

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, para lo que, durante el curso 2004/05 se usó la plataforma WebCT como soporte para que el PDI cumplimentara 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.

Al analizar estos cuestionarios se detectó que había ciertas áreas o aspectos que no estaban bien considerados por el citado sector, razón por la que, durante este curso académico 2005/06 se ha diseñado y puesto a disposición del PDI un nuevo cuestionario que incidiera en dichas áreas para así conocer en profundidad las causas reales que originan cierto malestar, de modo que se puedan poner en marcha las mejoras oportunas.

FICHA TÉCNICA

El cuestionario se ha dirigido a la totalidad del PDI, 470 personas. La difusión de la actividad se realizó mediante correo-e del Vicerrectorado de Convergencia Europea 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 22 de febrero de 2006 y cerró el 12 de marzo del mismo año.

Se han obtenido 80 respuestas, lo que supone un 17,02%. La respuesta general obtenida ofrece un grado de fiabilidad de $\pm 10\%$.

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.
- Jornada semanal.
- 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 siguiente tabla:

		N	%
Sexo	NC	2	2,50
	Varón	48	60,00
	Mujer	30	37,50
Hijos	Sí	48	60,00
	No	32	40,00
Relación Laboral	Fijo	49	61,25
	Eventual	31	38,75
Categoría Profesional	CU	3	3,75
	TU	24	30,00
	CEU	3	3,75
	TEU	15	18,75
	P. Asociado	16	20,00
	Otras figuras	17	21,25
	Investigador	2	2,50
Jornada Semanal	NC	1	1,25
	Menos de 10 horas	3	3,75
	10-25 horas	6	7,50
	26-40 horas	45	56,25
	41-60 horas	25	31,25
Estudios	Doctorado	52	65,00
	Licenciatura	25	31,25
	Diplomatura	2	2,50
	Bachillerato	0	0,00
	Otros	1	1,25
Antigüedad Ur	1 año o menos	6	7,50
	2-5 años	14	17,50
	5-10 años	19	23,75
	Más 10 años	41	51,25
Edificio Laboral	Rectorado	1	1,25
	Quintiliano	11	13,75
	Vives	23	28,75
	Politécnico	3	3,75
	Departamental	10	12,50
	CCT	22	27,50
	Filologías	10	12,50

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 2005/06 casi el 63% del personal es varón), la respuesta ha sido mayoritariamente masculina, con un porcentaje del 60%.

Por lo que respecta a la relación laboral con la universidad, también está vinculada con el reparto del PDI en la UR, de tal modo que, si bien casi un 56% del mismo tiene una relación laboral fija con la universidad, la respuesta de este sector ha sido del 61,25% del total de respuestas obtenidas.

En cuanto a la categoría profesional, la mayor parte de las respuestas obtenidas son de profesores Titulares de Universidad y de otras figuras docentes (es decir, Profesor Ayudante, Ayudante Doctor, Contratado Doctor y Colaborador), con un 30% y 21,25% 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, 45, 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% de quienes han cumplimentado este ítem son doctores.

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

Por edificios, la mayor parte de la respuesta se concentra en el edificio Vives, el 28,75%, seguido del CCT, con un 27,50%.

Por lo que respecta a cómo se relacionan entre sí las distintas variables, puede observarse una tabla resumen en la página siguiente. A continuación se detallan algunas de las cuestiones que se han considerado más importantes:

- De los 48 varones que han contestado a la encuesta 32 tienen hijos y sólo 14 de ellos son eventuales.
- Sólo 12 de las 48 personas que tienen hijos son eventuales.
- Los 3 Catedráticos de Universidad (CU) son varones, mientras que los 2 investigadores son mujeres.
- Sólo 1 de los 24 profesores Titulares de Universidad (TU) cuenta con una antigüedad inferior a los 5 años.
- Ninguno de los 15 profesores Titulares de Escuela Universitaria (TEU) es eventual. Sólo el 33,33% de ellos son Doctores. El 93,33% cuenta con una antigüedad superior a los 10 años.
- De los 17 encuestados que pertenecen a otras figuras docentes 12 son eventuales.
- Tres profesores manifiestan que su jornada laboral es inferior a 10 horas semanales, todos ellos eventuales y con menos de 5 años de antigüedad en la UR. Por otra parte, el 31,25% de los encuestados trabaja entre 41 y 60 horas semanalmente; de éstos, el 44% lleva más de 10 años en la UR.

		Sexo			Hijos			Relación Laboral			Categoría						Jornada					Estudios				Antigüedad UR				Edificio Laboral						
		NC	Varón	Mujer	Si	No	Fijo	Eventual	CU	TU	CEU	TEU	P.A	Otros	Investig	NC	-10 h	10-25 h	26-40 h	41-60 h	Doctorado	Licenciatura	Diplomatura	Otros	1 año o menos	2-5 años	5-10 años	más 10 años	Rectorado	Quintiliano	Vives	Politécnico	Departamental	CCT	Filologías	
Sexo	NC	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	
	Varón	0	48	0	32	16	34	14	3	16	2	10	8	9	0	1	4	29	14	33	13	2	0	2	7	9	30	1	5	16	1	7	14	4		
	Mujer	0	0	30	16	14	15	15	0	8	1	5	8	7	1	1	2	2	14	11	17	12	0	1	4	7	8	11	0	6	7	2	3	6	6	
Hijos	Si	0	32	16	48	0	36	12	3	17	3	11	8	6	0	1	1	4	28	14	32	14	1	1	3	7	7	31	1	6	13	2	6	16	4	
	No	2	16	14	0	32	13	19	0	7	0	4	8	11	2	0	2	2	17	11	20	11	1	0	3	7	12	10	0	5	10	1	4	6	6	
Relación Laboral	Fijo	0	34	15	36	13	49	0	3	23	3	15	0	5	0	1	0	0	32	16	37	10	1	1	0	0	11	38	1	5	14	2	6	18	3	
	Eventual	2	14	15	12	19	0	31	0	1	0	0	16	12	2	3	6	13	9	15	15	1	0	6	14	8	3	0	6	9	1	4	4	7		
Categoría Profesional	CU	0	3	0	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	2	0		
	TU	0	16	8	17	7	23	1	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	14	10	24	0	0	0	1	0	6	17	0	4	5	1	1	10	3	
	CEU	0	2	1	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	2	0	0	
	TEU	0	10	5	11	4	15	0	0	0	0	15	0	0	0	1	0	0	12	2	5	9	1	0	0	0	1	14	0	1	5	1	2	6	0	
	P. Asociado	0	8	8	8	8	0	16	0	0	0	0	16	0	0	2	5	4	5	7	8	1	0	1	9	4	2	0	3	6	1	2	1	3		
	Otras figuras	1	9	7	6	11	5	12	0	0	0	0	0	17	0	1	0	10	6	9	7	0	1	3	5	7	2	0	2	7	0	2	2	4		
	Investigador	1	0	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0		
Jornada	NC				1	1	1					1				1	0	0	0	0								1			1					
	- 10 horas	0	1	2	1	2	0	3	0	0	0	0	2	1	0	0	3	0	0	0	1	2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	2	
	10-25 horas	0	4	2	4	2	0	6	0	0	0	0	5	0	1	0	0	6	0	0	1	4	1	0	1	4	1	0	0	1	2	1	2	0	0	
	26-40 horas	2	29	14	28	17	32	13	2	14	2	12	4	10	1	0	0	0	45	0	32	12	1	0	2	5	9	29	0	2	14	1	5	18	5	
	40-60 horas	0	14	11	14	11	16	9	1	10	1	2	5	6	0	0	0	0	0	25	18	6	0	1	2	3	9	11	1	8	6	1	2	4	3	
Estudios	Doctorado	2	33	17	32	20	37	15	3	24	3	5	7	9	1	1	1	32	18	52	0	0	0	3	4	15	30	1	7	15	1	4	18	6		
	Licenciatura	0	13	12	14	11	10	15	0	0	0	9	8	7	1	1	2	4	12	6	0	25	0	0	3	9	3	10	0	4	8	1	5	3	4	
	Diplomatura	0	2	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
	Otros	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Antigüedad Ur	1 año o menos	0	2	4	3	3	0	6	0	1	0	0	1	3	1	1	1	2	2	3	3	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	2	
	2-5 años	0	7	7	7	7	0	14	0	0	0	0	9	5	0	2	4	5	3	4	9	1	0	0	14	0	0	0	1	4	1	3	1	4		
	5-10 años	2	9	8	7	12	11	8	0	6	0	1	4	7	1	0	1	9	9	15	3	0	1	0	0	19	0	0	3	10	1	1	4	0		
	Más 10 años	0	30	11	31	10	38	3	3	17	3	14	2	2	0	1	0	0	29	11	30	10	1	0	0	0	0	41	1	4	9	1	5	17	4	
Edificio Laboral	Rectorado	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0		
	Quintiliano	0	5	6	6	5	5	6	0	4	1	1	3	2	0	0	1	2	8	7	4	0	0	3	1	3	4	0	11	0	0	0	0	0		
	Vives	0	16	7	13	10	14	9	0	5	0	5	6	7	0	1	0	2	14	6	15	8	0	0	0	4	10	9	0	0	23	0	0	0		
	Politécnico	0	1	2	2	1	2	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	3	0	0		
	Departamental	0	7	3	6	4	6	4	0	1	2	2	2	2	1	1	2	5	2	4	5	0	1	1	3	1	5	0	0	0	0	10	0	0		
	CCT	2	14	6	16	6	18	4	2	10	0	6	1	2	1	0	0	18	4	18	3	1	0	0	1	4	17	0	0	0	0	0	22	0		
	Filologías	0	4	6	4	6	3	7	0	3	0	0	3	4	0	2	0	5	3	6	4	0	0	2	4	0	4	0	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 solicitaba al PDI, en la encuesta del pasado curso, que valorara una serie de cuestiones relacionadas con las condiciones materiales en que llevan a cabo su trabajo con una escala Likert que puntuaba 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 fueron buenas, aportando fiabilidad a los resultados obtenidos.

El estado general de la climatización obtuvo la mínima valoración, un 2,48. Por ese motivo, en este curso se quiso incidir en esta cuestión, para ver qué aspectos de la misma eran los que, en opinión de los encuestados, no funcionaban en condiciones. De un total de 116 respuestas obtenidas (aunque en realidad sólo hayan contestado 79 personas, éstas podían marcar tantas respuestas como creyeran conveniente) sólo el 15,52% considera que no existe ningún problema con la climatización. Entre quienes opinan que sí lo hay, un 25% cree que la climatización no es adecuada en invierno, un 27,59% que no lo es en verano, un 18,97% opina que los sistemas instalados funcionan deficientemente, y un 12,93% que las horas de funcionamiento son insuficientes. A continuación puede verse gráficamente cómo se ha repartido la respuesta obtenida:

Estado general de la climatización

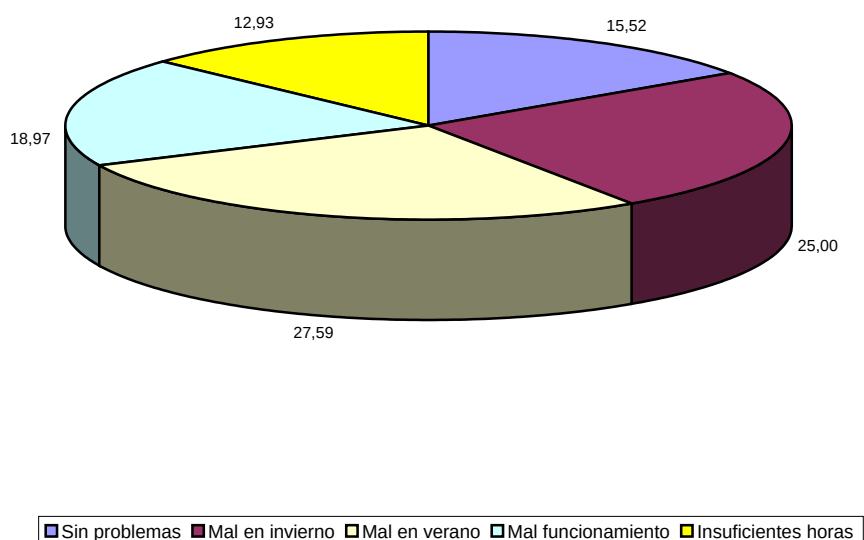


Gráfico 1.

En este caso parece interesante descender al análisis por Edificios, cuyo gráfico puede observarse en la página siguiente:

Estado general de la climatización, por Edificios

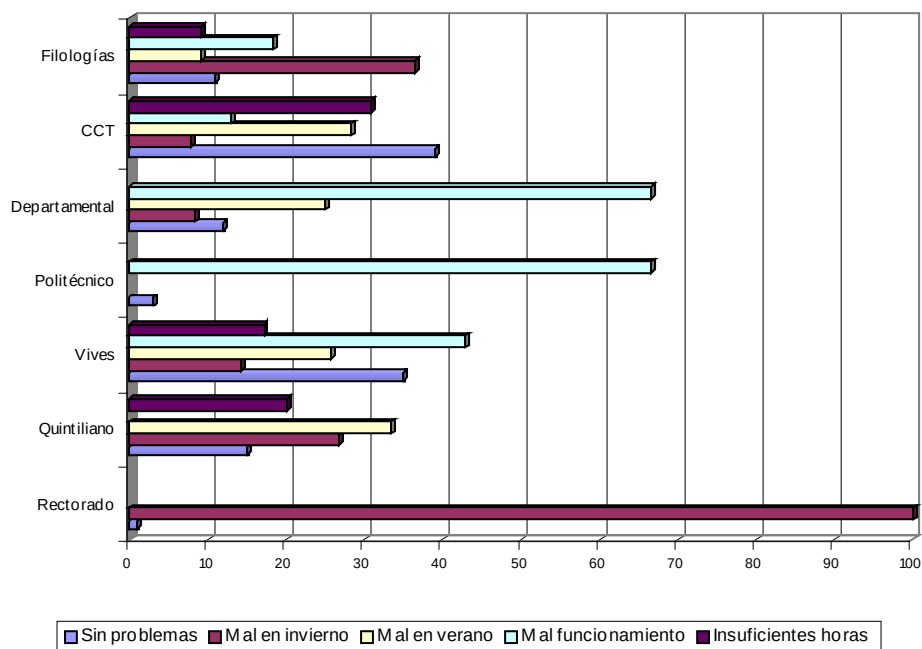


Gráfico 2.

Como puede verse, mientras que el personal que trabaja en Quintiliano y Vives opina que el principal problema es que la climatización no es adecuada en invierno (33,33% y 25,71% de las respuestas obtenidas), quienes trabajan en Politécnico y Departamental creen que no es adecuada en verano (66,67% en ambos casos). Sólo el personal que trabaja en Filologías opina que no existen problemas con la climatización (36,36%).

Para tratar de completar un poco más el ámbito de la prevención de riesgos se ha incluido una nueva pregunta para que los encuestados comunicaran si habían sufrido una serie de síntomas, en los últimos 6 meses, que pudieran estar relacionados con su puesto de trabajo. En la siguiente tabla se resumen los resultados obtenidos:

SÍNTOMAS	%SÍ
Picores, visión borrosa u otras molestias oculares	47,22
Dolores en la columna alta (dorsales)	36,76
Dolores en los hombros	10,77
Dolores en la columna baja (lumbares)	14,93
Dolores en la nuca	42,03
Dolores de cabeza frecuentes	44,78
Dolores en las muñecas	22,39
Dolores en los codos	47,83
Dolores en las extremidades inferiores	26,76

Tabla 3. Síntomas relacionados con el trabajo.

De la tabla se deduce que la mayor parte de los síntomas padecidos por el PDI de la UR están relacionados con la lectura frecuente, destacando la visión borrosa u otras molestias oculares (47,22%) y los dolores en los codos (47,83%). También se sitúan por encima del 40% de respuesta los dolores en la nuca y los dolores de cabeza frecuentes.

En el ítem número 18 del cuestionario del curso 2005/06 se pedía al PDI que valorara su estado de estrés o ansiedad derivados de su puesto de trabajo. El 40,60% de los encuestados dijo estar bastante o muy estresado. Tan sólo el 12,30% dijo no estarlo en absoluto. El personal masculino decía estar menos estresado que el femenino (con una valoración global de 2,98 frente a 3,32). Mientras que los menos estresados fueron los Catedráticos de Universidad, con un promedio de 2,50, quienes más lo estaban fueron los Catedráticos de Escuela Universitaria, que valoraron esta cuestión con un 4,50. Por otra parte, fue entre el PDI que trabajaba más de 60 horas semanales donde se registró un mayor grado de estrés, con una puntuación de 4. Fueron los profesores de más reciente incorporación a la universidad los que mostraron un menor grado de estrés, con una valoración global de 2,73.

A la vista de los resultados, también parecía interesante tratar de profundizar en esta cuestión e intentar conocer los factores estresantes del personal de la UR. Para ello se utilizó un cuestionario realizado por la OIT-OMS que agrupaba los riesgos psicosociales en las siguientes áreas:

- 1) Clima organizacional.
- 2) Estructura organizacional.
- 3) Territorio organizacional (espacio profesional).
- 4) Nuevas tecnologías.
- 5) Liderazgo.
- 6) Falta de cohesión.
- 7) Respaldo del grupo.

Para cada ítem descrito en el cuestionario el personal tenía que indicar la frecuencia con que la condición descrita era una fuente de estrés, considerando que el 1 suponía que nunca había sido fuente de estrés y el 7 que siempre lo había sido. A nivel general sólo cinco encuestados presentan un nivel de estrés medio-alto. Esta tónica se mantiene al descender al análisis en función de cada uno de los agentes de estrés laboral, tal como muestra el gráfico de la página siguiente:

Porcentaje de PDI con nivel medio o alto de estrés en función los estresores laborales

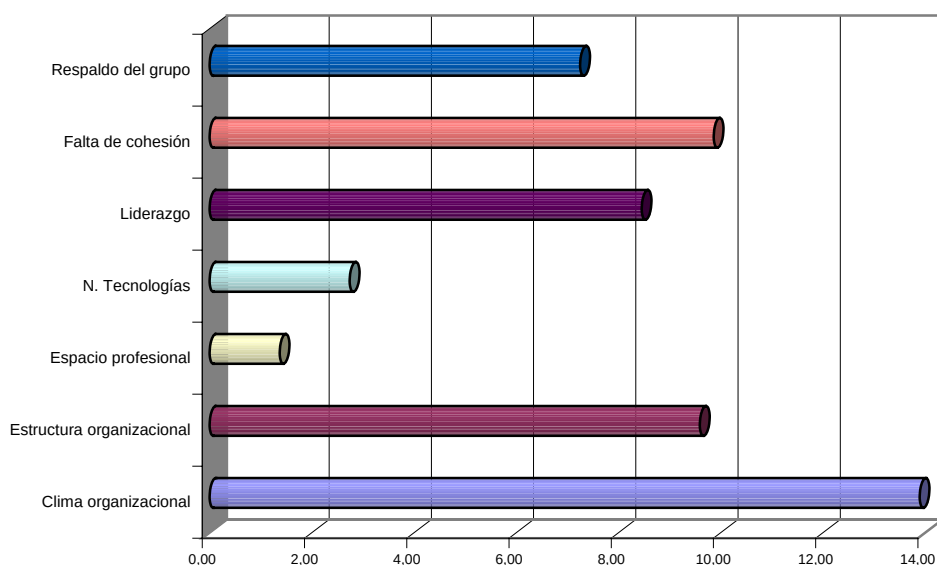


Gráfico 3.

Así, un 13,89% de los encuestados presenta un nivel de estrés medio-alto o alto en relación con el clima organizacional, descendiendo este porcentaje a un 9,86% cuando se trata de la falta de cohesión y a un 9,59% al analizar la estructura organizacional. El único dato reseñable en este ítem es que son los Profesores Titulares de Universidad y Profesores Asociados los más estresados con el clima organizacional (20,83% y 25% respectivamente).

Área 3: Satisfacción:

En este bloque se solicitó al PDI, en la encuesta del curso pasado que valorara el grado de satisfacción que le proporcionan diferentes aspectos relacionados con su trabajo.

Los ítems número 31 y 32 del cuestionario del pasado curso se referían al grado de satisfacción con el salario, tanto fijo como variable. En general no se estaba satisfecho con ninguno de los dos apartados retributivos, si bien el mayor grado de insatisfacción se registraba en el salario variable, con una valoración global de 2,50. El coeficiente de correlación de las respuestas fue aceptable, lo que hace fiables los resultados obtenidos.

En el gráfico de la página siguiente puede observarse el grado de satisfacción del PDI con el salario:

Grado de satisfacción del PDI de la UR con el salario

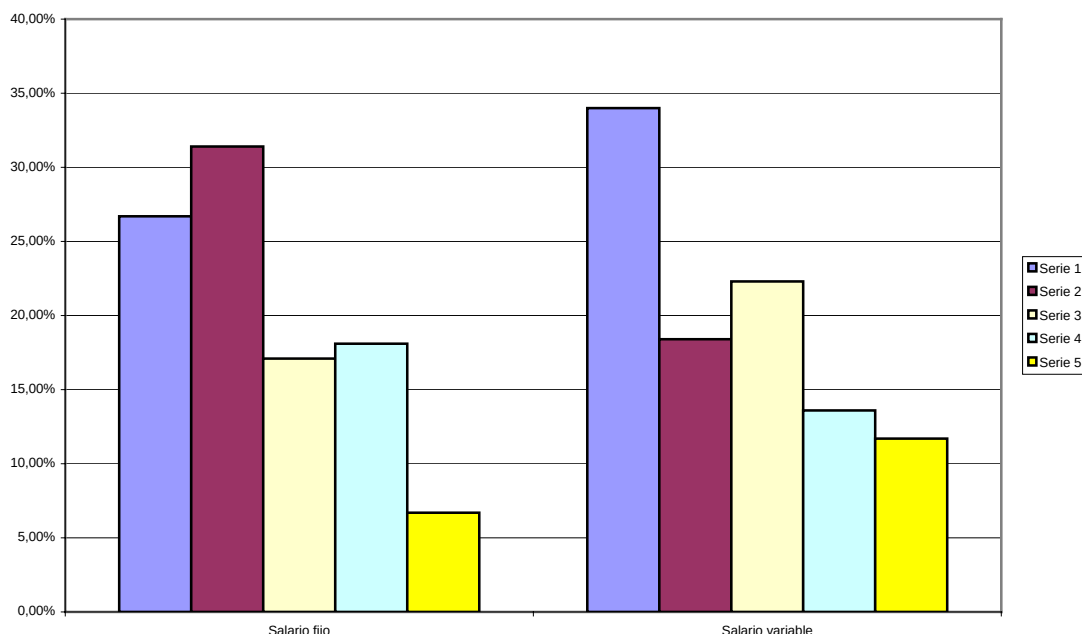


Gráfico 4.

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

Pese a que gran parte del profesorado estaba insatisfecho con el salario variable, lo cierto es que aquellos que tenían hijos lo estaban algo menos, registrando esta cuestión un promedio global de 2,75 frente al 2,27 con que fue valorada por el personal que no los tenía. Por otro lado, el personal eventual era el más insatisfecho en este apartado, valorándolo con un 1,95. Sólo se detectó cierto grado de satisfacción tanto con el salario fijo como con el variable entre los profesores Titulares de Universidad y los investigadores, que valoraron el componente fijo del salario con un 3,18 y 3,67 respectivamente y el componente variable con un 3,36 y 3 respectivamente.

Al profundizar en este ámbito en el cuestionario del presente curso las opciones mayoritariamente señaladas por el personal han sido que hubiera equidad salarial en función de las labores desempeñadas, con independencia del régimen o categoría laboral (47,89% de los encuestados), y que existiera una retribución variable individual en función de la contribución al logro de los objetivos de la UR (39,44%). La distribución de la respuesta (en función del número de encuestados que han seleccionado cada opción) puede observarse en el gráfico de la siguiente página:

Opinión de los encuestados sobre cómo debiera ser la retribución del PDI

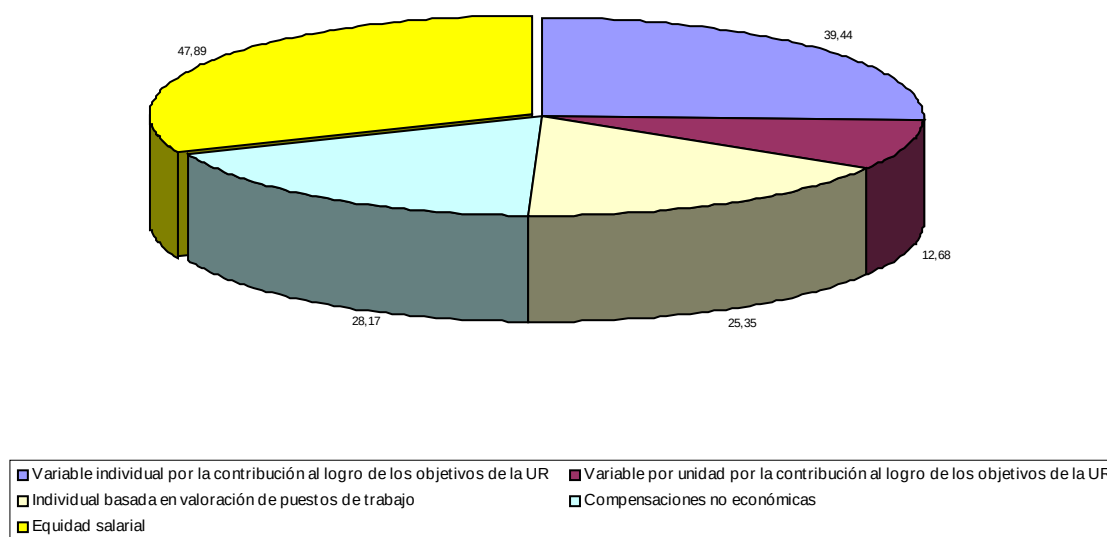


Gráfico 5.

Curiosamente, es el PDI con hijos el que se decanta mayoritariamente por la primera de las opciones (26,56% de las respuestas obtenidas), mientras que quien no los tiene aboga por la equidad salarial (40%). Idéntica disyuntiva encontramos entre el personal fijo (33,87%) y el eventual (38,30%). Por otra parte, mientras que los TU's y los CEU's se decantan por la primera opción, los Catedráticos de Universidad prefieren una retribución individual basada en una valoración de puestos de trabajo, y el resto de figuras docentes que exista equidad salarial.

Además, los encuestados han podido aportar otras opciones que les parecen interesantes:

- Equiparación europea.
- Retribución del profesor asociado como un interino de secundaria. Equiparar los sueldos con secundaria.
- Incentivos individuales según productividad.
- Incentivos fijos.
- Estoy satisfecho con el salario que recibo, pero me parecen inaceptables las diferencias de salario que existen dentro de la universidad. El salario de los becarios de investigación y de los ayudantes me parece bajísimo, y no anima nada.
- Mejora del sistema de incentivos individuales.
- Retribución acorde con la labor docente.
- Variable en función de número de alumnos para las cargas docentes.
- Equiparar el salario de los profesores no permanentes con el de los permanentes.
- Ideas, producción.

- Becas de movilidad.
- Incrementar el sueldo base y los complementos acordes a estándares internacionales para doctores e investigadores senior, y retribuir la producción científica.
- Recibir más salario por mismas horas.
- Aumentar el sueldo base.
- Recuperar el poder adquisitivo perdido en los últimos 20 años. Adaptar los salarios (sobre todo los más bajos) a la realidad de otros puestos equivalentes en la administración y al precio real de la vida. Actualizar anualmente según el IPC regional.

Área 4: Liderazgo:

En el ítem nº 41 del cuestionario del pasado curso se pedía al PDI que valorara en qué medida se sentía bien representado por sus líderes más directos. El 43,20% de quienes contestaron a esta cuestión manifestaron estar poco o nada representados por sus líderes, y tan sólo el 8,70% dijo sentirse muy bien representado. El promedio global obtenido fue de 2,77. Sólo los profesores Titulares de Universidad y los investigadores valoraron esta cuestión por encima del valor central, con unos promedios de 3,04 y 3,67 respectivamente. Lo mismo sucedió entre el personal con menor antigüedad en la universidad, que registró un promedio global de 3,50.

Al tratar de profundizar en este segundo cuestionario en el apartado que nos ocupa, nos encontramos con que el 41,89% de los encuestados dice sentirse bien representado por sus líderes. Sólo un 5,41% cree que los líderes vienen impuestos sin posibilidad de elección. En el gráfico siguiente puede observarse como se ha repartido porcentualmente la respuesta:

Opinión del PDI sobre la representación de sus líderes más directos

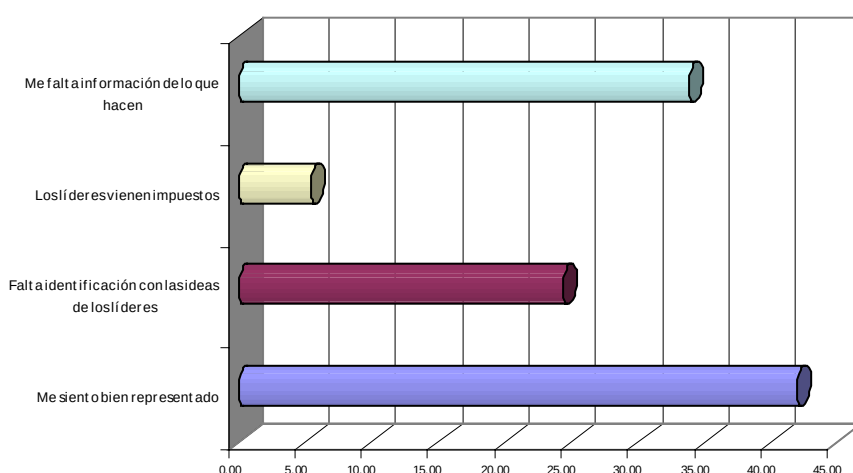


Gráfico 6.

Cabe destacar que, mientras que los varones dicen sentirse bien representados (51,11%), las mujeres creen que les falta información de lo que hacen los líderes para representarlas (45,16%).

También aquí el PDI ha podido expresar su opinión:

- El representante del departamento no refleja las ideas del mismo sino las suyas particulares.
- Tiene que existir más información por parte de los representantes sindicales de qué es lo que hacen, cuándo se reúnen, de qué hablan, a que acuerdos han llegado etc...
- Depende de qué líder quieran decir.
- Los asociados somos los últimos monos y los burros de carga.
- Dependiendo del ámbito de representación.
- Para ser líder hay que liderar algo, no basta con dirigir o haber sido elegido.
- No me siento identificado.
- Universidad, universal. Huir de comportamientos aldeanos.
- Hay poco trabajo en equipo, constructivo y respetuoso.
- Buena relación.
- No sé quiénes son mis líderes. Creo que no tengo.

Área 5: Organización:

Este apartado trataba 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.

Según la opinión mayoritaria de quienes contestaron a la encuesta de clima laboral en el curso pasado, en la UR no se planifica el trabajo a desarrollar. El 43,60% de quienes respondieron a esta cuestión opinaba que se planifica poco o nada, y sólo un 1% creía que se hace en grado máximo. El promedio global obtenido fue de 2,68. Sólo el profesorado perteneciente a otras figuras docentes valoró esta cuestión por encima del valor central (3,17), mientras que los Catedráticos de Universidad lo hicieron con un 2,25.

Al ser preguntado el PDI en este curso cómo se podría mejorar esta situación se ha decantado principalmente por la planificación institucional a medio plazo (60,27% de los encuestados), tal como puede observarse en el gráfico de la página siguiente:

Cómo mejorar la planificación del trabajo en la UR

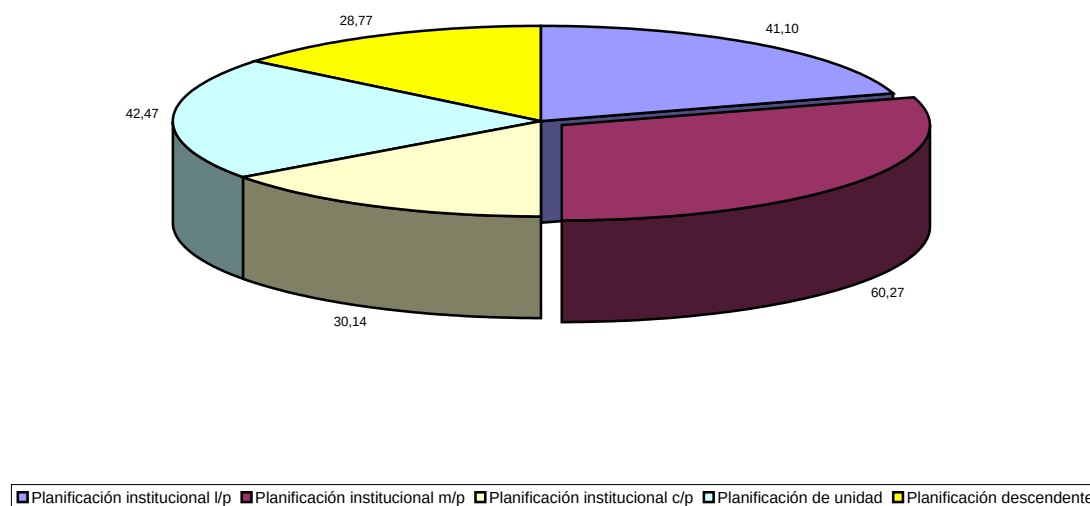


Gráfico 7.

Los encuestados también ha aportado sus propias conclusiones al respecto:

- Saber qué posibilidades tenemos a medio plazo para luego no tener sorpresas y planificar a medio y largo plazo con cierta estabilidad laboral.
- A mi no me parece que falte planificación.
- Coordinación de planes y programas entre los elementos de cada unidad, incluyendo en ellos la opinión de profesores asociados.
- Aunar criterios.
- Trabajo en equipo a medio plazo.
- Planificación por áreas de conocimiento.
- Menos cargos. Sobran.
- Hacer una planificación no rígida y de la que participemos todos.
- Es indispensable un Plan de Ordenación Docente (POD) y Plan de Ordenación del Profesorado (POP) plurianual. Debería disponerse de una plantilla totalmente estable, que asumiera los excesos de carga docente en años de mucha matrícula, a cambio de una menor.

El pasado año se preguntó al PDI qué opinaba acerca de la coordinación del trabajo en la UR, bien sea en la propia unidad o entre distintas unidades. A la vista de los resultados obtenidos, el PDI opinaba que no existe demasiada coordinación, con un promedio global de 2,24 y un 71,70% del profesorado que opinaba que se coordina poco o nada. De hecho, el 75% de los Catedráticos de Universidad consideró que no se coordina en absoluto.

A la vista de los resultados obtenidos se ha incluido en este curso un ítem para saber cómo creía el profesorado que podía mejorarse esta situación. Según un 61,97% de los encuestados la mejor opción sería la coordinación la coordinación tanto interna como

entre las unidades a través de la organización de equipos de trabajo multidisciplinarios, o bien la coordinación planificada en función de un mapa de procesos general y de procedimientos escritos tanto para una unidad como transversales (38,03%). En el siguiente gráfico puede observarse cómo se ha repartido la respuesta entre los encuestados:

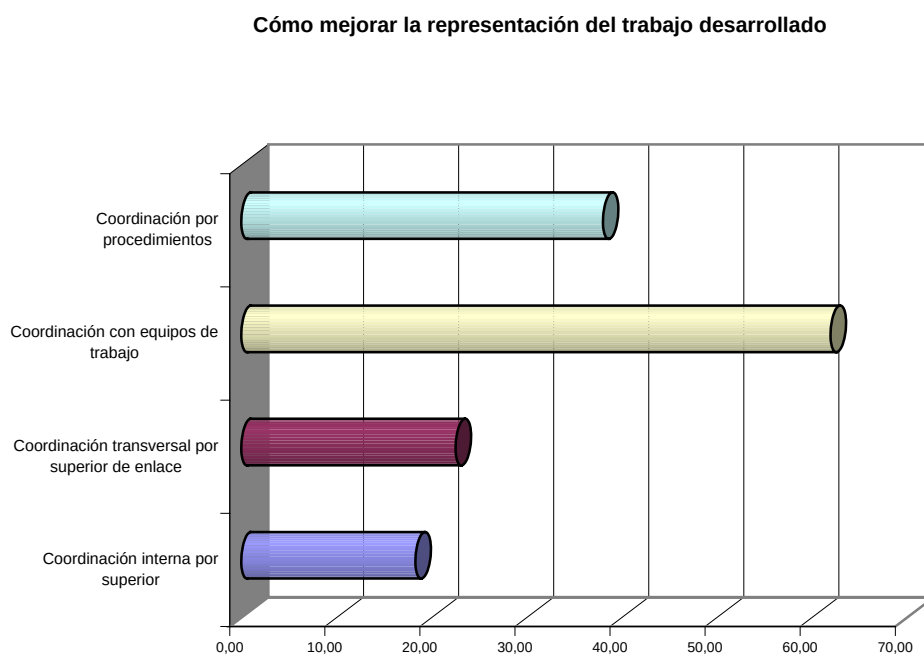


Gráfico 8.

Estas han sido las soluciones propuestas por el PDI:

- El problema es que no existe coordinación alguna.
- Tener un coordinador de unidades y, que a su vez, el de la unidad informe a las diferentes áreas de los objetivos a cumplir o cumplidos.
- Más información entre las áreas y las titulaciones.
- Cualquier "gran planificación" suele ser ineficaz: la coordinación/planificación interunidades la debería llevar el responsable de la planificación interunidad.
- Deberían establecerse mapas de procesos y asignación de equipos de mejora multidisciplinarios y diversos.
- Menos papeleo, menos burocracia y más transparencia. Que se transmita la información a todos los implicados, para que cada uno desempeñe mejor su trabajo.
- Falta coordinación, hay envidias y celos.

En la experiencia del curso pasado también se pidió al PDI que valorara en qué medida la UR dispone de los recursos humanos adecuados para cumplir sus objetivos. Tampoco el promedio obtenido alcanzó el valor central, siendo en esta ocasión de 2,76. Sólo el personal que llevaba entre dos y cinco años en la universidad valoró esta cuestión por encima del valor central, con un promedio de 3,14. Por otro lado, fue el profesorado que

trabajaba en los edificios Politécnico y Filologías quienes más positivamente valoraron este apartado, con unos promedios globales de 3,75 y 3,29 respectivamente.

Al profundizar en este apartado en el cuestionario de este curso, vemos como el 44,87% del PDI considera que hay insuficiencia de personal investigador y el 41,03% que dicha insuficiencia es de personal docente. El 11,54% de quienes han contestado a esta cuestión considera que el personal existente está poco capacitado:

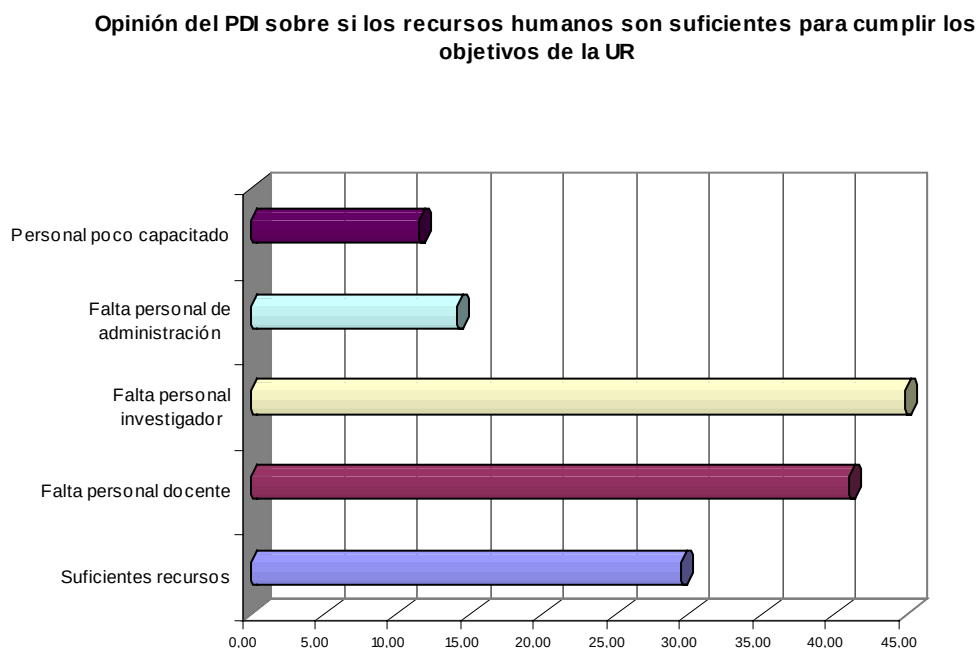


Gráfico 9.

Mientras que para los Catedráticos y Titulares de Universidad hay insuficiencia de personal investigador (75% y 28,54% respectivamente), para los Catedráticos y Titulares de Escuela Universitaria la hay de personal docente (50% y 36% respectivamente). Sólo los Profesores Asociados creen que la UR dispone de los recursos humanos adecuados para cumplir sus objetivos (35%). En consonancia con estos resultados, mientras que para el PDI con la titulación de Doctor la insuficiencia es de personal investigador (40,85%), para quien tiene una Licenciatura lo es de personal docente (37,14%). Mientras que, como ya se ha citado, el curso pasado fue el profesorado que trabajaba en el edificio Filologías uno de los que mejor valoró esta cuestión, lo cierto es que actualmente el 30,77% de las respuestas obtenidas entre dicho profesorado se decanta por creer que el personal existente está poco capacitado.

A continuación se exponen las consideraciones hechas por los encuestados a este respecto:

- Creo que existen departamentos donde el personal de administración y servicios es escaso y a veces muy variable.

- Pienso que la universidad tiene recursos humanos capaces, debería proponerse la captación de profesores que mejorasen el nivel que tiene, y alejarse de la endogamia nacional que azota la universidad española.
- La ratio de PDI/alumno resulta elevada para implantar metodologías ECTS.
- Considero que hay suficiente personal, lo que creo es que no se rentabiliza en sus verdaderas funciones: la docencia.
- No creo que sea un problema de cantidad sino de calidad de trabajo y por supuesto de una mejor planificación y asignación de tareas. La cobertura de las bajas deja mucho que desear.
- Pocos investigadores en plantilla.
- Prestar atención a las recomendaciones de Bolonia. El tipo de encuestas de evaluación son incompatibles con Bolonia.
- Falta profesorado para impartir algunas asignaturas.
- Creo que en cuanto a personal la Universidad de La Rioja está bien.
- Pedir un mínimo de 70 alumnos de nueva matrícula como requisito para poder desdoblar un grupo de teoría de una asignatura de primero (criterios para la elaboración del POD de los cursos 05-06 y 06-07) es injustificable.

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 utilizó la misma escala de valoración empleada en los bloques anteriores.

Por error no se incluyó un ítem que sirviera para conocer cuál era la opinión del profesorado acerca de sus representantes sindicales. Precisamente, y para paliar dicho error, se ha incluido una pregunta en este curso para saber si el PDI se siente bien representado e informado por sus representantes sindicales:

Opinión del PDI sobre sus representantes sindicales

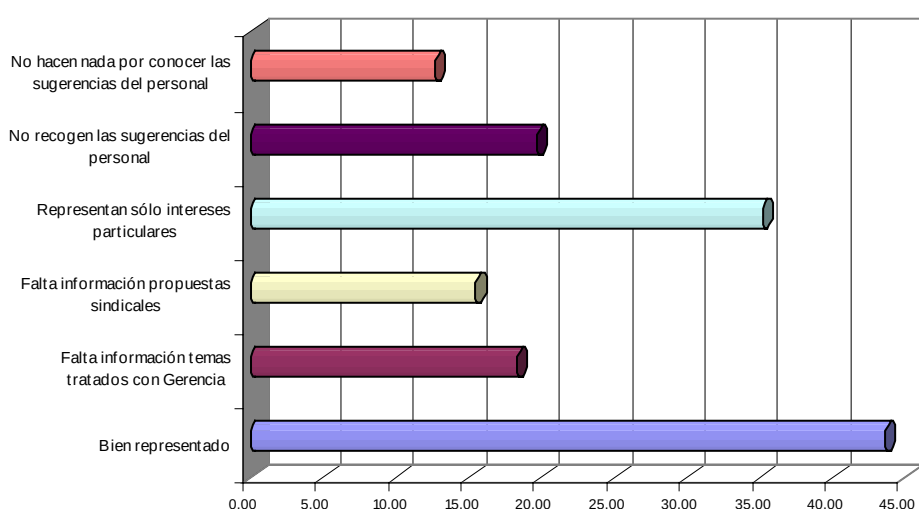


Gráfico 10.

Como puede observarse en el gráfico de la página anterior, la mayor parte de los encuestados dice sentirse bien representado (43,66%). No obstante, también es importante el número de quienes opinan que dichos representantes no representan a todo el colectivo, sino sólo intereses particulares (35,21%). Es el personal con más de 10 años de antigüedad el que mejor representado se siente (41,30% de las respuestas obtenidas).

También en esta materia se ha dado la oportunidad a los encuestados de expresar su opinión:

- Los sindicatos son un cáncer para esta universidad.
- Debería haber menos rencillas entre los sindicatos (normalmente las que hay son sobre temas muy "cutres"), y más unidad de acción sobre los temas importantes.
- No quiero ser representado.
- No, no son las personas adecuadas, están poco preparadas.
- Hace años que dejé de creer que las organizaciones sindicales realicen un papel acorde con lo que debieran ser y representar.
- No creo que existan adecuados sistemas de comunicación o por lo menos los canales no me parecen demasiado acertados; existe una sobrecarga que puede hacer que nos sintamos desvinculados. Si recibes demasiada información vía e-mail es imposible leerla.
- No me siento identificado.
- Falta una perspectiva mas global.
- Son necesarias más asambleas generales.
- Nula preocupación por el colectivo de titulares y catedráticos.
- Recibo información asiduamente.

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.

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

En el refuerzo del presente curso un 36,76% de los encuestados dicen que el sistema de licencias es adecuado, si bien el 35,29% de los mismos cree que hay falta de cobertura de las clases en caso de licencia. Curiosamente es el personal eventual el que más conforme está con el sistema existente (44,12% de las respuestas obtenidas, frente al 18,18% obtenido entre el personal fijo). En consonancia con estos resultados, son los Profesores Asociados y otras figuras docentes quienes mayoritariamente afirman que el sistema de licencias es adecuado (47,06% y 43,75% de las respuestas obtenidas, respectivamente). En el gráfico de la página siguiente puede observarse cómo se reparte porcentualmente la respuesta de los encuestados:

Opinión del PDI sobre el sistema de licencias para la formación

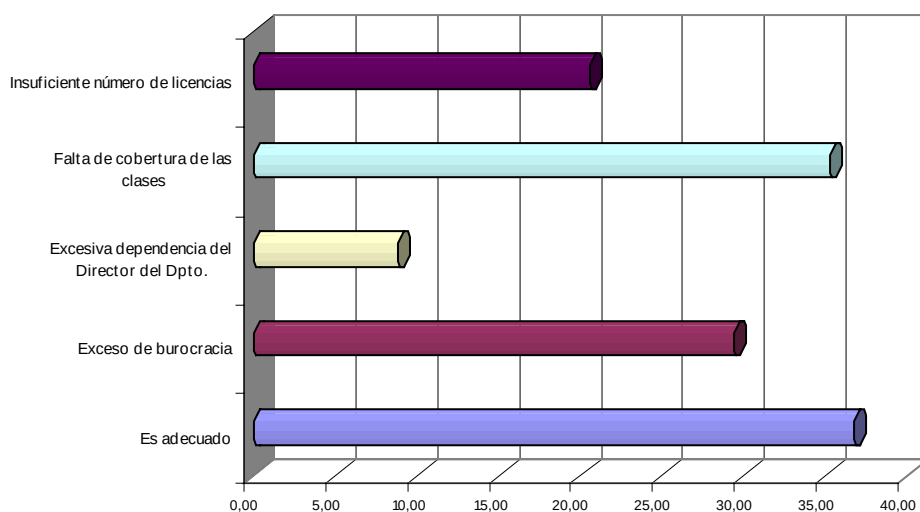


Gráfico 11.

Las opiniones vertidas por el personal sobre esta materia han sido las siguientes:

- En el caso del PDI debería disponerse de una licencia permanente por necesidades de formación e investigación por curso académico.
- ¿Pero existe algo así sin la dependencia estranguladora del área de conocimiento?.
- No sé qué significa "licencias para la formación".
- Está muy restringida la formación para el PDI, en relación a la asistencia a congresos que es una de las principales fuentes de formación.
- No sé qué es una licencia de esas.
- Dada la estructura cuatrimestral, debería facilitarse la concentración de docencia en un cuatrimestre, incluso cambiando alguna asignatura de cuatrimestre si fuera necesario (bajo petición y con la debida antelación).
- Demasiada dependencia.
- Se exige movilidad y se ponen trabas burocráticas, etc.
- Lo creo adecuado.
- Desconozco el actual sistema de licencias para la formación.

Por último, el pasado curso 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 existían posibilidades reales de promoción en la UR, así como si el sistema de promociones profesionales se consideraba objetivo y si tenía en cuenta la capacidad profesional del individuo. Ninguna de las tres cuestiones fue bien valorada. Así, mientras que el 62,40% del personal consideró que no existían posibilidades de promoción, registrando un promedio global de 2,31, el 56,70% consideró que el sistema no era objetivo, siendo en este caso 2,28 el promedio obtenido, y el 60,60% consideró que no se tenía en cuenta la capacidad, con un promedio global de 2,21. El grado de

correlación de la respuesta fue aceptable, lo que otorga fiabilidad a los resultados obtenidos.

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

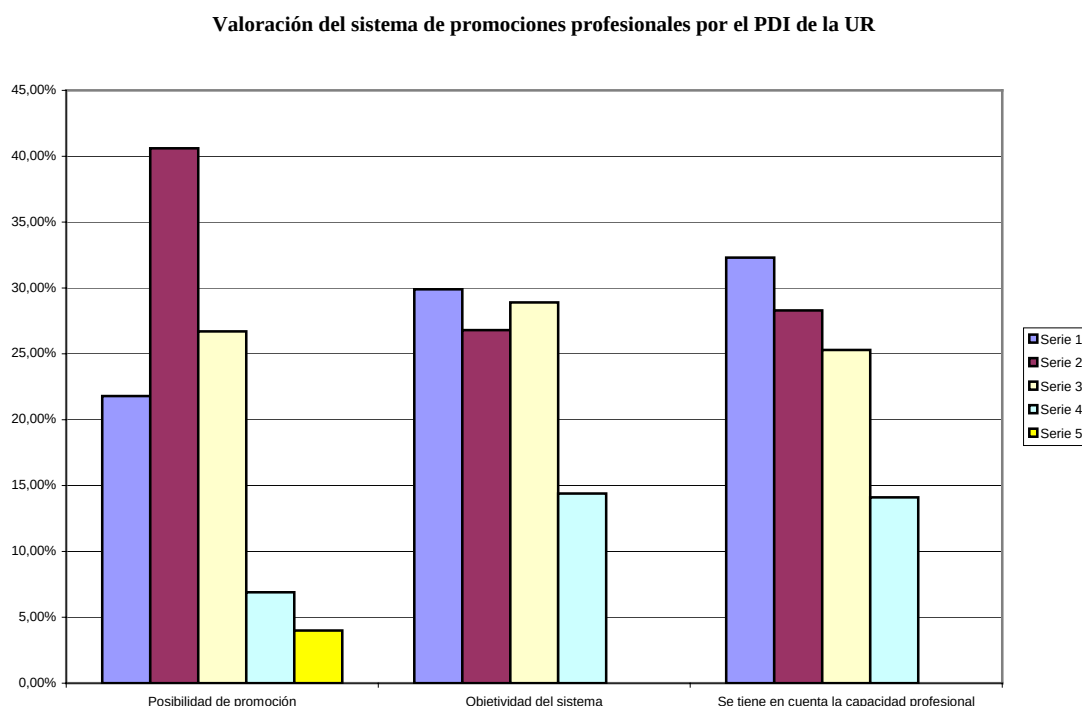


Gráfico 12.

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

Con respecto a la existencia de posibilidades reales de promoción eran los Catedráticos de Universidad los más optimistas, valorando esta cuestión con un 3, mientras que los más pesimistas fueron los Titulares de Escuela Universitaria, con un promedio global de 1,91. Como curiosidad, destacar que sólo entre el personal que trabajaba en el edificio Politécnico se superó 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.

A la vista de estos resultados en el cuestionario de este curso se ha incluido un ítem en el que, el personal que no estuviera satisfecho con el sistema de promociones profesionales pudiera indicar cómo mejorar esta situación. El 37,70% de los encuestados que han respondido a esta cuestión cree que la mejor opción sería eliminar barreras en la promoción profesional y el 34,43% que lo sería estandarizar los criterios de promoción laboral. En el gráfico de la página siguiente puede observarse cómo ha quedado repartida la respuesta de los encuestados:

Opinión del PDI sobre cómo mejorar el sistema de promoción profesional

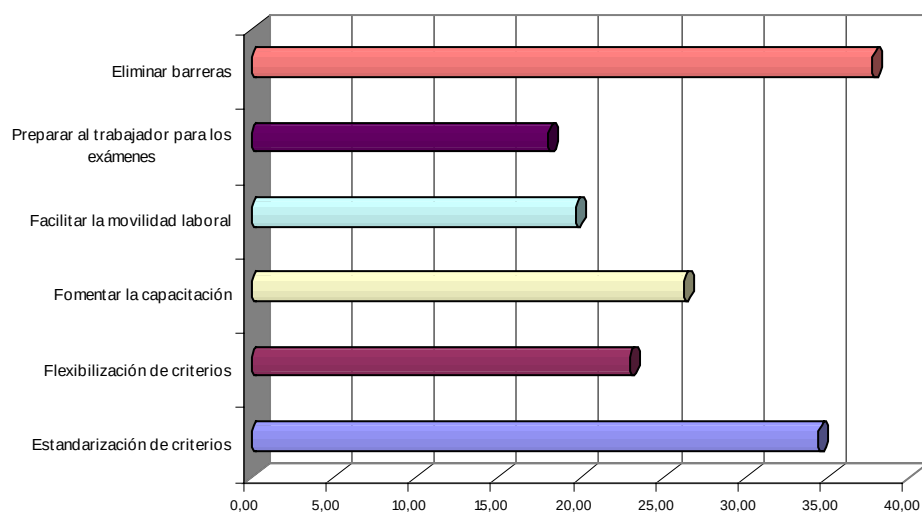


Gráfico 13.

También en este apartado el PDI ha podido verter sus opiniones:

- Creo que debería facilitarse la promoción laboral de alguna manera, bien evitando docencia para poder así hacer el doctorado.
- Debería darse desde el Rectorado información precisa a los profesores no permanentes sobre la planificación que tiene este equipo rectoral para su futuro. No pido una estabilización directa sin concurso o exigencia de cumplir los parámetros que se consideren.
- Facilitar tiempo para la preparación de oposiciones.
- Son todas opciones muy generales donde cabe todo.
- Creo que debemos adaptarnos a los nuevos niveles de exigencia, aunque debieran ser sistemas más coherentes de lo que son y establecer los perfiles de acuerdo a unos criterios lógicos.
- Que se tenga en cuenta la contribución de cada trabajador al desarrollo de la Institución.
- Las relaciones endogámicas impiden la entrada a otras personas.
- Plazas.
- Es necesario consolidar al personal interino.
- Creo que han de ser los mismos criterios para todos.

Para finalizar la encuesta de refuerzo, se ha pedido al PDI que aportara 3 sugerencias de mejora en las áreas que considerara oportunas, así como otros comentarios que pudieran considerar oportunos. Éstas han sido sus respuestas:

- Mayor flexibilidad en los contenidos y horarios de los profesores asociados para conseguir mejor el objetivo de acercar la experiencia profesional a la

Universidad. Encargarse de asignaturas "académicas" con horarios rígidos no es lo que más puede aportar un profesional.

- Gestión Financiera: agilidad en la gestión de facturas y atribución de costes a la partida correspondiente. Servicio Informático: Información de sus labores y competencias. Servicio de Laboratorios: formación del personal para el desempeño adecuado de las funciones.
- Despedir a todo el servicio informático. Despedir a todo el servicio de gestión financiera. Gestión de OTRI's rápida, flexible y eficiente. Con más capacidad para los investigadores.
- Considero que existen áreas que tienen que tener un aula de uso exclusivo para poder ejecutar su trabajo mucho mejor. Existen laboratorios, salas de ordenadores, polideportivo, etc..
- La eficacia en el trabajo se ve entorpecida muchas veces por los problemas personales entre los compañeros del grupo de trabajo. En general hay una falta de autoridad (no hay jefe) dentro de las áreas de conocimiento, y en ocasiones no se respetan los acuerdos.
- Mejorar la climatización.
- Mejorar el nivel medio del profesorado (a.- No dificultando la contratación de los buenos profesores que se ofrecen para trabajar en esta universidad, b.- Usando menos la figura de asociado a tiempo parcial). Crear una carrera académica clara.
- Sugerencia para mejorar encuestas como ésta: parecen muy dirigidas al PAS. Conceptos como "unidad", "superiores directos", "licencia por formación", por ejemplo, son extraños para el PDI.
- Menos burocracia. Menos dependencia de sistemas operativos concretos. Que se pueda ver la nómina y las actas en cualquier navegador y sistema operativo.
- Eliminación de burocracia, promoción de personas cualificadas, no promoción de personas no cualificadas.
- Fomentar mayor coordinación intra e interdepartamental. Facilitar la formación y el reciclaje del profesorado.
- Eliminar parte de la carga burocrática del profesorado en la gestión de la investigación. Arbitrar sistemas que permitan reconocer el esfuerzo en gestión de parte del profesorado.
- Necesidad de investigadores.
- Dotación de espacios, actualmente estamos cinco profesores, uno de ellos a tiempo completo, compartiendo un despacho más pequeño que los que ocupados por un sólo profesor.
- En la docencia: a veces es en exceso teórica y se duplican contenidos por una mala programación/coordinación intra e interunidades. Los profesores asociados a tiempo parcial son los que soportan a menudo un gran peso y una escasísima retribución que no compensa.
- Considero que existen disparidades en cuanto a los funcionamientos y exigencias. Y no sólo en materia docente, también en investigadora. El principal inconveniente que considero es: descoordinación entre los profesores de los diferentes departamentos.
- Desarrollar los planes estratégicos.
- Mejor aprovechamiento de los medios audiovisuales y "multimedia" de los que ya dispone la UR. Mayor coordinación en el desarrollo de cualquier tipo de tarea. Dejar más libertad a los individuos para que puedan desarrollar sus propias ideas.

- Debería haber más coordinación entre profesores, tanto fijos como contratados. Hay muchas preferencias personales que no permiten la creación de grupos de trabajo. Las promociones laborales son, en muchos casos, puramente amistosas, no se valora el currículum.
- El director debe facilitar el funcionamiento del Departamento. Cursos de capacitación. Favorecer el contacto con la realidad que nos rodea. Ser buena gente.
- Son necesarias más licencias en tiempo y recursos (ayudas) para investigar.
- Estabilización del profesorado. Mejora de las infraestructuras en aulas y despachos: luz, calefacción, refrigeración, pizarras, ...
- Mejorar el aislamiento del suelo de los despachos del CCT y aumentar la temperatura de los pasillos del CCT en invierno. Campo de prácticas para ITA. Formación y coordinación equipos transversales de investigación.
- Creo que, en general, la mayoría de los servicios del PAS de esta universidad no funcionan. No creo que sea por una falta de personal sino por una mala distribución de las funciones a realizar. En una unidad donde son la mayoría jefes, ¿quién trabaja?
- Aumentar las retribuciones de los profesores, sobre todo los de salarios más bajos y dedicación exclusiva a la UR, para adaptarlas a la realidad social y al precio de la vida en el entorno, equiparándolas a las de otros puestos de similar cualificación.
- Mejorar la capacidad de liderazgo del equipo rectoral. Mejorar la comunicación y transparencia de los procesos de gestión. Eliminar los tratos discriminatorios entre los distintos departamentos.
- El área de gestión financiera está muy descuidada. En especial la contabilidad ha estado en condiciones desastrosas en los últimos meses. Se podría simplificar y mejorar la gestión económica de los proyectos de investigación si se confiara más en los investigadores. Se evitaría duplicar las contabilidades y agilizar el pago de facturas. La aparición de las Facultades y Escuela ha supuesto una mayor burocratización y un alejamiento de la universidad departamental que me parecía más razonable.
- Explicar la legislación universitaria en profundidad a los profesores nuevos. Inspeccionar el cumplimiento de POD y de las incompatibilidades laborales. Mejorar la investigación en los departamentos más deficitarios.
- Permitir dedicarse exclusivamente (aunque sea por un tiempo limitado) a tareas de investigación. Favorecer la promoción profesional en áreas de Conocimiento pequeñas. Favorecer más el acceso a años sabáticos para trabajar en investigación.
- Evitar papeleos inútiles. Coordinación de unidades. Fomentar la ilusión por un proyecto común.
- Como supongo que esta encuesta no sirve para nada, excepto para justificar el sueldo de algunas personas, quiero mostrar mi más enérgico rechazo a esta pérdida de tiempo.
- No tengo muy claro para qué sirve este cuestionario, tendrá su justificación pero creo que no refleja el ambiente de trabajo y si expresamos muy claramente nuestros sentimientos, de anónimo nada porque claramente sabes quien es .
- Llegados a esta pregunta, me gustaría tener la posibilidad de ver toda la encuesta globalmente y este sistema no lo permite. Por otra parte, algunas preguntas me ha costado traducirlas a PDI porque parecían diseñadas para PAS.
- No entiendo por qué las preguntas con 'otros' no se pueden dejar en blanco.

- El personal de administración y servicios de esta universidad es muy capaz (y lo ha demostrado en muchas ocasiones), pero por dejación de algunos profesores a la hora de hacer su trabajo ha tomado responsabilidades que no le son propias.
- Muchas gracias por preparar esta encuesta.
- Existe gran preocupación y desmotivación en la plantilla.
- Falta de compromiso con la organización, se fomentan comportamientos individualistas y últimamente un incremento excesivo de los niveles de competitividad. Reparto poco equitativo de la carga laboral. Falta de coordinación entre los profesores.
- Mejorar la planificación de este tipo de encuestas.
- Añadiría que hemos de darnos cuenta de que somos una universidad pública con el tamaño y casi mayores recursos que una privada. Ése debería ser uno de nuestros lemas.
- Falta interés por ayudar a los que comienzan y que no tienen ningún tipo de respaldo amistoso o académico. Hay un anquilosamiento general y pocas ganas de que entre savia nueva.
- Ninguno salvo que la encuesta es farragosa y desequilibrada. Seguramente no adecuada a una universidad
- No habrá docencia europea si no hay dotaciones e inversiones europeas.
- Lo que más desasosiego causa es la continua variación de leyes, normas, exigencias, requisitos, figuras contractuales, etc. Cuando uno dedica todos sus esfuerzos a cumplir con lo que le exigen para acceder a una situación más estable, cambian la ley.