

Clima organitzacional a la Universitat de Girona

Un estudi de cas a la Facultat d'Educació i Psicologia

Treball final de grau realitzat per:

Laia Vidal Barrera

Tutor/a: Ernest Luz Masergas
Co-tutor/a: Anna Zurriaga

Grau en Psicologia
Facultat d'Educació i Psicologia
Departament de Psicologia
Universitat de Girona

Dimarts, 10 de juny de 2014



Laia Vidal Barrera
4t de Grau en Psicologia
Curs 2013-2014

Tutor: Ernest Luz
Co-tutora: Anna Zurriaga



Clima organitzacional a la Universitat de Girona

Un estudi de cas a la Facultat
d'Educació i Psicologia



TREBALL FINAL DE GRAU
UNIVERSITAT DE GIRONA

AGRAÏMENTS

A la meua família, pels valors que m'heu inculcat i que anys després he entès. Per ser el meu referent i ensenyar-me que el treball i l'esforç sempre donen resultats gratificants.

A l'Anna Zurriaga i l'Ernest Luz, perquè sense vosaltres res de tot això hagués estat possible. Gràcies per guiar-me en aquest camí desconegut i per la predisposició a fi d'assolir els meus objectius.

A tots els membres del Consell d'Estudiants que m'heu mostrat que en la diferència resideix la riquesa i m'enduc a la motxilla bocins de tots vosaltres que queden reflectits en el present treball.

A en Frede, perquè sempre has estat al meu costat malgrat tot girés a l'inrevés i m'has donat la força necessària per mostrar el millor de mi.

A en Natxo i en Moisès, per fer-me tornar a creure en la Psicologia quan res tenia sentit.

A l'Enric, per no deixar-me caure tot i saber que era l'elecció difícil. Gràcies per la paciència i la calma que m'has transmès en les darreres setmanes.

A la Cristina, l'Annaïs, la Coralí i la Carla, perquè sou les dones que vull ser quan sigui gran i les que m'agradaria tenir sempre al costat.

A Lorenza, Isabel, Carlos, Antonieta i Josep
per fer-me entendre qui sóc.

ÍNDEX

1. RESUM.....	4
2. INTRODUCCIÓ	5
3. OBJECTIUS.....	6
4. MARC TEÒRIC	6
4.1. ORÍGENS DEL CONCEPTE DE CLIMA	9
5. CONTEXTUALITZACIÓ	11
5.1. EL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LA UNIVERSITAT PÚBLICA	13
5.2. EL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LA FACULTAT D'EDUCACIÓ I PSICOLOGIA	16
6. METODOLOGIA.....	17
7. RESULTATS.....	20
7.1. L'INSTRUMENT	20
7.2. ELS ÍTEMS	25
7.2.1. Organització institucional	26
7.2.2. Desenvolupament laboral	28
7.2.3. Comunicació	29
7.2.4. Treball en equip	31
7.2.5. Autonomia	34
7.2.6. Lideratge	35
8. DISCUSSIÓ DE RESULTATS	36
9. CONCLUSIONS	40
10. BIBLIOGRAFIA	42
11. ANNEXES	44
11.1. TAULES DE CONTINGÈNCIES PER A CADA ÍTEM DEL QÜESTIONARI.....	44
11.2. INFORME DE RECURSOS HUMANS DE LA UdG PEL CURS ACADÈMIC 2012- 2013	79

1. RESUM

El present treball té com a objectiu principal fer una aproximació a l'estudi del clima organitzacional en una institució pública d'ensenyament superior a fi d'identificar oportunitats per a la millora del funcionament institucional. Per a fer-ho s'ha elaborat i administrat un instrument dissenyat a partir d'un qüestionari d'una empresa privada l'any 2012 a la província de Girona per a la mateixa finalitat, de les informacions extretes de l'estudi realitzat per Brito i Jiménez (2009) a la Universitat de Carabobo i de les diferents dimensions proposades pels autors especialitzats en la recerca de clima organitzacional. Per complementar la informació extreta dels resultats del qüestionari i poder obrir una línia d'investigació de cares al futur en aquesta temàtica, s'ha aplicat l'estadístic KMO i la prova d'esfericitat de Barlett per determinar si es podia realitzar una anàlisi factorial i ambdues han resultat adequades ($KMO=0,722$, $\alpha<0,05$). Els resultats posteriors de l'anàlisi factorial indiquen que l'instrument aplicat presenta fiabilitat (α -Cronbach=0,896) i que explica un 68,86% de la variància. Mitjançant el mètode d'extracció d'Anàlisi de Components Principals amb una solució rotada aplicant la metodologia Varimax, s'han identificat 11 dimensions. Finalment, s'interpreten tots els resultats i es proposen accions de futur.

Paraules clau: *clima organitzacional, fiabilitat, dimensions, professorat, institució.*

ABSTRACT

The study has as purpose to approach the study of the organizational climate in a public institution of higher education to identify opportunities for organizational improvement. For this purpose has developed and administrated an instrument designed from a private company in 2012 in the province of Girona, the extrated information from the study of Brito and Jiménez (2009) at the University of Carabobo and the different dimensions proposed by authors specialized in researching organizational climate. To complement the extracted information from the results of questionnaire and to open an investigation line to the future, it has applied KMO's statistical

test and Barlett's sphericity test to determine whether it could perform a factor analysis and the two tests have proved adequate ($KMO=0.722$, $\alpha<0.05$). The consequent results of the factor analysis indicate that the instrument is reliable (α -Cronbach= 0.896) and that explains 68,86% of the variance. It has identified 11 dimensions by the extraction method of Principal Component Analysis with a rotated solution applying Varimax methodology. Finally, all results are interpreted and proposed future actions.

Key words: *organizational climate, reliability, dimensions, faculty, institution.*

2. INTRODUCCIÓ

El present treball té com a finalitat aproximar el concepte de clima organitzacional en una institució pública de caire acadèmic, específicament la universitat com a font de formació superior, i aportar un coneixement que permeti obtenir uns resultats identificables en relació al context on es desenvolupa la seva activitat. En funció d'aquests resultats es podrien elaborar propostes d'intervenció que tinguin com a objecte millorar els aspectes que es considerin perjudicials per al correcte funcionament de la institució i de la satisfacció dels seus treballadors que repercuteix directament sobre els seus resultats professionals.

L'elecció de realitzar el present estudi sobre clima a la Facultat d'Educació i Psicologia de la Universitat de Girona ha estat per la proximitat que representa per a mi i la facilitat de poder contactar amb les persones acadèmiques responsables perquè fessin arribar l'instrument a tot el cos docent de la facultat. D'altra banda, l'interès en realitzar un treball d'aquestes característiques resideix en la meua voluntat d'investigar sobre una temàtica que, al meu entendre, no és present en institucions públiques sinó que s'utilitza especialment en empreses privades. En aquest sentit, considero que la informació que es deriva d'un estudi com el que ocupa el present treball pot ser molt útil per a intervenir en aquells aspectes que estiguin incidint negativament en el funcionament de la mateixa institució. Donades les característiques dels ens públics on les responsabilitats no recauen sobre una sola persona sinó que són compartides entre unitats (en el cas de la universitat pública,

recauen en òrgans teòricament democràtics i on la presa de decisions és semicompartida), amb estudis d'aquestes dimensions es pot extreure informació que depèn directament de tota la institució ja que les variables que es mesuren estan relacionades en el funcionament global, i no en un de particular.

A títol individual, la realització d'aquesta tasca vull que em serveixi per a integrar tots els coneixements i competències que he anat adquirint al llarg del Grau en Psicologia i intentar aplicar-los de manera efectiva. És per aquest motiu, que els apartats que configuren aquest treball s'emmarquen des de diferents perspectives. En primer lloc, la conceptualització de clima organitzacional i de la universitat pública contemplen informacions de caire teòric i legal on es fa evident la recerca bibliogràfica, lectura, anàlisi, comprensió i descripció de continguts. En segon lloc, l'elaboració del qüestionari emprat, la seva administració, validació i interpretació de resultats ha estat possible gràcies als coneixements adquirits en estadística i psicometria. I finalment, la discussió de resultats i realització de conclusions integra el pensament crític i la identificació de les pròpies limitacions com a pilars que sustenten la universitat.

3. OBJECTIUS

Els objectius que fonamenten el present treball són la recerca del marc teòric sobre clima organitzacional per tal de conèixer un àmbit personalment desconegut; la definició de l'estructura de la universitat pública a fi d'entendre quin és el seu funcionament i quines són les normes per les que es regeix; l'elaboració d'un qüestionari que permeti obtenir resultats relacionats amb la configuració del clima organitzacional a la institució estudiada; la realització de proves estadístiques que em permetin consolidar el coneixement adquirit al llarg del Grau en Psicologia a través de la seva aplicació pràctica; i finalment, la discussió dels resultats obtinguts per a deixar una porta oberta a la investigació en aquest àmbit en institució pública.

4. MARC TEÒRIC

Els investigadors psicosocials, els psicòlegs professionals i inclús el públic en general utilitza el terme “clima” per referir-se a determinades característiques dels

contextos psicosocials. En primera instància podem dir, doncs, que el concepte de clima al·ludeix a les descripcions d'un context psicosocial. En les organitzacions, aquestes descripcions poden referir-se a diferents **unitats** situades en diferents nivells com poden ser, per exemple, l'equip de treball, el departament i l'organització (González-Romá i Peiró, 1999).

En funció de quin sigui el referent o l'objecte de les descripcions que es considerin per avaluar el clima, parlarem del *clima* com a tal. Tanmateix, dins el clima "global" existeixen *facetes* que determinen descripcions diferents dins la unitat estudiada, com per exemple, el clima *de suport* el qual fa referència a les descripcions sobre el grau en què les relacions entre els membres de la unitat són amistoses, de col·laboració i d'ajuda mútua a l'hora de resoldre problemes. Koys i DeCotiis (1991) van assenyalar que les facetes del clima de les organitzacions poden agrupar-se en vuit: (1) Autonomia, (2) Confiança, (3) Cohesió, (4) Pressió, (5) Suport, (6) Reconeixement, (7) Justícia i (8) Innovació (UNED, apunts). Totes elles fan referència a les característiques psicosocials dels contextos estudiats i impliquen un grup d'individus que interactuen en un determinat context. En aquest sentit, existeixen diferents postures al voltant del tipus de clima que s'estableix en una unitat.

James i Sells (1981) apunten que el clima és un atribut individual que es mesura a través de les percepcions individuals dels ambients en el què els subjectes hi formen part. Les mesures del clima són mesures individuals que s'obtenen a partir de qüestionaris i que donen lloc a un **clima psicològic**. Per a fer-ho, la hipòtesi que es presenta subjacent a aquest tipus de clima és que els subjectes perceben els estímuls dels seus ambients de treball, els processen, avaluen la informació que contenen i responen en funció del significat atribuït mitjançant diferent tipus de resposta (conductual, emocional i fisiològica) (González-Romá i Peiró, 1999; UNED, apunts).

Altres investigadors com Drexler (1977) i Joyce i Slocum (1979) apunten que no pot parlar-se de clima d'una unitat sense l'existència de cert grau de consens entre els seus membres. Des d'aquesta perspectiva, el clima d'una unitat és el **clima agregat** que resulta del promig de les percepcions -puntuacions- individuals dels

membres de la unitat. Per a què s'obtingui un clima agregat és necessari que les percepcions que s'agreguin siguin d'individus que pertanyin a una unitat identificable i que existeixi acord entre les percepcions dels membres de la unitat. Tot i així, donada la dificultat de trobar un consens suficient que permeti agregar les percepcions individuals, els autors van proposar un tipus diferent de clima agregat, el **clima col·lectiu**, que s'obté de la identificació de grups d'individus amb percepcions ambientals similars mitjançant mètodes estadístics d'agrupament o d'anàlisi de *clústers* (González-Romá i Peiró, 1999).

S'ha intentat explicar el procés pel qual es desenvolupen aquestes percepcions compartides de clima des de diverses perspectives. Segons la perspectiva estructuralista, el clima compartit es forma perquè els subjectes d'una determinada unitat estan exposats a les mateixes característiques estructurals. Des de la perspectiva perceptual, el clima és bàsicament una descripció individual de les condicions organitzacionals que té sentit i significat per l'individu. L'aproximació interaccionista defensa que a través de la interacció social els membres de la unitat intercanvien descripcions i significats atribuïts a l'ambient i, d'aquesta manera, van construint el clima compartit. Finalment, l'aproximació cultural afegeix a la perspectiva interaccionista el marc en el qual es desenvolupa la interacció social: la cultura organitzacional, que amb les creences, supòsits i valors que la constitueixen, incideix sobre els processos d'interacció social i sobre els significats compartits que es desenvolupen (González-Romá i Peiró, 1999).

Pel que fa a la definició de clima, Guion (1973) utilitza l'analogia meteorològica per descriure el clima organitzacional suggerint que aquest concepte és en realitat una comparativa amb l'índex de sensació tèrmica, la qual es tracta de la percepció subjectiva dels efectes conjunts de dues característiques: la temperatura i la velocitat del vent. Aquesta analogia s'utilitza per a argumentar que la recerca en el clima organitzacional requereix la mesura de dues condicions organitzacionals objectives i la percepció individual d'aquestes condicions. Però, «*d'on prové el clima organitzacional?*». Shneider i Reichers (1987) van explorar sobre aquesta qüestió a través del que van anomenar el procés d'Atracció-Selecció-Retenció. Aquest procés retrata la dinàmica de la formació del clima en termes de canvis d'afiliació dels

membres juntament amb els processos de socialització. No obstant, altres autors destacats adopten un enfocament de construcció social en la formació del clima i proporcionen una justificació al voltant del clima entès com la conseqüència dels sistemes de valors més bàsics de les organitzacions (Denison, 1996).

El clima, doncs, reflecteix ambients organitzacionals arrelats a un sistema de valors de l'organització i tendeix a presentar aquests ambients socials en termes relativament estàtics a través d'un conjunt fixe de dimensions. Així, el clima sovint és considerat relativament temporal, supeditat a un control directe de les persones amb poder i influència i majoritàriament limitat a aquells aspectes socials que estan percebuts conscientment pels membres de l'organització. Per entendre aquesta noció d'estaticisme que caracteritza el clima, és necessari conceptualitzar el terme *cultura organitzativa*, la qual es refereix a l'estructura que sustenta l'organització –la base més profunda- i que està nodrida de valors, creences i assumptes en poder dels membres de l'organització (Denison, 1996).

4.1. Orígens del concepte de clima

L'evolució de la perspectiva de clima ha seguit diferents patrons. El concepte de *clima* va néixer a la dècada dels 40 de la mà dels estudis de Lewin sobre climes socials creats en un context experimental i les observacions qualitatives de configuracions organitzacionals naturals (Barker, 1965; Lewin, 1951; Likert, 1961 i Lippitt i White, 1939 citat per Denison, 1996). El concepte bàsic que va postular Lewin va ser la relació entre els individus i el seu ambient social, expressat amb la fórmula $B = f(P, E)$ on B = comportament (Behavior), E = ambient (Environment) i P = persona (Person), la qual va tenir una forta influència en l'estudi posterior sobre clima.

Dins el camp dels estudis organitzacionals, la primera anàlisi es va centrar en el clima com un àmbit d'estudi en dos llibres publicats el 1968. El primer d'aquests llibres, els autors del qual van ser Tagiuri i Litwin (1968), va ser una col·lecció àmpliament citada d'assajos que presentaven gran varietat d'enfocaments que anaven des de la concepció de clima entesa com un conjunt "objectiu" de condicions de l'organització fins a la concepció de clima entesa com una "interpretació subjectiva"

de les característiques individuals i de l'organització. El segon llibre va tenir com a autors a Litwin i Stringer (1968) i posava com a punt de mira les conseqüències del clima organitzacional sobre la motivació individual, recolzant així la idea general que el clima abasta tant les condicions de l'organització com les reaccions individuals. Likert (1961, 1967) i Campbell, Dunnette, Lawler i Weick (1970) van contribuir també en aquesta literatura definint un conjunt de dimensions que estaven formulades per representar els aspectes més destacats de l'organització. En aquest sentit, Litwin i Stringer (1968) van postular nou dimensions de clima per definir els ambients organitzacionals: estructura, responsabilitat, recompensa, calidesa, suport, normes, conflicte i identitat (Denison, 1996).

Després d'aquest auge inicial d'activitat respecte el concepte de clima, la qüestió que va aparèixer posteriorment va ser la d'integrar la recerca sobre clima amb la creixent tendència d'estudis organitzacionals que anaven apareixent (per exemple, els estudis sobre satisfacció o l'estructura de l'organització). Per a clarificar aquesta qüestió, van aparèixer una sèrie d'articles revisats en la dècada dels anys 70 en la què es consensuaven tres enfocaments diferents per l'estudi del clima: (1) la mesura perceptual dels atributs individuals, (2) la mesura perceptual dels atributs organitzacionals i (3) la mesura múltiple d'atributs organitzacionals combinant mesures perceptuals més "objectives"; la primera de les perspectives correspon al clima psicològic i les dues restants al clima organitzacional (Denison, 1996).

Taula 1. Algunes dimensions utilitzades en la recerca de clima organitzacional

Investigadors de clima			
Litwing & Stringer (1968)	Moos (1974)	Hellriegel & Slocum (1974)	Koys & DeCotiis (1991)
Estructura	Compromís	Centralització	Suport
Responsabilitat	Cohesió	Suport	Innovació
Recompensa	Suport	Innovació	Cohesió
Desafiament	Autonomia	Relacions entre iguals	Pressió
Relacions	Organització	Motivació per	Autonomia
Cooperació	Pressió	aconseguir	Reconeixement
Estàndards	Claredat		Equitat
Conflictes	Control		
Identitat	Innovació		
	Comoditat		

Fonts: Denison (1996); Chiang, Salazar i Núñez (2007); Reinoso i Germán (2007).

5. CONTEXTUALITZACIÓ

La Universitat de Girona és una institució pública de l'àmbit acadèmic superior que té seu a la ciutat de Girona i s'integra en el sistema d'universitats públiques catalanes. S'estructura en vuit facultats, una escola politècnica superior, una escola de doctorat i set escoles adscrites i la formen un total de 413 persones acadèmiques funcionàries, 742 persones acadèmiques contractades, 396 persones d'administració i serveis i 14.913 estudiants matriculats^{1,2}.

Com a institució pública, la universitat es regeix en primera instància pel que dictamina la legislació autonòmica i estatal vigent en matèria d'universitats. Segons el que marca la Llei Orgànica 6/2001 del 21 de desembre de 2001, d'Universitats, la universitat està regida per una Rectora o Rector elegit per la comunitat universitària mitjançant elecció directa i sufragi universal i la seva governança s'articula en diferents òrgans de govern que pretenen constituir un ens democràtic i al servei de la societat. La Universitat de Girona està dirigida per un Rector i el seu equip de Rectorat i tenen com a objectiu governar i gestionar la universitat i desenvolupar les línies d'actuació aprovades pels òrgans col·legiats corresponents i executar els seus acords. A tal efecte, els òrgans de govern que acompanyen la presa de decisions per

¹ Dades extretes de les dades oficials de matrícula del curs 2013-2014.

² Dades extretes de la memòria de dades del curs acadèmic 2012-2013. Adjunta a Annexos.

part de l'equip de rectorat són el Consell Social, el qual és l'òrgan de participació de la societat a la universitat i actua com a nexa entre ambdós; el Consell de Govern, el qual és l'òrgan que estableix les línies estratègiques i programàtiques de la universitat així com les directrius i procediments per la seva aplicació i el Claustre Universitari, el qual és el màxim òrgan de representació de la comunitat universitària.

La Facultat d'Educació i Psicologia, com a unitat d'estudi del present treball, s'emmarca dins les vuit facultats de la Universitat de Girona i la formen un total de 50 persones acadèmiques funcionàries, 105 persones acadèmiques contractades i 2.025 estudiants matriculats. A la taula següent es mostren els nombres i la relació percentual de persones per a cada estament a la universitat i a la facultat:

Taula 1. Nombre de persones per a cada estament i relació percentual

Personal Acadèmic Funcionari		Personal Acadèmic Contractat		PAS		Estudiants	
<i>UdG</i>	<i>FEP</i>	<i>UdG</i>	<i>FEP</i>	<i>UdG</i>	<i>FEP</i>	<i>UdG</i>	<i>FEP</i>
413	50	742	105	396	*	14.913	2.025
100%	12,11%	100%	14,15%	100%	*	100%	13,58%

Font: Informe Recursos Humans de la UdG per al curs acadèmic 2012-2013.

**No hi ha dades publicades.*

Els estudis que s'imparteixen a la Facultat d'Educació i Psicologia són la doble titulació en Mestre/a en Educació Infantil i Mestre/a en Educació Primària; Grau en Educació Social; Grau en Mestre/a d'Educació Infantil; Grau en Mestre/a d'Educació Primària; Grau en Pedagogia; Grau en Psicologia i Grau en Treball Social.

El seu sistema de govern, similiar al de la Universitat de Girona però a petita escala, està regit per un Degà que té com a funció la direcció i gestió ordinària del centre, i el seu equip de deganat, compost pels sis coordinadors de cada Grau que s'imparteix a la facultat i una Secretària Acadèmica. Específicament, tres dels coordinadors de Grau tenen les funcions delegades de Planificació i Qualitat, Política Acadèmica i Innovació i Projectes de la facultat. D'altra banda, la Junta de Facultat és el principal òrgan de govern que dictamina les línies estratègiques del centre i que ha d'executar l'equip de deganat.

En matèria de gestió del personal acadèmic funcionari i el personal acadèmic contractat, la facultat s'articula en tres Departaments: el **Departament de Pedagogia**, el **Departament de Psicologia** i el **Departament de Didàctiques Específiques**, cadascun d'ells presidit per un Director/a les funcions dels quals són la direcció i gestió ordinària del propi departament, la coordinació dels ensenyaments des dels diferents àmbits de coneixements i el suport a les activitats i iniciatives docents i investigadores del professorat. Tots ells tenen com a objectiu principal la docència i la recerca educativa en diferents camps del saber i cadascun està format per diferents àrees de coneixements, les quals són la Didàctica i Organització Escolar, els Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació, la Teoria i la Història de l'Educació, el Treball Social i els Serveis Socials en el Departament de Pedagogia; la Psicologia Social, la Psicologia Evolutiva i de l'Educació, la Psicologia Bàsica, la Metodologia de les Ciències del Comportament, la Psicobiologia i Personalitat, l'Avaluació i els Tractament Psicològics en el Departament de Psicologia; i la Matemàtica, les Llengües, la Música, les Arts Visuals, l'Educació Física i les Ciències Socials i Experimentals en el Departament de Didàctiques Específiques.

5.1.El personal docent i investigador de la universitat pública

El personal docent i investigador de les universitats públiques de l'Estat Espanyol està compost per funcionaris dels cossos docents universitaris i per personal contractat pel propi Departament, segons marca la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats. Pel que fa als cossos docents universitaris, aquests estan compostos per Catedràtics d'Universitat i Professors Titulars d'Universitats, els quals tenen plena capacitat docent i investigadora, es regeixen pel que estableix la Llei i la seva incorporació es realitza mitjançant un concurs públic. D'altra banda, les modalitats de contractació laboral específiques de l'àmbit universitari són la figura d'Ajudant, de Professor Ajudant Doctor, de Professor Contractat Doctor, de Professor Associat i de Professor Visitant, la incorporació dels quals es realitza mitjançant el Departament de la Universitat en qüestió sempre respectant els criteris que dictamina la mateixa legislació.

Tot i que la legislació estatal determina aquestes categories de personal d'àmbit

universitari, a nivell autonòmic la tipologia de contractes en les universitats que s'emmarquen dins el sistema universitari públic de Catalunya estan determinats per la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. La mateixa legislació diferencia el professorat dels cossos docents universitaris del professorat contractat laboral, d'acord amb el que s'estableix en la legislació estatal, essent professors contractats permanents els/les Catedràtics/es, els/les Professors/es Agregats/des i, si s'escau, els/les Professors/es Col·laboradors/es Permanents, i el professorat contractat temporal els/les Professors/es Lectors/es, els/les Professors/es Col·laboradors/es, els/les Professors/es Associats/des, els/les Professors/es Visitants i els/les Professors/es Emèrits.

En relació als cossos docents universitaris, per a ésser admès als processos selectius que les universitats convoquin per a accedir com a Catedràtic o Catedràtica o com a Professor o Professora Agregat, la persona candidata ha d'estar en possessió del títol de doctor; ha d'acreditar almenys tres anys d'activitat docent i de recerca, o prioritàriament de recerca postdoctoral; ha d'acreditar dos anys d'activitat docent o investigadora, predoctoral o postdoctoral, o de transferència de tecnologia o de coneixements, en situació de desvinculació acadèmica de la universitat convocant; i ha de disposar d'una acreditació de recerca, per a accedir a la categoria de professor o professora agregat, o d'una acreditació de recerca avançada, per accedir a la categoria de catedràtic o catedràtica. Aquestes acreditacions són emeses per a l'Agència de Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, als efectes de l'avaluació positiva establerta per l'article 52 de la Llei orgànica 6/2001, del 21 de desembre, d'universitats.

Pel que fa al professorat contractat temporal, la seva selecció en les universitats públiques catalanes es fa mitjançant concurs públic entre persones de qualsevol nacionalitat que compleixin els requisits legals de capacitats establerts per la legislació autonòmica i la resta de la normativa vigent.

Existeixen diferents categories de professorat contractat temporal, les quals comprenen:

- El **professorat lector**. És el professional ajudant doctor i és contractat per la universitat amb l'objecte de desenvolupar tasques docents i de recerca en la fase inicial de la seva carrera acadèmica. És contractat amb dedicació a temps complet i en cap cas no pot ésser contractat per més de quatre anys, que poden ser consecutius o no.

Per a ésser admès als processos selectius que la universitat convoqui per a accedir com a professor o professora lector, les persones candidates han d'estar en possessió del títol de doctor i han d'acreditar, almenys, dos anys d'activitat docent o de recerca, predoctorals o postdoctorals, en situació de desvinculació de la universitat convocant, entre d'altres.

- El **professorat associat**. És contractat en règim de dedicació a temps parcial, amb caràcter temporal i en règim laboral, entre els especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir llur activitat professional fora de la universitat, per a desenvolupar tasques docents a la universitat. Disposa de plena capacitat docent en l'àmbit de la seva competència.
- El **professorat visitant**. És contractat, amb caràcter temporal i en règim laboral, entre professors i investigadors de reconegut prestigi, procedents d'altres universitats i centres de recerca, per al desenvolupament d'activitats específiques de docència i de projectes de recerca.
- El **professorat emèrit**. És contractat, amb caràcter temporal i en règim laboral entre professors jubilats funcionaris de la mateixa universitat o d'una altra que hagin prestat serveis destacats a la universitat i pot col·laborar en activitats específiques de docència o de recerca a la universitat.

El personal acadèmic contractat, llevat del professorat associat, exerceix les seves funcions preferentment en règim de dedicació a temps complet i la durada de la seva jornada de treball és la que es fixa amb caràcter general per al personal funcionari dels cossos docents, de recerca i de gestió. En aquest sentit, la universitat determina, mitjançant la seva programació acadèmica, la distribució horària de les tasques del personal acadèmic.

El règim retributiu del personal docent i investigador contractat és determinat pel Govern de la Generalitat i té un caràcter uniforme en totes les universitats

públiques. El personal docent i investigador contractat a temps complet és retribuit en funció de diferents conceptes, els quals comprenen el sou base.; les pagues extraordinàries; el complement de lloc de treball; el complement de categoria, el qual es pot estructurar en diferents nivells retributius; el complement funcional per càrrecs acadèmics o per responsabilitats de gestió, només pel període en què s'exerceixen les mateixes responsabilitats; i el complement per mèrits docents i de recerca.

5.2.El personal docent i investigador de la Facultat d'Educació i Psicologia

El professorat funcionari i contractat de la Facultat d'Educació i Psicologia de la Universitat de Girona respon a les categories descrites en la legislació autonòmica i estatal i la seva gestió està supeditada als tres Departaments esmentats anteriorment.

Segons l'informe elaborat per la secció de Recursos Humans de la Universitat de Girona el curs acadèmic 2012-2013, el personal acadèmic de la Facultat es distribueix tal i com es mostra a continuació:

Taula 2. Personal Departament Pedagogia

Cos Funcionari	Catedràtic/a d'Universitat	1	TOTAL: 63
	Titular d'Universitat	12	
	Titular d'Escola Universitària	4	
Cos Contractat	Professor/a Col·laborador/a Permanent	1	
	Professor/a Lector/a	4	
	Associat/da a Temps Complet	38	
	Emèrit	1	
	Altres	2	
Sexe	Dona	35	
	Home	28	
Edat	Menors de 25	0	
	Entre 25-35	8	
	Entre 35-45	18	
	Entre 45-55	24	
	Majors de 56	13	

Font: Informe Recursos Humans de la UdG per al curs acadèmic 2012-2013.

Taula 3. Personal Departament Psicologia

Cos Funcionari	Catedràtic/a d'Universitat	2	TOTAL: 55
	Titular d'Universitat	17	
	Titular d'Escola Universitària	1	
Cos Contractat	Professor/a Agregat/da	3	
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	1	
	Professor/a Lector/a	4	
	Associat/da a Temps Complet	26	
	Altres	1	
Sexe	Dona	36	
	Home	19	
Edat	Menors de 25	0	
	Entre 25-35	12	
	Entre 35-45	11	
	Entre 45-55	16	
	Majors de 56	16	

Font: Informe Recursos Humans de la UdG per al curs acadèmic 2012-2013.

Taula 4. Personal Departament de Didàctiques Específiques

Cos Funcionari	Catedràtic/a d'Universitat	2	TOTAL: 37
	Titular d'Universitat	6	
	Titular d'Escola Universitària	5	
Cos Contractat	Professor/a Agregat/da	2	
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	1	
	Professor/a Lector/a	2	
	Associat/da a Temps Complet	9	
	Visitant	4	
Sexe	Dona	22	
	Home	15	
Edat	Menors de 25	0	
	Entre 25-35	3	
	Entre 35-45	7	
	Entre 45-55	13	
	Majors de 56	14	

Font: Informe Recursos Humans de la UdG per al curs acadèmic 2012-2013.

6. METODOLOGIA

Per a la realització del present estudi de clima organitzacional s'ha elaborat i administrat un qüestionari de 34 preguntes agrupades en sis dimensions i amb

resposta d'escala tipus Likert (Molt d'acord, D'acord, No estic segur/a, En desacord, Molt en desacord). Cada dimensió respon a una mesura independent en la mesura total de clima i la seva formulació s'ha efectuat a partir dels ítems d'un estudi de clima realitzat en una empresa privada l'any 2012 a la província de Girona, de les informacions extretes de l'estudi realitzat per Brito i Jiménez (2009) a la Universitat de Carabobo i de les diferents dimensions proposades pels autors especialitzats en la recerca de clima organitzacional. A continuació es mostren les definicions que componen les dimensions proposades i els ítems corresponents a cadascuna:

Taula 5. Dimensions i ítems del qüestionari

ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL	
Percepció de l'exercici institucional, de la definició del lloc de treball i de la configuració de la institució	
- Tinc la formació i els coneixements necessaris per desenvolupar correctament la meva feina. - Tinc clar el meu rol dins la institució. - El meu espai de treball és adequat per desenvolupar correctament la meva feina. - El meu salari és adequat per la feina que realitzo. - Les normatives que estableix la institució són adequades per desenvolupar correctament la meva feina (reglaments, estatus,...). - Disposo d'una planificació institucional que guia les meves activitats.	
DESENVOLUPAMENT LABORAL	
Mitjans que facilita la institució pel desenvolupament professional dels treballadors, grau de reconeixement i recompensa que reben els treballadors per la seva contribució amb la institució.	
- La institució posa al meu abast possibilitats de formació i desenvolupament professional. - Els meus resultats són reconeguts per la institució. - Intento aportar millores que repercutixin en la institució a través de la meva feina. - Disposo d'un sistema d'avaluació que em permet millorar professionalment (AQU, ANECA,...). - Puc compaginar el temps que dedico a la feina amb la família i el meu desenvolupament personal. - Estic orgullós/a de pertànyer a aquesta institució.	

COMUNICACIÓ

Canals de comunicació que existeixen dins la institució, percepció de la llibertat per comunicar-se obertament amb les companyes i companys i percepció de relacions interpersonals.

- La institució em proporciona la informació necessària per desenvolupar correctament la meva feina.
- Tinc possibilitat de participar en la presa de decisions que afecten al meu lloc de treball.
- La comunicació entre les companyes i companys és respectuosa.
- Existeix coordinació amb altres companyes i companys que realitzen projectes similars al meu.
- Tinc bona relació amb les meves companyes i companys.

TREBALL EN EQUIP

Grau de col·laboració entre companyes i companys, sentiment d'orgull envers la feina realitzada, existència d'una atmosfera de confiança i de percepció de recolzament.

- Existeix un esperit de "treball en equip" entre les persones que treballen a la meva institució.
- Estic orgullós/a de la feina que es realitza en la meva àrea de treball dins la institució.
- La institució promou el treball en equip.
- Sento que tinc moltes coses en comú amb la gent que treballa a la meva unitat.
- El meu equip de treball compleix satisfactòriament els objectius que marca la institució.

AUTONOMIA

Percepció d'autodeterminació en la institució i establiment d'alts estàndard d'exercici professional.

- M'adapto ràpidament a les noves situacions.
- Intento que la meva activitat tingui un alt nivell de professionalitat.
- Jo decideixo la manera com exerceixo les meves tasques dins la institució.
- Jo proposo les meves pròpies activitats de treball dins la institució.
- La institució em permet desenvolupar les meves pròpies idees.

LIDERATGE

Tracte personal i professional amb la institució i els superiors immediats, participació en la presa de decisions i percepció de polítiques adequades.

- La institució compleix amb els compromisos que adquireix amb mi.
 - Tinc el suport i la confiança que necessito del meu superior immediat.
 - El meu superior immediat té els coneixements i habilitats per a exercir correctament les seves funcions de líder.
 - Participo activament en les decisions que afecten al meu lloc de treball.
 - La presa de lideratge de la institució és adequada per desenvolupar correctament la meva feina.
 - Els objectius que fixa la institució per al meu treball són raonables.
 - Els procediments de reestructuració de projectes que realitza la institució em permeten exercir correctament la meva feina (modificacions de plans d'estudis, plans docents,...).
-

La mostra utilitzada està composta per 76 professors de la Facultat d'Educació i Psicologia sobre una població total de 155 professors segons l'informe de Recursos Humans de la Universitat de Girona pel curs acadèmic 2012-2013 de la mateixa Facultat. El 2,6% són Professors Catedràtics (n=2); el 30,3% són Professors Titulars (n=23); el 7,9% són Professors Agregats (n=6); el 2,6% són Professors Col·laboradors Permanents (n=2); el 7,9% són Professors Lectors (n=6); el 2,6% són Professors Col·laboradors (n=2) i el 46,1% són Professors Associats (n=35). No hi ha hagut participació de Professorat Visitant ni Professorat Emèrit.

S'han utilitzat les eines Google Drive per a administrar el qüestionari, Microsoft Excel per a recollir els resultats i elaborar els gràfics i la versió 19.0 del paquet estadístic informàtic SPSS Statistics d'IBM per a l'obtenció dels resultats.

7. RESULTATS

Els resultats del present estudi contemplen els que fan referència a la consistència interna i fiabilitat de l'instrument utilitzat i els que es deriven de l'administració del qüestionari sobre la mostra.

7.1.L'instrument

Per a fer una aproximació conceptual sobre la consistència interna, la fiabilitat i la viabilitat de l'instrument, s'ha construït una estructura matricial a través d'una anàlisi factorial utilitzant com a mètode d'extracció l'anàlisi de Components Principals, amb una solució rotada aplicant la metodologia Varimax. L'objectiu d'aquesta anàlisi és observar si les dimensions proposades en el qüestionari són estadísticament adequades a les respostes dels ítems –tenint en compte que els resultats de les dimensions tinguessin una saturació major a 1,0-. L'anàlisi de consistència interna i la fiabilitat total i per dimensió s'ha realitzat mitjançant l'aplicació del coeficient d'alfa de Cronbach.

La consistència interna i la fiabilitat de les preguntes que han format part de l'anàlisi factorial s'han mesurat a través de l'alfa de Cronbach la qual indica que aquesta és adequada (α -Cronbach=0,896). Les preguntes han constituït una matriu amb 11 dimensions, les quals expliquen un 68,86% de la variància.

La realització de l'anàlisi factorial ha estat possible ja que el resultat de l'aplicació de l'estadístic Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) és de 0,722 (essent un valor superior a 0'7) i el resultat de la prova d'esfericitat de Barlett significatiu amb un valor $\alpha < 0,05$ ($\chi^2 = 1311,912$; 561 gl; $p < 0,001$), ambdós resultats permetent rebutjar la hipòtesi de matrius similars i, per tant, permetent agrupar en factors comuns sota el nom de "dimensions", les quals s'han conformat mitjançant el mètode Varimax. A continuació es mostra la matriu de components rotats amb les dimensions esdevingudes de l'anàlisi factorial:

Matriu de components rotats^a

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
TE. [El meu equip de treball compleix satisfactòriament els objectius que marca la institució.]	,789			,341					
TE. [Sento que tinc moltes coses en comú amb la gent que treballa a la meva unitat.]	,734								
TE. [Estic orgullós/a de la feina que es realitza a la meva àrea de treball dins la institució]	,689	,368							
TE. [La institució promou el treball en equip.]	,631								
COM. [Existeix coordinació amb altres companyes i companys que realitzen projectes similars al meu.]	,588	,357							
LID. [Tinc el suport i la confiança que necessito amb el meu superior immediat.]		,789							
LID. [El meu superior immediat té els coneixements i habilitats per exercir correctament les seves funcions de líder.]		,767							
COM. [Tinc bona relació amb les meves companyes i companys.]	,305	,737							
COM. [La comunicació entre les companyes i els companys és respectuosa.]		,635							
TE. [Existeix un esperit de "treball en equip" entre les persones que treballen a la meva institució.]	,457	,458							
AUT. [Jo proposo les meves pròpies activitats de treball dins la institució.]			,873						
AUT. [La institució em permet desenvolupar les meves pròpies idees.]			,814						

AUT. [Jo decideixo la manera en com exerceixo les meves tasques dins la institució.]					,786			
LID. [Participo activament en les decisions que afecten al meu lloc de treball.]	,363	,453	,458					
OI. [Tinc la formació i els coneixements necessaris per desenvolupar correctament la meva feina.]					,900			
AUT. [Intento que la meva activitat tingui un alt nivell de professionalitat.]					,765			
OI. [Tinc clar el meu rol dins la institució.]					,602		,470	
AUT. [M'adapto ràpidament a les noves situacions que apareixen en la institució.]	,369				,462	,313		
COM. [La institució em proporciona la informació necessària per desenvolupar correctament la meva feina.]						,746		
OI. [Disposo d'una planificació institucional que guia les meves activitats.]						,682		
DL. [Estic orgullós/a de pertànyer a aquesta institució.]					,416	,583		
LID. [La institució compleix amb els compromisos que adquireix amb mi.]					-,378	,391		,335
DL. [Puc compaginar el temps que dedico a la feina amb la família i el meu desenvolupament personal.]						,741		
LID. [Els objectius que fixa la institució per al meu lloc de treball són raonables.]					,447	,511		,424
COM. [Tinc possibilitats de participar en la presa de decisions que afecten al meu lloc de treball.]		,315				,383	,454	
OI. [El meu salari és adequat per la feina que realitzo.]						,393	,745	

OI. [Les normatives que estableix la institució són adequades per desenvolupar correctament la meva feina (reglaments, estatuts,...).]	,307					,399		,589		
OI. [El meu espai de treball és adequat per desenvolupar correctament la meva feina.]		,317	,377					,512		
LID. [Els procediments de reestructuració de projectes que realitza la institució em permeten exercir correctament la meva feina (modificacions de plans d'estudis, plans docents,...).]								,682		
DL. [Intento aportar millores que repercuteixin a la institució a través de la meva feina.]	,301							-,645		
LIDE. [La presa de lideratge de la institució és adequada per desenvolupar correctament la meva feina (elecció de coordinador/a d'estudis, director/a Departament, Degà,...).]		,436						,472		
DL. [La institució posa al meu abast possibilitats de formació i desenvolupament professional.]									,766	
DL. [Els meus resultats són reconeguts per la institució.]							,334		,631	
DL. [Disposo d'un sistema d'avaluació que em permet millorar professionalment (AQU, ANECA,...).]							-,347		,531	
Total de Saturacions	3,694	3,569	3,374	2,517	2,391	2,106	1,977	1,894	1,894	
% de la variància	10,865	10,498	9,923	7,404	7,032	6,193	5,816	5,572	5,571	
Mètode d'extracció: Anàlisi de components principals. Mètode de rotació: Normalització Varimax amb Kaiser. S'han eliminat els pesos amb valors menors o iguals a 0,30. La rotació ha convergit en 15 interaccions.										

*OI=Organització Institucional; DL=Desenvolupament Laboral; COM=Comunicació; TE=Treball en Equip; AUT=Autonomia; LID=Lideratge.

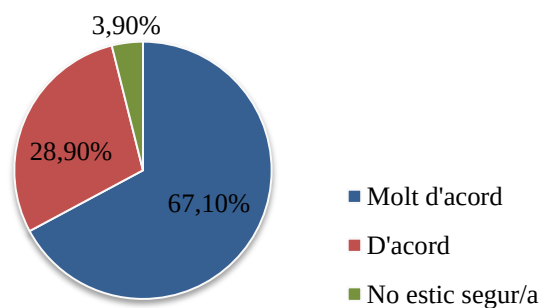
7.2.Els ítems

L'extracció de resultats dels ítems del qüestionari s'ha efectuat de dues maneres: la primera són els resultats totals per a cada ítem sense discriminar la tipologia de professorat i la segona són els resultats que fan referència a les respostes als ítems per a cada tipologia de professorat, en el cas que el resultat total de l'ítem presenti una polaritat en les respostes, essent una part substancial de les respostes Molt d'acord/D'acord i una altra part En desacord/Molt en desacord.

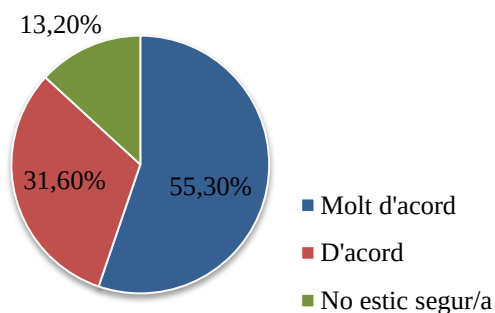
A continuació es presenten els gràfics i les taules dels resultats per a cada ítem ordenats en funció de la categoria pels que han estat plantejats:

7.2.1. Organització institucional

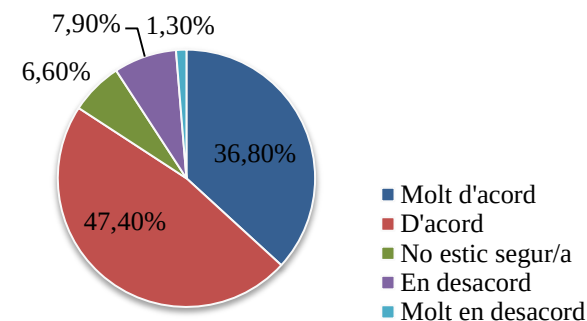
Tinc la formació i els coneixements necessaris per desenvolupar correctament la meva feina.



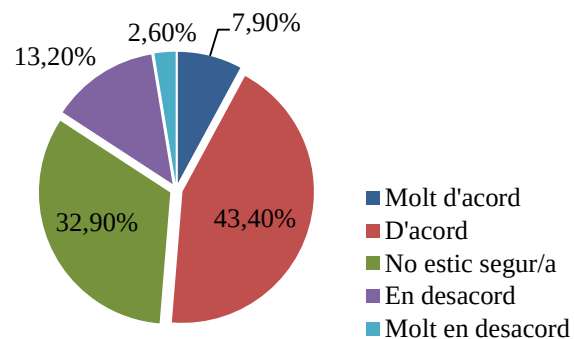
Tinc clar el meu rol dins la institució.



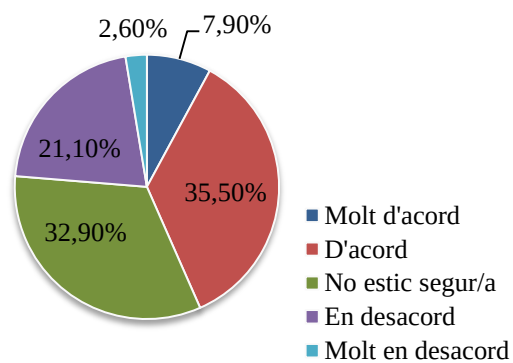
El meu espai de treball és adequat per desenvolupar correctament la meva feina.



Les normatives que estableix la institució són adequades per desenvolupar correctament la meva feina (reglament, estatuts,...).



Disposo d'una planificació institucional que guia les meves activitats.



El meu salari és adequat per la feina que realitzo.

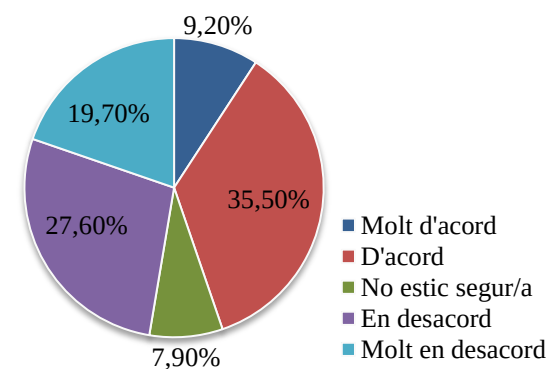


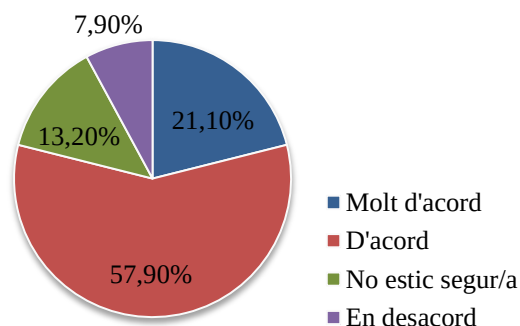
Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL.

[El meu salari és adequat per la feina que realitzo.]

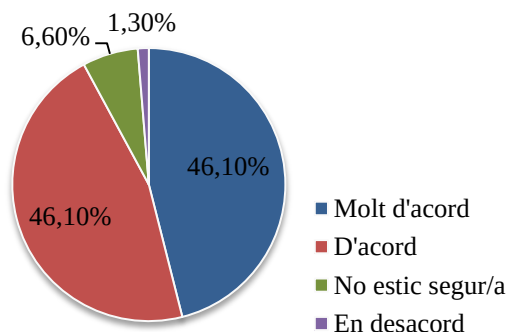
			ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL. [El meu salari és adequat per la feina que realitzo.]					
					No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
			Molt d'acord	D'acord				Total
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	4	13	3	3	0	23
		% del total	5,3%	17,1%	3,9%	3,9%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	3	0	1	1	6
		% del total	1,3%	3,9%	,0%	1,3%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	1	2	0	6
		% del total	,0%	3,9%	1,3%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	2	2	2	15	14	35
		% del total	2,6%	2,6%	2,6%	19,7%	18,4%	46,1%
Total	Recuento	7	27	6	21	15	76	
	% del total	9,2%	35,5%	7,9%	27,6%	19,7%	100,0%	

7.2.2. Desenvolupament laboral

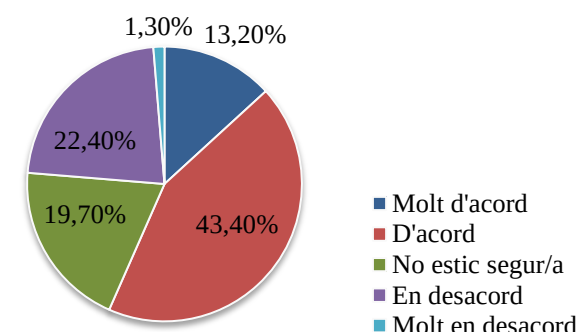
La institució posa al meu abast possibilitats de formació i desenvolupament professional.



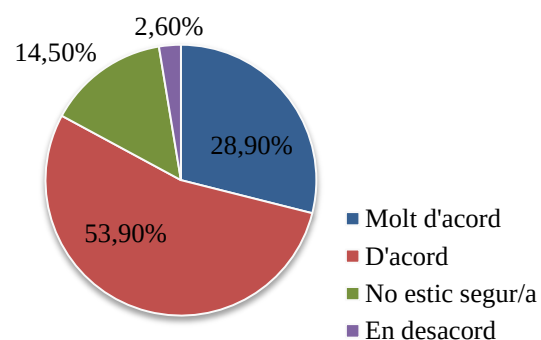
Intento aportar millores que repercuteixin a la institució a través de la meva feina.



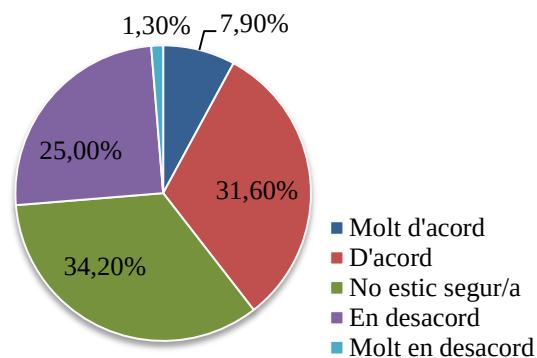
Puc compaginar el temps que dedico a la feina amb la família i el meu desenvolupament personal.



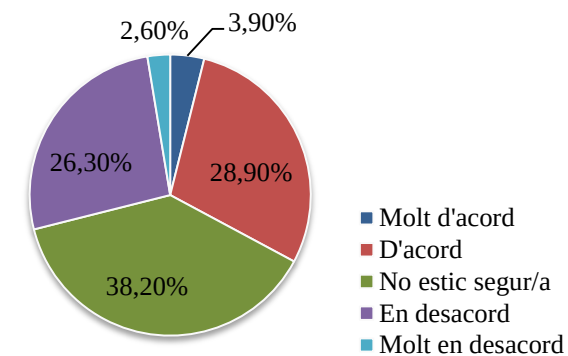
Estic orgullós/a de pertànyer a aquesta institució.



Els meus resultats són reconeguts per la institució.

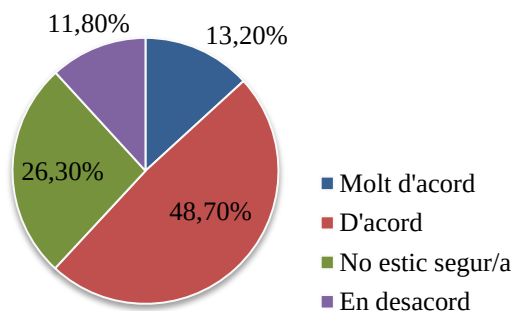


Disposo d'un sistema d'avaluació que em permet millorar professionalment (AQU, ANECA,...).

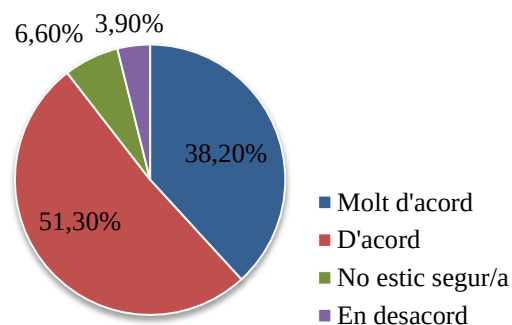


7.2.3. Comunicació

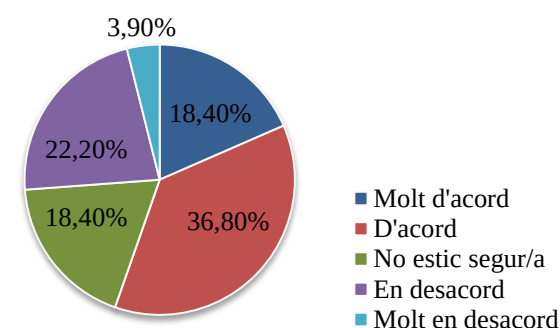
La institució em proporciona la informació necessària per desenvolupar correctament la meua feina.



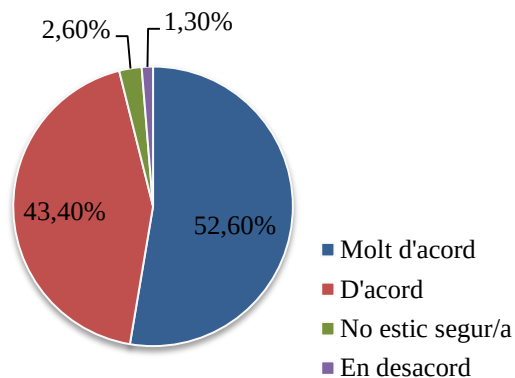
La comunicació entre les companyes i els companys és respectuosa.



Existeix coordinació amb altres companyes i companys que realitzen projectes similars al meu.



Tinc bona relació amb les meves companyes i companys.



Tinc possibilitats de participar en la presa de decisions que afecten al meu lloc de treball.

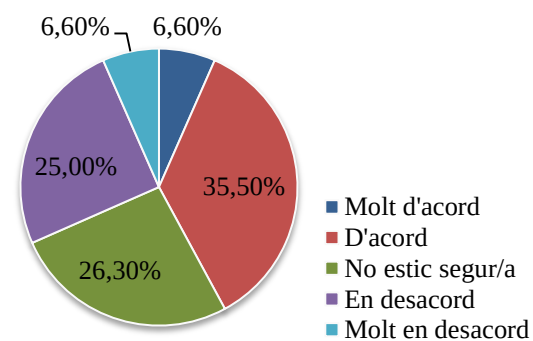
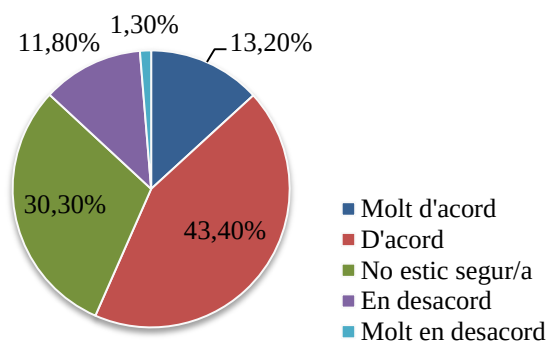


Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * COMUNICACIÓ.
[Tinc possibilitats de participar en la presa de decisions que afecten al meu lloc de treball.]

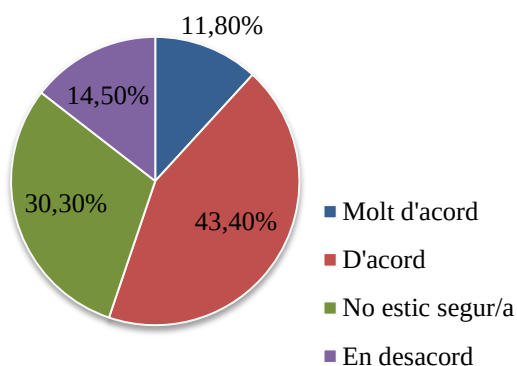
			COMUNICACIÓ. [Tinc possibilitats de participar en la presa de decisions que afecten al meu lloc de treball.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	2	8	6	6	1	23
		% del total	2,6%	10,5%	7,9%	7,9%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	4	0	0	2	6
		% del total	,0%	5,3%	,0%	,0%	2,6%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	2	1	0	6
		% del total	,0%	3,9%	2,6%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	3	8	10	12	2	35
		% del total	3,9%	10,5%	13,2%	15,8%	2,6%	46,1%
Total	Recuento	5	27	20	19	5	76	
	% del total	6,6%	35,5%	26,3%	25,0%	6,6%	100,0%	

7.2.4. Treball en equip

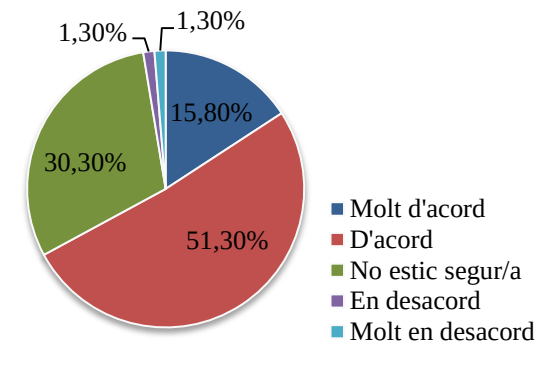
Estic orgullós/a de la feina que es realitza a la meva àrea de treball dins la institució.



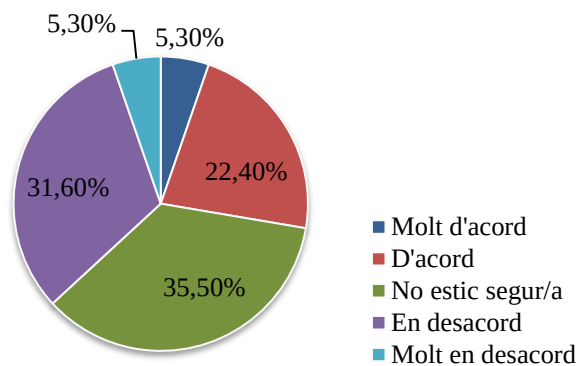
Sento que tinc moltes coses en comú amb la gent que treballa a la meva unitat.



El meu equip de treball compleix satisfactòriament els objectius que marca la institució.



Existeix un esperit de "treball en equip" entre les persones que treballen a la meva institució.



La institució promou el treball en equip.

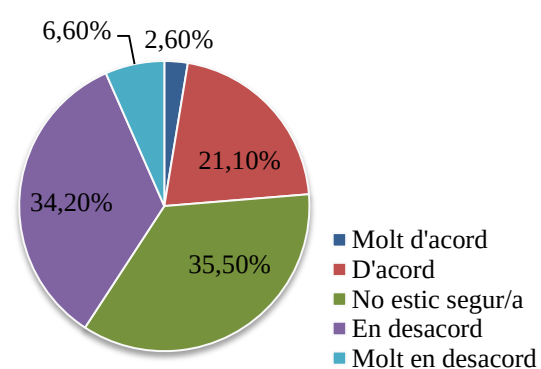


Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * TREBALL EN EQUIP.**[Existeix un esperit de "treball en equip" entre les persones que treballen a la meva institució.]**

			TREBALL EN EQUIP. [Existeix un esperit de "treball en equip" entre les persones que treballen a la meva institució.]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	1	5	9	7	1	23
		% del total	1,3%	6,6%	11,8%	9,2%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	2	1	3	0	6
		% del total	,0%	2,6%	1,3%	3,9%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	1	0	5	0	0	6
		% del total	1,3%	,0%	6,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	2	8	10	14	1	35
		% del total	2,6%	10,5%	13,2%	18,4%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	4	17	27	24	4	76	
	% del total	5,3%	22,4%	35,5%	31,6%	5,3%	100,0%	

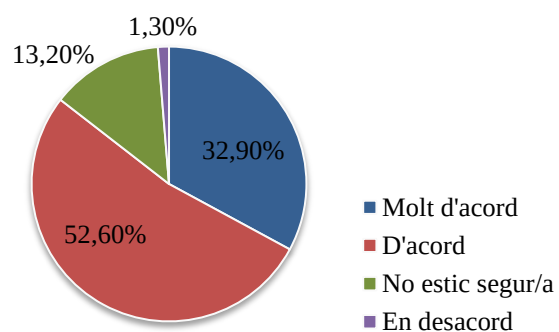
Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * TREBALL EN EQUIP.

[La institució promou el treball en equip.]

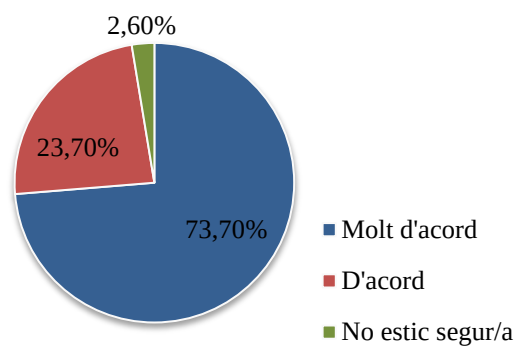
			TREBALL EN EQUIP. [La institució promou el treball en equip.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	1	5	8	9	0	23
		% del total	1,3%	6,6%	10,5%	11,8%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	0	3	3	0	6
		% del total	,0%	,0%	3,9%	3,9%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	1	0	0	1	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	3	0	0	6
		% del total	,0%	3,9%	3,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	1	7	11	13	3	35
		% del total	1,3%	9,2%	14,5%	17,1%	3,9%	46,1%
Total	Recuento	2	16	27	26	5	76	
	% del total	2,6%	21,1%	35,5%	34,2%	6,6%	100,0%	

7.2.5. Autonomia

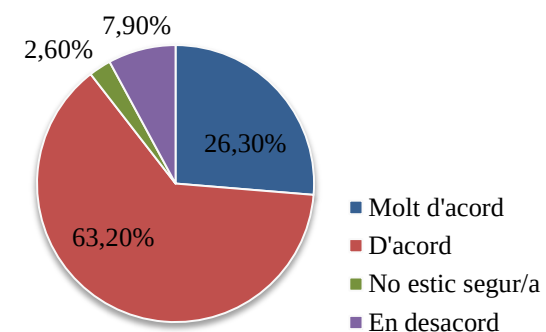
M'adapto ràpidament a les noves situacions que apareixen en la institució.



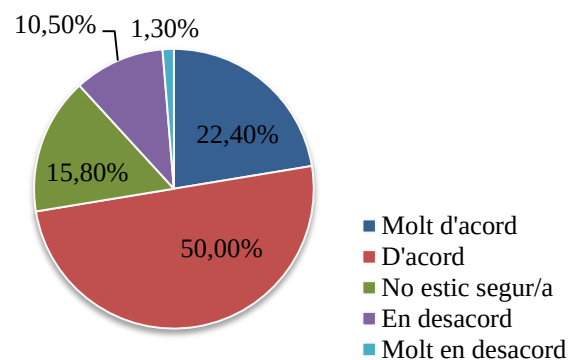
Intento que la meva activitat tingui un alt nivell de professionalitat.



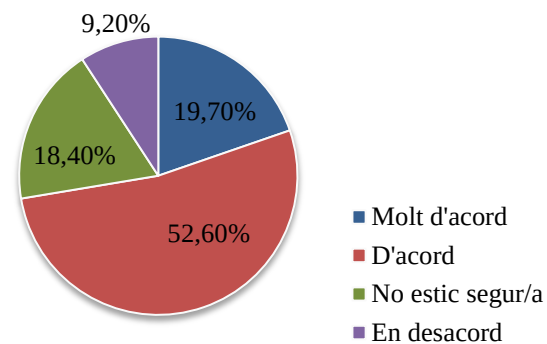
Jo decideixo la manera en com exerceixo les meves tasques dins la institució.



Jo proposo les meves pròpies activitats de treball dins la institució.

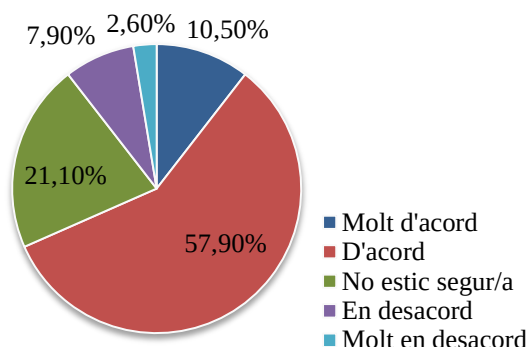


La institució em permet desenvolupar les meves pròpies idees.

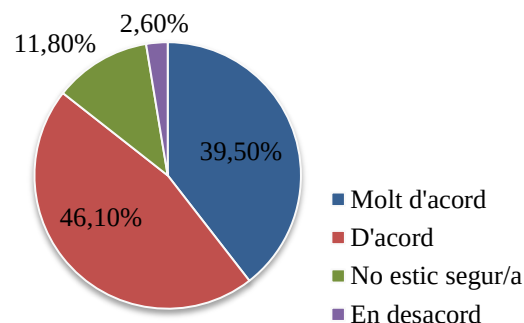


7.2.6. Lideratge

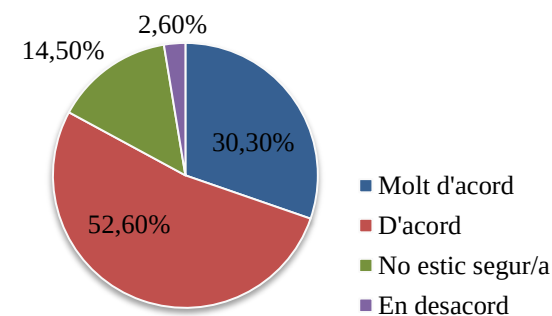
La institució compleix amb els compromisos que adquireix amb mi.



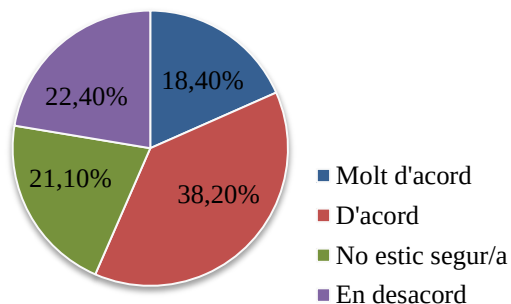
Tinc el suport i la confiança que necessito amb el meu superior immediat.



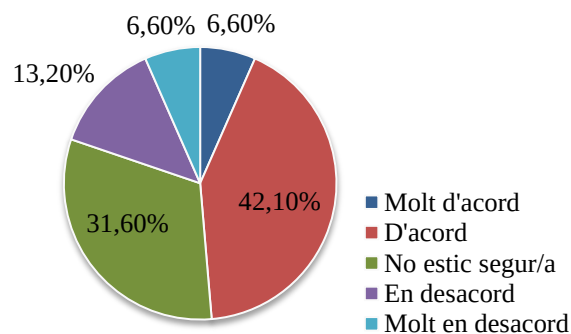
El meu superior immediat té els coneixements i habilitats per exercir correctament les seves funcions de líder.



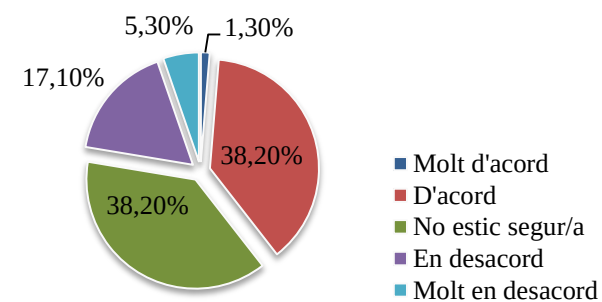
Participo activament en les decisions que afecten al meu lloc de treball.



Els objectius que fixa la institució per al meu lloc de treball són raonables.



Els procediments de reestructuració de projectes que realitza la institució em permeten exercir correctament la meua feina (modificacions de plans d'estudis, plans docents,...).



8. DISCUSSIÓ DE RESULTATS

Els resultats obtinguts de l'administració del qüestionari a la mostra de professorat, en termes generals, mostren que hi ha una percepció positiva de la institució per part dels i les treballadores de la mateixa i que les diferents variables que componen el qüestionari tendeixen a valorar-se en aquest sentit. No obstant, tot i que la valoració que fa el professorat sobre el clima organitzacional de la Facultat d'Educació i Psicologia de la Universitat de Girona és positiva, hi ha alguns ítems que presenten respostes polaritzades entre Molt d'acord/D'acord i En desacord/Molt en desacord. Per a esbrinar quina podria ser l'explicació d'aquests resultats, s'ha comprovat mitjançant una taula de contingències les respostes que s'han emès en funció de la categoria de professorat i s'ha observat que aquesta polarització és fruit, en la majoria dels casos, de les respostes negatives per part del Professorat Associat, el qual és la primera categoria més nombrosa en quantitat de la mostra i de la població total, essent la segona el Professorat Titular.

Els ítems que presenten més polaritzades les seves respostes s'emmarquen en les dimensions Organització Institucional, Comunicació i Treball en Equip. En la primera dimensió trobem que l'ítem «*El meu salari és adequat per la feina que realitzo*» és el que presenta més controvèrsia de tots els ítems del qüestionari essent un 47,3% de les respostes En desacord i Molt en desacord i un 44,7% Molt d'acord i D'acord. Si observem al detall els percentatges respecte les respostes per a cada categoria de professorat, trobem que les tres categories de Professorat Funcionari puntuen en percentatges significatius les opcions positives, mentre que un percentatge molt important de la categoria de Professorat Associat puntua les opcions negatives. Tot i no ser objecte del present estudi, aquest fet s'hauria de tenir en compte pel que fa a la satisfacció dels i les treballadores amb la tipologia contractual de Professor Associat per evitar que fos un desencadenant a patir una mala salut laboral.

En la segona dimensió, l'ítem «*Tinc possibilitats de participar en la presa de decisions que afecten al meu lloc de treball*» trobem que hi ha un percentatge del 42,1% de les respostes Molt d'acord i D'acord i un 31,6% de respostes En desacord i

Molt en desacord. Si observem els resultats en funció de la categoria de professorat participant, veiem que d'un total de 23 Professors Titulars, 7 d'ells estan en desacord a l'ítem i que d'un total de 35 Professors Associats, 14 també estan en desacord. És important destacar amb aquest ítem que els Professors Titulars tenen cabuda dins els òrgans i unitats decisòries de la institució ja que són part del cos de treballadors funcionaris i, per tant, aquest resultat reflecteix la possibilitat que existeixi algun factor que estigui condicionant aquesta valoració. Caldrà veure a través d'altres eines, com pot ser una entrevista, quin podria ser aquest factor. D'altra banda i pel que fa a les respostes del Professorat Associat, s'hauria de veure mitjançant l'avaluació de la cultura de la institució si el fet de no poder tenir possibilitats de participar en la presa de decisions que afecten als seus llocs de treball és congruent amb el que dictaminen els valors de la mateixa ja que, si no és així, podria ser un possible focus d'insatisfacció laboral.

Finalment, en la tercera dimensió apareixen dos ítems que presenten respostes polaritzades. El primer és l'ítem «*Existeix un esperit de “treball en equip” entre les persones que treballen a la meva institució*» el qual presenta un 27,7% de les respostes en Molt d'acord i D'acord i un 36,9% amb respostes En desacord i Molt en desacord. Si analitzem les respostes per a cada categoria de professorat, trobem que 8 dels 23 Professors Titulars assenyalen aquesta tendència juntament amb 3 dels 6 Professors Agregats i 15 dels 38 Professors Associats. Si relacionem els resultats d'aquest ítem amb els del segon ítem «*La institució promou el treball en equip*» veiem que els resultats amb orientació negativa augmenten amb puntuacions d'aquesta tendència amb un 40,8% i que provenen de respostes negatives per part d'un dels 2 Professors Catedràtics, 9 dels 23 Professors Titulars, 3 dels 6 Professors Agregats, 1 dels 2 Professors Col·laboradors Permanents, 1 dels 2 Professors Col·laboradors i 16 dels 35 Professors Associats. Així doncs, caldria veure si aquest factor podria estar incidint negativament sobre la satisfacció dels i les treballadores de la institució i del funcionament de la mateixa per tal d'orientar una possible intervenció. Algunes observacions recollides al voltant d'aquests ítems són: «*En general a nivell de docència falta consciència de formació compartida, hi ha molt d'individualisme i poc o gens respecte a les consideracions dels equips. Per altra banda, els gestors tenen i proporcionen pocs espais de trobada i debat per formular*

propostes», «No es fomenta el treball en equip des de fa molt temps ni es tenen en compte les opinions de les persones que tenim una certa experiència. L'equip de deganat no mostra cap interès en fomentar el treball en equip. La càrrega laboral és tan alta i tothom té tanta feina que no hi ha temps per discutir propostes de millora [...]», «Fonamentalment manca la coordinació i el treball en equip en el col·lectiu del professorat agregat» i «El departament on estic hi ha molt bon ambient i molta cordialitat. Això sí, la feina segueix sent molt individual».

Més enllà de les valoracions negatives obtingudes en alguns dels ítems del qüestionari, són especialment rellevants els resultats obtinguts en la dimensió Autonomia on tots els ítems superen el 70% de respostes de tendència positiva. En aquest sentit, hauria d'observar-se si aquesta presència d'autonomia professional està afectant positivament o negativament altres àrees que no es contemplen en un estudi de clima d'aquestes característiques, com pot ser l'eficiència, eficàcia i efectivitat del rendiment professional. Per tal de complementar la tendència positiva que ha obtingut la dimensió Autonomia, a continuació es presenten els ítems que superen el percentatge del 70% de respostes de tendència positiva:

- Tinc la formació i els coneixements necessaris per desenvolupar correctament la meva feina (Σ Respostes Positives=96,0%)
- Tinc clar el meu rol dins la institució (Σ RP=86,9%)
- El meu espai de treball és adequat per desenvolupar correctament la meva feina (Σ RP=84,2%)
- La institució posa al meu abast possibilitats de formació i desenvolupament professional (Σ RP=79%)
- Intento aportar millores que repercutixin a la institució a través de la meva feina (Σ RP=92,2%)
- Estic orgullós/a de pertànyer a aquesta institució (Σ RP=82,8%)
- La comunicació entre les companyes i els companys és respectuosa (Σ RP=,5%)

- Tinc bona relació amb les meves companyes i companys ($\Sigma RP=96,0\%$)
- Tinc el suport i la confiança que necessito amb el meu superior immediat. ($\Sigma RP=85,6\%$)
- El meu superior immediat té els coneixements i habilitats per exercir correctament les seves funcions de líder ($\Sigma RP=82,9\%$)

Cal tenir en compte, però, que hi ha molts ítems els quals obtenen un percentatge significatiu de respostes No estic segur/a, superant en alguns casos el 25% del total de respostes de l'ítem. És per a això que en possibles revisions posteriors a aquest estudi s'hauria de tenir present la saturació que tenen aquests ítems dins el qüestionari per tal de replantejar-los en el cas que siguin significatius o bé eliminar-los en cas contrari. Més enllà de l'anàlisi estadística, una possible explicació d'aquests resultats "neutres" i que configura les limitacions d'aquest treball, és que no existeixen unes característiques definides per les categories de professorat contractat, a diferència dels criteris que s'estableixen dins la legislació autonòmica, estatal i de la universitat pel personal funcionari. Això provoca dificultats a l'hora de contemplar el professorat universitari com un grup homogeni i, consegüentment, d'analitzar el clima organitzacional de la institució com si es tractés d'una sola figura de treballador.

D'altra banda i pel que fa als resultats obtinguts de l'anàlisi factorial del qüestionari, s'observa que enlloc de 6 dimensions que són les plantejades en l'instrument se'n deriven 11 a partir dels resultats obtinguts. En aquest sentit, ressenyar que la fiabilitat i consistència interna dels ítems i del qüestionari en general és adequada i que la variància és explicada en un percentatge significatiu del que es pretén mesurar. Per tant, de cares a futures revisions del qüestionari caldria proposar una concepció per a cadascuna de les dimensions aparegudes i especificar els ítems que correspondrien a cadascuna que permetessin explicar un percentatge superior de la variància juntament amb les modificacions escaients de les preguntes que facilitessin l'emissió de les respostes per part de la mostra.

9. CONCLUSIONS

El clima organitzacional és el medi humà i físic en el que es desenvolupa la feina quotidiana i engloba multitud de factors que poden variar en funció de les característiques i tipologia de l'organització estudiada. És per això que el present treball ha tingut com a objecte d'estudi fer una aproximació per determinar quines poden ser les dimensions involucrades en el clima organitzacional d'una organització de tipus públic, en aquest cas la Facultat d'Educació i Psicologia de la Universitat de Girona, i veure els resultats que d'elles se'n deriven. A través dels resultats s'ha observat que existeixen diferències pel què fa a les respostes que emeten les categories de professorat contractat envers el professorat funcionari, malgrat en algunes dimensions aquestes diferències no siguin significatives, com és el cas de les dimensions Autonomia i Lideratge.

Si bé és cert que tota organització es fonamenta en un conjunt de creences i valors que s'aixopluguen sota el que es denomina cultura organitzativa i que perduren de manera més o menys estable en el temps, el clima permet obtenir les característiques d'unes circumstàncies que es produeixen *in situ*. És per això que l'estudi del clima esdevé una eina eficaç quan s'aplica amb l'objectiu de detectar agents que estiguin afavorint o malmetent el propi ambient físic i humà de treball.

Donades les característiques de la institució que s'ha utilitzat per realitzar el present treball, es fa difícil determinar en un sentit global si el clima organitzacional de la Facultat d'Educació i Psicologia és adequat per a què els treballadors i treballadores acadèmiques realitzin de manera satisfactòria la seva activitat. En primer lloc, un dels principals inconvenients que s'hi detecten per a determinar el clima és la diversitat de categories de professorat existent en la institució. Aquest fet comporta diferències pel que fa a les característiques de cada categoria (jornada laboral, sou, presa de decisions,...) que fa que se situïn en condicions diferents dins l'organització. En segon lloc, el professorat de la facultat i de les universitats en general no només realitzen docència, sinó també recerca i alguns gestió acadèmica, cosa que repercuteix directament en les seves avaluacions respecte el clima de l'organització. Un exemple d'això el trobem en un comentari d'una professora

afirmant que *«Es fa molt difícil contestar aquesta enquesta perquè la nostra feina està dividida en docència, recerca i gestió i algunes preguntes no les contestaria igual per a cada un dels àmbits»*. Finalment, la universitat pública es troba en un moment de canvi en el que degut a les circumstàncies econòmiques actuals la incorporació de professors funcionaris és molt reduïda i les facultats se sustenten amb professorat associat a temps parcial o complet. Això significa que un gruix important de la plantilla de professorat no està vinculat directament dins la institució i que els seus deures i obligacions es limiten, en major mesura, a impartir la docència que li correspon sense incidir en el funcionament de la institució. Els resultats que se'n deriven, doncs, és l'existència d'un *clúster* de professors, especialitzats en temes diversos, però que no disposen d'un espai "institucionalitzat" que els permeti treballar conjuntament amb el professorat funcionari, més enllà de la docència que imparteixen. Exemples d'aquest fet els trobem amb diferents comentaris en les respostes del qüestionari com: *"Cal tenir present que la visió institucional i del clima d'un professor «mercenari" com és el cas dels associats pot estar molt condicionada per la manca de vivència que comporta aquesta situació dins la institució», «No crec que la figura dels associats estigui ben valorada ni per conseqüència ben pagada; sobretot aquells qui fem més de dues assignatures i algunes d'elles són anuals. Tampoc crec que les persones que tenen càrrecs dins la institució, facin gaire res per canviar les normatives i lleis per modificar la situació d'àrees que tenen crèdits i que no poden contractar personal a temps complet, només a temps parcial; perquè la figura no existeix»*.

En conclusió, considero que algunes de les orientacions de futur que s'haurien de tenir en compte en l'estudi del clima organitzacional en una institució d'aquesta tipologia són l'anàlisi de la cultura de la mateixa organització i l'anàlisi de la satisfacció laboral per a poder elaborar una proposta d'intervenció. D'una banda, l'anàlisi de la cultura permetria determinar quines són les creences i valors que té la institució respecte els fonaments i funcionament de la mateixa per a poder adequar la proposta d'intervenció d'acord amb aquests valors. D'altra banda, l'anàlisi de la satisfacció permetria esbrinar si existeixen àrees del clima que estan afectant negativament a la satisfacció del personal i, per tant, que la intervenció estigués focalitzada en aquestes àrees; i detectar aquelles àrees que estan afectant

positivament la satisfacció del treballador per a mantenir-les i/o potenciar-les.

10. BIBLIOGRAFIA

Austin, A. (1990). Faculty Cultures, Faculty Values. *New Directions for Institutional Research*, 1 (68), 61-74.4

Boada, J., de Diego, R. i Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestacions psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16 (1), 125-131.

Bonavia, T., Prado, V. i García-Hernández, A. (2010). Adaptación al espanyol del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7 (1), 15-32.

Brito, Y. i Jiménez, J.C. (2009). Evaluación del Clima Organizacional Universitario. Caso: Facultad de Ingeniería-Universidad de Carabobo. *Redalyc*, 1 (2), 72-80.

Chiang, M.M., Salazar, C.M. y Núñez. A. (2007). Clima y satisfacción laboral en Instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro* (coord. Ayala, J.C.). ISBN 84-690-3573-8

Chiang, M.M., Salazar, C.M., Huerta, P.C. y Núñez. A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas): Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universium*, 23 (2), 66-85.

Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management*, 21 (3), 619-654.

Durán, C., Atlante, M.E. i Giordano, D. (2010). El clima organizacional en la universidad: Modelo de medición para el personal de apoyo universitario. *X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur: Balance y prospectiva de la Educación Superior en el marco de los Bicentenarios de*

América del Sur. Recuperat 17 abril 2014, des de http://www.inpeau.ufsc.br/wp/wp-content/BD_documentos/coloquio10/66.pdf

González-Romá, V. i Peiró, J. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de Trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52 (2-3), 269-285.

Martín, M. C. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, 5 (17), 23 – 29.

Mujica, M. i Pérez, I. (2007). Gestión del clima organizacional: Una acción deseable en la universidad. *Redalyc*, 13 (24), 290-304.

Thomas, E., i Fredericks, J. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *Human Relations*, 45 (1), 19-47.

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 307 § 24515 (2001).

Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, DOGC núm. 3826 (2003).

Universitat de Girona. (2014). *Memòria de dades: Curs 2012-2013*. Recuperat 19 maig 2014, des de <http://www.udg.edu/coneix/LaUdG/LaUdGenxifres/Memoriadedades/Curs2012-2013/tabid/20634/language/ca-ES/Default.aspx>

11. ANNEXES

11.1. Taules de contingències per a cada ítem del qüestionari

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL.**[Tinc la formació i els coneixements necessaris per desenvolupar correctament la meva feina.]**

			ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL. [Tinc la formació i els coneixements necessaris per desenvolupar correctament la meva feina.]			Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	15	7	1	23
		% del total	19,7%	9,2%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	4	2	0	6
		% del total	5,3%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	6	0	0	6
		% del total	7,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	22	11	2	35
		% del total	28,9%	14,5%	2,6%	46,1%
Total	Recuento	51	22	3	76	
	% del total	67,1%	28,9%	3,9%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL.

[Tinc clar el meu rol dins la institució.]

			ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL. [Tinc clar el meu rol dins la institució.]			Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	16	6	1	23
		% del total	21,1%	7,9%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	3	2	1	6
		% del total	3,9%	2,6%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	5	1	0	6
		% del total	6,6%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	0	1	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	15	13	7	35
		% del total	19,7%	17,1%	9,2%	46,1%
Total	Recuento	42	24	10	76	
	% del total	55,3%	31,6%	13,2%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL.

[El meu espai de treball és adequat per desenvolupar correctament la meva feina.]

			ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL. [El meu espai de treball és adequat per desenvolupar correctament la meva feina.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	11	7	3	2	0	23
		% del total	14,5%	9,2%	3,9%	2,6%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	3	0	1	1	6
		% del total	1,3%	3,9%	,0%	1,3%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	3	3	0	0	0	6
		% del total	3,9%	3,9%	,0%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	0	1	0	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	11	21	0	3	0	35
		% del total	14,5%	27,6%	,0%	3,9%	,0%	46,1%
Total	Recuento	28	36	5	6	1	76	
	% del total	36,8%	47,4%	6,6%	7,9%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL.

[El meu salari és adequat per la feina que realitzo.]

			ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL. [El meu salari és adequat per la feina que realitzo.]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	4	13	3	3	0	23
		% del total	5,3%	17,1%	3,9%	3,9%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	3	0	1	1	6
		% del total	1,3%	3,9%	,0%	1,3%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	1	2	0	6
		% del total	,0%	3,9%	1,3%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	2	2	2	15	14	35
		% del total	2,6%	2,6%	2,6%	19,7%	18,4%	46,1%
Total	Recuento	7	27	6	21	15	76	
	% del total	9,2%	35,5%	7,9%	27,6%	19,7%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL.

[Les normatives que estableix la institució són adequades per desenvolupar correctament la meua feina (reglaments, estatuts,...).]

			ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL. [Les normatives que estableix la institució són adequades per desenvolupar correctament la meua feina (reglaments, estatuts,...).]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	2	10	11	0	0	23
		% del total	2,6%	13,2%	14,5%	,0%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	4	1	0	1	6
		% del total	,0%	5,3%	1,3%	,0%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	1	2	2	0	1	6
		% del total	1,3%	2,6%	2,6%	,0%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% del total	,0%	,0%	,0%	2,6%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	2	16	9	8	0	35
		% del total	2,6%	21,1%	11,8%	10,5%	,0%	46,1%
Total	Recuento	6	33	25	10	2	76	
	% del total	7,9%	43,4%	32,9%	13,2%	2,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL.**[Disposo d'una planificació institucional que guia les meves activitats.]**

			ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL.. [Disposo d'una planificació institucional que guia les meves activitats.]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	3	7	5	7	1	23
		% del total	3,9%	9,2%	6,6%	9,2%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	5	1	0	0	6
		% del total	,0%	6,6%	1,3%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	1	5	0	0	6
		% del total	,0%	1,3%	6,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% del total	,0%	,0%	,0%	2,6%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	2	13	12	7	1	35
		% del total	2,6%	17,1%	15,8%	9,2%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	6	27	25	16	2	76	
	% del total	7,9%	35,5%	32,9%	21,1%	2,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * DESENVOLUPAMENT LABORAL.**[La institució posa al meu abast possibilitats de formació i desenvolupament professional.]**

			DESENVOLUPAMENT LABORAL. [La institució posa al meu abast possibilitats de formació i desenvolupament professional.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	4	17	1	1	23
		% del total	5,3%	22,4%	1,3%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	2	2	1	1	6
		% del total	2,6%	2,6%	1,3%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	2	1	6
		% del total	,0%	3,9%	2,6%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	0	0	1	2
		% del total	1,3%	,0%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	8	20	5	2	35
		% del total	10,5%	26,3%	6,6%	2,6%	46,1%
Total	Recuento	16	44	10	6	76	
	% del total	21,1%	57,9%	13,2%	7,9%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * DESENVOLUPAMENT LABORAL.**[Els meus resultats són reconeguts per la institució.]**

			DESENVOLUPAMENT LABORAL. [Els meus resultats són reconeguts per la institució.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	3	6	7	7	0	23
		% del total	3,9%	7,9%	9,2%	9,2%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	3	2	0	1	6
		% del total	,0%	3,9%	2,6%	,0%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	1	0	4	1	0	6
		% del total	1,3%	,0%	5,3%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	1	0	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	1	11	13	10	0	35
		% del total	1,3%	14,5%	17,1%	13,2%	,0%	46,1%
Total	Recuento	6	24	26	19	1	76	
	% del total	7,9%	31,6%	34,2%	25,0%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * DESENVOLUPAMENT LABORAL.**[Intento aportar millores que repercuteixin a la institució a través de la meva feina.]**

			DESENVOLUPAMENT LABORAL. [Intento aportar millores que repercuteixin a la institució a través de la meva feina.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	16	6	1	0	23
		% del total	21,1%	7,9%	1,3%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	4	2	0	0	6
		% del total	5,3%	2,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	3	3	0	0	6
		% del total	3,9%	3,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	10	20	4	1	35
		% del total	13,2%	26,3%	5,3%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	35	35	5	1	76	
	% del total	46,1%	46,1%	6,6%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * DESENVOLUPAMENT LABORAL.**[Disposo d'un sistema d'avaluació que em permet millorar professionalment (AQU, ANECA,...).]**

			DESENVOLUPAMENT LABORAL. [Disposo d'un sistema d'avaluació que em permet millorar professionalment (AQU, ANECA,...).]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	1	0	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	1	5	6	9	2	23
		% del total	1,3%	6,6%	7,9%	11,8%	2,6%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	3	2	0	0	6
		% del total	1,3%	3,9%	2,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	1	2	0	6
		% del total	,0%	3,9%	1,3%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	1	10	17	7	0	35
		% del total	1,3%	13,2%	22,4%	9,2%	,0%	46,1%
Total	Recuento	3	22	29	20	2	76	
	% del total	3,9%	28,9%	38,2%	26,3%	2,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * DESENVOLUPAMENT LABORAL.**[Puc compaginar el temps que dedico a la feina amb la família i el meu desenvolupament personal.]**

			DESENVOLUPAMENT LABORAL. [Puc compaginar el temps que dedico a la feina amb la família i el meu desenvolupament personal.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	4	11	1	6	1	23
		% del total	5,3%	14,5%	1,3%	7,9%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	3	2	1	0	6
		% del total	,0%	3,9%	2,6%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	1	2	1	2	0	6
		% del total	1,3%	2,6%	1,3%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	5	13	9	8	0	35
		% del total	6,6%	17,1%	11,8%	10,5%	,0%	46,1%
Total	Recuento	10	33	15	17	1	76	
	% del total	13,2%	43,4%	19,7%	22,4%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * DESENVOLUPAMENT LABORAL.

[Estic orgullós/a de pertànyer a aquesta institució.]

			DESENVOLUPAMENT LABORAL. [Estic orgullós/a de pertànyer a aquesta institució.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	6	11	5	1	23
		% del total	7,9%	14,5%	6,6%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	2	3	1	0	6
		% del total	2,6%	3,9%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	2	4	0	0	6
		% del total	2,6%	5,3%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	11	20	3	1	35
		% del total	14,5%	26,3%	3,9%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	22	41	11	2	76	
	% del total	28,9%	53,9%	14,5%	2,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * COMUNICACIÓ.
[La institució em proporciona la informació necessària per desenvolupar correctament la meva feina.]

			COMUNICACIÓ. [La institució em proporciona la informació necessària per desenvolupar correctament la meva feina.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	3	10	6	4	23
		% del total	3,9%	13,2%	7,9%	5,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	1	4	0	6
		% del total	1,3%	1,3%	5,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	4	2	0	6
		% del total	,0%	5,3%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	5	19	7	4	35
		% del total	6,6%	25,0%	9,2%	5,3%	46,1%
Total	Recuento	10	37	20	9	76	
	% del total	13,2%	48,7%	26,3%	11,8%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * COMUNICACIÓ.
[Tinc possibilitats de participar en la presa de decisions que afecten al meu lloc de treball.]

			COMUNICACIÓ. [Tinc possibilitats de participar en la presa de decisions que afecten al meu lloc de treball.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	2	8	6	6	1	23
		% del total	2,6%	10,5%	7,9%	7,9%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	4	0	0	2	6
		% del total	,0%	5,3%	,0%	,0%	2,6%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	2	1	0	6
		% del total	,0%	3,9%	2,6%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	3	8	10	12	2	35
		% del total	3,9%	10,5%	13,2%	15,8%	2,6%	46,1%
Total	Recuento	5	27	20	19	5	76	
	% del total	6,6%	35,5%	26,3%	25,0%	6,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * COMUNICACIÓ.**[La comunicació entre les companyes i els companys és respectuosa.]**

			COMUNICACIÓ. [La comunicació entre les companyes i els companys és respectuosa.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	8	11	2	2	23
		% del total	10,5%	14,5%	2,6%	2,6%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	2	3	0	1	6
		% del total	2,6%	3,9%	,0%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	5	1	0	0	6
		% del total	6,6%	1,3%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	13	19	3	0	35
		% del total	17,1%	25,0%	3,9%	,0%	46,1%
Total	Recuento	29	39	5	3	76	
	% del total	38,2%	51,3%	6,6%	3,9%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * COMUNICACIÓ.
[Existeix coordinació amb altres companyes i companys que realitzen projectes similars al meu.]

			COMUNICACIÓ. [Existeix coordinació amb altres companyes i companys que realitzen projectes similars al meu.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	7	7	4	5	0	23
		% del total	9,2%	9,2%	5,3%	6,6%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	3	0	2	0	6
		% del total	1,3%	3,9%	,0%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	1	0	0	1	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	2	1	3	0	0	6
		% del total	2,6%	1,3%	3,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	1	0	0	1	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	4	14	6	10	1	35
		% del total	5,3%	18,4%	7,9%	13,2%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	14	28	14	17	3	76	
	% del total	18,4%	36,8%	18,4%	22,4%	3,9%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * COMUNICACIÓ.**[Tinc bona relació amb les meves companyes i companys.]**

			COMUNICACIÓ. [Tinc bona relació amb les meves companyes i companys.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	12	9	1	1	23
		% del total	15,8%	11,8%	1,3%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	3	3	0	0	6
		% del total	3,9%	3,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	7,9%	,0%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	18	16	1	0	35
		% del total	23,7%	21,1%	1,3%	,0%	46,1%
Total	Recuento	40	33	2	1	76	
	% del total	52,6%	43,4%	2,6%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * TREBALL EN EQUIP.**[Existeix un esperit de "treball en equip" entre les persones que treballen a la meva institució.]**

			TREBALL EN EQUIP. [Existeix un esperit de "treball en equip" entre les persones que treballen a la meva institució.]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	1	5	9	7	1	23
		% del total	1,3%	6,6%	11,8%	9,2%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	2	1	3	0	6
		% del total	,0%	2,6%	1,3%	3,9%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	1	0	5	0	0	6
		% del total	1,3%	,0%	6,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	2	8	10	14	1	35
		% del total	2,6%	10,5%	13,2%	18,4%	1,3%	46,1%
Total	Recuento		4	17	27	24	4	76
	% del total		5,3%	22,4%	35,5%	31,6%	5,3%	100,0%

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * TREBALL EN EQUIP.**[Estic orgullós/a de la feina que es realitza a la meva àrea de treball dins la institució]**

			TREBALL EN EQUIP. [Estic orgullós/a de la feina que es realitza a la meva àrea de treball dins la institució]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	5	9	3	5	1	23
		% del total	6,6%	11,8%	3,9%	6,6%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	2	3	0	0	6
		% del total	1,3%	2,6%	3,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	4	2	0	0	6
		% del total	,0%	5,3%	2,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	1	0	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	4	13	15	3	0	35
		% del total	5,3%	17,1%	19,7%	3,9%	,0%	46,1%
Total	Recuento	10	33	23	9	1	76	
	% del total	13,2%	43,4%	30,3%	11,8%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * TREBALL EN EQUIP.**[La institució promou el treball en equip.]**

			TREBALL EN EQUIP. [La institució promou el treball en equip.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	1	5	8	9	0	23
		% del total	1,3%	6,6%	10,5%	11,8%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	0	3	3	0	6
		% del total	,0%	,0%	3,9%	3,9%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	1	0	0	1	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	3	0	0	6
		% del total	,0%	3,9%	3,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	1	7	11	13	3	35
		% del total	1,3%	9,2%	14,5%	17,1%	3,9%	46,1%
Total	Recuento	2	16	27	26	5	76	
	% del total	2,6%	21,1%	35,5%	34,2%	6,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * TREBALL EN EQUIP.**[Sento que tinc moltes coses en comú amb la gent que treballa a la meua unitat.]**

			TREBALL EN EQUIP. [Sento que tinc moltes coses en comú amb la gent que treballa a la meua unitat.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	3	11	5	4	23
		% del total	3,9%	14,5%	6,6%	5,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	3	2	1	6
		% del total	,0%	3,9%	2,6%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	4	1	1	6
		% del total	,0%	5,3%	1,3%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	6	13	12	4	35
		% del total	7,9%	17,1%	15,8%	5,3%	46,1%
Total	Recuento	9	33	23	11	76	
	% del total	11,8%	43,4%	30,3%	14,5%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * TREBALL EN EQUIP.**[El meu equip de treball compleix satisfactòriament els objectius que marca la institució.]**

			TREBALL EN EQUIP. [El meu equip de treball compleix satisfactòriament els objectius que marca la institució.]					
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	6	13	4	0	0	23
		% del total	7,9%	17,1%	5,3%	,0%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	3	2	0	0	6
		% del total	1,3%	3,9%	2,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	1	5	0	0	0	6
		% del total	1,3%	6,6%	,0%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	4	14	16	1	0	35
		% del total	5,3%	18,4%	21,1%	1,3%	,0%	46,1%
Total	Recuento	12	39	23	1	1	76	
	% del total	15,8%	51,3%	30,3%	1,3%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * AUTONOMIA.**[M'adapto ràpidament a les noves situacions que apareixen en la institució.]**

			AUTONOMIA. [M'adapto ràpidament a les noves situacions que apareixen en la institució.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	8	11	4	0	23
		% del total	10,5%	14,5%	5,3%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	5	0	0	6
		% del total	1,3%	6,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	4	2	0	0	6
		% del total	5,3%	2,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	10	19	5	1	35
		% del total	13,2%	25,0%	6,6%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	25	40	10	1	76	
	% del total	32,9%	52,6%	13,2%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * AUTONOMIA.**[Intento que la meva activitat tingui un alt nivell de professionalitat.]**

			AUTONOMIA. [Intento que la meva activitat tingui un alt nivell de professionalitat.]			Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	16	6	1	23
		% del total	21,1%	7,9%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	5	1	0	6
		% del total	6,6%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	6	0	0	6
		% del total	7,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	25	9	1	35
		% del total	32,9%	11,8%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	56	18	2	76	
	% del total	73,7%	23,7%	2,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * AUTONOMIA.**[Jo decideixo la manera en com exerceixo les meves tasques dins la institució.]**

			AUTONOMIA. [Jo decideixo la manera en com exerceixo les meves tasques dins la institució.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	6	13	0	4	23
		% del total	7,9%	17,1%	,0%	5,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	4	1	0	6
		% del total	1,3%	5,3%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	3	3	0	0	6
		% del total	3,9%	3,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	,0%	,0%	1,3%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	10	24	0	1	35
		% del total	13,2%	31,6%	,0%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	20	48	2	6	76	
	% del total	26,3%	63,2%	2,6%	7,9%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * AUTONOMIA.**[Jo proposo les meves pròpies activitats de treball dins la institució.]**

			AUTONOMIA. [Jo proposo les meves pròpies activitats de treball dins la institució.]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	4	13	1	5	0	23
		% del total	5,3%	17,1%	1,3%	6,6%	,0%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	5	0	1	0	6
		% del total	,0%	6,6%	,0%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	0	1	0	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	3	3	0	0	0	6
		% del total	3,9%	3,9%	,0%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	9	15	8	2	1	35
		% del total	11,8%	19,7%	10,5%	2,6%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	17	38	12	8	1	76	
	% del total	22,4%	50,0%	15,8%	10,5%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * AUTONOMIA.

[La institució em permet desenvolupar les meves pròpies idees.]

			AUTONOMIA. [La institució em permet desenvolupar les meves pròpies idees.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	3	14	2	4	23
		% del total	3,9%	18,4%	2,6%	5,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	3	3	0	6
		% del total	,0%	3,9%	3,9%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	1	5	0	0	6
		% del total	1,3%	6,6%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	9	16	7	3	35
		% del total	11,8%	21,1%	9,2%	3,9%	46,1%
Total	Recuento	15	40	14	7	76	
	% del total	19,7%	52,6%	18,4%	9,2%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * LIDERATGE.

[La institució compleix amb els compromisos que adquireix amb mi.]

			LIDERATGE. [La institució compleix amb els compromisos que adquireix amb mi.]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	2	14	3	3	1	23
		% del total	2,6%	18,4%	3,9%	3,9%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	4	1	0	1	6
		% del total	,0%	5,3%	1,3%	,0%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	1	0	1	0	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	1	2	0	6
		% del total	,0%	3,9%	1,3%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	5	21	8	1	0	35
		% del total	6,6%	27,6%	10,5%	1,3%	,0%	46,1%
Total	Recuento	8	44	16	6	2	76	
	% del total	10,5%	57,9%	21,1%	7,9%	2,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * LIDERATGE.

[Tinc el suport i la confiança que necessito amb el meu superior immediat.]

			LIDERATGE. [Tinc el suport i la confiança que necessito amb el meu superior immediat.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	9	11	2	1	23
		% del total	11,8%	14,5%	2,6%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	2	4	0	0	6
		% del total	2,6%	5,3%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	4	1	1	0	6
		% del total	5,3%	1,3%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	0	0	1	2
		% del total	1,3%	,0%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	14	16	5	0	35
		% del total	18,4%	21,1%	6,6%	,0%	46,1%
Total	Recuento	30	35	9	2	76	
	% del total	39,5%	46,1%	11,8%	2,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * LIDERATGE.

[El meu superior immediat té els coneixements i habilitats per exercir correctament les seves funcions de líder.]

			LIDERATGE. [El meu superior immediat té els coneixements i habilitats per exercir correctament les seves funcions de líder.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	4	14	3	2	23
		% del total	5,3%	18,4%	3,9%	2,6%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	3	2	0	6
		% del total	1,3%	3,9%	2,6%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	4	1	1	0	6
		% del total	5,3%	1,3%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	13	19	3	0	35
		% del total	17,1%	25,0%	3,9%	,0%	46,1%
Total	Recuento	23	40	11	2	76	
	% del total	30,3%	52,6%	14,5%	2,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * LIDERATGE.

[Participo activament en les decisions que afecten al meu lloc de treball.]

			LIDERATGE. [Participo activament en les decisions que afecten al meu lloc de treball.]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	6	8	3	6	23
		% del total	7,9%	10,5%	3,9%	7,9%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	1	4	1	0	6
		% del total	1,3%	5,3%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	2	3	1	0	6
		% del total	2,6%	3,9%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	,0%	,0%	,0%	2,6%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	5	12	9	9	35
		% del total	6,6%	15,8%	11,8%	11,8%	46,1%
Total	Recuento	14	29	16	17	76	
	% del total	18,4%	38,2%	21,1%	22,4%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * LIDERATGE.

[La presa de lideratge de la institució és adequada per desenvolupar correctament la meua feina (elecció de coordinador/a d'estudis, director/a Departament, Degà,...).]

			LIDERATGE. [La presa de lideratge de la institució és adequada per desenvolupar correctament la meua feina (elecció de coordinador/a d'estudis, director/a Departament, Degà,...).]				Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	3	9	5	6	23
		% del total	3,9%	11,8%	6,6%	7,9%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	1	3	2	6
		% del total	,0%	1,3%	3,9%	2,6%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	1	4	1	0	6
		% del total	1,3%	5,3%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	1,3%	,0%	1,3%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	4	15	11	5	35
		% del total	5,3%	19,7%	14,5%	6,6%	46,1%
Total	Recuento		8	32	22	14	76
	% del total		10,5%	42,1%	28,9%	18,4%	100,0%

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * LIDERATGE.

[Els objectius que fixa la institució per al meu lloc de treball són raonables.]

			LIDERATGE. [Els objectius que fixa la institució per al meu lloc de treball són raonables.]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	3	7	6	6	1	23
		% del total	3,9%	9,2%	7,9%	7,9%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	2	3	0	1	6
		% del total	,0%	2,6%	3,9%	,0%	1,3%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	3	3	0	0	6
		% del total	,0%	3,9%	3,9%	,0%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	2	16	10	4	3	35
		% del total	2,6%	21,1%	13,2%	5,3%	3,9%	46,1%
Total	Recuento	5	32	24	10	5	76	
	% del total	6,6%	42,1%	31,6%	13,2%	6,6%	100,0%	

Tabla de contingencia PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR * LIDERATGE. [Els procediments de reestructuració de projectes que realitza la institució em permeten exercir correctament la meua feina (modificacions de plans d'estudis, plans docents,...).]

			LIDERATGE. [Els procediments de reestructuració de projectes que realitza la institució em permeten exercir correctament la meua feina (modificacions de plans d'estudis, plans docents,...).]					Total
			Molt d'acord	D'acord	No estic segur/a	En desacord	Molt en desacord	
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	Professor/a Catedràtic/a	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	,0%	2,6%	,0%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Titular	Recuento	0	7	10	5	1	23
		% del total	,0%	9,2%	13,2%	6,6%	1,3%	30,3%
	Professor/a Agregat/da	Recuento	0	2	2	0	2	6
		% del total	,0%	2,6%	2,6%	,0%	2,6%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a Permanent	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Lector/a	Recuento	0	5	0	1	0	6
		% del total	,0%	6,6%	,0%	1,3%	,0%	7,9%
	Professor/a Col·laborador/a	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	,0%	2,6%	,0%	,0%	2,6%
	Professor/a Associat/da	Recuento	1	13	13	7	1	35
		% del total	1,3%	17,1%	17,1%	9,2%	1,3%	46,1%
Total	Recuento	1	29	29	13	4	76	
	% del total	1,3%	38,2%	38,2%	17,1%	5,3%	100,0%	

**11.2. Informe de Recursos Humans de la UdG pel curs acadèmic
2012-2013**