las retribuciones debieran ser fijas, este porcentaje disminuye hasta el 65% entre quienes menos horas trabajan.

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 2,40, con un 57,40% del PDI que considera que el actual sistema salarial es poco o nada adecuado. Sólo un 5,90% del personal ha valorado este ítem con la máxima puntuación. El 100% del personal investigador se sitúa en la franja central, mientras que para el 100% de los Catedráticos de Escuela Universitaria el sistema es poco o nada adecuado.

A continuación se preguntaba al PDI cuál era su jornada laboral habitual, pidiéndole que valorara su grado de satisfacción con dicha jornada, así como con la posibilidad de elegir su horario de trabajo. La mayor parte del profesorado (el 76,60%) trabaja de mañana y tarde.

A la vista de los resultados parece que el personal está satisfecho tanto con su jornada laboral (se ha obtenido un promedio de 3,47), como con la posibilidad de elección de horario, cuestión que ha sido valorada con un 3,34. De hecho, más del 55% del

profesorado indica estar bastante o muy satisfecho con ambas cuestiones. El grado de correlación de las respuestas es aceptable, lo que avala su fiabilidad.

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

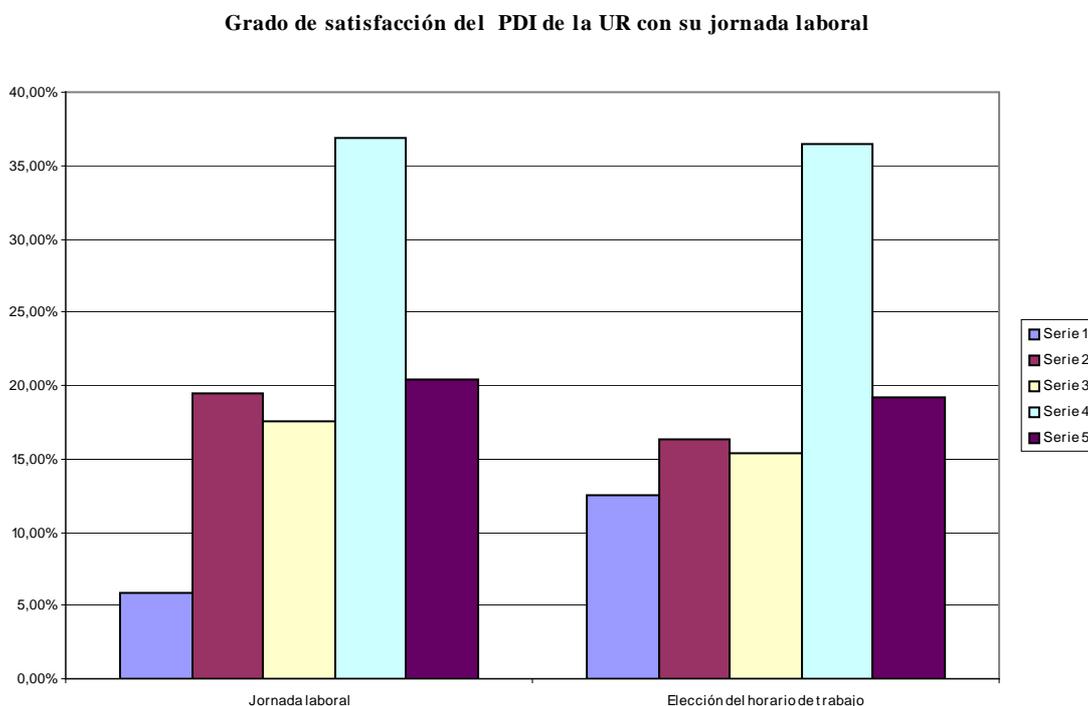


Gráfico 22.

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

Curiosamente, es el personal que tiene hijos el que está más satisfecho con ambas cuestiones, con unos promedios globales de 3,71 y 3,62, mientras que quienes no los tienen valoran estas cuestiones con 3,18 y 3,04 respectivamente. Como era de esperar, es el personal fijo el más satisfecho con la posibilidad de elección de horario (promedio 3,56), ítem que el personal eventual ha valorado con un 2,97. Por categoría profesional, son los Catedráticos de Universidad los más satisfechos con ambas cuestiones, valorándolas con un 4,75 y un 4 respectivamente, mientras que entre los Catedráticos de Escuela Universitaria los promedios registrados han sido 3 y 2,50 respectivamente. Sólo el profesorado que trabaja más de 60 horas semanales manifiesta cierta insatisfacción con su jornada laboral, asignando una puntuación de 2,50.

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 ninguno de los dos casos el promedio supera el valor central, con unos valores de 2,17 y 2,20 respectivamente. Sólo el 18,60% está bastante o muy satisfecho con la primera cuestión, disminuyendo este porcentaje al 14,60% en la segunda.

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

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

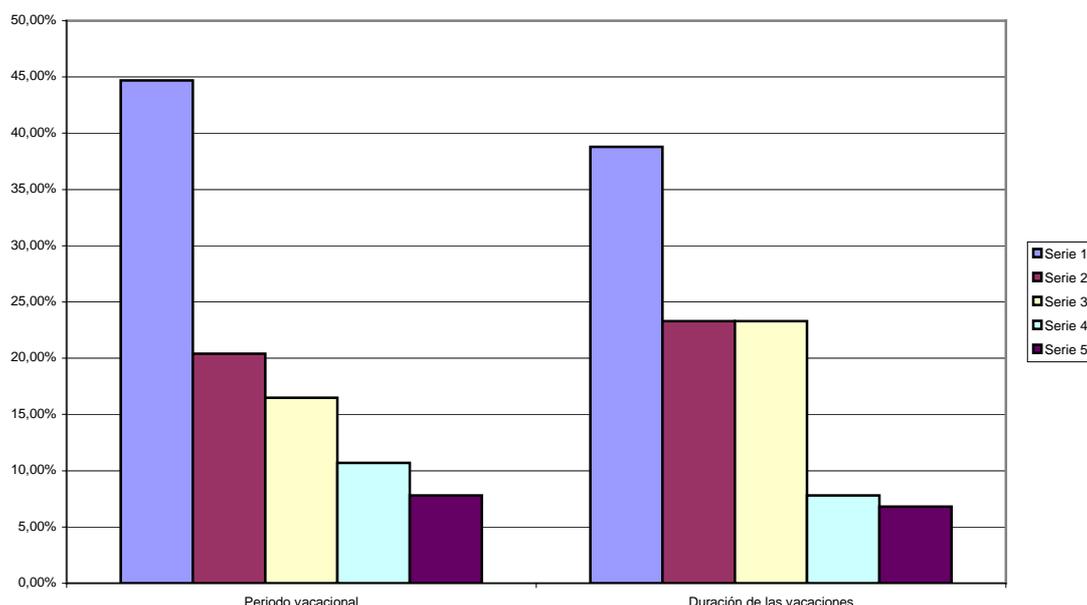


Gráfico 23.

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 los Catedráticos de Universidad son los más satisfechos con ambas cuestiones, valorándolas con unos promedios de 3,75 y 3,50 respectivamente, los más insatisfechos son los Catedráticos de Escuela Universitaria, que registran un promedio de 2 en ambos ítems.

A continuación se preguntaba por la posibilidad que el PDI tenía de disfrutar de sus días de asuntos propios. Se ha obtenido una valoración promedio de 2,68, con un 48% de los encuestados que manifiesta que tiene pocas o ninguna posibilidad de disfrutar de estos días. No obstante, el 32,60% del profesorado cree que tiene bastantes o muchas posibilidades. Nuevamente son los Catedráticos de Universidad quienes mejor valoran esta cuestión, con un promedio global de 4,50.

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 para, a continuación, solicitarles que nos dijeran cómo se distribuía su carga de trabajo en la universidad así como si desempeñaban funciones retribuidas fuera de la UR. Se ha obtenido un promedio global de 2,77, con un 44,30% del personal que considera que se corresponden poco o nada. Como en ocasiones anteriores, son los Catedráticos de Universidad quienes mejor valoran esta cuestión, con un promedio global de 3,75. Curiosamente es el profesorado que trabaja más de 60 horas semanales el que considera que mejor se adecuan su carga de trabajo y su puesto, registrando una valoración de 3,50.

Por lo que respecta a cómo se reparte, porcentualmente, la carga de trabajo del PDI, se tuvieron en consideración las siguientes actividades:

- Programación de clases.

- Impartición de clases.
- Evaluación y corrección.
- Investigación.
- Gestión.

En el gráfico siguiente puede observarse cómo se reparte porcentualmente la carga de trabajo del PDI:

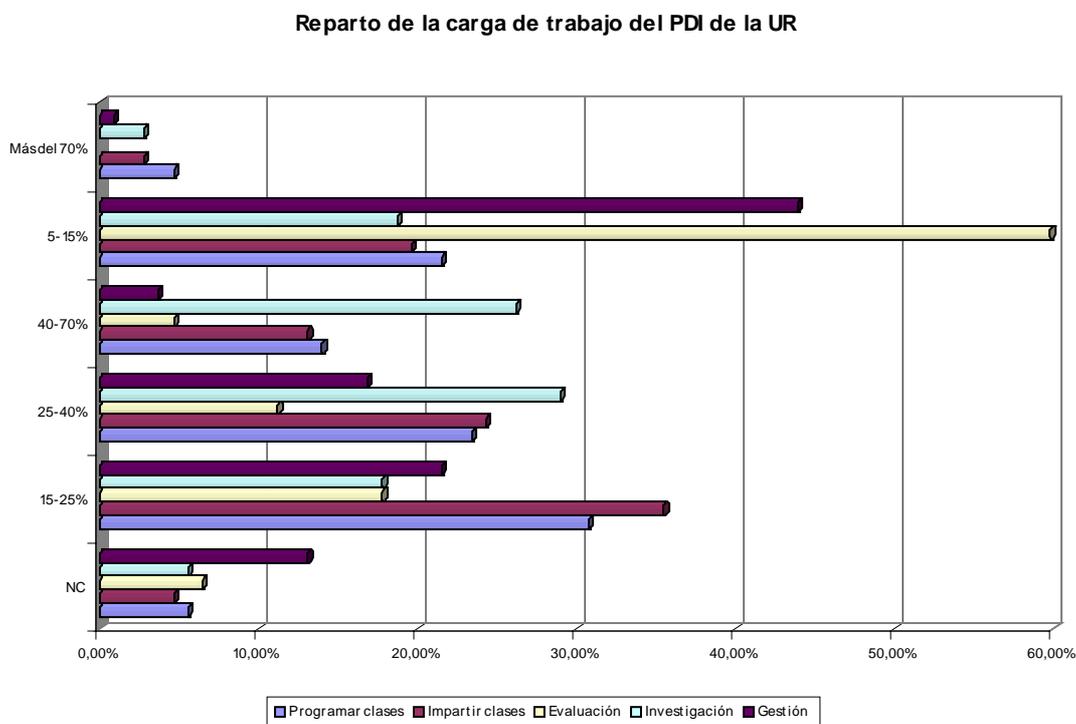


Gráfico 24.

La mayor parte del profesorado, el 30,80%, destina entre un 15% y un 25% a programar sus clases y a impartirlas (el 35,50%), entre un 5% y un 15% a la evaluación y corrección (el 59,80%) y a tareas de gestión (el 43,90%), y entre un 25% y un 40% a la investigación (el 29%). Cabe destacar que sólo los Catedráticos de Universidad (el 75%) y el personal investigador (el 66,70%) destina la mayor parte de su tiempo (entre un 40% y un 70% en el primer caso y más de un 70% en el segundo) a la investigación.

En la cuestión relativa a si llevaban a cabo otras funciones retribuidas fuera de la UR se ofrecía a los encuestados las siguientes opciones, pudiendo elegir tantas como fueran precisas:

- Docencia en otras instituciones.
- Trabajo en otras Administraciones Públicas.
- Trabajo en la Empresa Privada.
- Trabajo en Empresa propia.
- Profesional liberal.
- Otros.

Sólo 24 profesores dicen trabajar fuera de la UR. La mayor parte de ellos, el 55,60% lo hace impartiendo docencia en otras instituciones, seguido a distancia por el trabajo en la

empresa privada, con un 25,90% de las respuestas. Sólo 3 docentes compaginan su trabajo en la universidad con más de una función retribuida fuera de ella.

En el gráfico siguiente puede observarse la respuesta porcentual del PDI:

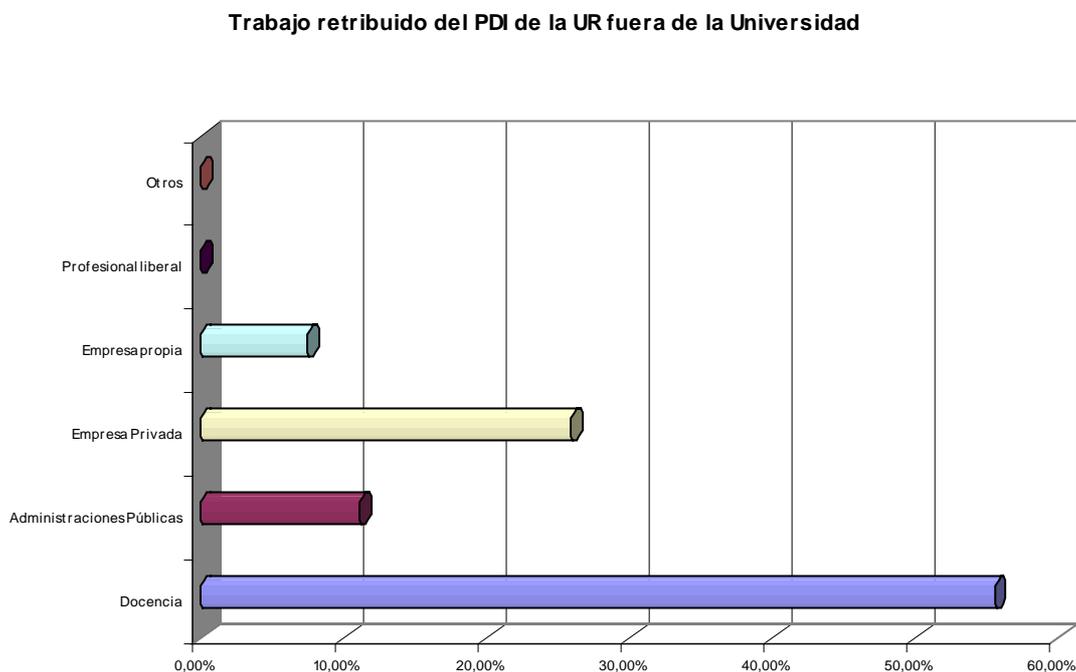


Gráfico 25.

Para finalizar la encuesta, se pedía al PDI que indicara, en el supuesto de haber disfrutado de movilidad laboral (nacional e internacional) derivada de su puesto de trabajo, el tiempo que ésta supuso en los últimos 3 años, así como su grado de satisfacción con las oportunidades que ofrece la universidad en el ámbito de la movilidad laboral.

El 29% de los encuestados no contesta a este ítem. Por otro lado, el 46,70% de los mismos dice no haber disfrutado de dicha movilidad, mientras que tan sólo el 15% lo ha hecho por un periodo superior a 30 días. En el gráfico de la página siguiente puede observarse cómo se reparte porcentualmente la respuesta del PDI:

### Grado de movilidad laboral del PDI de la UR

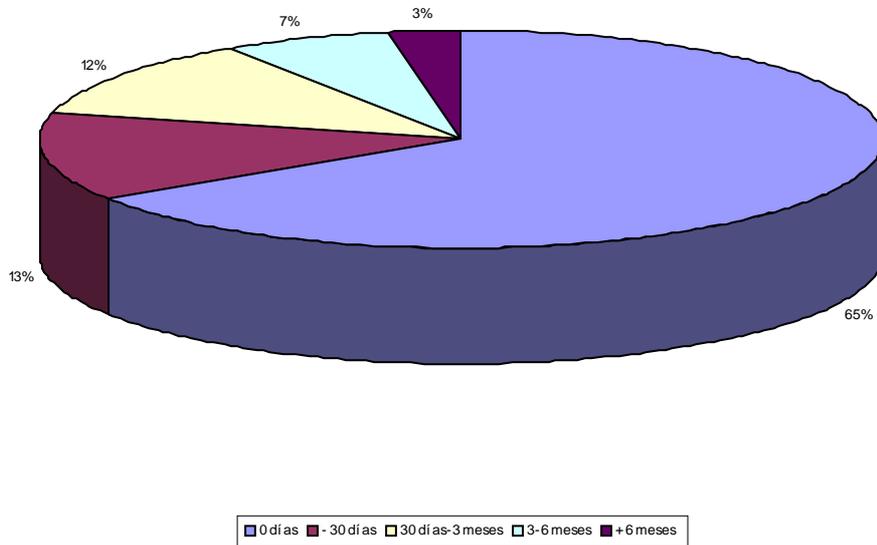


Gráfico 26.

Por otro lado, el 48,90% del PDI dice estar bastante o muy insatisfecho con esta cuestión, obteniéndose un promedio global de 2,45. Sólo los Catedráticos de Universidad manifiestan estar satisfechos con esta cuestión, valorándola con un 3,50. Para finalizar, tan sólo destacar que es el personal que desarrolla su labor en el edificio Politécnico (por lo tanto, principalmente ingenieros) el único que se muestra ciertamente satisfecho con las posibilidades de movilidad laboral, registrando un promedio global de 4,33.