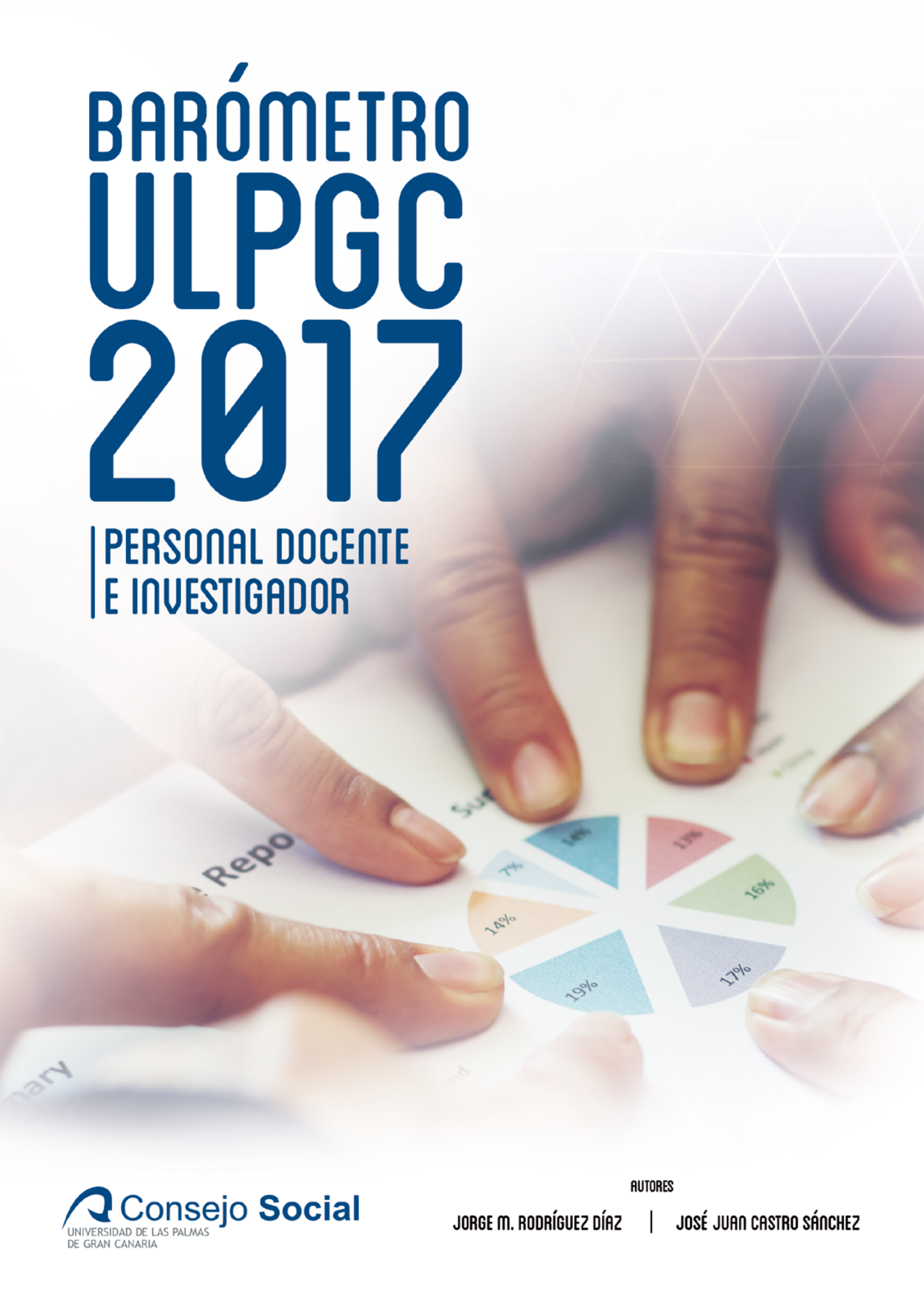


BARÓMETRO ULPGC 2017

PERSONAL DOCENTE
E INVESTIGADOR



BARÓMETRO ULPGC 2017

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Autores

Jorge M. Rodríguez Díaz

José Juan Castro Sánchez

Enero 2018

Índice

Presentación	07
Introducción	15
Capítulo 1: Valoraciones sobre la enseñanza universitaria	19
Capítulo 2: Gobernanza en la ULPGC	35
Capítulo 3: Aspectos valorados en la actividad profesional y estudios cursados en otras universidades por el PDI	51
Capítulo 4: Crisis económica y calidad de vida	57
Capítulo 5: Sociedad de la información	65
Capítulo 6: Cultura	69
Ficha técnica del estudio	75

*El presente trabajo ha sido elaborado para el Consejo Social de la ULPGC,
siendo los autores Jorge Rodríguez Díaz y José Juan Castro Sánchez.*

© Consejo Social de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Primera edición, marzo de 2018.

ISBN: 978-84-9042-332-5

DL: GC 174-2018

Maquetación: Kubo Publicidad y Servicios Web.

Edita: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Impreso en España.

Presentación

La Ley Orgánica de Universidades (LOU) configura ya en la Exposición de Motivos (III) un esquema de ‘coparticipación y corresponsabilidad’ en el gobierno universitario entre la sociedad, representada por el Consejo Social, y la propia Universidad. “Para ello – se afirma- se completan las competencias del Consejo Social para que pueda asumir la supervisión de todas las actividades de carácter económico de la Universidad y el rendimiento de sus servicios”.

Para llevar a buen término estas finalidades, la misma LOU descarga parte de su desarrollo en la legislación autonómica. Y a este propósito, la Ley sobre Consejos Sociales y Coordinación del Sistema Universitario de Canarias desarrolla y concreta los principios generales enunciados en la LOU. Entre las competencias que se pormenorizan, figuran las contenidas en el Artículo 2 y, para el caso que nos ocupa hoy, en el artículo 3.3b: “Proponer líneas de actuación para mejorar la calidad y eficiencia de las actividades desarrolladas por la Universidad, recabando la información necesaria y propiciando la realización de estudios, encuestas o iniciativas similares que permitan contrastar el rendimiento de los servicios, especialmente en lo que se refiere a docencia, investigación y gestión, a cuyo fin podrá disponer de la oportuna información de la Agencia Canaria de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria”.

Es en este contexto competencial, y ético, en el que el Consejo Social inserta la realización del ‘Barómetro’ anual que se plantea a partir de 2016, en el que se realizó una amplia encuesta entre los estudiantes. Para 2017 el Consejo fijó el objetivo de enfocar el barómetro hacia el profesorado, cuyos resultados son los que se exponen en este documento, y que constituyen un material muy valioso que permite mejorar el conocimiento, mediante un profundo sondeo estadístico, sobre la opinión de los docentes. Pero una opinión muestreada según grupos, para que sea altamente y fielmente representativa. Grupos de edad, sexo, condiciones laborales, áreas de conocimiento... Tanto los datos agregados como los desagregados reflejan nítidamente los microcosmos que constituyen el complejo universo docente de la ULPGC.

Quiero destacar la cualificación y valía profesional de los directores de este trabajo, los profesores doctores Jorge M. Rodríguez Díaz y José Juan Castro Sánchez, ambos con una notable experiencia y una muy acreditada solvencia profesional, tanto en el campo de la docencia y la investigación universitaria como en el ámbito de la empresa.

Don Jorge M. Rodríguez Díaz es ingeniero industrial por la Universidad Politécnica de Canarias (UPC), Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) y graduado del Programa de Liderazgo para la Gestión Pública por IESE Business School. Entre 1986 y 1992 trabajó en 'EDEI Consultores', donde tuvo ocasión de participar o dirigir más de treinta estudios de mercado y opinión, además de realizar numerosos informes de consultoría en las áreas de organización de empresas y sistemas de información. Ha publicado más de 20 libros o capítulos de libros; ha dirigido más de 60 proyectos fin de carrera y trabajos de fin de titulación y dirigido cuatro tesis doctorales...

Don José Juan Castro Sánchez es licenciado y doctor en Psicología por la Universidad de La Laguna (ULL). Funcionario del cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria en excedencia. Desde 1997 es Profesor Titular de la ULPGC, en la que ha ocupado diferentes cargos de gestión: vicedecano de la facultad de Formación del Profesorado, director del departamento de Psicología y Sociología; director del Gabinete de Evaluación Institucional; director de Teleformación y Vicerrector de Planificación y Calidad.

En la actualidad es director del Servicio Departamental de Investigaciones Psicosociales de la Fundación Universitaria de Las Palmas. Tiene más de diez libros publicados, entre manuales docentes y libros de investigación. Ha dirigido veintisiete tesis doctorales.

Lo primero que hay que valorar de este barómetro 2017 es la cantidad de encuestas realizadas: 470 de un colectivo de 1632 miembros del PDI (a 1 de enero de 2017), con un margen de error de +-3.8%.

Todas las encuestas, como las que se realizaron en 2016 a los alumnos, son absolutamente voluntarias. Esta alta participación ‘imprime carácter’ al estudio y revela nítidamente la confianza y el ánimo de colaboración con el Consejo Social que los encuestados han demostrado dando por escrito su consentimiento para poder usar sus datos de forma no desagregada y confidencial hecho que ha sido totalmente garantizado por el equipo y la dirección del proyecto. Las entrevistas fueron realizadas por estudiantes de la propia ULPGC becados por el Consejo Social y debidamente entrenados y acreditados.

La LOU empieza la Exposición de Motivos con un párrafo rotundo y esclarecedor: “El sistema universitario español ha experimentado profundos cambios en los últimos veinticinco años; cambios impulsados por la aceptación por parte de nuestras Universidades de los retos planteados por la generación y transmisión de los conocimientos científicos y tecnológicos. Nuestra sociedad confía hoy más que nunca en sus Universidades para afrontar nuevos retos, los derivados de la sociedad del conocimiento en los albores del presente siglo...”

Ciencia y conocimiento, factores imprescindibles para definir los objetivos y para asentar sobre bases firmes la planificación y la perfecta complementariedad entre el método y los cambios vertiginosos que se están produciendo, requieren de datos fiables, de una permanente comparación, el gran motor del avance, entre la universidad y las necesidades de esta sociedad móvil, y de la comparación entre las propias universidades españolas, y de las españolas con las extranjeras.

Y ese mundo de datos comprende desde el análisis de los próximos – los barómetros que realiza el Consejo Social, consecuencia de nuestro compromiso de servicio público y de supervisión de la eficiencia – a los que ya aparecen en el horizonte cercano, y se siguen acercando a gran velocidad, los ‘big data’, los datos masivos ya de uso común, que constituyen un auténtico vivero de oportunidades en el plano profesional. ‘La revolución de los datos masivos’, como los define Schöberger, son hoy fundamentales para que dicha información ayude a la creación de informes estadísticos y modelos predictivos que permitan mejorar los análisis de negocio, las tendencias, la publicidad...

Las universidades no solo deben tener en cuenta los 'big data' sino que deben preparar a sus gestores en el futuro que ya es presente y pasado mañana será pasado. Las habilidades y la formación de un zapatero o de un herrero traspasaban los siglos sin cambios. Las habilidades y la formación de un ingeniero se hacen viejas y parcialmente obsoletas en pocos años. Una vasija aborígen se hacía de la misma forma en que se hacen hoy. El tornillo lo inventó Arquímedes en el siglo III antes de Cristo cuando ideó un sistema para elevación de aguas o cereales. Como elemento de fijación comenzó a utilizarse en el Renacimiento, aunque la rosca había que tallarla una a una; fue a partir de la revolución industrial en el siglo XIX cuando se fabricaron en serie. Y hasta ahora. Un iPad, cualquier Smartphone (teléfono inteligente) es viejo y cae en desuso en uno, dos, tres años...

Este conocimiento estadístico que aportan las encuestas a los profesores y los alumnos, se completa con otras iniciativas del Consejo Social como el análisis de datos clave para reflexionar sobre el ahora y el mañana, por ejemplo, la eficiencia docente, las 'asignaturas cuello de botella' y los remedios para aumentar el éxito docente; o un tratamiento riguroso, ajeno a los vaivenes y a los equilibrios de coyuntura, del progreso y la permanencia de los alumnos en la Universidad, tal y como entiende el Tribunal Constitucional en sus sentencias 131 y 134 /2013 sobre la constitucionalidad de las Normas de Progreso y Permanencia como competencia exclusiva de los Consejos Sociales.

La LOU transita por este camino y explica que "La sociedad española necesita que su sistema universitario se encuentre en las mejores condiciones posibles de cara a su integración en el espacio europeo común de enseñanza superior y, como principio fundamental, que los profesores mejor cualificados formen a los estudiantes que asumirán en un futuro inmediato las cada vez más complejas responsabilidades profesionales y sociales. De ahí que sea objetivo irrenunciable de la Ley la mejora de la calidad del Sistema Universitario en su conjunto y en cada una de sus vertientes".

Las delicadas funciones que el legislador, tanto en las Cortes Generales como en el Parlamento de Canarias, encomiendan a los Consejos Sociales, no se pueden realizar debidamente sin el más profundo y amplio conocimiento del pensamiento de las dos partes fundamentales de la Universidad: los estudiantes “protagonistas activos de la actividad universitaria” (LOU) y los profesores “piedra angular de la Universidad”(LOU).

Cualquier decisión, en este tiempo, no puede estar basada en suposiciones, percepciones, intuiciones, opiniones más o menos amplias, sean personales o de grupos de interés. Como en la ciencia que cada día se hace en la Universidad, en laboratorios o en las pizarras, sólidas o digitales, desde la que ocupa toda una pared de un aula o solo la palma de una mano, el dato es básico. Fundamental. Y estas encuestas pretenden ofrecer un conjunto de datos sobre los más diversos temas de interés para el gobierno de la universidad y el conocimiento de sus distintos órganos que puedan ser de utilidad en el momento de definir objetivos y criterios.

Por ejemplo: en 2018 el Personal de Administración y Servicios (PAS) será el protagonista del barómetro, como parte esencial, asimismo, del engranaje universitario. Pero también nos preocupa, y mucho, conocer a ese sector de la juventud que aún no está en la Universidad, pero que podría estar en breve. Y es clave entender cuáles son sus objetivos, cuáles sus esperanzas, cuáles sus preferencias, cuáles sus visiones acerca de los conocimientos y habilidades que les gustaría adquirir para realizarse como personas y para ganarse la vida. Los estudiantes de Bachillerato y los de FP constituyen el ‘gran granero’ o silo de vocaciones universitarias. Ante la reducción del número de matriculados en todas las universidades, y ante la creciente competencia entre las universidades públicas entre sí, y entre las públicas y las privadas, sobre todo por la entrada en la elección del ‘factor calidad’ y el prestigio de la titulación, y el arrastre de los ‘ranking’, es preciso saber su opinión, y el porqué de su elección. Sin este conocimiento cualquier diagnóstico de la situación y de las perspectivas tiene una altísima probabilidad de ser erróneo.

Volviendo, para terminar, al ‘Barómetro del Profesorado’ (2017), las respuestas al amplio listado de preguntas sobre muy variados temas y desde distintas perspectivas ofrecen resultados muy esclarecedores acerca de la ‘realidad real’ de la mayoría universitaria. La visión complementa la ofrecida en 2016 por el ‘Barómetro de Estudiantes’. ¿Conclusiones? Esa es una tarea de cada uno de los miembros y de cada uno de los órganos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, y de la Sociedad en que se enmarca y la financia a través de los impuestos.



Ángel Tristán Pimienta

Presidente del Consejo Social de la ULPGC



Introducción

Este informe recoge los principales resultados emanados de 470 entrevistas presenciales realizadas al personal docente e investigador (PDI) de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), entre el 23 de octubre y el 22 de diciembre de 2017.

Las entrevistas, basadas en un amplio listado de preguntas cerradas, fueron realizadas por estudiantes de la propia Universidad, becados para este proyecto y debidamente entrenados y acreditados. A su vez, todos los entrevistados dieron su consentimiento por escrito para poder usar sus datos de forma no desagregada y confidencial, hecho que ha sido totalmente garantizado por el equipo y la dirección del proyecto.

En el tratamiento estadístico de los datos se ha obtenido tablas de frecuencias simples y de frecuencias cruzadas por las variables sexo, rama de conocimiento (las cinco tradicionales), edad y vinculación laboral. En este último caso, las diferentes categorías del PDI se han agrupado en tres segmentos: funcionarios (catedráticos de universidad, catedráticos de escuela universitaria/titulares de universidad y titulares de escuela universitaria) laborales con vinculación permanente (contratados doctores y colaboradores) y laborales sin vinculación permanente (ayudantes doctores, asociados laborales y otras categorías).

Los resultados alcanzados han sido analizados y reflejados en este informe de la manera más neutra posible, evitando juicios de valor e interpretaciones de los hechos carentes de fundamento estadístico objetivo y sólido.

Este documento se ordena en seis capítulos, a saber:

Capítulo 1: Valoraciones sobre la enseñanza universitaria, en el cual se analiza cómo ve y valora el PDI de la ULPGC diferentes aspectos de la enseñanza universitaria, en general, y de la ULPGC en particular, así como los principales recursos con que cuentan para desempeñar su trabajo y su nivel de satisfacción con la labor que realizan, finalizando con las opiniones acerca del ajuste de la oferta de titulaciones a la demanda social.

Capítulo 2: Gobernanza en la ULPGC, que aborda algunos temas relativos a cómo percibe el profesorado la gobernanza en la Universidad, así como aspectos concretos referidos algunos reglamentos, al Consejo Social y su ámbito de competencias, el grado de conocimiento de la participación pública y privada en la financiación universitaria y la valoración de diferentes aspectos, finalizando con las medidas para mejorar la posición de la ULPGC en los *rankings*.

Capítulo 3: Aspectos valorados en la actividad profesional y estudios cursados en otras universidades por el PDI, en este breve capítulo se abordan los aspectos que valora el PDI a la hora de ser profesor o profesora universitarios, así como el haber cursado estudios en otras universidades.

Capítulo 4: Crisis económica y calidad de vida, donde se describe cómo perciben y valoran los profesores y profesoras la crisis económica y las consecuencias que la misma ha tenido o puede tener para el futuro, así como los aspectos que a su juicio definen la calidad de vida y su evolución en España.

Capítulo 5: Sociedad de la información, en el que se analiza el impacto que está teniendo sobre el profesorado de la ULPGC la sociedad de la información, así como la percepción que tienen de la misma.

Capítulo 6: Cultura, que describe algunos hábitos y comportamientos del PDI encuadrables dentro del mundo de la cultura, como son el uso de los medios de comunicación o la asistencia a espectáculos y eventos.

Además, el informe incluye al final del mismo un apartado en el que se recoge la **ficha técnica del estudio**.

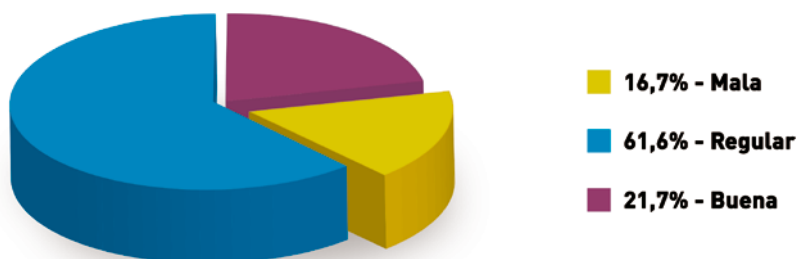


Capítulo 1:

Valoraciones sobre la enseñanza universitaria

En este primer capítulo se analiza cómo ve y valora el personal docente e investigador (PDI) de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) diferentes aspectos de la enseñanza universitaria, en general, y de la ULPGC en particular, así como los principales recursos con que cuentan para realizar su trabajo.

En primer lugar, se describe la valoración que hacen sobre el sistema educativo en general, la cual resulta ser ligeramente más positiva que negativa, como se muestra en la gráfica 1.1.



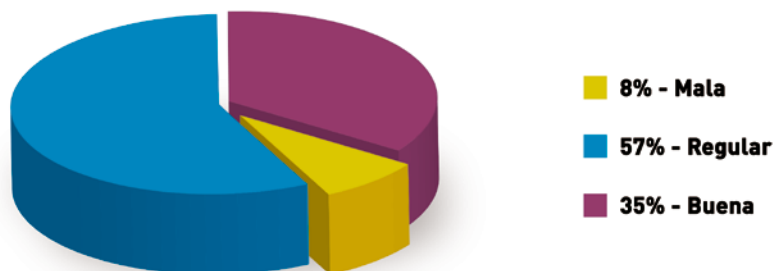
Gráfica 1.1. Valoración del sistema educativo en general

La mayoría, un 61,6%, califica como regular el sistema educativo, pero un 21,7% lo dan por bueno frente a un 16,7% que lo tilda de malo. En la tabla 1.1 se observa que estas valoraciones presentan algunas diferencias en función del sexo, la rama, la edad o la vinculación laboral, siendo más negativas las de los hombres, el profesorado de Ciencias, los de menor y mayor edad y los funcionarios.

		Mala	Regular	Buena
Sexo	Hombre	20,5	57,9	21,6
	Mujer	11,9	66,2	21,9
Rama	Ciencias	21,8	61,8	16,4
	Ciencias de la Salud	6,4	64,1	29,5
	Ciencias Sociales y Jurídicas	18,1	60,8	21,1
	Ingenierías y Arquitectura	8,2	60,9	30,9
	Arte y Humanidades	13,3	68,4	18,3
Edad	Menos de 40 años	24,3	59,5	16,2
	Entre 40 y 44 años	11,7	66,6	21,7
	Entre 45 y 49 años	14,5	65,0	20,5
	Entre 50 y 54 años	16,4	61,2	22,4
	Entre 55 y 59 años	13,6	67,9	18,5
	60 o más años	28,1	50,0	21,9
Vinculación laboral	PDI funcionario	18,5	61,7	19,8
	PDI laboral con vinculación permanente	13,6	61,4	25,0
	PDI laboral sin vinculación permanente	16,7	62,5	20,8
TOTAL		16,7	61,6	21,7

Tabla 1.1. Valoración del sistema educativo en general

Por otro lado, la valoración que hacen de la ULPGC es claramente más positiva que negativa, como se muestra en la gráfica 1.2. La proporción de los que la califican como regular sigue siendo elevada, un 57%, pero en este caso, los que valoran como buena la ULPGC, el 35%, son mucho más numerosos que los que la valoran como mala, el 8%.



Gráfica 1.2. Valoración de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

En la tabla 1.2 también se observan diferencias de valoración según el segmento al que pertenezcan los entrevistados, que presenta una tendencia similar al caso anterior, de la enseñanza en general, de forma que son algo más negativas las de los hombres, el profesorado de Ciencias, los de menor y mayor edad y los funcionarios. Llama la atención la percepción muy positiva que tiene el profesorado de Ciencias de la Salud respecto a la calidad de la ULPGC, rama en la que no se encuentra ni un solo caso de valoración negativa. También tienen una percepción muy positiva los profesores y profesoras de la rama de Arte y Humanidades.

		Mala	Regular	Buena
Sexo	Hombre	8,2	60,0	31,8
	Mujer	7,5	53,3	39,2
Rama	Ciencias	16,7	53,7	29,6
	Ciencias de la Salud	0,0	58,4	41,6
	Ciencias Sociales y Jurídicas	10,1	56,0	33,9
	Ingenierías y Arquitectura	8,2	60,9	30,9
	Arte y Humanidades	3,4	55,2	41,4
Edad	Menos de 40 años	13,5	59,5	27,0
	Entre 40 y 44 años	5,2	58,6	36,2
	Entre 45 y 49 años	6,4	60,3	33,3
	Entre 50 y 54 años	8,6	56,9	34,5
	Entre 55 y 59 años	7,3	58,6	34,1
	60 o más años	11,1	54,0	34,9
Vinculación laboral	PDI funcionario	10,1	57,0	32,9
	PDI laboral con vinculación permanente	4,7	59,3	36,0
	PDI laboral sin vinculación permanente	6,7	57,2	36,1
TOTAL		8,0	57,0	35,0

Tabla 1.2. Valoración de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

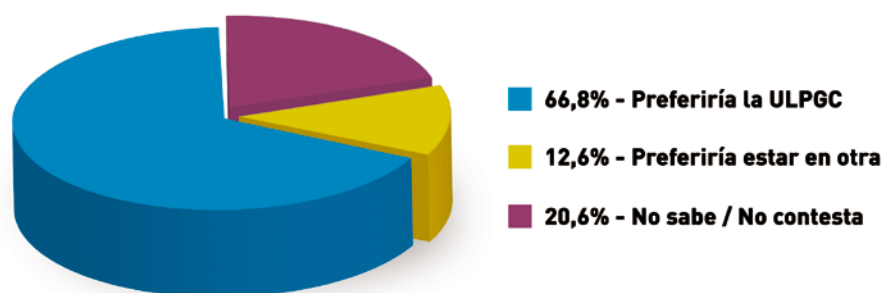
Por otra parte, si se analiza solo la primera respuesta que dan los profesores y profesoras a la pregunta sobre qué motivos o razones les han llevado a ser PDI en la ULPGC, la inmensa mayoría, un 94,2%, lo relacionan con la vocación, ya sea docente e investigadora (42,1%), docente (41,4%) e investigadora (10,7%). En cualquier caso, queda patente que la vocación docente del profesorado de la ULPGC llega a ser principal motivo en el 83,5% de los casos.

Este análisis de la primera respuesta se complementa con la visión que se muestra en la segunda columna de datos de la misma tabla, la cual recoge el porcentaje de los que señalaron los motivos tanto en primera como en segunda respuesta. En este caso, sale a relucir, como una segunda respuesta minoritaria, aunque significativa, el horario y la flexibilidad laboral, que es apreciado por el 15% del profesorado.

	Porcentaje primera respuesta	Respuesta múltiple sobre casos
Siento vocación por las labores docente e investigadora	42,1	24,8
Siento vocación por, o me gusta, la labor docente	41,4	23,4
Siento vocación por, o me gusta, la labor investigadora	10,7	15,6
Necesitaba trabajar. Encontré este trabajo	2,1	3,3
El horario y la flexibilidad	0,9	15,0
Es un trabajo seguro	0,6	5,5
El salario es bueno	0,4	5,8
Complementa el sueldo de mi otro trabajo	0,4	3,6
Otros	1,3	3,0

Tabla 1.3. Motivos o razones que le han llevado a ser PDI en la ULPGC

Avanzando un poco más en el nivel de satisfacción con la ULPGC, en la gráfica 1.3 se muestra la proporción del PDI que tras su experiencia, si tuvieran la oportunidad de elegir, volverían a decantarse por la ULPGC o, por el contrario, elegirían otra universidad. Es de destacar que dos tercios (66,8%) del profesorado de la ULPGC, si volvieran a poder elegir, se quedarían en esta universidad, mientras que sólo uno de cada ocho (12,6%) preferiría trabajar en otra.



Gráfica 1.3. Proporción del PDI que volverían a elegir la ULPGC

La tabla 1.4 muestra ligeras diferencias entre algunos segmentos. En este sentido, los docentes de Ciencias Sociales y Jurídicas son los que en menor proporción volverían a elegir la ULPGC (61,9%), mientras que los de Ciencias de la Salud son los que más (71,9%). De igual forma se aprecia una menor predisposición a continuar en la ULPGC en el segmento de edad entre 40 y 44 años (59,1%).

		Volvería a elegir ULPGC	Elegiría otra	No sabe / No contesta
Sexo	Hombre	68,5	13,3	18,2
	Mujer	64,5	11,7	23,8
Rama	Ciencias	69,1	16,4	14,5
	Ciencias de la Salud	71,9	11,0	17,1
	Ciencias Sociales y Jurídicas	61,9	15,0	23,1
	Ingenierías y Arquitectura	68,0	10,0	22,0
	Arte y Humanidades	70,0	8,3	21,7
Edad	Menos de 40 años	73,0	10,8	16,2
	Entre 40 y 44 años	59,1	9,8	31,1
	Entre 45 y 49 años	61,9	16,7	21,4
	Entre 50 y 54 años	64,7	11,8	23,5
	Entre 55 y 59 años	75,3	8,2	16,5
	60 o más años	70,3	18,8	10,9
Vinculación laboral	PDI funcionario	64,2	14,3	21,5
	PDI laboral con vinculación permanente	64,7	11,4	23,9
	PDI laboral sin vinculación permanente	73,4	10,5	16,1
TOTAL		66,8	12,6	20,6

Tabla 1.4. Proporción del PDI que volverían a elegir la ULPGC

Continuando con la valoración que hace el profesorado, en la tabla 1.5 se muestra cómo puntúan, en una escala de cero a diez, diferentes aspectos, servicios o instalaciones de la ULPGC. Lo primero que llama la atención es que ninguno de los catorce ítems *suspende* en ninguna de las ramas, entendiendo por *suspender* obtener una puntuación inferior a cinco. Ésta es un tipo de escala a la que los docentes de las universidades españolas están muy acostumbrados, pues es la misma que usan para calificar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

El servicio mejor valorado es la biblioteca, que con un 8,34 alcanza un notable alto. También alcanzan calificación de notable el Campus Virtual, la atención al estudiante, la eficacia en la gestión administrativa, las salas informáticas y la calidad del profesorado. Otros siete servicios se sitúan entre 6,76 y 6,00 puntos y sólo los servicios de empleo obtienen una calificación inferior a 6 (5,67), aunque también es aprobado.

	Puntuación media por ramas					
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
La biblioteca	8,38	8,23	8,29	8,32	8,66	8,34
El Campus Virtual	7,76	7,88	7,78	7,77	7,98	7,82
La atención al estudiante	7,20	7,63	7,29	7,41	7,71	7,42
La eficacia en la gestión administrativa (matrícula, actas, expedientes, etc.)	7,21	7,58	7,37	7,29	7,41	7,38
Las salas informáticas	7,30	7,54	7,16	6,94	7,13	7,19
La calidad del profesorado	6,82	7,49	6,97	6,98	7,43	7,10
Las instalaciones deportivas	6,81	6,07	6,73	6,97	7,28	6,76
Las aulas y su equipamiento	7,39	6,84	6,54	6,74	6,41	6,72
Los laboratorios	7,08	7,04	6,48	6,29	7,09	6,71
El transporte público	6,47	5,88	6,82	7,00	7,03	6,68
La accesibilidad del campus	6,69	6,25	6,72	6,60	7,12	6,66
El ambiente y la vida universitaria	5,98	6,44	6,19	6,34	6,21	6,24
El nivel de ajuste de la oferta de titulaciones a la demanda real	5,36	6,41	5,91	5,99	6,39	6,00
Los servicios de empleo	5,15	5,98	5,76	5,47	5,59	5,67

Las cinco ramas consideradas son: 1) Ciencias, 2) Ciencias de la Salud, 3) Ciencias Sociales y Jurídicas, 4) Ingenierías y Arquitectura y 5) Arte y Humanidades

Tabla 1.5. Valoración de diferentes aspectos y servicios de la ULPGC (escala 0 a 10)

Esta calificación se complementa con el uso que hace el PDI de los diferentes servicios e instalaciones de la ULPGC. En la tabla 1.6 se recoge la frecuencia de uso de los mismos, entre los que destacan las bibliotecas, que son utilizadas por el 90,6%. Además, este servicio tiene unas frecuencias de uso elevadas, pues casi la mitad del profesorado (46,4%) las visitan varias veces al mes. Sin embargo, el servicio con el nivel de uso frecuente más elevado es el de comedores, ya que casi la tercera parte (32,7%) del profesorado lo utiliza semanalmente. En el lado opuesto, las instalaciones deportivas aparecen como las menos usadas, ya que casi dos tercios (64,0%) de los profesores y profesoras nunca acceden a ellas.

	Porcentaje frecuencia de asistencia				
	1 o más semana	2/3 mes	5/12 año	Menos 5 al año	Nunca
Bibliotecas	20,9	25,5	22,0	22,2	9,4
Préstamo de libros	10,7	20,1	27,1	30,1	12,0
Instalaciones deportivas	8,7	4,0	6,0	17,3	64,0
Actividades culturales organizadas por la ULPGC	0,9	9,7	21,9	40,6	26,9
Comedores de las cafeterías de la ULPGC	32,7	10,8	12,8	14,6	29,1

Tabla 1.6. Frecuencia de uso de servicios e instalaciones de la ULPGC

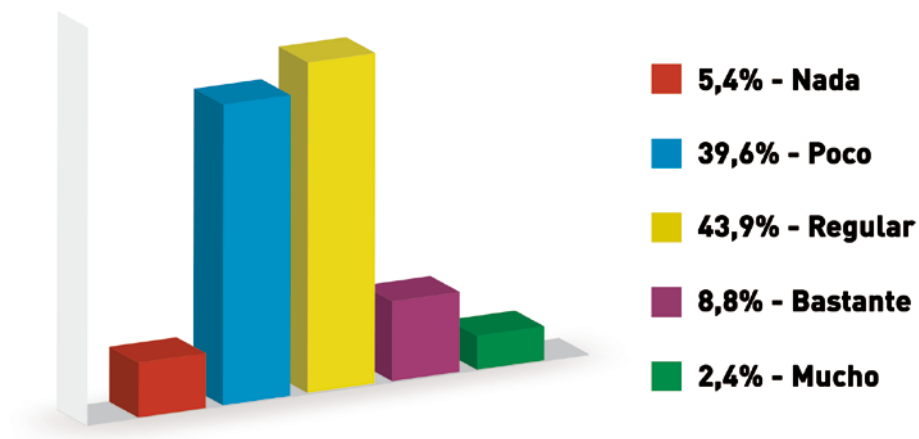
Por otra parte, en la tabla 1.7 se muestra la proporción del profesorado que manifiestan disponer de algunos recursos propios, como vehículos, ordenadores, tabletas y teléfonos inteligentes (*smartphone*).

		Coche o moto	Ordenador fijo casa	Ordenador portátil	Tableta	Smartphone
Sexo	Hombre	89,5	75,7	93,4	76,3	90,3
	Mujer	90,1	77,5	92,1	78,2	90,5
Rama	Ciencias	96,4	74,1	89,1	64,8	96,4
	Ciencias de la Salud	89,7	77,3	93,6	79,5	92,3
	Ciencias Sociales y Jurídicas	87,7	77,6	91,2	82,9	87,6
	Ingenierías y Arquitectura	97,0	78,6	97,0	73,7	92,9
	Arte y Humanidades	77,6	70,7	93,1	74,1	86,0
Edad	Menos de 40 años	86,5	52,8	94,6	78,4	100,0
	Entre 40 y 44 años	95,0	71,2	98,3	81,7	96,7
	Entre 45 y 49 años	84,1	73,2	96,3	79,3	91,5
	Entre 50 y 54 años	94,9	75,0	89,0	71,6	96,6
	Entre 55 y 59 años	90,5	87,8	95,2	82,1	83,1
	60 o más años	82,3	88,7	85,2	71,0	77,4
Vinculación laboral	PDI funcionario	93,9	81,4	90,9	76,8	90,8
	PDI laboral con vinculación permanente	82,6	75,6	94,2	77,9	87,1
	PDI laboral sin vinculación permanente	89,5	67,2	94,3	75,8	91,1
TOTAL		89,8	76,5	92,8	77,1	90,4

Tabla 1.7. Recursos particulares de que dispone el PDI

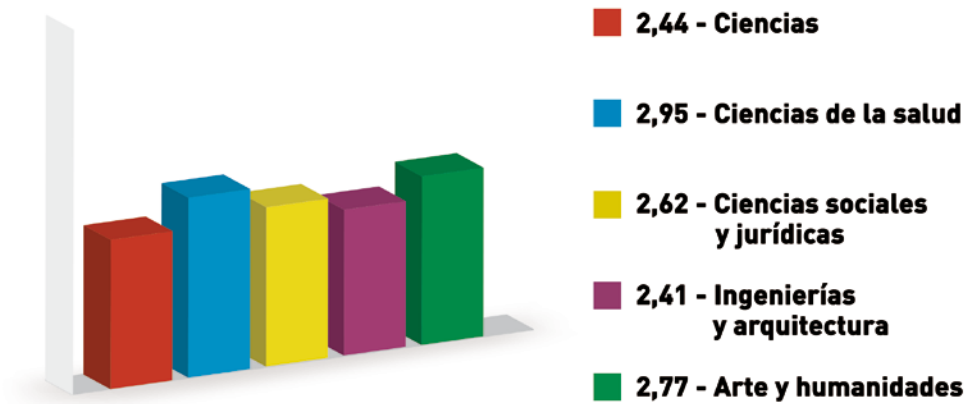
Destaca la elevada proporción de profesores y profesoras que poseen estos recursos, que oscila entre el 76,6% que disponen de ordenador fijo y el 92,8% que cuentan con ordenador portátil, pasando por un 90,4% que tienen *smartphone*. También es reseñable que no se presentan diferencias apreciables por sexo, aunque sí algunas ligeras entre los segmentos de las otras tres variables.

Seguidamente se aborda la opinión del profesorado respecto a la calidad de la formación que recibieron los estudiantes antes de entrar en la universidad. En este sentido, la gráfica 1.4 recoge la distribución de las opiniones respecto a cuánto ha preparado para la universidad la formación que han recibido los estudiantes en el colegio o instituto. Como se muestra, el reconocimiento de la preparación para la universidad es negativo, pues las calificaciones de nada o poco suman un 45,0%, cuatro veces más que las de bastante y mucho, que juntas suponen un 11,2%.



Gráfica 1.4. Valoración sobre cuánto ha preparado para la universidad la formación recibida en el colegio o instituto.

Además, como se muestra en la gráfica 1.5, que recoge las medias alcanzadas en las ramas en una escala que va desde 1 (nada) a 5 (mucho), la valoración es negativa en todas ellas, con ligeras diferencias, oscilando entre 2,41, en la rama de Ingenierías y Arquitectura, y 2,95, en la de Ciencias de la Salud (el centro de la escala se sitúa en 3 y es equivalente a regular).



Gráfica 1.5. Puntuación media por rama sobre cuánto ha preparado para la universidad la formación recibida en el colegio o instituto.

Pasando ahora a la valoración que hace el profesorado sobre once aspectos relativos a los nuevos planes de estudios, ésta se recoge en la tabla 1.8 como la puntuación media obtenida en una escala de 1 a 5, en la que 1 equivale a nada y 5 a mucho, y su valor medio (regular) es 3.

En esta tabla se observa que, de los once aspectos, cuatro alcanzan un valor medio ligeramente por debajo del centro de la escala (3). Estos son: hacen que la universidad sea más competitiva (2,97), se ajustan a las demandas y necesidades del nuevo modelo de sociedad de la información y la innovación (2,95), acercan la universidad a la empresa (2,91) y forma una mentalidad creativa y un espíritu emprendedor (2,82). Otros tres están ligeramente por encima del centro, entre 3,07 y 3,27, y cuatro más destacan por encima del resto: aumentan la carga de trabajo fuera de las aulas (3,75), implican al profesor en la preparación de las asignaturas (3,66), fomentan la movilidad de estudiantes y profesores (3,43) y potencian la participación del estudiante en clase (3,38).

	Puntuación media por ramas					
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Aumentan la carga de trabajo fuera de las aulas	3,69	4,00	3,73	3,52	3,93	3,75
Implican al profesor en la preparación de las asignaturas	3,55	3,74	3,59	3,57	4,00	3,66
Fomentan la movilidad de estudiantes y profesores	3,45	3,53	3,34	3,43	3,56	3,43
Potencian la participación del estudiante en clase	3,17	3,49	3,44	3,22	3,56	3,38
Fomentan el trabajo en equipo	3,35	3,44	3,20	3,22	3,27	3,27
Tienen un buen sistema de evaluación del estudiante	3,22	3,29	3,25	3,06	3,36	3,23
Logran una enseñanza práctica	3,00	3,46	2,99	2,88	3,14	3,07
Hacen que la Universidad sea más competitiva	2,87	3,12	3,00	2,82	3,05	2,97
Se ajustan a las demandas y necesidades del nuevo modelo de sociedad de la información y la innovación	2,70	3,30	2,93	2,78	3,09	2,95
Acercan la universidad a la empresa	2,73	3,12	2,87	2,76	3,22	2,91
Forman una mentalidad creativa y un espíritu emprendedor	2,56	3,09	2,73	2,90	2,86	2,82

Tabla 1.8. En qué medida cree que los nuevos planes de estudio de la ULPGC... (Valoración media en una escala de 1 a 5)

Si se analizan los resultados por ramas, surgen ligeras diferencias en algunas percepciones, como en el caso de que logran una enseñanza práctica, la cual alcanza un 3,38 en Ciencias de la Salud, frente a un 2,88 en Ingenierías y Arquitectura, aunque, en general, las diferencias son poco importantes.

En cuanto a los motivos por los que los profesores y profesoras han elegido las asignaturas en las que imparten clase, como se muestra en la tabla 1.9, el principal, con notable preponderancia sobre los demás, es que son las materias preferidas o que más se adecuan al perfil de los docentes, en el 63% de los casos en primera respuesta. A estos motivos, les siguen otros dos en los que la elección ha sido condicionada por el orden de prelación de forma parcial (24,9%) o total (6,7%). Finalmente, la conveniencia de los horarios (3,2%), el curso en el que se imparte (0,4%) y el número de estudiantes (0,2%) son las motivaciones menos mencionadas en primera respuesta. Aunque, teniendo en cuenta la primera y segunda respuestas dadas, toman cierta significancia el curso en que se imparte la asignatura (9,6% de los casos), los horarios (7,7%) y el número de estudiantes (3,0%).

	Porcentaje primera respuesta	Respuesta múltiple sobre casos
Son las materias que más me gustan de todas	31,8	20,7
Son las materias más adecuadas a mi perfil	31,2	30,7
Son las materias que más me gustan entre las que podía elegir	24,9	20,4
Orden de prelación	6,7	4,8
Me interesaban los horarios	3,2	7,7
Me gusta el curso en el que está la asignatura	0,4	9,6
El número de estudiantes no es muy grande	0,2	3,0
Otros	1,5	3,1

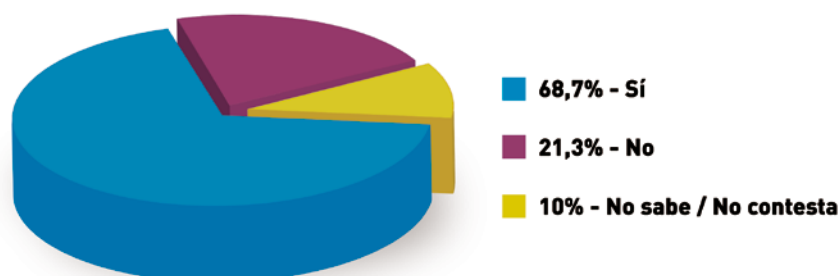
Tabla 1.9. Motivos por los que han elegido las asignaturas y titulaciones en las que imparten docencia

Por su parte, el nivel de satisfacción del profesorado con su labor en la Universidad, en general, es alto, como se muestra en la tabla 1.10. Particularmente alta es la satisfacción con la labor docente, que alcanza una puntuación media de 4,21 en una escala de 1 a 5. La actividad con menor nivel de satisfacción, aunque siempre positiva, es la de gestión, manteniéndose la labor investigadora en un nivel intermedio entre las anteriores en todas las ramas, excepto en Arte y Humanidades, que es superada por la gestión.

	Puntuación media por ramas					
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Con su labor docente	4,18	4,24	4,18	4,13	4,38	4,21
Con su labor investigadora	3,85	3,40	3,55	3,64	3,59	3,58
Con su labor de gestión	3,57	3,39	3,44	3,46	3,74	3,49

Tabla 1.10. Nivel de satisfacción con la labor docente, investigadora y de gestión que realiza en la ULPGC (escala de 1 a 5, valor central 3)

Para finalizar este capítulo, se muestran las opiniones del profesorado acerca del ajuste de la oferta de titulaciones a la demanda social que tienen. En primer lugar, en la gráfica 1.6 se muestra que algo más de dos tercios (68,7%) del PDI es partidario de adaptar la oferta a la demanda real, incluso eliminando algunas titulaciones si fuera necesario.



Gráfica 1.6. La ULPGC debe adaptar su oferta de titulaciones a la demanda real, incluso eliminando algunas si fuera necesario

En cuanto al número mínimo de estudiantes de nuevo ingreso exigible para mantener una titulación de grado, en la tabla 1.11 se muestran los resultados, con importantes diferencias según la rama a la que pertenezca el profesorado. Así, la opinión mayoritaria entre el profesorado de Ciencias de la Salud es que el número mínimo debe ser igual o superior a 50 (61,7%), mientras que esta proporción se reduce a sólo el 20,0% entre el de Arte y Humanidades y al 26,0% entre el de Ingenierías y Arquitectura.

	Puntuación media por ramas					
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Menos de 30	44,4	10,6	28,3	61,1	44,0	35,3
Entre 30 y 45	19,4	27,7	23,9	13,0	36,0	22,9
50	30,6	40,4	27,4	16,7	16,0	26,9
Entre 60 y 100	5,6	21,3	20,4	9,3	4,0	14,9

Tabla 1.11. Número mínimo de estudiantes de nuevo ingreso que se debería exigir en una titulación de grado para no cerrarla

Por otro lado, como se muestra en la tabla 1.12, aun manteniéndose importantes diferencias entre ramas, en general, el 58,1% del profesorado manifiesta que el número mínimo de estudiantes que debe tener un máster debe ser igual o superior a quince.

Puntuación media por ramas						
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Menos de 10	41,7	4,9	1,8	20,8	20,8	13,2
Entre 10 y 12	33,3	29,3	26,1	32,1	25,0	28,7
15	8,3	9,8	26,1	22,6	20,8	20,0
20	8,3	24,4	19,8	17,0	25,0	18,9
Más de 20	8,3	31,7	26,1	7,5	8,3	19,2

Tabla 1.12. Número mínimo de estudiantes de nuevo ingreso que se debería exigir en una titulación de máster para no cerrarla

De igual forma, como se recoge en la tabla 1.13, dos tercios del PDI opina que el número mínimo de estudiantes para mantener una titulación de doctorado debe ser igual o superior a diez.

Puntuación media por ramas						
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Menos de 10	29,4	5,6	1,9	6,0	8,3	7,6
Entre 10 y 12	38,2	13,9	20,6	40,0	20,8	25,9
15	26,5	41,7	35,5	32,0	50,0	35,9
20	2,9	16,7	29,9	16,0	20,8	20,7
Más de 20	2,9	22,2	12,1	6,0		10,0

Tabla 1.13. Número mínimo de estudiantes de nuevo ingreso que se debería exigir en una titulación de doctorado para no cerrarla



Capítulo 2:

Gobernanza en la ULPGC

En este capítulo se aborda algunos temas relativos a cómo percibe el profesorado la gobernanza en la Universidad, así como aspectos concretos referidos algunos reglamentos, al Consejo Social y su ámbito de competencias, el grado de conocimiento de la participación pública y privada en la financiación universitaria, la valoración de diferentes aspectos, finalizando con las medidas para mejorar la posición de la ULPGC en los *rankings*.

En primer lugar, en la tabla 2.1 se muestra el nivel medio de acuerdo del profesorado con diez afirmaciones referidas a la forma de dirección o gestión en la ULPGC y sus centros, así como la satisfacción con su propio nivel de participación en la toma de decisiones y la transparencia o grado de información con que se lleva a cabo la gestión. La valoración del nivel de acuerdo con las frases se ha realizado en una escala semántica de cinco niveles, en la que 0 equivale a nada, 5 representa mucho y el nivel central es 3.

	Puntuación media por ramas					
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Estoy satisfecho con la forma en que es dirigida mi facultad o mi escuela	3,87	3,61	3,38	3,34	3,78	3,52
Estoy satisfecho con la forma en que es dirigido mi departamento	4,02	3,91	3,73	3,80	3,64	3,80
Estoy satisfecho con la forma en que es dirigido mi instituto universitario	3,88	3,49	3,61	3,78	3,45	3,65
Estoy satisfecho con la forma en que es dirigida la ULPGC por parte del rectorado y sus órganos de gobierno	3,15	3,25	3,01	3,06	3,24	3,11
En general, el gobierno y/o la dirección en la ULPGC son transparentes	3,20	3,27	3,07	2,95	3,26	3,12
El profesorado tiene voz en la toma de decisiones en la ULPGC	3,15	3,19	2,99	3,00	2,89	3,04
Me gustaría participar más en los órganos de gobierno de la Universidad	2,38	3,30	2,95	3,05	2,57	2,91
En general, la gestión que se hace en la ULPGC es aceptable	3,24	3,44	3,22	3,17	3,41	3,27
En la ULPGC el profesorado es adecuadamente escuchado por la dirección	3,08	3,20	2,99	3,08	3,08	3,07
La información que se facilita sobre las decisiones y la gestión en la ULPGC es suficiente	3,41	3,35	3,23	3,10	3,25	3,24

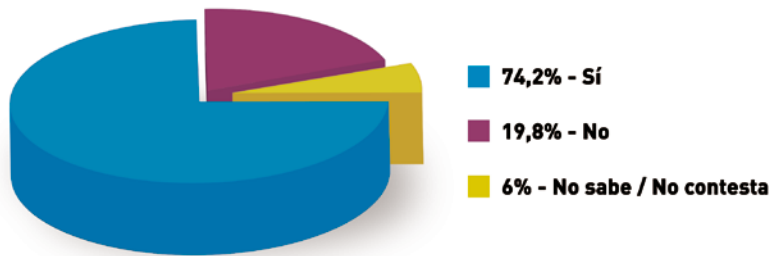
Tabla 2.1. Nivel medio de acuerdo con las afirmaciones sobre la gobernanza en la ULPGC (escala de 1 a 5, valor central 3)

Como se puede observar, el nivel de acuerdo con las frases recogidas en la tabla, en general, es superior al nivel central, lo que quiere decir que, en términos medios, el profesorado está más del lado del acuerdo con las mismas. La única excepción a esta tendencia es el nivel de acuerdo con la frase me gustaría participar más en los órganos de gobierno de la Universidad, que obtiene una puntuación media de 2,91, ligeramente por debajo del nivel central.

A nivel general, el máximo acuerdo con la forma de dirección corresponde a los departamentos (3,80), seguido de los institutos universitarios (3,65), los centros (3,52) y, finalmente, la Universidad desde el rectorado (3,11), manteniéndose la tendencia a un mayor nivel de acuerdo cuanto más próximo está el órgano de dirección.

En general, no se aprecian diferencias muy importantes entre las ramas, con la excepción del deseo de participar más en los órganos de gobierno de la Universidad, cuya valoración media oscila entre 2,38 en la rama de Ciencias y 3,30 en la de Ciencias de la Salud.

Seguidamente, se analiza un asunto que ha tenido cierta relevancia en la ULPGC en los últimos tiempos, particularmente entre sus estudiantes: el Reglamento de Progreso y Permanencia. En primer lugar, se ha preguntado a los entrevistados si creen que es buena la existencia de un reglamento de este tipo en la Universidad y la respuesta se recoge en la gráfica 2.1.

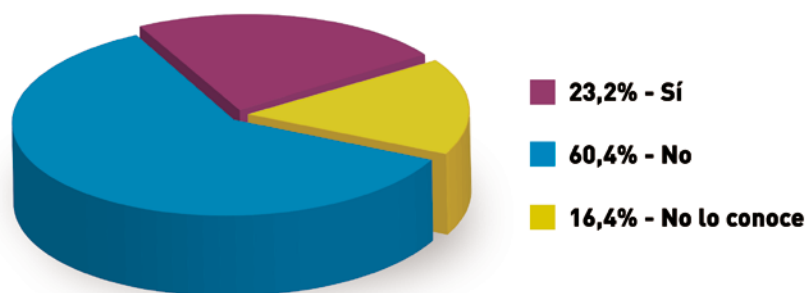


Gráfica 2.1. Conveniencia de que en la Universidad exista un reglamento que regule el progreso y la permanencia en los estudios

Se pone de manifiesto que una clara mayoría, el 74,2%, está a favor de la existencia de un reglamento que regule la permanencia de los estudiantes en la universidad, mientras que menos de la quinta parte, un 19,8%, expresa una opinión contraria.

Cuestión muy diferente es el grado de acuerdo que manifiesta el PDI respecto al actual Reglamento de Progreso y Permanencia de la ULPGC. La gráfica 2.2 muestra los resultados y se observa que tres quintos del profesorado (60,4%) manifiestan no estar de acuerdo con el actual reglamento.

Además, la tabla 2.2 muestra estos resultados desagregados por segmentos. En la misma se observa que el sexo discrimina notoriamente respecto a la aceptación del reglamento, pues el 28,4 de los hombres lo aceptan frente a un 16,5 de las mujeres. Otros factores que discriminan son la edad y la vinculación laboral, en el sentido de que aumenta la propensión a aceptar el reglamento conforme aumenta la edad o el nivel académico.



Gráfica 2.2. Nivel de acuerdo con el Reglamento de Progreso y Permanencia de la ULPGC

		Sí	No	No lo conoce
Sexo	Hombre	28,4	51,9	19,7
	Mujer	16,5	71,4	12,1
Rama	Ciencias	29,1	63,6	7,3
	Ciencias de la Salud	23,2	53,7	23,2
	Ciencias Sociales y Jurídicas	18,5	62,4	19,1
	Ingenierías y Arquitectura	25,0	64,0	11,0
	Arte y Humanidades	28,3	55,0	16,7
Edad	Menos de 40 años	29,7	45,9	24,3
	Entre 40 y 44 años	14,8	57,4	27,9
	Entre 45 y 49 años	17,9	60,7	21,4
	Entre 50 y 54 años	22,7	68,9	8,4
	Entre 55 y 59 años	28,2	58,8	12,9
	60 o más años	29,7	54,7	15,6
Vinculación laboral	PDI funcionario	27,0	63,7	9,3
	PDI laboral con vinculación permanente	13,6	73,9	12,5
	PDI laboral sin vinculación permanente	24,2	45,2	30,6
TOTAL		23,2	60,4	16,4

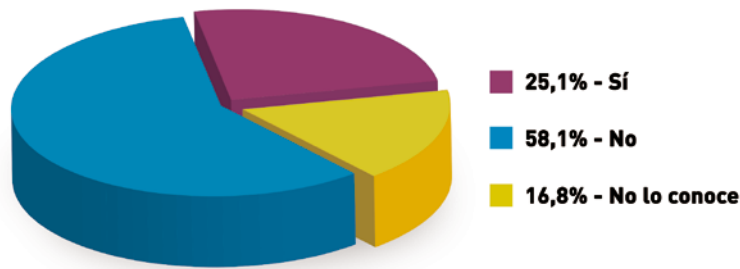
Tabla 2.2. Nivel de acuerdo con el Reglamento de Progreso y Permanencia de la ULPGC

Por otra parte, el profesorado en desacuerdo con el reglamento solicita cambios en aspectos recogidos en la tabla 2.3, en la que se muestra el porcentaje sobre respuestas, es decir, sobre el número de profesores y profesoras que se manifestaron contrarios, a la que se ha añadido una tercera columna que muestra el porcentaje que han solicitado esa medida sobre el total del PDI entrevistado.

	Porcentaje sobre no acuerdo	Porcentaje sobre total PDI
Que no cuenten las convocatorias si no se presentan	84,0	79,2
Que no se exija aprobar un mínimo de los créditos matriculados	41,8	37,7
Que el mínimo de créditos a aprobar esté en función de la titulación y no por grandes áreas como ahora	84,7	74,3
Que no exista un mínimo y un máximo de créditos para matricularse	70,3	64,1

Tabla 2.3. Cambios solicitados al Reglamento de Progreso y Permanencia de la ULPGC

Seguidamente se presentan las opiniones sobre otro reglamento que también ha tenido cierta relevancia en la ULPGC en los últimos años, el Reglamento de Planificación Académica (RPA). Así, en la gráfica 2.3 se pone de manifiesto que el 58,1% de los profesores y profesoras de la ULPGC no están de acuerdo con el actual RPA, frente a un 25,1% que lo consideran adecuado.



Gráfica 2.3. Grado de acuerdo con el actual Reglamento de Planificación Académica de la ULPGC

Profundizando un poco más en los detalles, en la tabla 2.4 se observa que, dentro del rechazo general, este reglamento es más aceptado entre los hombres, en Ciencias de la Salud, en los segmentos de edad entre 40 y 44 y de más de 60 años y entre el personal laboral sin vinculación permanente. A su vez, es especialmente rechazado en Arte y Humanidades y en el segmento entre 55 y 59 años (71,8%), así como entre el personal laboral con vinculación permanente (69,3%).

Avanzando un poco más, en la tabla 2.5 se recogen los cuatro principales cambios que introducirían los entrevistados que se han manifestado en contra del actual reglamento. El que más consenso suscita es simplificar el sistema para calcular el potencial docente, en lo que están de acuerdo el 94,5% de los entrevistados que rechazan el actual RPA. Otro aspecto que también mueve a una amplia mayoría en todas las ramas es reducir el número máximo de horas de clases a impartir (74,0%). Además, la opinión de aumentar el número mínimo de horas de clases a impartir también es mayoritaria en todas las ramas (55,9%), excepto en Ingenierías y Arquitectura, donde sólo es apoyada por el 38,2%. Por otro lado, eliminar los méritos de investigación, a excepción de los sexenios, para reducir docencia no es una opción mayoritariamente apoyada, y sólo la verían bien la tercera parte (33,6%) de quienes se oponen al actual reglamento.

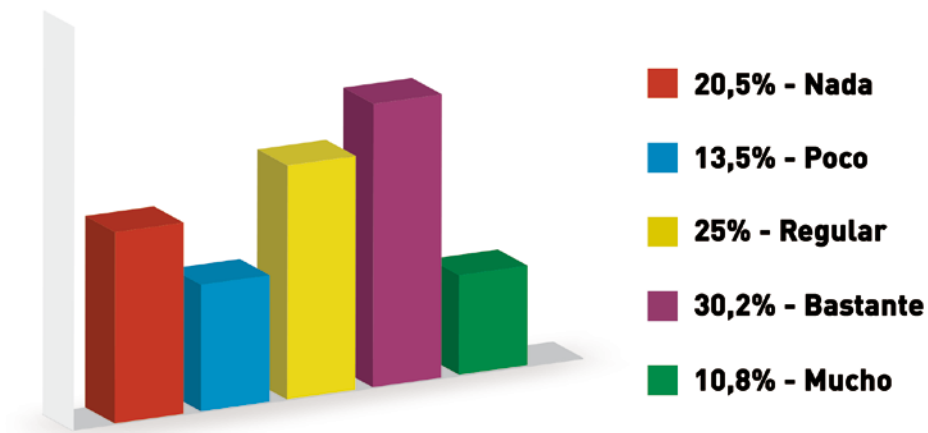
		Sí	No	No lo conoce
Sexo	Hombre	28,8	53,8	17,4
	Mujer	20,4	63,6	16,0
Rama	Ciencias	21,6	37,8	40,5
	Ciencias de la Salud	32,8	42,6	24,6
	Ciencias Sociales y Jurídicas	26,2	59,5	14,3
	Ingenierías y Arquitectura	21,8	63,0	15,1
	Arte y Humanidades	22,4	71,8	5,9
Edad	Menos de 40 años	21,6	37,8	40,5
	Entre 40 y 44 años	32,8	42,6	24,6
	Entre 45 y 49 años	26,2	59,5	14,3
	Entre 50 y 54 años	21,8	63,0	15,1
	Entre 55 y 59 años	22,4	71,8	5,9
	60 o más años	31,3	53,1	15,6
Vinculación laboral	PDI funcionario	25,7	68,8	5,5
	PDI laboral con vinculación permanente	19,3	69,3	11,4
	PDI laboral sin vinculación permanente	29,8	32,3	37,9
TOTAL		25,1	58,1	16,8

Tabla 2.4. Nivel de acuerdo con el Reglamento de Planificación Académica de la ULPGC

	Puntuación media por ramas					
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Reduciría el número máximo de horas de clases a impartir	73,5	75,8	69,6	74,1	86,2	74,0
Aumentaría el número mínimo de horas de clases a impartir	57,6	56,7	61,5	38,2	69,0	55,9
Simplificaría el sistema para calcular el potencial docente	93,5	91,7	94,7	95,2	96,7	94,5
A excepción de los sexenios recogidos en la Ley, eliminaría otros méritos de investigación para reducir la dedicación a la docencia	28,1	25,8	38,7	32,7	33,3	33,6
Otros	12,5	66,7	87,5	90,0	54,5	59,7

Tabla 2.5. Posibles cambios en el actual RPA

Por otra parte, también se ha indagado la aceptación que tendría un posible reglamento o aplicación que permitiera un control horario de clases y tutorías. En concreto, se pidió el grado de acuerdo con la frase ‘sería bueno establecer un control horario de la docencia y las tutorías que estuviera informatizado y centralizado’, que obtuvo las respuestas que se resumen en la gráfica 2.4, en la que se observa que quienes están bastante o muy de acuerdo, un 41,0%, superan a los que están nada o poco de acuerdo (34,0%).



Gráfica 2.4. Grado de acuerdo con un sistema de control horario de clases y tutorías

En la tabla 2.6 se recogen los resultados desagregados por sexo, rama, edad y vinculación laboral. En la misma se puede observar algunas diferencias importantes por ramas de conocimiento, en el sentido que el mayor nivel de desacuerdo se da entre el profesorado de Arte y Humanidades (un 50,0% poco o nada de acuerdo), frente a sólo un 30,8% de desacuerdo en Ciencias de la Salud.

Pasando a otro asunto, la gráfica 2.5 muestra el grado de conocimiento que los profesores y profesoras de la ULPGC tienen del Consejo Social, el cual es bastante alto, pues llega al 84,3%. Como se recoge en la tabla 2.7, este nivel de conocimiento aumenta con la edad y el nivel académico de los docentes. Así, por ejemplo, pasa de un 64,9% entre los menores de 40 años, a un 94,0% en la cohorte entre 55 y 59 años. De igual modo, el Consejo Social es más conocido entre el PDI funcionario (94,5%) y menos entre el PDI laboral sin vinculación permanente (63,4%).

		Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
Sexo	Hombre	21,2	12,5	26,3	31,4	8,6
	Mujer	19,6	14,8	23,3	28,6	13,8
Rama	Ciencias	31,5	11,1	14,8	37,0	5,6
	Ciencias de la Salud	7,8	13,0	37,7	29,9	11,7
	Ciencias Sociales y Jurídicas	16,7	12,3	28,4	31,5	11,1
	Ingenierías y Arquitectura	22,6	16,1	19,4	28,0	14,0
	Arte y Humanidades	34,5	15,5	17,2	24,1	8,6
Edad	Menos de 40 años	21,2	9,1	18,2	39,4	12,1
	Entre 40 y 44 años	23,2	23,2	17,9	26,8	8,9
	Entre 45 y 49 años	21,5	15,2	26,6	26,6	10,1
	Entre 50 y 54 años	22,2	13,7	28,2	25,6	10,3
	Entre 55 y 59 años	11,3	13,8	26,3	36,3	12,5
	60 o más años	31,1	6,6	18,0	34,4	9,8
Vinculación laboral	PDI funcionario	24,9	10,2	26,7	28,0	10,2
	PDI laboral con vinculación permanente	19,3	22,9	15,7	32,5	9,6
	PDI laboral sin vinculación permanente	15,5	13,8	27,6	31,0	12,1
TOTAL		20,5	13,5	25,0	30,2	10,8

Tabla 2.6. Grado de acuerdo con un sistema de control horario de clases y tutorías



Gráfica 2.5. Nivel de conocimiento del Consejo Social de la Universidad

		Sí	No
Sexo	Hombre	85,9	14,1
	Mujer	84,7	15,3
Rama	Ciencias	90,9	9,1
	Ciencias de la Salud	81,5	18,5
	Ciencias Sociales y Jurídicas	80,6	19,4
	Ingenierías y Arquitectura	90,9	9,1
	Arte y Humanidades	89,8	10,2
Edad	Menos de 40 años	64,9	35,1
	Entre 40 y 44 años	74,6	25,4
	Entre 45 y 49 años	88,0	12,0
	Entre 50 y 54 años	87,3	12,7
	Entre 55 y 59 años	94,0	6,0
	60 o más años	88,9	11,1
Vinculación laboral	PDI funcionario	94,5	5,5
	PDI laboral con vinculación permanente	89,4	10,6
	PDI laboral sin vinculación permanente	63,4	36,6
TOTAL		85,3	14,7

Tabla 2.7. Nivel de conocimiento del Consejo Social

La tabla 2.8 recoge las respuestas que han dado los entrevistados que decían conocer el Consejo Social sobre la posibilidad de que realice alguna de las nueve funciones que se le enunciaron. En la misma se puede observar que el conocimiento real de las funciones del Consejo Social es más bajo que el conocimiento del órgano.

	Sí realiza	No realiza	No sabe
Aprueba los presupuestos de la Universidad	62,3	13,4	24,3
Aprueba los horarios de clase	2,8	73,8	23,4
Aprueba las normas de progreso y permanencia	63,2	11,5	25,3
Nombra a los decanos y directores	1,7	75,5	22,8
Aprueba los precios de las actividades propias de la universidad	51,7	14,7	33,6
Aprueba los planes de estudio	26,8	46,2	27,0
Aprueba la creación de Institutos Universitarios	51,3	15,5	33,2
Aprueba la implantación de nuevas titulaciones	57,4	16,0	26,6
Supervisa la actividad económica y rendimiento de los servicios de la universidad	75,1	2,6	22,3

Tabla 2.8. Opiniones sobre las funciones que puede realizar el Consejo Social

En la citada tabla, destaca como la función más reconocida la de supervisión de la actividad económica y rendimiento de los servicios (75,1%), seguida por que aprueba las normas de progreso y permanencia (63,2%) y que aprueba los presupuestos (62,3%). Por otro lado, las menos conocidas son que aprueba los precios de las actividades propias de la universidad (51,7%) y la creación de institutos universitarios (51,3%).

Otro aspecto indagado ha sido el grado de conocimiento de la proporción de financiación pública que recibe la ULPGC sobre el total de su presupuesto. Una rápida lectura de la tabla 2.9 pone de manifiesto que más de dos quintos de los entrevistados, concretamente el 41,3%, declaran no conocer, ni de forma aproximada, esta proporción.

También llama la atención que entre los que responden, un 42% cree que la proporción de fondos públicos que recibe la Universidad (sobre el total de su presupuesto) es menor o igual al 75%, cantidad inferior a la real. Puede afirmarse que un 31,1% del profesorado estima un rango de financiación pública entre el 80% y el 90%.

	Porcentaje / casos	Porcentaje / respuestas	Porcentaje acumulado
Hasta 60%	9,6	16,3	16,3
70%	8,5	14,5	30,8
75%	6,6	11,2	42,0
80%	16,0	27,2	69,2
85%	6,2	10,5	79,7
90%	8,9	15,2	94,9
Más del 90%	3,0	5,1	100,0
No sabe	41,3		

Tabla 2.9. Proporción de financiación pública que estima el PDI para la ULPGC

Casi finalizando este capítulo, en la tabla 2.10 se recoge el nivel de acuerdo con ocho afirmaciones referidas a diferentes aspectos de la Universidad, en una escala de 1 a 5 y valor central 3. Las que más rechazo han encontrado son el rector o el Consejo de Gobierno debería ser quien nombre a los decanos/as y directores/as de centros y departamentos (1,71) y el rector no debería ser elegido por la comunidad universitaria (1,77), seguidas de lejos por los *rankings* de universidades son una herramienta muy útil (2,72) y el actual modelo de gobierno de la universidad española es bueno (2,77).

En el extremo opuesto, el de mayor aceptación, se sitúa en primer lugar el PDI de la ULPGC está bien preparado (3,66), seguido de el PDI está muy implicado en su trabajo (3,50).

Aunque se reflejan algunas diferencias de estas valoraciones por rama, no llegan a ser importantes.

	Puntuación media por ramas					
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Los estudiantes de la ULPGC, en general, se esfuerzan bastante en estudiar y sacar sus asignaturas	2,96	3,52	3,05	3,00	3,10	3,12
Tengo una alta predisposición para cambiar mi docencia de asignatura o de carrera	2,81	2,81	3,02	3,13	2,66	2,94
En general, el PDI de la ULPGC está bien preparado	3,62	3,64	3,68	3,67	3,68	3,66
Los rankings de universidades son una herramienta muy útil	2,90	2,68	2,74	2,81	2,30	2,72
El actual modelo de gobierno de la universidad española es bueno	2,75	2,93	2,68	2,78	2,82	2,77
En general, el PDI está muy implicado en su trabajo	3,53	3,48	3,42	3,54	3,66	3,50
El Rector no debería ser elegido por la comunidad universitaria	1,70	1,99	1,84	1,73	1,43	1,77
El Rector o el Consejo de Gobierno debería ser quien nombre a los decanos/as y directores/as de centros y departamentos	1,48	1,95	1,80	1,75	1,34	1,71

Tabla 2.10. Nivel medio de acuerdo con las afirmaciones sobre ciertos aspectos (escala de 1 a 5, valor central 3)

Finalmente, el profesorado fue cuestionado por las medidas que a su juicio ayudarían a mejorar la posición de la ULPGC en los *rankings*. Entre las respuestas, recogidas en la tabla 2.11, destaca en primer lugar poder disponer de más medios y recursos económicos, lo que es expresado como primera respuesta por el 39,8% de los entrevistados. A ésta le siguen aumentar la producción científica (18,9%) y mejorar la organización de los recursos (15,7%). En el lado opuesto, la opción menos apoyada ha sido una mayor dedicación del PDI (10,2%).

	Porcentaje primera medida	Respuesta múltiple sobre casos
Disponer de más medios y recursos económicos	39,8	26,6
Aumentar la producción científica	18,9	22,9
Una mejor organización de los recursos	15,7	21,2
Mejorar sustancialmente la calidad de la docencia	13,5	17,3
Una mayor dedicación del PDI	10,2	9,3
Otras	2,0	2,6

Tabla 2.11 Medidas a implantar para mejorar la posición de la ULPGC en los rankings



Capítulo 3:

Aspectos valorados en la actividad profesional y estudios cursados en otras universidades por el PDI

En este breve capítulo se abordan los aspectos que valora el PDI a la hora de ser profesor o profesora universitarios, así como el haber cursado estudios en otras universidades.

En la siguiente tabla 3.1 se recoge el porcentaje de entrevistados que han valorado cada uno de los quince aspectos cuestionados, ya sea en primera, segunda o tercera respuesta. Como se muestra, el aspecto más valorado, con diferencia sobre el segundo, es que la actividad se ajusta a su titulación o formación (63,6%). A éste le sigue el horario y la jornada flexible (34,8%), la estabilidad en el empleo (28,8%) y el buen ambiente de trabajo (24,4%). En el otro extremo, los aspectos que menos se toman en consideración son que se puede viajar (2,2%), que el lugar de trabajo está cercano a la residencia (2,2%) y las vacaciones y el descanso (2,7%).

	Porcentaje
Que se ajusta a mi titulación	63,6
El horario y la jornada flexible	34,8
La seguridad y estabilidad en el empleo	28,8
El buen ambiente de trabajo	24,4
El entorno tecnológico	22,8
Las posibilidades de promoción	21,3
Que sirva para mejorar mi currículum	17,5
El sueldo	17,3
Que ofrece un plan de formación interna	14,6
El prestigio social	12,2
Poder trabajar desde casa	11,8
Que sea una gran organización, con muchos empleados	5,5
Las vacaciones y el descanso	2,7
Que está cerca de donde resido	2,2
Que puedo viajar	2,2

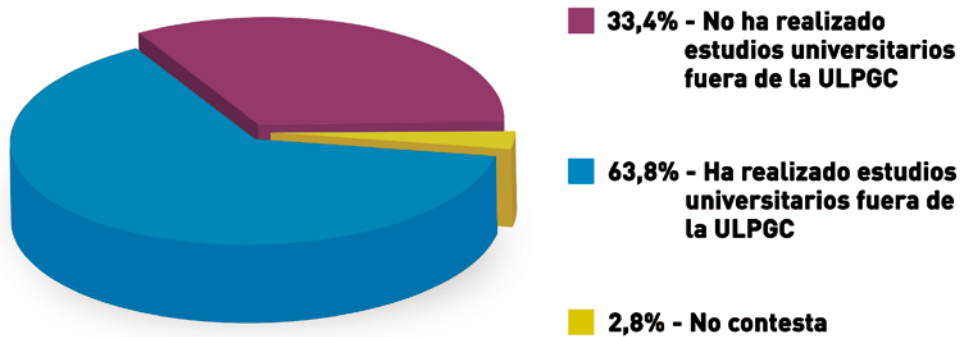
Tabla 3.1. Aspectos más valorados a la hora de ser profesor/a universitario/a
(Respuesta múltiple sobre el total de casos)

La tabla 3.2 recoge los porcentajes en primera respuesta dados para cada aspecto segmentados por sexo, rama, edad y vinculación laboral. En la misma se observa la enorme preponderancia que dan los entrevistados a que la actividad laboral se ajusta a su titulación, llegando al 45,8%. La valoración de este aspecto presenta algunas diferencias entre los segmentos de las variables de cruce, destacando la que se da entre las diferentes ramas de conocimiento. Así, llega a ser propuesto en primera respuesta por el 70,6% del PDI de la rama de Ciencias, mientras sólo es mencionado por el 30,9% de Ingenierías y Arquitectura.

		Que se ajusta a mi titulación	Las posibilidades de promoción	La seguridad y estabilidad en el empleo	El entorno tecnológico	El buen ambiente de trabajo	El horario y la jornada flexible	Que sirva para mejorar mi currículum	El prestigio social	Que ofrece un plan de formación interna	El sueldo	Poder trabajar desde casa	Que sea una gran organización, con muchos empleados	Que está cerca de donde resido	Las vacaciones y el descanso
Sexo	Hombre	41,9	8,1	10,9	6,9	6,0	3,2	5,6	3,2	4,4	0,8	0,8	0,8	7,3	0,0
	Mujer	50,8	7,7	2,1	4,1	4,6	7,7	2,1	3,6	2,1	2,6	1,5	0,5	10,3	0,5
Rama	Ciencias	70,6	7,8		3,9	3,9	3,9		2,0	2,0		2,0		3,9	
	Ciencias de la Salud	44,3	6,3	3,8	2,5	3,8	6,3	3,8	3,8	6,3			1,3	17,7	
	Ciencias Sociales y Jurídicas	43,6	8,5	1,2	5,5	6,7	7,9	6,7	3,0	3,0	1,8	1,2	0,6	9,7	0,6
	Ingenierías y Arquitectura	30,9	8,5	23,4	12,8	7,4	1,1	2,1	5,3	4,3	1,1			3,2	
	Arte y Humanidades	57,4	7,4	7,4		1,9	3,7	3,7	1,9		5,6	3,7	1,9	5,6	
Edad	Menos de 40 años	44,4		11,1	13,9		11,1	5,6		2,8				11,1	
	Entre 40 y 44 años	42,9	1,8	8,9	3,6	5,4	8,9	7,1		3,6	5,4	1,8		10,7	
	Entre 45 y 49 años	41,6	10,4	5,2	2,6	3,9	6,5	9,1	3,9	2,6	1,3	1,3		11,7	
	Entre 50 y 54 años	41,6	16,8	8,8	6,2	3,5	3,5		7,1	4,4		0,9	1,8	4,4	0,9
	Entre 55 y 59 años	55,0	3,8	5,0	6,3	7,5	5,0	2,5	2,5	2,5	2,5	1,3		6,3	
	60 o más años	49,2	6,6	3,3	3,3	11,5		3,3	3,3	3,3	1,6	1,6	1,6	11,5	
Vinculación laboral	PDI funcionario	45,9	12,3	5,9	4,1	6,4	3,6	4,1	4,1	4,5	1,4	1,4	0,5	5,9	
	PDI laboral con vinculación permanente	42,2	4,8	10,8	9,6	8,4	4,8	1,2	3,6	2,4	2,4	1,2		7,2	1,2
	PDI laboral sin vinculación permanente	50,0	2,5	6,7	5,8	2,5	9,2	5,8	0,8	0,8	1,7	0,8	0,8	12,5	
TOTAL		45,8	8,6	7,9	7,0	5,6	5,4	5,2	4,1	3,4	3,4	1,6	1,1	0,7	0,2

Tabla 3.2. Aspectos más valorados a la hora de ser profesor/a universitario/a. Primera respuesta

Otro aspecto que se analizó es si el PDI de la ULPGC ha cursado estudios en otras universidades y, como se muestra en la gráfica 3.1, casi dos tercios del profesorado, un 63,8%, lo ha hecho.



Gráfica 3.1. Porcentaje del PDI de la ULPGC que ha cursado estudios en otras universidades

Respecto al nivel de los estudios cursados, como se recoge en la tabla 3.3, en primer lugar, figuran las titulaciones de grado, licenciaturas o diplomaturas, con un 58,7%, seguidas del doctorado (19,7%) y posgrado (15,3%) y, por último, posdoctorado (5,0%).

Titulación	Porcentaje
Diplomatura, licenciatura, grado	58,7
Posgrado	15,3
Doctorado	19,7
Posdoctorado	5,0
No contesta	1,3

Tabla 3.3. Distribución por titulación estudiada fuera de la ULPGC

Finalmente, respecto al lugar donde realizaron los estudios, en un primer lugar destacado se sitúa la Universidad de La Laguna, donde han estudiado el 35,3% del PDI de la ULPGC, como se recoge en la tabla 3.4. Además de esta universidad, destacan las de Madrid (25,3%), las de Andalucía (18,0%), las no presenciales (8,0%) y las catalanas (7,0%). Fuera de España, el país donde más docentes han cursado estudios es el Reino Unido (6,7%), con gran diferencia sobre los demás.

Titulación	Porcentaje
La Laguna	35,3
Madrid	25,3
Andalucía	18,0
No presenciales	8,0
Resto de España	7,3
Cataluña	7,0
Reino Unido	6,7
Salamanca	5,7
Comunidad Valenciana	4,7
Resto de Europa	4,0
Resto del mundo	3,3

Tabla 3.4. Lugar de realización de los estudios



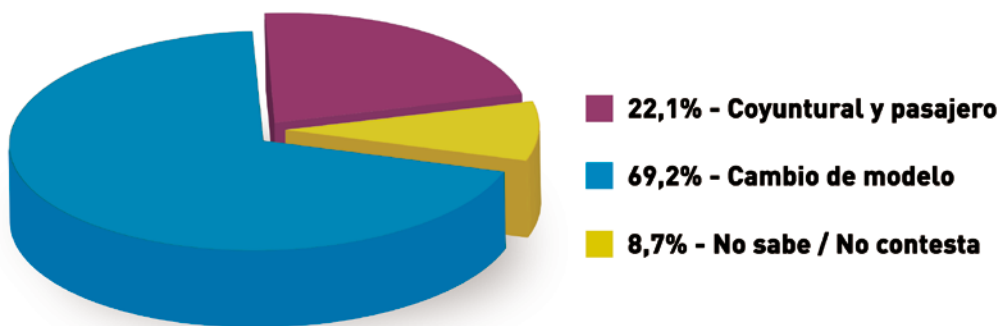
Capítulo 4:

Crisis económica y calidad de vida

En este capítulo se describe cómo percibe y valora el profesorado de la ULPGC la crisis económica y las consecuencias que la misma ha tenido o puede tener para el futuro, así como los aspectos que a su juicio definen la calidad de vida y su evolución en España.

Crisis económica

En primer lugar, tal y como se muestra en la gráfica 4.1, la crisis económica es vista por más dos tercios de los profesores y profesoras (69,2%) como un cambio de modelo, más que como un problema coyuntural y pasajero, opción que únicamente es percibida por el 22,1%, mientras que un 8,7% no tienen opinión formada al respecto.



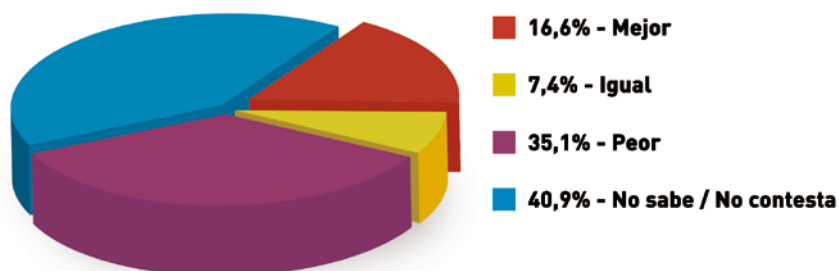
Gráfica 4.1. Valoración de la crisis económica

La tabla 4.1 recoge los resultados desagregados por sexo, rama, edad y vinculación laboral, apreciándose destacadas diferencias, principalmente por rama y edad, de modo que el 79,2% del personal de Ciencias Sociales y Jurídicas opinan que se trata de un cambio de modelo socioeconómico, mientras que piensan así sólo el 58,8% en Ciencias de la Salud.

		Cambio de modelo	Coyuntural y pasajero	No sabe / No contesta
Sexo	Hombre	70,8	22,0	7,2
	Mujer	67,0	22,3	10,7
Rama	Ciencias	61,8	23,6	14,5
	Ciencias de la Salud	59,8	22,0	18,3
	Ciencias Sociales y Jurídicas	79,2	17,3	3,5
	Ingenierías y Arquitectura	69,0	25,0	6,0
	Arte y Humanidades	60,0	30,0	10,0
Edad	Menos de 40 años	75,7	16,2	8,1
	Entre 40 y 44 años	70,5	21,3	8,2
	Entre 45 y 49 años	64,3	22,6	13,1
	Entre 50 y 54 años	75,6	17,6	6,7
	Entre 55 y 59 años	58,8	32,9	8,2
	60 o más años	71,9	21,9	6,3
Vinculación laboral	PDI funcionario	68,4	21,9	9,7
	PDI laboral con vinculación permanente	67,0	27,3	5,7
	PDI laboral sin vinculación permanente	74,2	20,2	5,6
TOTAL		69,2	22,1	8,7

Tabla 4.1. Valoración de la actual crisis económica

Entre los que creen que se está produciendo un cambio estructural, el grupo mayoritario lo forman quienes todavía no califican a dónde conducirá el mismo. Sin embargo, en general, las opiniones son pesimistas respecto al nuevo modelo que pueda surgir tras la crisis, pues como se muestra en la gráfica 4.2, el 35,1% opinan que será peor, mientras sólo un 16,6% piensan que será mejor, y un 7,4% creen que las cosas seguirán igual.



Gráfica 4.2. Valoración del cambio de modelo

En términos generales, como se recoge en la tabla 4.2, no hay importantes diferencias de percepción entre hombres (17,0% a mejor) y mujeres (16,0%). Pero, sí parecen algo más optimistas, o menos pesimistas, el profesorado de Ingenierías y Arquitectura (24,0%) y los menores de 40 años (21,6%).

		Mejor	Igual	Peor	NS / NC
Sexo	Hombre	17,0	7,6	37,9	37,5
	Mujer	16,0	7,3	31,6	45,1
Rama	Ciencias	5,5	3,6	43,6	47,3
	Ciencias de la Salud	15,9	8,5	25,6	50,0
	Ciencias Sociales y Jurídicas	19,1	7,5	42,8	30,6
	Ingenierías y Arquitectura	24,0	9,0	25,0	42,0
	Arte y Humanidades	8,3	6,7	35,0	50,0
Edad	Menos de 40 años	21,6	5,4	35,1	37,8
	Entre 40 y 44 años	14,8	3,3	34,4	47,5
	Entre 45 y 49 años	19,0	6,0	33,3	41,7
	Entre 50 y 54 años	12,6	8,4	45,4	33,6
	Entre 55 y 59 años	15,3	8,2	30,6	45,9
	60 o más años	18,8	14,1	29,7	37,5
Vinculación laboral	PDI funcionario	13,5	8,9	36,7	40,9
	PDI laboral con vinculación permanente	17,0	9,1	35,2	38,6
	PDI laboral sin vinculación permanente	21,0	3,2	35,5	40,3
TOTAL		16,6	7,4	35,1	40,9

Tabla 4.2. Opinión sobre cómo será el nuevo modelo económico tras la crisis económica

Finalmente, la tabla 4.3 recoge las opiniones acerca de cómo será la evolución en España de algunos servicios o conceptos en un futuro próximo. Se observa que las expectativas son dispares, de modo que mientras la confianza en el mantenimiento de un sistema público de educación es muy alta (90,1%), no lo es tanto respecto al sistema público de pensiones (59,8%), llegando el nivel de confianza en éste hasta sólo el 46,9% entre los menores de 40 años. Por otro lado, la creencia de que aumentará la edad de jubilación está muy extendida en todos los segmentos, llegando al 88,0% del total. También son mayoría (62,4%) quienes opinan que en el futuro se fusionarán o desaparecerán universidades públicas, al igual que los que opinan que España será un país generador de emigrantes (61,7%). Sin embargo, la proporción de quienes creen que la sanidad pública seguirá siendo mayoritaria sólo alcanza el 42,7%.

		Se mantendrá el sistema público de pensiones	La sanidad será mayoritariamente privada	Aumentará la edad de jubilación	España será, de nuevo, un país generador de emigrantes	Habrà un sistema de educación público	Viviremos más en régimen de alquiler, en lugar de comprar casa	Se fusionarán o desaparecerán universidades públicas
Sexo	Hombre	62,4	38,2	91,1	58,9	90,1	69,3	61,3
	Mujer	56,1	48,6	84,0	65,1	90,2	71,1	64,0
Rama	Ciencias	59,6	35,4	82,4	61,7	92,0	75,0	65,3
	Ciencias de la Salud	60,3	55,3	87,7	59,7	77,6	68,5	68,9
	Ciencias Sociales y Jurídicas	64,3	42,4	91,4	63,9	93,8	70,5	64,2
	Ingenierías y Arquitectura	49,4	40,7	89,1	56,5	89,4	65,5	56,5
	Arte y Humanidades	63,3	35,3	82,5	66,0	96,4	75,0	54,9
Edad	Menos de 40 años	46,9	48,6	91,7	78,8	88,9	84,8	54,3
	Entre 40 y 44 años	58,5	42,3	83,9	67,3	89,5	60,8	60,8
	Entre 45 y 49 años	53,4	41,7	90,7	66,2	88,3	77,9	63,9
	Entre 50 y 54 años	63,6	48,6	84,8	67,0	91,5	61,6	58,8
	Entre 55 y 59 años	64,1	33,3	88,8	48,0	91,5	73,2	62,3
	60 o más años	66,1	39,7	91,8	53,7	89,8	65,4	73,2
Vinculación laboral	PDI funcionario	60,6	43,5	90,3	57,0	89,3	66,0	65,1
	PDI laboral con vinculación permanente	59,3	42,0	85,5	61,4	91,5	76,9	63,0
	PDI laboral sin vinculación permanente	57,9	40,0	84,3	70,2	90,8	72,6	55,6
TOTAL		59,8	42,7	88,0	61,7	90,1	70,1	62,4

Tabla 4.3. Expectativas del PDI para un futuro próximo

Calidad de vida

La opinión del profesorado sobre los elementos que más influirán en la calidad de vida se refleja en la tabla 4.4, en la que se recoge en la primera columna de datos las respuestas dadas en primer lugar y en la segunda el porcentaje de todas las respuestas dadas sobre el total de individuos que respondieron, lo que se llama una respuesta múltiple sobre casos, que mide la proporción de individuos que han respondido cada una de las opciones.

Como se puede observar, el elemento considerado como más influyente en la calidad de vida es encontrar un modelo económico de desarrollo sostenible, que alcanza un 36,3% en primera respuesta, seguido del bienestar económico y material, con un 18,3%.

Si se unen los porcentajes en primera respuesta de los aspectos relacionados con la economía, la competitividad y el desarrollo científico, por un lado, y por otro los elementos relacionados con el desarrollo sostenible, las energías alternativas y el medio ambiente, el resultado es similar para ambos bloques, con 49,5% del primero, frente al 50,5% del segundo. Sin embargo, casi la totalidad de los entrevistados proponen algunos de los elementos de los dos bloques, economía o medio ambiente, en primera o segunda respuesta. Esto habla de un elevado sentido práctico del desarrollo económico combinado con una también elevada preocupación o sensibilidad ambiental.

	Porcentaje primera medida	Respuesta múltiple sobre casos
Encontrar un modelo económico de desarrollo sostenible	36,3	63,9
El bienestar económico y material	18,3	31,1
La aplicación de los avances científicos a la vida cotidiana	17,6	35,4
La competitividad de España como país	13,5	26,8
La conservación del medio ambiente	9,0	25,3
Las fuentes de energía alternativas	5,2	15,7

Tabla 4.4. Elementos que más influirán en el progreso y la calidad de vida

Respecto a las áreas que las administraciones públicas deberían potenciar, en la tabla 4.5 se recogen los resultados expresados tanto como primera respuesta y como en respuesta múltiple, de forma semejante al caso anterior, aunque en este último se admiten hasta tres respuestas por entrevistado.

Se observa que la prioridad para mejorar la calidad de vida se centra, por igual, en el sistema sanitario (35,4%) y el sistema educativo (35,2%), seguida de la investigación y desarrollo (21,1%). Estos tres elementos se mantienen en las primeras posiciones si se consideran todas las respuestas dadas por los individuos y, además, aparecen con cierta relevancia secundaria las prestaciones sociales, para el 32,2% de los entrevistados, y el medio ambiente y energías renovables (23,2%).

	Porcentaje primera medida	Respuesta múltiple sobre casos
Sistema sanitario	35,4	78,9
Sistema educativo	35,2	88,7
Investigación y desarrollo	21,1	63,5
Prestaciones sociales (Ayuda a la dependencia, pensiones...)	4,3	32,2
Medio ambiente y energías renovables	2,3	23,2
Transportes y comunicaciones	1,7	5,5
Vivienda	0,0	4,7

Tabla 4.5. Inversión prioritaria de la Administración para mejorar la calidad de vida

Por otra parte, también llama la atención la muy baja prioridad que dan los profesores y profesoras a las intervenciones públicas en vivienda y en transporte.

Este capítulo finaliza con la descripción de cómo ve el PDI la forma en que evoluciona España en cinco aspectos que se relacionan directa o indirectamente con la calidad de vida.

La tabla 4.6 resume los resultados y muestra una percepción general negativa de la evolución, ya que en ningún aspecto se supera la percepción positiva (bien) a la negativa (mal). El pesimismo es especialmente acentuado respecto a la confianza en las instituciones, con más de un 75% que la perciben negativamente y la situación de las familias (49,1%).

	Mal	Bien	Regular
La calidad de vida	37,9	45,9	16,2
La situación de las familias	49,1	43,8	7,1
La confianza en las instituciones	75,8	20,7	3,5
La imagen de España en el exterior	39,0	43,5	17,5
El clima de convivencia	40,6	46,3	13,1

Tabla 4.6. Cómo evolucionan aspectos relacionados con la calidad de vida en España



Capítulo 5:

Sociedad de la información

En este capítulo se analiza el impacto que está produciendo la sociedad de la información sobre el profesorado de la ULPGC, así como la percepción que tienen de la misma.

En primer lugar, en la tabla 5.1 se muestran las opiniones sobre en qué medida las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han modificado su forma de vida. Se recogen las puntuaciones medias, totales y por ramas, sobre cuánto les ha modificado la vida en una escala que va desde 1, equivalente a nada, a un máximo de 5, equivalente a mucho, siendo el valor central el 3.

	Puntuación media por ramas					
	C	CS	CSJ	IA	AH	Todas
Impartir docencia	4,13	4,35	4,32	4,12	4,07	4,23
Realizar la investigación	4,24	4,20	4,34	4,41	4,16	4,29
Relacionarse con los demás	3,65	3,69	4,04	3,89	3,90	3,88
Desarrollar su capacidad creativa	3,42	3,77	3,73	3,67	3,60	3,67
Disfrutar del ocio y tiempo libre	3,06	3,38	3,43	3,41	3,34	3,36
Realizar proyectos y trabajos	4,20	3,99	4,20	4,17	4,14	4,15
Relacionarse internamente con la Universidad	3,80	3,91	4,09	3,99	4,17	4,02
Organizar sus viajes	4,05	3,94	4,16	4,11	4,00	4,08

Tabla 5.1. Valoración de cuánto han cambiado las TIC la forma de vida

Como se observa, el impacto medio que han tenido las TIC en la actividad profesional del PDI ha sido elevado. En concreto, este impacto ha tenido un nivel que se puede calificar de entre bastante y muy alto en la forma de realizar la investigación (4,29), impartir docencia (4,23), realizar proyectos y trabajos (4,20), organizar los viajes (4,08) y relacionarse internamente con la Universidad (4,02). Sobre el resto de actividades, las TIC han tenido un impacto que se sitúa entre regular y bastante alto.

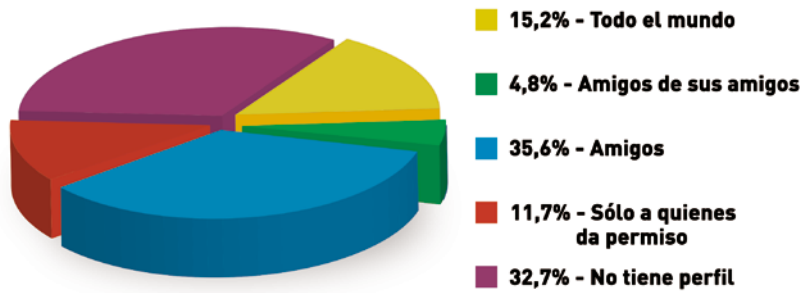
Respecto a cómo califican los docentes la sociedad de la información comparándola con el anterior modelo social, la tabla 5.2 recoge las valoraciones sobre cinco atributos. En general, la sociedad de la información es considerada como más abierta al conocimiento (83,6%) y más innovadora y creativa (68,5%) que la que existía anteriormente y, en menor medida, más crítica (52,8%) y más libre (50,4%).

Por la otra parte, la mayoría del profesorado, un 72,6%, considera que la sociedad de la información no es más humanizada que la anterior, frente a sólo un 12,3% que considera que sí lo es.

	Sí	No	No sabe
Más abierta al conocimiento	83,6	10,4	6,0
Más innovadora y creativa	68,5	20,6	10,9
Más crítica	52,8	35,3	11,9
Más libre	50,4	39,4	10,2
Más humanizada	12,3	72,6	15,1

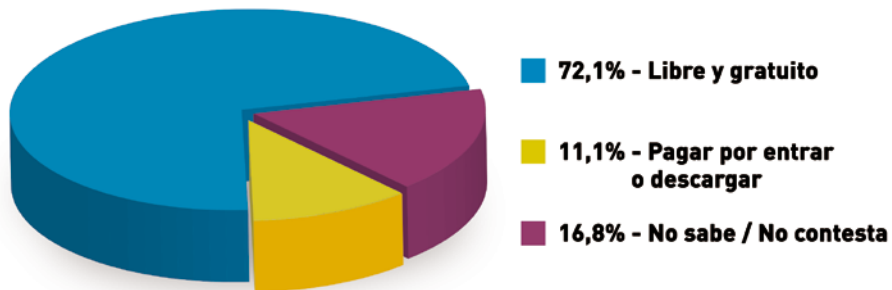
Tabla 5.2. Calificación de la sociedad de la información

En la gráfica 5.1 se muestra el uso que hace el profesorado de las redes sociales mediante un perfil propio. Destaca que casi la tercera parte, un 32,8%, no tienen perfil en alguna de estas redes, y sólo un 15,2% lo tienen abierto a todo el mundo. En este sentido, la fórmula más extendida es tener un perfil en una o varias redes sociales abierto solo a los amigos, que es usada por más de la tercera parte de los entrevistados, el 35,6%.



Gráfica 5.1. Uso de perfiles en las redes sociales

Por último, la gráfica 5.2 muestra cómo creen que debería ser el acceso a los contenidos en Internet que ellos mismos elaboran, y destaca que casi las tres cuartas partes (72,1%) consideran que entrar a ver o descargar los contenidos debe ser gratuito, mientras que sólo el 11,1% preferiría cobrar por ello; además, un 16,8% no se definen.



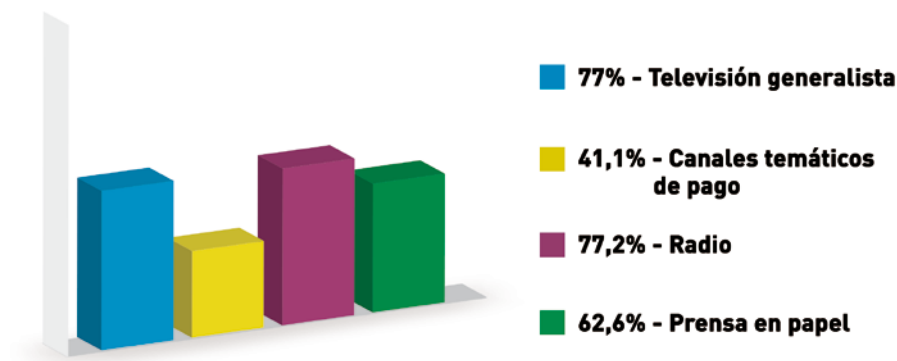
Gráfica 5.2. Tipo de acceso a contenidos en Internet creados por el propio entrevistado

Capítulo 6:

Cultura

Finalmente, en este capítulo se describen algunos hábitos y comportamientos de los profesores y profesoras encuadrables dentro del mundo de la cultura, como son el uso de los medios de comunicación o la asistencia a espectáculos y eventos.

En primer lugar, la gráfica 6.1 muestra la proporción de docentes que usan cada uno de los grandes medios para informarse, aparte de Internet. Destaca como el más utilizado la radio (77,2%), seguido de la televisión generalista (77,0%) y la prensa en papel (62,6%), siendo la televisión de pago (41,1%) al que menos recurren.



Gráfica 6.1. Proporción del PDI que usan los medios para informarse

En cuanto a los temas seguidos con más interés en las noticias, la tabla 6.1 muestra los más importantes. Como en algunas tablas anteriores, la primera columna de datos muestra los resultados de la respuesta dada en primer lugar, el tema de máximo interés, mientras que en la segunda se recoge el porcentaje de todas las respuestas dadas sobre el total de individuos que respondieron, lo que se llama una respuesta múltiple sobre casos, que mide la proporción de individuos que han respondido cada una de las opciones.

	Porcentaje primera medida	Respuesta múltiple sobre casos
Política	49,5	72,2
Economía	11,7	36,4
Divulgación científica	10,6	37,3
Cultura	6,7	28,9
Internacional	5,0	34,9
Educación	4,3	25,0
Sociedad	4,3	14,2
Deportes	4,1	19,0
Naturaleza	1,7	9,9
El tiempo	0,9	8,2
Cine	0,6	6,3
Música	0,6	4,3
Corazón	0,0	1,3

Tabla 6.1. Temas más seguidos en las noticias

Destacan como temas de máximo interés la política, con un 49,5%, seguido de lejos por la economía (11,7%), la divulgación científica (10,6%) y la cultura (6,7%). Cuando se consideran todas las respuestas, la precedencia de temas varía muy poco, y aparecen con cierta relevancia, además de los anteriores, internacional (34,9%), educación (25,0%), deportes (19,0%) y sociedad (14,2%).

La tabla 6.2 muestra los resultados en primera respuesta desagregados, y en la misma se aprecian algunas diferencias en el interés por los temas entre los distintos segmentos, en especial cuando se trata de deportes, política o internacional.

		Deporte	Política	Economía	El tiempo	Internacional	Naturaleza	Sociedad	Cultura	Educación	Divulgación científica	Música	Cine
Sexo	Hombre	6,2	52,7	11,6	0,8	2,3	1,9	3,5	5,8	3,1	11,2	6,2	52,7
	Mujer	1,5	45,4	11,7	1,0	8,3	1,5	5,4	7,8	5,9	9,8	1,5	45,4
Rama	Ciencias		56,4	5,5	1,8		3,6	3,6	3,6	5,5	18,2		1,8
	Ciencias de la Salud	3,8	51,9	5,1		6,3	2,5	5,1	5,1	2,5	16,5	1,3	
	Ciencias Sociales y Jurídicas	5,3	50,9	17,0		4,1	0,6	5,3	7,0	5,8	3,5		0,6
	Ingenierías y Arquitectura	4,0	43,4	14,1	2,0	2,0	2,0	4,0	6,1	3,0	17,2	1,0	1,0
	Arte y Humanidades	5,1	45,8	6,8	1,7	15,3	1,7	1,7	11,9	3,4	5,1	1,7	
Edad	Menos de 40 años	2,7	40,5	5,4		8,1	5,4	8,1	2,7	13,5	13,5		
	Entre 40 y 44 años	1,7	45,8	10,2	3,4	6,8	1,7	5,1	10,2	10,2	5,1		
	Entre 45 y 49 años	12,0	43,4	18,1		3,6		2,4	6,0	1,2	10,8	1,2	1,2
	Entre 50 y 54 años	2,5	49,2	11,9	0,8	2,5	2,5	2,5	6,8	5,9	14,4	0,8	
	Entre 55 y 59 años	2,4	57,8	12,0		1,2	2,4	8,4	6,0		9,6		
	60 o más años	3,1	56,3	6,3	1,6	10,9		3,1	9,4	1,6	4,7	1,6	1,6
Vinculación laboral	PDI funcionario	3,9	52,2	11,2	1,3	4,7	,9	3,9	6,5	3,0	11,2	0,9	0,4
	PDI laboral con vinculación permanente	3,5	53,5	15,1		5,8	2,3	2,3	7,0	1,2	9,3		
	PDI laboral sin vinculación permanente	2,4	44,4	9,7	0,8	4,8	3,2	5,6	7,3	8,9	10,5	0,8	1,6
TOTAL		4,1	49,5	11,7	0,9	5	1,7	4,3	6,7	4,3	10,6	0,6	0,6

Tabla 6.2. Temas más seguidos en las noticias desagregados por segmentos

Por otra parte, la tabla 6.3 recoge el uso que hacen los profesores y profesoras de diferentes medios para ver películas, series, deportes, documentales u otros programas. Entre ellos destaca la televisión en abierto, usada por el 71,1% de los entrevistados, seguido de las salas de cine, a las que acceden el 58,1% y los canales de televisión de pago (57,4%). En la parte más baja de la tabla se sitúa el uso del ordenador *online* (38,3%) y, finalmente, la tableta o el *smartphone* (25,7%).

	Porcentaje
En TV en abierto	71,1
En salas de cine	58,1
En canales de TV de pago	57,4
En el ordenador	38,3
En su tableta o <i>smartphone</i>	25,7

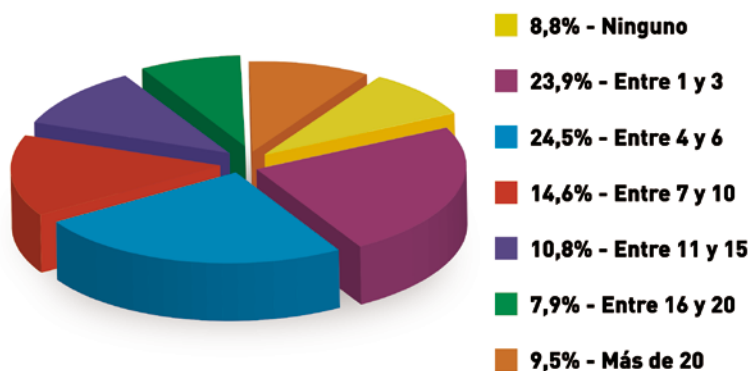
Tabla 6.3. Proporción del PDI que usan diferentes medios para ver películas, series, deportes, documentales u otros programas

La frecuencia con que el profesorado asiste a espectáculos o actos culturales, como cine, teatro, exposiciones, conciertos y conferencias, se recoge en la tabla 6.4. En la misma se pone de manifiesto que las conferencias son el evento al que acuden más entrevistados (98,2%) y el segundo el cine, a los que acuden el 89,5% en alguna ocasión, aunque con frecuencias mucho más altas que las del anterior.

	1 o más por semana	2 / 3 al mes	5 / 12 al año	Menos 5 al año	Nunca
Cine	6,3	19,3	28,9	35,0	10,5
Teatro	0,9	7,2	25,6	50,5	15,8
Exposiciones	1,6	8,9	29,1	47,5	12,8
Conciertos	1,1	10,2	30,2	43,4	15,0
Conferencias	1,6	22,4	48,9	25,3	1,8

Tabla 6.4. Frecuencia con la que asisten a espectáculos culturales los estudiantes

Por último, en la gráfica 6.1 se recoge la cantidad de libros que han leído los entrevistados en el último año, sin tener en cuenta los libros y textos de trabajo. En la misma destaca que casi la mitad declara haber leído entre uno y tres (23,9%) o entre cuatro y seis (24,5%) libros en un año. Además, un 14,6% lee entre siete y diez, y un 28,2% más de diez. En el otro extremo, un 8,8% declaró no haber leído ni un solo libro el último año.



Gráfica 6.1. Cantidad de libros leídos en el último año

La tabla 6.5 recoge estos datos desagregados y en la misma se puede observar algunas diferencias notables entre segmentos de todas las variables, excepto en la vinculación laboral. Así, en general, las mujeres leen más que los hombres, al igual que el profesorado de Arte y Humanidades y los comprendidos entre 45 y 49 años.

		Ninguno	Entre 1-2	Entre 4-6	Entre 7-10	Entre 11-15	Entre 16-20	Más de 20
Sexo	Hombre	10,6	24,4	19,5	16,3	13,4	7,7	8,1
	Mujer	6,6	23,2	30,8	12,6	7,6	8,1	11,1
Rama	Ciencias	7,4	18,5	29,6	20,4	11,1		13,0
	Ciencias de la Salud	12,0	24,0	28,0	16,0	5,3	9,3	5,3
	Ciencias Sociales y Jurídicas	7,2	28,3	22,3	12,7	8,4	8,4	12,7
	Ingenierías y Arquitectura	12,9	19,4	28,0	15,1	15,1	4,3	5,4
	Arte y Humanidades	3,6	23,2	16,1	12,5	17,9	17,9	8,9
Edad	Menos de 40 años	8,6	22,9	20,0	28,6	0,0	8,6	11,4
	Entre 40 y 44 años	14,0	26,3	28,1	12,3	5,3	3,5	10,5
	Entre 45 y 49 años	6,3	36,7	16,5	10,1	10,1	8,9	11,4
	Entre 50 y 54 años	8,0	23,9	23,0	17,7	13,3	8,8	5,3
	Entre 55 y 59 años	7,3	18,3	34,1	9,8	11,0	9,8	9,8
	60 o más años	8,5	11,9	25,4	13,6	20,3	8,5	11,9
Vinculación laboral	PDI funcionario	8,8	24,1	27,6	13,2	12,3	5,7	8,3
	PDI laboral con vinculación permanente	8,5	24,4	20,7	15,9	12,2	9,8	8,5
	PDI laboral sin vinculación permanente	7,7	23,9	22,2	16,2	8,5	10,3	11,1
TOTAL		8,8	23,9	24,5	14,6	10,8	7,9	9,5

Tabla 6.5. Cantidad de libros leídos en el último año según segmentos

Ficha técnica del estudio

Universo

1.632 miembros del Personal Docente e Investigador a 1 de enero de 2017.

Tamaño de la muestra

440 entrevistas proyectadas. 470 entrevistas realizadas.

Afijación diseñada

Muestra proporcional al número de profesores/as por sexo y departamento.

		Nº
Sexo	Hombre	264
	Mujer	206
Rama	Ciencias	55
	Ciencias de la Salud	82
	Ciencias Sociales y Jurídicas	173
	Ingenierías y Arquitectura	100
	Arte y Humanidades	60
Edad	Menos de 40 años	37
	Entre 40 y 44 años	61
	Entre 45 y 49 años	84
	Entre 50 y 54 años	119
	Entre 55 y 59 años	85
	60 o más años	64
	No contesta	20
Vinculación laboral	PDI funcionario	237
	PDI laboral con vinculación permanente	88
	PDI laboral sin vinculación permanente	124
	No contesta	21
TOTAL		470

Número de entrevistas realizadas según sexo, rama, grupos de edad y tipo de vinculación con la ULPGC

Error

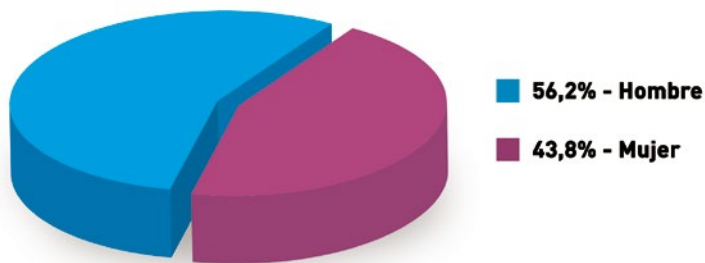
El margen de error es de $\pm 3,8\%$ para el conjunto de la muestra en el caso más desfavorable de $p=q=0,5$ y con un intervalo de confianza del 95%.

Técnica aplicada

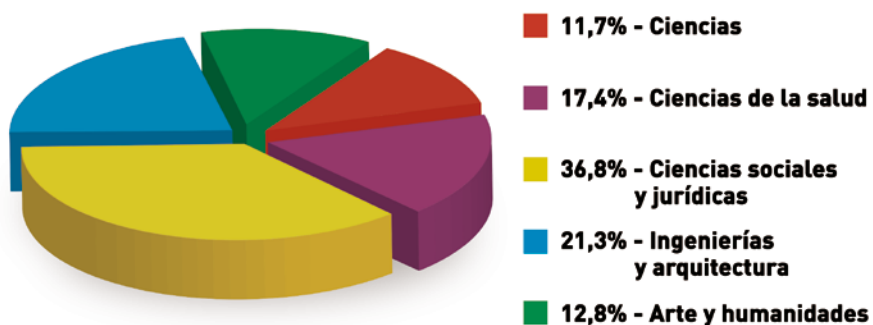
Entrevista personal *cara a cara* en los distintos Campus de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, incluidos los de Lanzarote y Fuerteventura.

Fecha del trabajo de campo

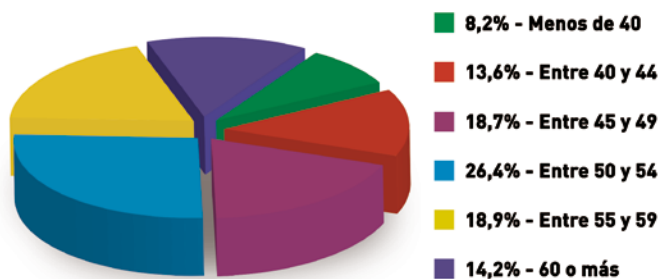
El trabajo de campo se desarrolló del 23 de octubre al 22 de diciembre de 2017.



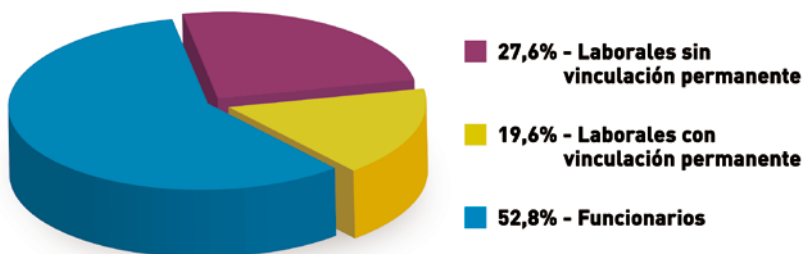
Gráfica FT.1. Distribución por sexos



Gráfica FT.2. Distribución por ramas



Gráfica FT.3. Distribución por grupos de edad



Gráfica FT.4. Distribución por tipo de vinculación con la ULPGC

Niveles	Porcentaje
Sólo en grados	51,5
Sólo en máster	1,3
En ambos	43,6
No contesta	3,6

Tabla FT.1. Distribución de docencia por nivel

Cursos	Porcentaje
Primero	37,2
Segundo	40,0
Tercero	46,6
Cuarto	40,3
Quinto	3,3
Sexto	1,3

Tabla FT.2. Distribución de docencia por curso (sólo en grados)

Centros e Institutos	Porcentaje
E. Arquitectura	4,3
E. Ingeniería de Telecomunicación y Electrónica	8,9
E. Ingeniería Informática	2,8
E. Ingenierías Industriales y Civiles	18,3
F. Actividad Física y el Deporte	2,3
F. Ciencias de la Educación	14,9
F. Ciencias de la Salud	12,3
F. Ciencias de la Salud – Fuerteventura	2,3
F. Ciencias de la Salud – Lanzarote	1,5
F. Ciencias del Mar	10,2
F. Ciencias Jurídicas	10,0
F. Economía, Empresa y Turismo	14,0
F. Filología	6,4
F. Geografía e Historia	2,6
F. Traducción e Interpretación	4,3
F. Veterinaria	5,1
E. Turismo de Lanzarote	3,2
Estructura de Teleformación	3,2
IUCTC	0,2
IUMA	1,1
IUSA	2,3
IUSIANI	1,3
IDeTIC	2,1
TIDES	0,2
IOCAG	1,1
IATEXT	0,4
IUBIS	0,6
IU-ECOAGUA	0,6
i-UNAT	1,1

Tabla FT.3. Distribución de docencia por Centros e Institutos

Turnos	Porcentaje
Mañana	30,4
Tarde	18,5
Mañana y tarde	51,1

Tabla FT.4. Distribución de docencia por turno

Departamentos	Porcentaje
Geografía	0,9
Arte, Ciudad y Territorio	1,3
Biología	2,8
Cartografía y Expresión Gráfica en la Ingeniería	1,9
Ciencias Médicas y Quirúrgicas	1,7
Ciencias Clínicas	2,3
Ciencias Históricas	2,1
Ciencias Jurídicas Básicas	3,8
Derecho Público	3,0
Construcción Arquitectónica	1,1
Didácticas Especiales	5,3
Economía Financiera y Contabilidad	2,8
Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión	2,3
Análisis Económico Aplicado	3,2
Economía y Dirección De Empresas	6,4
Educación	2,3
Educación Física	2,6
Ingeniería Electrónica y Automática	3,8
Ingeniería Telemática	1,9
Señales y Comunicaciones	3,0
Bioquímica y Biología Molecular, Fisiología, Genética e Inmunología	2,1
Enfermería	7,2
Expresión Gráfica y Proyectos Arquitectónicos	1,3
Filología Española, Clásica y Árabe	5,1
Filología Moderna	5,5
Física	4,7
Informática y Sistemas	1,1
Ingeniería Civil	1,3
Ingeniería de Procesos	1,7
Ingeniería Eléctrica	0,9
Ingeniería Mecánica	1,5
Matemáticas	1,1
Morfología	0,6
Patología Animal, Producción Animal, y Ciencia y Tecnología de los Alimentos	3,4
Psicología y Sociología	4,3
Química	3,2
Teleformación	0,6
TOTAL	100,0

Tabla FT.5. Distribución por departamentos

Vinculación laboral	Categoría laboral	Porcentaje
Funcionarios	Catedrático de Universidad	10,0
	Titular de Universidad o Catedrático de Escuela Universitaria	32,1
	Titular de Escuela Universitaria	8,3
Laborales con vinculación permanente	Contratado doctor	14,9
	Colaborador	3,8
Laborales sin vinculación permanente	Ayudante doctor	3,2
	Asociado laboral	20,2
	Otra categoría	3,0
No contesta		4,5
TOTAL		100,0

Tabla FT.6. Distribución por vinculación laboral



