

# BARÓMETRO ULPGC 2020

PERSONAL DE,  
—ADMINISTRACIÓN—  
Y SERVICIOS

AUTORES

JORGE M. RODRÍGUEZ DÍAZ | JOSÉ JUAN CASTRO SÁNCHEZ







# BARÓMETRO

## PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

ULPGC 2020

Autores

Jorge M. Rodríguez Díaz

José Juan Castro Sánchez

---

Marzo 2020

Copyright del texto:

Jorge M. Rodríguez Díaz

José Juan Castro Sánchez

Copyright de la edición:

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Consejo Social

Servicio de Publicaciones y Difusión Científica

ISBN: 978-84-9042-374-5

DL: GC 201-2020

Maquetación: Kubo Publicidad y Servicios Web.

Impreso en España.

# Índice

Presentación .....	07
Introducción .....	09
Capítulo 1: Valoraciones sobre la enseñanza universitaria .....	13
Capítulo 2: Gobernanza en la ULPGC.....	25
Capítulo 3: Aspectos valorados por el PAS en su actividad profesional.....	35
Capítulo 4: Crisis económica y calidad de vida.....	45
Capítulo 5: Sociedad de la información y cultura.....	55
Ficha técnica del estudio .....	65





El Consejo Social de la ULPGC presenta el quinto estudio de la serie de Barómetros ULPGC, esta vez dedicado al personal de administración y servicios, el PAS. La serie se inició en 2016 con el Barómetro ULPGC-Estudiantes y continuó con los correspondientes al personal docente e investigador (2017), Estudiantes de Teleformación (2017) y Estudiantes de Bachillerato (2019). Ahora ha llegado el turno del personal de administración y servicios.

El PAS de la ULPGC está compuesto por 837 personas que permite, junto al personal docente e investigador, ofrecer a la sociedad un servicio público de educación superior de calidad, no solo porque pone sus mejores capacidades intelectuales en el desempeño de su imprescindible labor sino también una auténtica vocación al servicio de la sociedad.

Para la realización de este estudio se ha entrevistado a 357 empleados y empleadas públicos, más del 42% del estamento, lo que supone una muestra muy representativa que permite sacar conclusiones con un margen de error inferior al 4%. Las personas entrevistadas han tenido ocasión de expresar libremente, de forma anónima y confidencial, sus opiniones y su visión sobre la Universidad y su forma de gobierno, sobre los principales aspectos de su trabajo y sobre otras cuestiones más generales relacionadas con la crisis económica, la calidad de vida, la sociedad de la información o la cultura.

De una primera lectura del informe, se puede deducir que el clima laboral en el que el PAS desarrolla su labor es aceptablemente bueno, como indica la alta puntuación que otorgan a su relación con los estudiantes (7,78 sobre 10), su relación con su jefe/a superior inmediato (7,68), el ambiente de trabajo con sus compañeros y compañeras (7,48) y su relación con el PDI (6,98); avala esta afirmación el hecho de que dos tercios volverían a optar por su trabajo si les dieran la posibilidad de elegir.

Por otra parte, también es cierto que se aprecia una cierta insatisfacción con algunos aspectos del gobierno de la Universidad, como indican los bajos niveles de acuer-

do con expresiones como “en la ULPGC el PAS es adecuadamente escuchado por la dirección” (1,92 en escala de 1 a 5), “el PAS tiene voz en la toma de decisiones en la ULPGC” (1,93), “estoy satisfecho con la forma en que es dirigida la ULPGC por parte del rectorado y sus órganos de gobierno” (2,33) o “La información que se facilita sobre las decisiones y la gestión en la ULPGC es suficiente” (2,36).

En cualquier caso, al margen de estas particularidades, estamos ante un informe conciso, pero que aporta mucha información sobre el personal de administración y servicios de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, sobre muchos aspectos relacionados con su trabajo, pero también de sus pensamientos, expectativas y gustos.

Por ello, quienes tenemos responsabilidades en la Universidad debemos leer este informe con detenimiento, reflexionando sobre lo que el PAS nos está diciendo y, cuando convenga, tomar las medidas oportunas para la mejora continua de sus condiciones de trabajo y de la Universidad en general. Ese, y no otro, es el propósito que ha inspirado la serie de estudios que componen el Barómetro ULPGC.



---

*Jesús León Lima*  
*Presidente del Consejo Social*



---

# Introducción

---



## Introducción

Este informe recoge los principales resultados emanados de 357 entrevistas presenciales realizadas al personal de administración y servicios (PAS) de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Este tamaño garantiza un margen de error inferior al 4% para el conjunto de la muestra, tomando el caso más desfavorable de  $p=q=0,5$  y un intervalo de confianza del 95%.

Las entrevistas, basadas en un cuestionario de preguntas cerradas, fueron realizadas por entrevistadores/as debidamente entrenados/as y acreditados/as para esta tarea. A su vez, los entrevistados/as dieron 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.

Una vez grabados y depurados los datos, se realizó el tratamiento estadístico de los mismos, obteniendo tablas de frecuencias simples y de frecuencias y medias cruzadas por las variables sexo, edad, cuerpo y categoría profesional.

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.

Un dato muy importante para poder interpretar correctamente estos resultados es que las entrevistas al personal se realizaron entre el 21 de noviembre y el 20 de diciembre de 2019, mucho antes de sufrir la pandemia Covid-19 y los terribles efectos que está causando en España y en todo el mundo.

Este documento se ordena en los siguientes cinco capítulos:

**Capítulo 1: Valoraciones sobre la enseñanza universitaria**, en el cual se describe cómo ve y valora el PAS de la ULPGC diferentes aspectos de la enseñanza universitaria, en general, y de la ULPGC en particular, así como los principales recursos con que cuenta el personal para desempeñar su trabajo y su nivel de satisfacción con la labor que realizan.

**Capítulo 2: Gobernanza en la ULPGC**, que aborda algunos temas relativos a cómo percibe el personal de administración y servicios las prácticas de dirección y gobierno en la Universidad y, también, aspectos concretos referidos al Consejo Social y su ámbito de competencias, así como el grado de conocimiento de la participación pública y privada en la financiación universitaria. Finaliza con las principales medidas que propone el PAS para mejorar la posición de la ULPGC en los rankings.

**Capítulo 3: Aspectos valorados por el PAS en su actividad profesional**, en el que se abordan los atributos que valora el personal entrevistado en su actividad profesional, así como los motivos por los que eligieron su trabajo y su grado de satisfacción con el mismo.

**Capítulo 4: Crisis económica y calidad de vida**, donde se describe cómo percibe y valora el personal de administración y servicios 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 la evolución que ésta ha experimentado en España.

**Capítulo 5: Sociedad de la información y cultura**, en el que se analiza el impacto que está teniendo sobre el PAS la sociedad de la información, así como la percepción que tienen de la misma. También se describe los hábitos y comportamientos del personal 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.

A close-up photograph of a person's hands holding an open book. The person is wearing glasses and has their fingers resting on the pages. A large white circle is superimposed over the center of the image, containing the chapter title and subtitle in a brown serif font. The background is slightly blurred, showing the text on the book's pages.

# Cap. 1

---

Valoraciones sobre la  
enseñanza universitaria

---



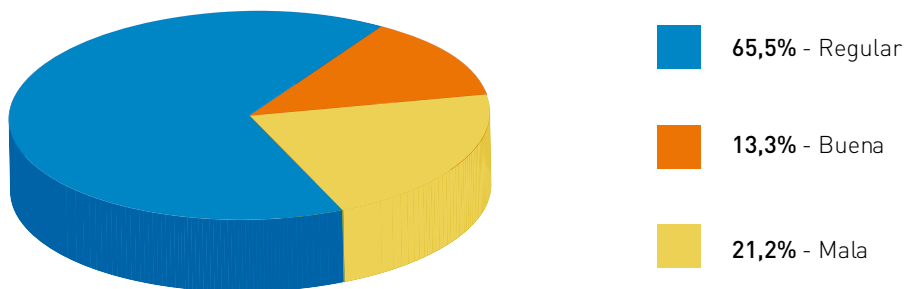


## Capítulo 1:

### Valoraciones sobre la enseñanza universitaria

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

En primer lugar, se describe la valoración que hacen sobre el sistema educativo en general, que como se muestra en la gráfica 1.1 resulta ser más negativa que positiva. La mayoría, un 65,5%, califica como regular el sistema educativo, pero un 21,2% lo dan por malo frente a un 13,3% que lo califica de bueno.



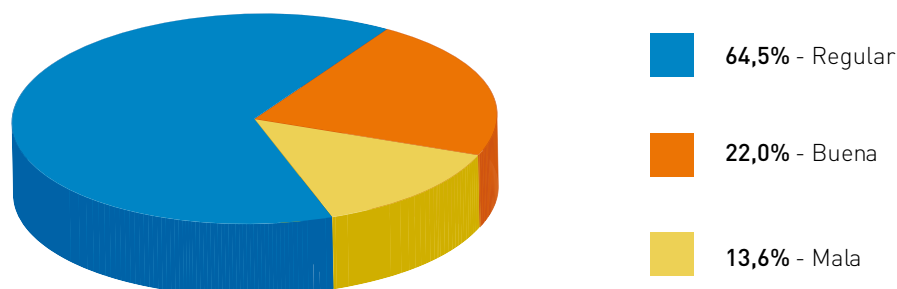
Gráfica 1.1. Valoración del sistema educativo en general

La siguiente tabla 1.1, que muestra los datos desagregados por las diferentes categorías de las variables sexo, edad, cuerpo y categoría profesional, muestra que las valoraciones presentan algunas diferencias en función del sexo, la edad y la categoría profesional, resultando más positivas entre los hombres, las personas de mayor edad y las pertenecientes a los grupos E o L5.

		Mala	Regular	Buena
Sexo	Hombre	20,0	63,6	16,4
	Mujer	21,0	68,9	10,2
Edad	Menos de 45	25,5	62,7	11,8
	Entre 45 y 49	11,5	76,9	11,5
	Entre 50 y 54	26,1	62,3	11,6
	Entre 55 y 59	21,3	57,4	21,3
	60 o más	14,8	59,3	25,9
Cuerpo	Funcionario	21,8	65,4	12,8
	Laboral	21,7	64,5	13,8
Categoría	A1, Grupo A o L1	21,7	69,6	8,7
	A2, Grupo B o L2	22,7	63,6	13,6
	C1, Grupo C o L3	21,9	65,0	13,1
	C2, Grupo D o L4	13,6	75,3	11,1
	Sin exigencia de titulación, Grupo E o L5	18,2	54,5	27,3
<b>TOTAL</b>		<b>21,2</b>	<b>65,5</b>	<b>13,3</b>

Tabla 1.1. Valoración del sistema educativo en general

Por otra parte, la valoración que hacen los entrevistados sobre la ULPGC es más positiva que negativa, como se muestra en la gráfica 1.2. La proporción de quienes la califican como regular sigue siendo elevada, un 64,5%, pero en este caso los que valoran la ULPGC como buena, el 22%, son más numerosos que los que la valoran como mala, el 13,6%.



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, y presenta una tendencia similar al caso anterior, de la enseñanza en general, de forma que son algo más positivas las de los hombres, las de personas de mayor edad y las pertenecientes a los grupos grupo E o L5.

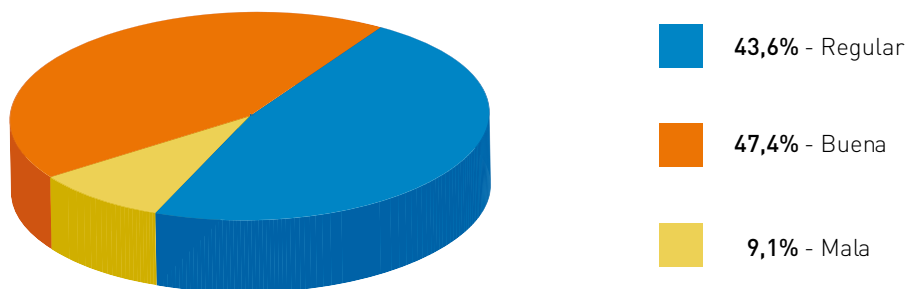
		Mala	Regular	Buena
Sexo	Hombre	14,8	61,3	23,9
	Mujer	12,9	64,9	22,2
Edad	Menos de 45	25,0	48,1	26,9
	Entre 45 y 49	11,5	75,0	13,5
	Entre 50 y 54	15,7	60,0	24,3
	Entre 55 y 59	15,2	56,5	28,3
	60 o más	3,4	55,2	41,4
Cuerpo	Funcionario	11,8	66,5	21,7
	Laboral	17,0	59,5	23,5
Categoría	A1, Grupo A o L1	26,1	65,2	8,7
	A2, Grupo B o L2	13,6	77,3	9,1
	C1, Grupo C o L3	12,9	64,0	23,0
	C2, Grupo D o L4	9,6	66,3	24,1
	Grupo E o L5	18,2	31,8	50,0
<b>TOTAL</b>		<b>13,6</b>	<b>64,5</b>	<b>22,0</b>

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





En referencia a su unidad de trabajo (servicio, departamento, edificio o vicerrectorado), la valoración que hacen es claramente positiva, pues un 47,4% la califican de buena, frente a solo un 9,1% que la tildan de mala, como se muestra en la gráfica 1.3.



Gráfica 1.3. Valoración del servicio, departamento, edificio o vicerrectorado



En la tabla 1.3 se puede observar algunas diferencias por segmentos, siendo más positiva la valoración entre los mayores de 60 años (70,4%) y entre los funcionarios (56,6%). Llama la atención la baja valoración positiva (26,1%) entre los grupos A1, A o L1, que se sitúa al mismo nivel que la negativa (26,1%) en su segmento.

		Mala	Regular	Buena
Sexo	Hombre	10,6	39,7	49,6
	Mujer	8,3	44,4	47,3
Edad	Menos de 45	14,0	38,0	48,0
	Entre 45 y 49	7,8	47,1	45,1
	Entre 50 y 54	14,7	33,8	51,5
	Entre 55 y 59	4,2	54,2	41,7
	60 o más	7,4	22,2	70,4
Cuerpo	Funcionario	6,3	37,1	56,6
	Laboral	13,2	49,0	37,7
Categoría	A1, Grupo A o L1	26,1	47,8	26,1
	A2, Grupo B o L2	9,3	37,2	53,5
	C1, Grupo C o L3	7,2	46,0	46,8
	C2, Grupo D o L4	4,9	39,0	56,1
	Sin exigencia de titulación, Grupo E o L5	19,0	38,1	42,9
TOTAL		9,1	43,6	47,4

Tabla 1.3. Valoración del servicio, departamento, edificio o vicerrectorado donde trabaja

Por su parte, si introducimos la variable lugar de trabajo, como observamos en la tabla 1.4, la valoración sigue siendo positiva en todas las localizaciones, aunque ligeramente menos buena en los servicios centrales y la sede institucional.

	Mala	Regular	Buena
Sede institucional y servicios centrales	12,0%	42,4%	45,6%
Tafira	8,5%	45,7%	45,7%
Otros edificios	5,9%	43,1%	51,0%
Total	9,6%	43,7%	46,7%

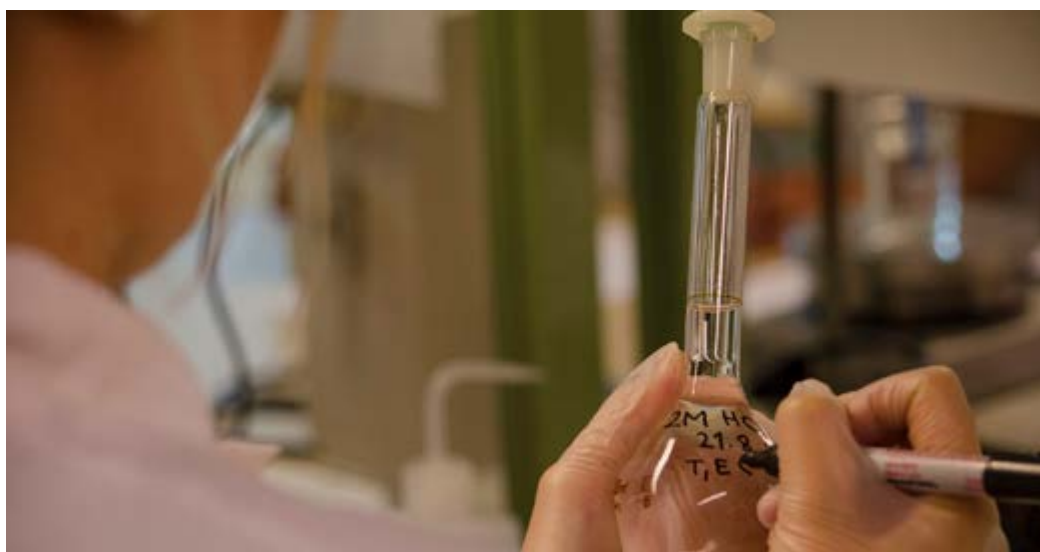
Tabla 1.4. Valoración de su unidad de trabajo en función de la localización



Continuando con la valoración que hace el personal de administración y servicios, 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 dieciséis ítems suspende, entendiendo por suspender obtener una puntuación inferior a cinco.

	Puntuación media por categorías					Todas
	Grupo A o L1	Grupo B o L2	Grupo C o L3	Grupo D o L4	Grupo E o L5	
La calidad del profesorado	5,2	5,89	6,19	6,32	7,13	6,20
La atención al estudiante	6,67	6,06	6,83	7,03	6,78	6,78
La eficacia en la gestión administrativa (matrícula, actas, etc.)	6,28	6,09	7,01	7,20	7,18	6,90
La biblioteca	7,90	8,11	7,84	7,81	8,29	7,92
Las salas informáticas	7,38	6,88	6,71	6,87	6,58	6,80
Los laboratorios	6,36	6,88	6,80	6,59	6,63	6,72
Las aulas y su equipamiento	6,12	6,55	6,48	6,11	6,13	6,34
El Campus Virtual	7,05	7,03	6,99	6,93	6,67	6,96
El transporte público	5,56	6,68	6,28	6,58	6,09	6,35
La accesibilidad al campus	5,61	6,41	6,03	6,38	5,68	6,12
Los servicios de empleo	5,83	4,87	5,30	5,49	6,06	5,41
Las instalaciones deportivas	6,87	6,57	6,69	6,40	6,63	6,60
El ambiente de trabajo con sus compañeros	7,64	6,77	7,49	8,13	6,39	7,48
La relación con el PDI	6,25	7,00	7,14	6,80	7,13	6,98
La relación con los estudiantes	7,27	7,63	7,78	7,76	8,42	7,78
La relación con su jefe/a superior inmediato	6,43	7,55	7,90	8,03	6,75	7,69

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



El servicio mejor valorado es la Biblioteca, que con 7,92 puntos alcanza un notable alto. También alcanzan calificación de notable la relación con los estudiantes (7,78), la relación con su jefe/a inmediatamente superior (7,69) y el ambiente de trabajo con sus compañeros/as (7,48). Otros diez servicios se sitúan entre 6,98 y 6,12 puntos y sólo los servicios de empleo obtienen una calificación inferior a 6, en concreto 5,41, aunque también es aprobado.

Esta calificación se complementa con el uso que hace el PAS de los diferentes servicios e instalaciones de la ULPGC. En la tabla 1.6 se recoge la frecuencia de uso de los mismos, y entre ellos destacan los comedores de las cafeterías, que son utilizados por el 66,5%. Además, este servicio tiene unas frecuencias de uso elevadas, pues la tercera parte del personal (33,5%) lo usa semanalmente. En el lado opuesto, las instalaciones deportivas aparecen como las menos usadas, ya que más de dos tercios (70,7%) del PAS nunca acceden a ellas.

	Porcentajes por frecuencia de asistencia				
	1 o + a la semana	2/3 al mes	5/12 al año	menos de 5 al año	Nunca
Bibliotecas	10,7	6,3	13,1	28,7	41,2
Préstamo de libros	4,8	8,0	12,8	31,3	43,2
Instalaciones deportivas	5,9	2,1	2,4	18,9	70,7
Actividades culturales organizadas por la ULPGC	1,5	5,2	13,7	38,8	40,8
Comedores de las cafeterías de la ULPGC	33,5	8,9	9,8	14,2	33,5

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 personal que manifiesta disponer de algunos recursos propios, como vehículos, ordenadores, tabletas y teléfonos inteligentes (smartphone).

		Coche o moto	Ordenador fijo en casa	Ordenador portátil	Tableta	Smartphone
Sexo	Hombre	91,5	68,8	77,6	65,4	92,7
	Mujer	82,0	62,1	80,1	70,1	87,6
Edad	Menos de 45	81,1	56,6	86,8	67,3	96,2
	Entre 45 y 49	94,2	72,5	90,4	74,5	92,3
	Entre 50 y 54	86,6	69,7	74,6	65,7	83,3
	Entre 55 y 59	87,2	67,4	63,0	50,0	93,5
	60 o más	77,8	59,3	68,0	72,0	75,0
Cuerpo	Funcionario	84,0	62,3	80,2	67,5	84,9
	Laboral	90,1	66,0	77,8	69,2	94,6
Categoría	A1, Grupo A o L1	90,9	63,6	87,0	81,8	91,3
	A2, Grupo B o L2	93,2	63,6	77,8	74,4	93,2
	C1, Grupo C o L3	86,8	68,7	77,4	68,5	87,8
	C2, Grupo D o L4	86,9	64,6	83,8	62,5	90,2
	Grupo E o L5	72,7	60,9	80,0	66,7	95,5
<b>TOTAL</b>		<b>86,3</b>	<b>65,1</b>	<b>79,0</b>	<b>68,0</b>	<b>89,9</b>

Tabla 1.7. Recursos particulares de que dispone el PAS

Destaca la elevada proporción de miembros del PAS que poseen estos recursos, que oscila entre el 65,1% que disponen de ordenador fijo en casa y el 89,9% que cuentan con smartphone, pasando por un 79,0% que tienen ordenador portátil y un 86,3% coche o moto. También es reseñable que no se presentan diferencias acentuadas por sexo, excepto en la posesión de vehículo, aunque sí se muestran algunas diferencias entre los segmentos de las otras tres variables.



## Cap. 2

Gobernanza  
en la ULPGC



## Capítulo 2:

### Gobernanza en la ULPGC

Este capítulo aborda algunos temas relativos a cómo percibe el personal de administración y servicios la gobernanza en la Universidad, así como aspectos concretos referidos al Consejo Social y su ámbito de competencias, el grado de conocimiento de la participación pública y privada en la financiación universitaria y, por último, las medidas que propone el PAS para mejorar la posición de la ULPGC en los rankings.

En primer lugar, la tabla 2.1 muestra el grado de acuerdo del personal con ocho 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 grado de acuerdo con las frases se ha realizado en una escala semántica de cinco niveles, en la que 1 equivale a nada, 5 representa mucho y el nivel central es 3. En la tabla se representa el porcentaje alcanzado para cada frase por cada nivel de la escala, así como el valor medio recogido en la última columna.

	%	Mucho	Bastante	Medio	Poco	Nada	Valor medio
Estoy satisfecho con la forma en que es dirigido mi edificio o mi servicio	11,1	34,1	30,9	15,5	8,5	3,24	
Me gustaría participar más en los órganos de gobierno de la universidad	11,0	17,0	24,2	21,1	26,5	2,64	
En general, la gestión que se hace en la ULPGC es aceptable	3,3	11,4	41,0	31,4	12,9	2,61	
En general, el gobierno y/o la dirección de la ULPGC son transparentes	2,5	9,9	31,0	36,8	19,8	2,39	
La información que se facilita sobre las decisiones y la gestión en la ULPGC es suficiente	1,8	10,0	32,0	35,3	20,8	2,36	
Estoy satisfecho con la forma en que es dirigida la ULPGC por parte del rectorado y sus órganos de gobierno	2,1	9,0	32,2	32,8	23,9	2,33	
El PAS tiene voz en la toma de decisiones en la ULPGC	0,9	3,6	18,2	41,9	35,3	1,93	
En la ULPGC el PAS es adecuadamente escuchado por la dirección	1,5	3,6	19,0	37,3	38,6	1,92	

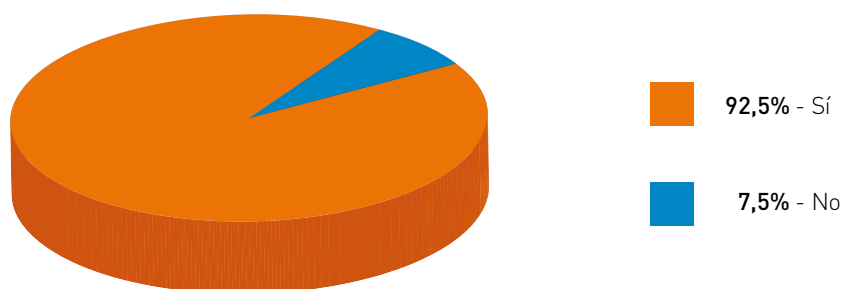
Tabla 2.1. Grado de acuerdo con las afirmaciones sobre la gobernanza en la ULPGC  
(Valor medio de la escala de 1 a 5, valor central 3)

Como se puede observar, el nivel de acuerdo con las frases recogidas en la tabla, en general, es inferior al nivel central, lo que quiere decir que, en términos medios, el personal se sitúa más en el lado del desacuerdo con las mismas, a excepción de la primera, “estoy satisfecho con la forma en que es dirigido mi edificio o servicio” (3,24), que recibe un grado de acuerdo superior al de desacuerdo.

A nivel general, el máximo desacuerdo con la forma de dirección se corresponde con la percepción de la poca influencia del PAS en el gobierno de la universidad, expresado en el muy bajo grado de acuerdo con las frases “en la ULPGC el PAS es adecuadamente escuchado” (1,92) y “el PAS tiene voz en la toma de decisiones” (1,93). Con niveles bajos de acuerdo, les siguen “estoy satisfecho con la forma en que es dirigida la ULPGC por parte del rectorado y sus órganos de gobierno” (2,33), “la información que se facilita sobre las decisiones y la gestión en la ULPGC es suficiente” (2,36) y “el gobierno y/o la dirección en la ULPGC son transparentes” (2,39).



Pasando a los aspectos referidos al Consejo Social, la gráfica 2.1 muestra el grado de conocimiento que el PAS de la ULPGC tiene del Consejo Social, el cual es bastante alto, pues llega al 92,5%.



Gráfica 2.1. Nivel de conocimiento del Consejo Social de la Universidad

Como se recoge en la tabla 2.2, este nivel de conocimiento tiende a aumentar con la edad y la categoría profesional. Así, por ejemplo, pasa de un 85,4%, entre los menores de 45 años, a un 100,0% en la cohorte de mayores de 60 años. De igual modo, el Consejo Social es más conocido entre el personal funcionario (98,0%) y menos entre el laboral (87,4%).

		%
Sexo	Hombre	91,7
	Mujer	93,2
Edad	Menos de 45	85,4
	Entre 45 y 49	93,8
	Entre 50 y 54	98,5
	Entre 55 y 59	93,2
	60 o más	100,0
Cuerpo	Funcionario	98,0
	Laboral	87,4
Categoría	A1, Grupo A o L1	100,0
	A2, Grupo B o L2	92,9
	C1, Grupo C o L3	92,1
	C2, Grupo D o L4	94,9
	Grupo E o L5	89,5
<b>TOTAL</b>		<b>92,5%</b>

Tabla 2.2. Nivel de conocimiento del Consejo Social

La tabla 2.3 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 dicha tabla se puede observar que el conocimiento real de las funciones del Consejo Social es más bajo que el conocimiento del órgano,



y destaca como la función más reconocida la supervisión de la actividad económica y rendimiento de los servicios (96,3%), seguida por la aprobación de los presupuestos de la Universidad (93,2%) y la elaboración de las normas de progreso y permanencia (84,5%). Por otro lado, las funciones menos conocidas son su capacidad para aprobar la implantación de nuevas titulaciones (65,1%), la creación de institutos universitarios (67,6%) y los precios de las actividades propias de la universidad (77,7%).

	%
<b>Supervisa la actividad económica y rendimiento de los servicios de la universidad</b>	<b>96,3</b>
<b>Aprueba los presupuestos de la Universidad</b>	<b>93,2</b>
<b>Aprueba las normas de progreso y permanencia</b>	<b>84,5</b>
<b>Aprueba los precios de las actividades propias de la universidad</b>	<b>77,7</b>
<b>Aprueba la creación de Institutos Universitarios</b>	<b>67,6</b>
<b>Aprueba la implantación de nuevas titulaciones</b>	<b>65,1</b>
<b>Aprueban los planes de estudio</b>	<b>27,5</b>
<b>Nombra a los decanos y directores</b>	<b>5,8</b>
<b>Aprueba los horarios de clase</b>	<b>2,0</b>

*Tabla 2.3. Opiniones sobre las funciones que puede realizar el Consejo Social*



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 2.4 pone de manifiesto que casi la mitad de los entrevistados, concretamente el 49,3%, declaran no conocer esta proporción ni de forma aproximada.

	Porcentaje/ casos	Porcentaje/ respuestas	Porcentaje acumulado
Hasta 60%	11,0	21,7	21,7
61-70%	5,9	11,6	33,3
71-75%	5,3	10,5	43,8
76-80%	17,7	34,9	78,7
81-85%	4,0	7,9	86,6
86-90%	4,8	9,5	96,1
Más del 90%	2,0	3,9	100,0
No sabe	49,3		

Tabla 2.4. Proporción de financiación pública que estima el PAS para la ULPGC

También llama la atención que, entre los que responden, un 43,8% 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. Por otra parte, más de la mitad de los que responden, un 52,3%, estima un rango de financiación pública entre el 76% y el 90%, próxima a la proporción real.



Casi finalizando este capítulo, en la tabla 2.5 se recoge el nivel de acuerdo, expresado en una escala de 1 a 5, con nueve afirmaciones referidas a diferentes aspectos de la Universidad. 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” (1,85) y “el rector no debería ser elegido por la comunidad universitaria” (1,98), seguidas de lejos por “el actual modelo de gobierno de la universidad española es bueno” (2,68) y “los rankings de universidades son una herramienta muy útil” (2,98).

	%	Mucho	Bastante	Medio	Poco	Nada	Valor medio
Es bueno que existan mecanismos de control interno sobre la gestión	36,2	53,1	9,5	0,9	0,3	4,24	
La Gerencia y Vicegerencias deberían ser elegidas entre los trabajadores de la ULPGC	50,2	25,7	11,9	6,6	5,6	4,08	
El PAS de la ULPGC, en general, se esfuerza bastante en realizar bien sus tareas	23,4	58,7	16,8	0,9	0,3	4,04	
En general, el PAS está muy implicado en su trabajo	17,9	50,9	25,9	4,8	0,6	3,81	
En general, el PAS de la ULPGC está bien formado y preparado	11,7	38,8	41,1	7,3	1,2	3,53	
Los rankings de universidades son una herramienta muy útil	9,0	20,9	39,6	19,6	10,9	2,98	
El actual modelo de gobierno de la universidad española es bueno	1,0	11,7	51,1	26,7	9,4	2,68	
El Rector no debería ser elegido por la comunidad universitaria	6,9	10,5	10,2	18,7	53,8	1,98	
El Rector o el Consejo de Gobierno debería ser quien nombre a los decanos/as y directores/as de centros y departamentos	2,4	7,3	14,0	21,9	52,4	1,85	

Tabla 2.5. Grado de acuerdo con las afirmaciones. (Valor medio de la escala de 1 a 5, valor central 3)

En el extremo opuesto, es decir, el de mayor aceptación de las frases, se sitúa en primer lugar “es bueno que existan mecanismos de control interno sobre la gestión” (4,24), seguido por “la Gerencia y Vicegerencias deberían ser elegidas entre los trabajadores de la ULPGC” (4,08) y, muy cerca, “el PAS de la ULPGC, en general, se esfuerza bastante en realizar bien sus tareas” (4,04).





Finalmente, el personal 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 2.5, destaca en primer lugar mejorar sustancialmente la calidad de la docencia, lo que es expresado como primera respuesta por el 28,8% de los entrevistados. A ésta le siguen una mejor organización de los recursos (25,6%) y una mayor dedicación del profesorado (18,8%). En el lado opuesto, la opción menos apoyada ha sido una mayor dedicación del PAS (3,5%).

	Porcentaje primera respuesta	Respuesta múltiple sobre casos
<b>Mejorar sustancialmente la calidad de la docencia</b>	<b>28,8</b>	<b>22,8</b>
<b>Una mejor organización de los recursos</b>	<b>25,6</b>	<b>24,4</b>
<b>Una mayor dedicación del profesorado</b>	<b>18,8</b>	<b>13,1</b>
<b>Disponer de más medios y recursos económicos</b>	<b>14,4</b>	<b>19,4</b>
<b>Aumentar la producción científica</b>	<b>8,5</b>	<b>14,0</b>
<b>Una mayor dedicación del PAS</b>	<b>3,5</b>	<b>4,5</b>
<b>Otras</b>	<b>0,3</b>	<b>1,8</b>

Tabla 2.5. Medidas a implantar para mejorar la posición de la ULPGC en los rankings



## Cap. 3

---

Aspectos valorados por el PAS  
en su actividad profesional

---



## Capítulo 3:

### Aspectos valorados por el PAS en su actividad profesional

En este capítulo se abordan los aspectos que valora el personal de administración y servicios en su actividad profesional, así como los motivos por los que eligieron su trabajo y su grado de satisfacción con el mismo.

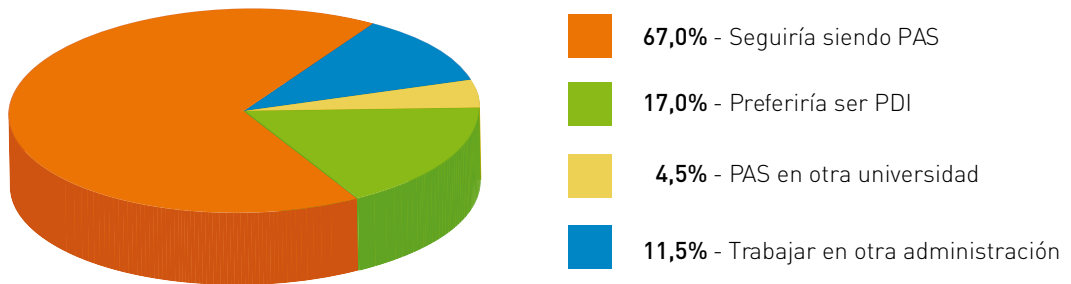
Atendiendo a la primera respuesta que da el personal a la pregunta sobre qué motivos o razones les ha llevado a ser PAS en la ULPGC, el principal grupo, compuesto por el 26,2%, lo relacionan con la necesidad de trabajar y la oportunidad que se les presentó de encontrar ese trabajo. A este motivo le siguen otros tres muy próximos, como son la vocación por las labores que realiza (17,9%), la seguridad en el empleo (17,6%) y el horario y la flexibilidad laboral (17,0%). Además, un 12,4% manifiesta como primer motivo la vocación por la gestión, lo que en realidad convierte a la vocación (en sus dos facetas) como primer motivo, ya que juntas suman un 30,3%.

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, salen a relucir como respuestas significativas el horario y la flexibilidad laboral, que es apreciado por el 23,2% del personal, y la seguridad en el empleo, por un 18,3%.

	Porcentaje primera respuesta	Respuesta múltiple sobre casos
<b>Necesitaba trabajar. Encontré este trabajo</b>	<b>26,2</b>	<b>17,1</b>
<b>Siento vocación por las labores que realizo</b>	<b>17,9</b>	<b>13,3</b>
<b>Es un trabajo seguro</b>	<b>17,6</b>	<b>18,3</b>
<b>El horario y la flexibilidad</b>	<b>17,0</b>	<b>23,2</b>
<b>Siento vocación por, o me gusta, la gestión</b>	<b>12,4</b>	<b>9,0</b>
<b>El salario es bueno</b>	<b>3,7</b>	<b>8,4</b>
<b>El deseo de formar parte de la universidad en general o de la ULPGC</b>	<b>3,5</b>	<b>8,5</b>
<b>Otro motivo ¿Cuál?</b>	<b>1,7</b>	<b>2,2</b>

Tabla 3.1. Motivos o razones que le han llevado a ser PAS en la ULPGC

Avanzando un poco más en el nivel de satisfacción con la ULPGC, la gráfica 3.1 muestra la proporción del PAS 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 del personal de la ULPGC (67,0%), si volvieran a poder elegir, se quedarían trabajando de PAS en esta universidad, mientras que sólo uno de cada seis (17,0%) preferiría trabajar como PDI y un 11,5% pasar a otra administración.



Gráfica 1.3. Proporción del PAS que volverían a elegir ser PAS en la ULPGC





La tabla 3.2 muestra ligeras diferencias entre algunos segmentos. En este sentido, las mujeres, los mayores de 60 años y los pertenecientes a los grupo E o L5 son quienes parecen estar más satisfechos con su trabajo como PAS en la ULPGC.

		Seguiría siendo PAS en la ULPGC	Preferiría ser PDI	Preferiría ser PAS en otra universidad	Preferiría trabajar en otra admn.
Sexo	Hombre	63,4	26,1	4,5	6,0
	Mujer	72,6	10,4	4,3	12,8
Edad	Menos de 45	75,5	12,2	6,1	6,1
	Entre 45 y 49	68,1	23,4	2,1	6,4
	Entre 50 y 54	61,8	20,6	5,9	11,8
	Entre 55 y 59	67,4	17,4	8,7	6,5
	60 o más	88,9	7,4		3,7
Cuerpo	Funcionario	69,7	12,9	5,2	12,3
	Laboral	68,0	21,8	3,4	6,8
Categoría	A1, Grupo A o L1	47,6	33,3		19,0
	A2, Grupo B o L2	52,4	28,6	9,5	9,5
	C1, Grupo C o L3	71,0	14,5	5,3	9,2
	C2, Grupo D o L4	72,5	13,8	2,5	11,3
	Grupo E o L5	78,3	13,0	4,3	4,3
TOTAL		67,0	17,0	4,5	11,5

Tabla 3.2. Proporción de PAS que volverían a elegir ser PAS en la ULPGC



En la siguiente tabla 3.3 se recoge el grado de satisfacción del personal con la labor que realiza en la ULPGC, expresado en una escala de 1 a 5 (valor central 3), en la que 1 es nada satisfecho y 5 muy satisfecho. En la misma tabla se recoge en la segunda columna el grado de satisfacción con los recursos humanos que proporciona la institución y en la tercera con los recursos materiales. Lo primero a destacar es que los niveles de satisfacción son positivos (mayores de 3) en todos los segmentos a excepción de los recursos humanos para la categoría A2, grupo B o L2 (2,93) y los recursos materiales para esta categoría (2,83) y más acuciante aún para la categoría correspondiente al grupo A1, A o L1 (2,24).

		Labor que realiza	Recursos humanos	Recursos materiales
Sexo	Hombre	3,88	3,14	3,10
	Mujer	3,85	3,27	3,03
Edad	Menos de 45	3,85	3,38	3,10
	Entre 45 y 49	3,80	3,29	3,00
	Entre 50 y 54	3,87	3,21	3,04
	Entre 55 y 59	3,90	3,09	3,09
	60 o más	4,14	3,14	3,24
Cuerpo	Funcionario	3,93	3,40	3,13
	Laboral	3,83	3,05	2,24
Categoría	A1, Grupo A o L1	3,26	3,05	2,24
	A2, Grupo B o L2	3,71	2,93	2,83
	C1, Grupo C o L3	3,98	3,24	3,09
	C2, Grupo D o L4	3,86	3,34	3,20
	Grupo E o L5	4,13	3,59	3,41
<b>TOTAL</b>		<b>3,86</b>	<b>3,06</b>	<b>3,21</b>

Tabla 3.3. Grado de satisfacción con la labor que realiza el PAS en la ULPGC y con los recursos que le proporciona la institución

La tabla 3.4 recoge los porcentajes en primera respuesta dados para diferentes aspectos a valorar de un puesto como PAS en la ULPGC. También, en la segunda columna se muestran los porcentajes que ha obtenido cada aspecto en respuesta múltiple, es decir, la proporción de entrevistados que lo mencionan en alguna de las tres respuestas que podían dar. En la tabla se observa que los aspectos más valorados en primera respuesta son la seguridad y estabilidad en el trabajo (29,0%), el horario y la jornada flexible (26,4%), el sueldo (10,5%) y el buen ambiente de trabajo (9,7%). A su vez, estos mismos aspectos son los que obtienen los porcentajes mas altos de respuesta múltiple, aunque en este caso el más destacado es el horario y la jornada flexible que es mencionado por el 22,5% del personal. En el otro extremo destacan como los menos valorados el plan de formación interna, la oportunidad de mejorar el currículum, el prestigio social y posibilidad de viajar, con niveles de reconocimiento inferiores al 1,5% en primera respuesta y al 3,4% en segunda.

	Porcentaje primera respuesta	Respuesta múltiple sobre casos
La seguridad y estabilidad en el empleo	29,0	17,2
El horario y la jornada flexible	26,4	22,5
El sueldo	10,5	12,1
El buen ambiente de trabajo	9,7	11,4
Que se ajuste a mi titulación	6,8	5,5
El entorno tecnológico	4,3	3,6
Las vacaciones y el descanso	2,8	9,0
Las posibilidades de promoción	2,8	3,2
Que está cerca de donde resido	2,3	4,2
Que sea una gran organización, con muchos empleados	2,0	3,1
Que ofrecen un plan de formación interna	1,4	3,3
Que sirva para mejorar mi currículo	1,1	1,4
El prestigio social	0,9	2,2
Que puedo viajar	0,0	1,3

Tabla 3.4. Aspectos más valorados para ser personal de administración y servicios

Por último, la tabla 3.5 muestra, en forma de media, el grado de acuerdo el PAS con siete frases. Como en casos anteriores, la escala de posibles respuestas va de 1, nada de acuerdo, hasta 5, totalmente de acuerdo, con un valor intermedio de 3. Las frases que más acuerdo suscitan, por encima del valor central 3, son: “sería bueno que se implantara un premio o reconocimiento a la calidad del trabajo” (3,77), “sería muy interesante que se implantara un sistema para poder trabajar desde casa” (3,62), con más aceptación entre las categorías profesionales altas (4,27, grupos 1, A y L1), que entre las de menor nivel, y “me siento valorado por el servicio o trabajo que presto a la ULPGC” (3,19). Por otra parte, las que suscitan menos acuerdo son: “las cargas de trabajo del PAS están bien repartidas a nivel de toda la ULPGC” (2,39), “me siento motivado/a por los incentivos económicos y morales que recibo” (2,55), “en mi trabajo se valoran mis méritos, tales como la formación que he recibido y otros” (2,59) y “las cargas de trabajo del PAS están bien repartidas a nivel de mi servicio o edificio” (2,90). En estas cuatro afirmaciones se da la circunstancia de que el nivel de acuerdo, que ya es bajo a nivel general, desciende entre las categorías profesionales más altas hasta llegar sólo a 2,00 o 2,04 en algunos casos, como se recoge en la tabla.



		Las cargas de trabajo del PAS están bien repartidas a nivel de mi servicio o edificio	Las cargas de trabajo del PAS están bien repartidas a nivel de toda la ULPGC	Me siento valorado/a por el servicio o trabajo que presto a la ULPGC	Me siento motivado/a por los incentivos económicos y morales que recibo	En mi trabajo se valoran más méritos tales como la formación que he recibido y otros	Sería bueno que se implantara un premio o reconocimiento a la calidad del trabajo	Sería muy interesante que se implantara un sistema para poder trabajar desde casa
Sexo	Hombre	3,04	2,52	3,19	2,64	2,55	3,91	3,63
	Mujer	2,78	2,30	3,18	2,47	2,62	3,66	3,62
Edad	Menos de 45	2,80	2,34	3,51	2,96	2,80	3,85	3,88
	Entre 45 y 49	2,76	2,54	3,24	2,52	2,54	3,83	3,54
	Entre 50 y 54	2,86	2,29	3,06	2,51	2,52	3,73	3,78
	Entre 55 y 59	2,67	2,26	3,00	2,47	2,40	3,51	3,68
	60 o más	3,30	2,48	3,26	2,43	2,88	3,76	3,00
Cuerpo	Funcionario	2,84	2,20	3,23	2,46	2,57	3,56	3,80
	Laboral	2,99	2,60	3,16	2,63	2,56	3,92	3,45
Categoría	A1, Grupo A o L1	2,30	2,00	2,87	2,22	2,04	3,90	4,27
	A2, Grupo B o L2	2,62	2,43	2,98	2,42	2,55	3,82	4,00
	C1, Grupo C o L3	3,04	2,37	3,24	2,67	2,72	3,63	3,67
	C2, Grupo D o L4	2,85	2,31	3,31	2,45	2,60	3,88	3,45
	Grupo E o L5	3,54	3,05	3,35	2,74	2,36	3,95	2,52
TOTAL		2,90	2,39	3,19	2,55	2,59	3,77	3,62

Tabla 3.5. Nivel medio de acuerdo con cada una de las frases





The background features a close-up of a desk with a calculator, a spiral notebook, and a shipping label. The calculator is in the bottom left, the notebook is in the center, and the shipping label is in the top right. The text is centered in a white circle.

# Cap. 4

---

## Crisis económica y calidad de vida

---





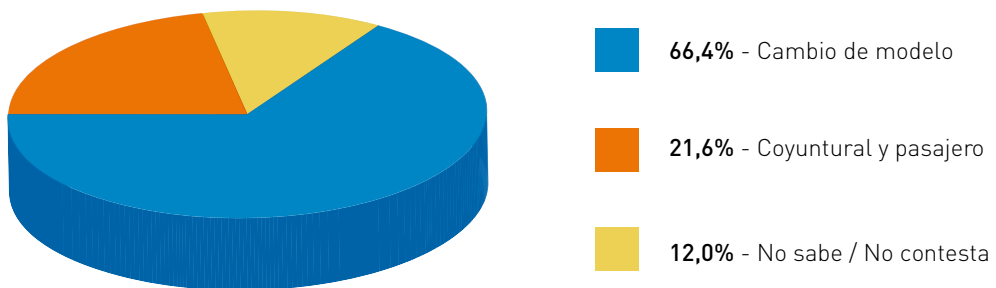
## Capítulo 4:

### Crisis económica y calidad de vida

En este capítulo se describe cómo percibe y valora el personal de administración y servicios de la ULPGC la crisis económica originada en 2008 y las consecuencias que la misma ha podido tener, 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 muestra la gráfica 4.1, la crisis económica es vista por dos tercios del personal (66,4%) como un cambio de modelo, más que como un problema coyuntural y pasajero, opción que únicamente es percibida por el 21,6%, mientras que un 12,0% no tienen opinión formada al respecto.



Gráfica 4.1. Valoración de la crisis económica



La tabla 4.1 recoge los resultados desagregados por sexo, edad, cuerpo y categoría profesional, apreciándose destacadas diferencias, principalmente por categoría profesional y edad, de modo que el 90,5% del personal perteneciente al grupo E o L5 y el 84,0% de los mayores de 60 años opinan que se trata de un cambio de modelo socioeconómico, mientras que piensan así sólo el 60,9% de los pertenecientes a los grupos A1, A o L1.

		Cambio de modelo	Coyuntural y pasajero
Sexo	Hombre	76,2	23,8
	Mujer	75,8	24,2
Edad	Menos de 45	78,7	21,3
	Entre 45 y 49	81,3	18,8
	Entre 50 y 54	70,1	29,9
	Entre 55 y 59	67,5	32,5
	60 o más	84,0	16,0
Cuerpo	Funcionario	76,0	24,0
	Laboral	75,9	24,1
Categoría	A1, Grupo A o L1	60,9	39,1
	A2, Grupo B o L2	83,7	16,3
	C1, Grupo C o L3	75,2	24,8
	C2, Grupo D o L4	69,3	30,7
	Grupo E o L5	90,5	9,5
<b>TOTAL</b>		<b>76,0</b>	<b>24,0</b>

Tabla 4.1. Valoración de la reciente crisis económica

Entre quienes creen que se ha producido un cambio de modelo estructural, el grupo mayoritario lo forman aquellas personas que piensan que conduce a una situación peor (52,9%), seguido de quienes aún no se definen (31,5%), quienes piensan que seguirá igual (7,8%) y los más optimistas que piensan que mejorará (7,8%).

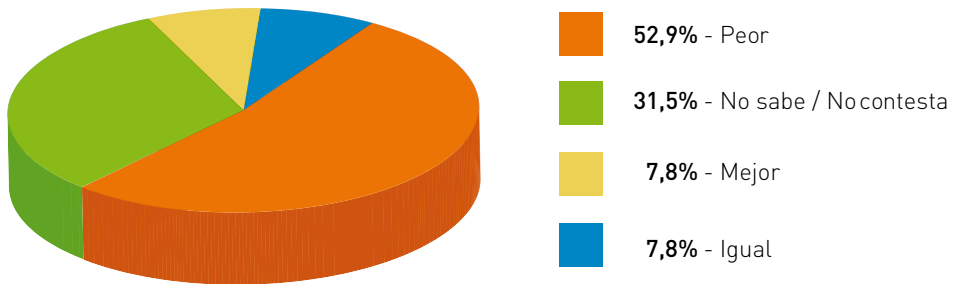


Tabla 4.2. Valoración del cambio de modelo



En términos generales, como se muestra en la tabla 4.2, que recoge los porcentajes de quienes sí se definen sobre el tipo de cambio, dentro del pesimismo generalizado (83,4% opina que irá a peor), se observan algunas diferencias por segmentos sin que pueda deducirse una tendencia clara.

		Mejor	Igual	Peor
Sexo	Hombre	11,1	10,0	78,9
	Mujer	9,3	3,1	87,6
Edad	Menos de 45	11,1	3,7	85,2
	Entre 45 y 49	16,7	5,6	77,8
	Entre 50 y 54	4,8	11,9	83,3
	Entre 55 y 59	9,1		90,9
	60 o más	10,0	10,0	80,0
Cuerpo	Funcionario	13,0	7,0	80,0
	Laboral	6,7	6,7	86,7
Categoría	A1, Grupo A o L1	0,0	11,1	88,9
	A2, Grupo B o L2	3,2	16,1	80,6
	C1, Grupo C o L3	12,5	5,0	82,5
	C2, Grupo D o L4	11,9	4,8	83,3
	Grupo E o L5	5,6	5,6	88,9
<b>TOTAL</b>		<b>10,2</b>	<b>6,4</b>	<b>83,4</b>

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 de algunos servicios o prestaciones en España. 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 (88,5%), no lo es tanto respecto al sistema público de pensiones (54,8%), llegando el nivel de confianza en éste hasta sólo el 30,0% entre los grupo E o L5. Por otro lado, la creencia de que aumentará la edad de jubilación está muy extendida en todos los segmentos, alcanzando a un 83,3% del total. También son mayoría quienes opinan que en el futuro se fusionarán o desaparecerán universidades públicas (64,9%), al igual que los que opinan que España será un país generador de emigrantes (65,2%). Por otra parte, la proporción de quienes creen que la sanidad pública en el futuro será mayoritariamente privada sólo alcanza el 44,5%, lo que quiere decir que la mayoría confía en la predominancia de un sistema sanitario público.

		Se mantendrá el sistema público de pensiones	La sanidad será mayoritariamente privada	Aumentará la edad de jubilación	España será un país generador de emigrantes	Seguirá existiendo un sistema público de educación	Viviremos más en régimen de alquiler, en lugar de comprar casa	Se fusionarán o desaparecerán universidades públicas
Sexo	Hombre	55,2	45,2	84,7	59,8	92,9	76,5	65,3
	Mujer	52,5	44,4	83,5	72,4	86,3	80,0	64,1
Edad	Menos de 45	38,6	56,8	89,8	80,6	88,0	87,5	51,2
	Entre 45 y 49	52,2	47,9	77,6	64,3	87,8	83,3	64,4
	Entre 50 y 54	46,8	43,9	87,9	65,1	86,7	80,0	75,0
	Entre 55 y 59	69,2	50,0	82,5	57,9	93,0	76,3	57,9
	60 o más	81,0	33,3	66,7	44,4	100,0	65,0	70,0
Cuerpo	Funcionario	59,0	40,7	86,2	66,9	88,4	77,3	73,1
	Laboral	50,4	48,2	80,4	63,5	88,7	78,7	57,0
Categoría	A1, Grupo A o L1	68,4	33,3	81,0	78,9	95,5	62,5	52,6
	A2, Grupo B o L2	52,8	41,0	73,2	60,0	95,3	77,4	68,4
	C1, Grupo C o L3	57,8	44,4	81,4	58,2	92,7	75,6	67,0
	C2, Grupo D o L4	51,5	42,9	89,5	74,2	83,6	80,0	59,1
	Grupo E o L5	30,0	72,7	95,0	68,2	65,2	100,0	68,2
TOTAL		54,8	44,5	83,3	65,2	88,5	78,0	64,9

Tabla 4.3. Expectativas del PAS para un futuro próximo

## Calidad de vida

La opinión del personal de administración y servicios sobre los elementos que más influirán en la calidad de vida en España se refleja en la tabla 4.4, que recoge en la primera columna las respuestas dadas en primer lugar y en la segunda el porcentaje de todas las respuestas dadas sobre el total de individuos que respondieron, que mide la proporción total de individuos que han respondido a 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, declarado en primera respuesta por un 40,8% de los entrevistados, seguido del bienestar económico y material, con un 25,3% de primeras respuestas.

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 se comparan con la suma de los elementos relacionados con el desarrollo sostenible, las energías alternativas y el medio ambiente, por otro, el resultado es favorable a este segundo bloque, con 62%, frente al 38% del primero. 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 una elevada preocupación por la sostenibilidad ambiental combinada con el sentido práctico de la necesidad de un desarrollo económico sostenible.



	Porcentaje primera respuesta	Respuesta múltiple sobre casos
<b>Encontrar un modelo económico de desarrollo sostenible</b>	<b>40,8</b>	<b>34,2</b>
<b>El bienestar económico y material</b>	<b>25,3</b>	<b>18,3</b>
<b>La conservación del medio ambiente</b>	<b>12,4</b>	<b>15,2</b>
<b>Las fuentes de energía alternativas</b>	<b>8,9</b>	<b>12,3</b>
<b>La aplicación de los avances científicos a la vida cotidiana</b>	<b>7,5</b>	<b>12,1</b>
<b>La competitividad de España como país</b>	<b>5,2</b>	<b>7,9</b>

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

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

Se observa que la prioridad para mejorar la calidad de vida es el sistema sanitario (46,9%), seguido del sistema educativo (24,1%) y la investigación y desarrollo (10,8%). Estos tres elementos también 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 12,5% de los entrevistados, y el medio ambiente y energías renovables (12,4%).

Por otra parte, llama la atención la muy baja prioridad que dan los entrevistados del personal de administración y servicios a las intervenciones públicas en materia de vivienda o transporte y comunicaciones.

	Porcentaje primera respuesta	Respuesta múltiple sobre casos
<b>Sistema sanitario</b>	<b>46,9</b>	<b>27,1</b>
<b>Sistema educativo</b>	<b>24,1</b>	<b>25,0</b>
<b>Investigación y desarrollo</b>	<b>10,8</b>	<b>14,8</b>
<b>Prestaciones sociales (Dependencia, pensiones...)</b>	<b>7,1</b>	<b>12,5</b>
<b>Transportes y comunicaciones</b>	<b>6,5</b>	<b>4,4</b>
<b>Medio ambiente y energías renovables</b>	<b>3,7</b>	<b>12,4</b>
<b>Vivienda</b>	<b>0,9</b>	<b>3,7</b>

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

Este capítulo finaliza con la descripción de cómo ve el PAS la forma en que evolucionan en España cinco aspectos que se relacionan directa o indirectamente con la calidad de vida. La tabla 4.6 resume los resultados y muestra una percepción 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, que es percibida negativamente por un 80,9% de las personas entrevistadas y la situación de las familias, por más del 52%.

	Mal	Regular	Bien
<b>La calidad de vida</b>	<b>39,5</b>	<b>50,6</b>	<b>9,9</b>
<b>La imagen de España en el exterior</b>	<b>49,1</b>	<b>43,4</b>	<b>7,5</b>
<b>El clima de convivencia</b>	<b>49,4</b>	<b>45,0</b>	<b>5,6</b>
<b>La situación de las familias</b>	<b>52,2</b>	<b>43,4</b>	<b>4,4</b>
<b>La confianza en las instituciones</b>	<b>80,9</b>	<b>17,4</b>	<b>1,7</b>

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





A person wearing a dark suit and a light-colored striped shirt is holding a white tablet in their left hand and a silver pen in their right hand. The tablet screen displays a dashboard with a pie chart labeled 'Item 3' and a bar chart labeled 'Item 2'. The background is a plain, light-colored wall.

# Cap. 5

---

## Sociedad de la información y cultura

---



En este último capítulo se analiza el impacto que está produciendo la sociedad de la información sobre el PAS de la ULPGC, así como la percepción que sus miembros tienen de la misma, a la vez que se describen algunos hábitos y comportamientos del personal encuadrables dentro del mundo de la cultura, como son el uso de los medios de comunicación o la asistencia a espectáculos y eventos.

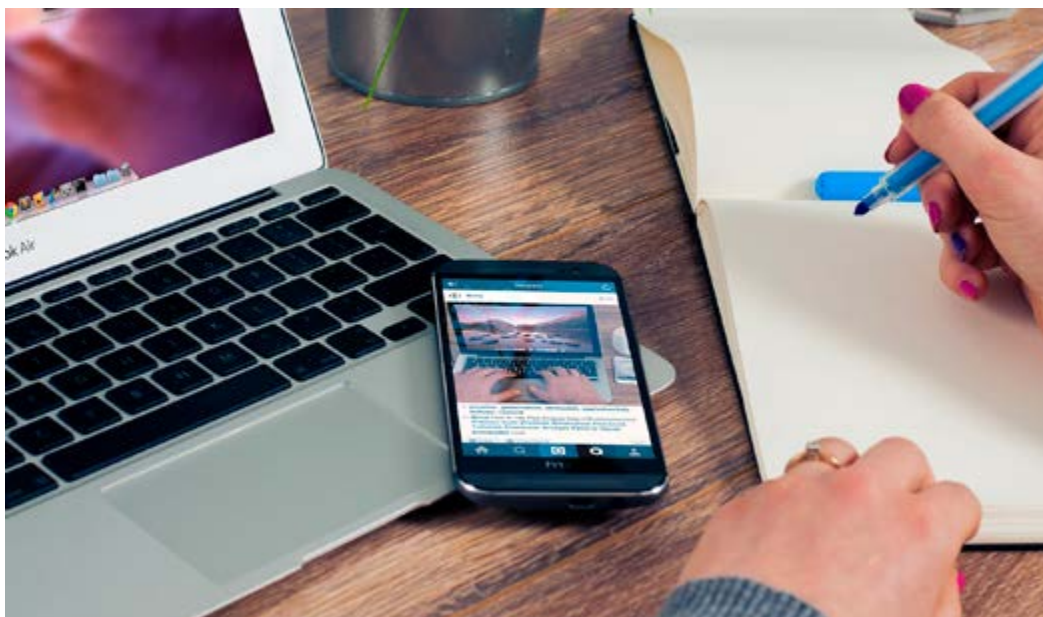
### Sociedad de la información

En primer lugar, la tabla 5.1 muestra las opiniones sobre en qué medida las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han modificado la forma de vida

		Trabajar	Relacionarse con los demás	Desarrollar su capacidad creativa	Disfrutar del ocio y tiempo libre	Realizar proyectos y trabajos	Relacionarse internamente con la universidad	Organizar sus viajes
Sexo	Hombre	4,18	3,58	3,35	3,46	3,69	3,72	3,85
	Mujer	4,21	3,66	3,34	3,40	3,76	3,83	4,11
Edad	Menos de 45	4,16	3,78	3,46	3,73	4,04	3,78	4,39
	Entre 45 y 49	4,23	3,69	3,71	3,56	4,02	3,85	4,43
	Entre 50 y 54	4,15	3,78	3,41	3,41	3,87	3,82	3,90
	Entre 55 y 59	4,14	3,19	2,93	3,00	3,49	3,50	3,57
	60 o más	4,62	3,65	3,32	3,35	3,31	4,12	3,80
Cuerpo	Funcionario	4,38	3,72	3,32	3,42	3,77	3,93	4,03
	Laboral	4,00	3,54	3,38	3,42	3,71	3,64	3,96
Categoría	A1, Grupo A o L1	4,29	3,95	3,33	3,33	4,05	3,76	4,38
	A2, Grupo B o L2	4,44	3,91	3,52	3,52	3,84	4,05	4,09
	C1, Grupo C o L3	4,23	3,53	3,29	3,31	3,65	3,71	3,88
	C2, Grupo D o L4	4,14	3,66	3,43	3,53	3,79	3,82	4,13
	Grupo E o L5	3,62	3,50	3,58	3,30	3,75	3,70	3,45
TOTAL		4,20	3,62	3,35	3,43	3,73	3,78	3,99

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

de los entrevistados. Se recogen las puntuaciones medias 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.



Como se observa en la tabla, el impacto que han tenido las TIC en la forma de trabajar del PAS ha sido elevado, alcanzando un valor medio de 4,20, el cual se puede calificar de entre bastante y muy alto. Sobre el resto de actividades, las TIC han tenido un impacto que se sitúa entre regular y bastante alto.

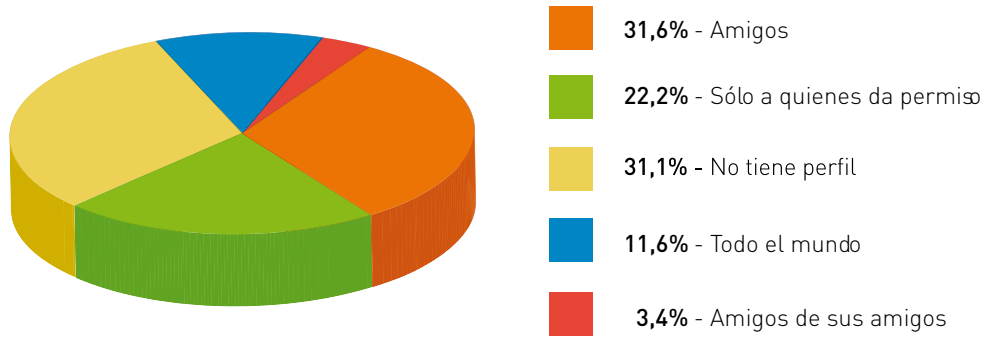
Respecto a cómo califica el PAS la sociedad de la información comparándola con el anterior modelo social, la tabla 5.2 recoge las valoraciones sobre cinco atributos. En general, la sociedad de la información es considerada más abierta al conocimiento (86,8%), más crítica (75,5%) y más innovadora y creativa (74,6%) que la que existía anteriormente.

Por otro lado, la mayoría del personal, un 87,1%, considera que la sociedad de la información no es más humanizada que la anterior, frente a sólo un 12,9% que opina que sí lo es. Además, la mitad (50,2%) consideran que no es una sociedad más libre.

		Más humanizada	Más libre	Más abierta al conocimiento	Más innovadora y creativa	Más crítica
Sexo	Hombre	18,7	52,1	90,1	74,4	73,8
	Mujer	8,4	48,1	84,1	74,7	76,8
Edad	Menos de 45	16,3	41,7	76,0	74,5	72,9
	Entre 45 y 49	12,2	48,0	92,0	77,6	75,5
	Entre 50 y 54	6,7	53,2	92,3	70,5	77,4
	Entre 55 y 59	21,6	54,1	87,2	71,1	80,0
	60 o más	16,7	56,0	92,9	81,5	64,0
Cuerpo	Funcionario	9,9	53,5	86,5	73,2	74,1
	Laboral	14,8	46,7	86,7	73,5	73,9
Categoría	A1, Grupo A o L1	9,1	40,9	95,0	63,2	72,7
	A2, Grupo B o L2	12,8	53,7	88,1	72,5	67,5
	C1, Grupo C o L3	8,6	47,0	88,1	74,6	75,9
	C2, Grupo D o L4	17,7	57,7	86,4	77,5	81,8
	Grupo E o L5	27,8	44,4	84,2	61,1	66,7
<b>TOTAL</b>		<b>12,9</b>	<b>49,8</b>	<b>86,8</b>	<b>74,6</b>	<b>75,5</b>

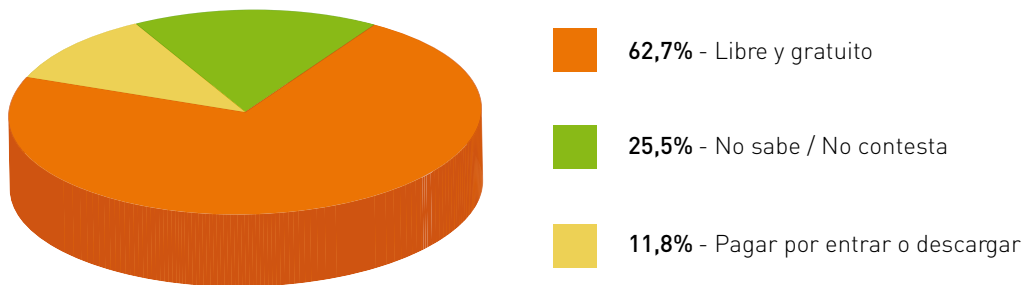
Tabla 5.2. Calificación de la sociedad de la información

En la gráfica 5.1 se muestra el uso que hace el PAS de las redes sociales mediante un perfil propio. Destaca que casi la tercera parte, un 31,3%, no tienen perfil en alguna de estas redes y sólo un 11,6% 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 casi la tercera parte de los entrevistados, el 31,6%.



Gráfica 5.1. Uso de perfiles en las redes sociales

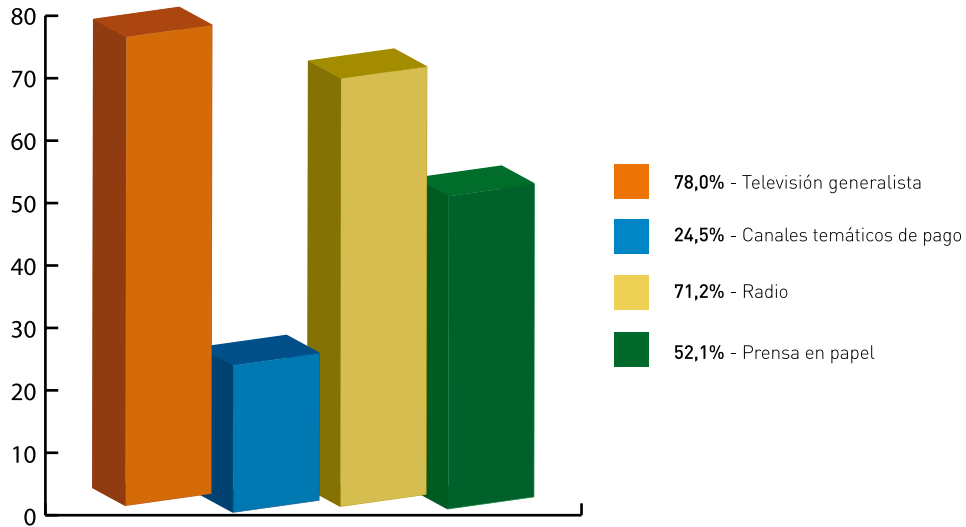
Por último, la gráfica 5.2 muestra cómo creen que debería ser el acceso a los contenidos en Internet que ellos mismos elaboran, y destaca que casi dos tercios (62,7%) consideran que entrar a ver o descargar los contenidos debe ser gratuito, mientras que sólo el 11,8% preferiría cobrar por ello y un 25,5% no se definen.



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

### Cultura

Finalmente, en este apartado nos centramos en aspectos relacionados con la cultura. En primer lugar, la gráfica 5.3 muestra la proporción del personal que usa cada uno de los grandes medios para informarse, excluyendo Internet, a la que recurren el 95,1%. Destaca como el más utilizado la televisión generalista (78,0%), seguido de la radio (71,2%) y la prensa en papel (52,1%), siendo la televisión de pago (24,5%) el menos usado.



Gráfica 5.3. Proporción del PAS que usan los medios para informarse

En cuanto a los temas seguidos con más interés en las noticias, la tabla 5.3 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 número 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 respuesta	Respuesta múltiple sobre casos
Política	42,6	22,3
Economía	11,1	12,0
Deporte	8,3	8,9
Cultura	6,6	11,2
Sociedad	6,6	8,3
Internacional	6,3	7,9
Divulgación científica	5,4	6,7
Educación	4,0	5,7
Naturaleza	3,7	4,5
El tiempo	3,1	5,8
Cine	1,1	3,7
Música	0,9	2,0
Corazón	0,3	1,0

Tabla 5.3. Temas más seguidos en las noticias

Destaca como tema de máximo interés la política, con un 42,6%, al que siguen de lejos la economía (11,1%), el deporte (8,3%), la cultura (6,6%) y sociedad (6,6%). Cuando se consideran todas las respuestas, la precedencia de temas varía muy poco, con un ligero aumento del interés por la cultura (11,2%).

Por otra parte, la tabla 5.4 recoge el uso que hacen los miembros del PAS de diferentes medios para ver películas, series, deportes, documentales u otros programas de entretenimiento. Entre ellos destaca la televisión en abierto, usada por el 81,8% de los entrevistados, seguido de las salas de cine, a las que acceden el 64,9%, y los canales de televisión de pago (59,7%). En la parte más baja de la tabla se sitúa el uso del ordenador online (36,6%) y, finalmente, la tableta o el smartphone (26,4%).



		En su tableta o Smartphone	En salas de cine	En TV en abierto	En canales de TV de pago	En el ordenador
Sexo	Hombre	27,3	56,9	78,6	56,1	46,5
	Mujer	25,6	71,4	84,5	62,5	28,4
Edad	Menos de 45	39,6	72,5	66,7	64,2	52,9
	Entre 45 y 49	32,7	64,6	84,3	66,0	39,6
	Entre 50 y 54	23,1	61,2	75,8	56,7	25,0
	Entre 55 y 59	17,1	75,0	89,1	51,2	28,2
	60 o más	21,7	54,2	88,9	41,7	36,0
Cuerpo	Funcionario	24,3	71,5	84,7	61,0	32,4
	Laboral	27,7	58,2	78,3	57,3	40,0
Categoría	A1, Grupo A o L1	28,6	54,5	54,5	65,2	33,3
	A2, Grupo B o L2	30,2	67,4	67,4	56,8	29,3
	C1, Grupo C o L3	22,4	62,9	62,9	63,1	39,7
	C2, Grupo D o L4	27,5	70,7	70,7	56,1	34,2
	Grupo E o L5	38,1	66,7	66,7	36,8	29,4
TOTAL		26,4	64,9	81,8	59,7	36,6

Tabla 5.4. Proporción del PAS que usan diferentes medios para ver películas, series, deportes, documentales u otros programas

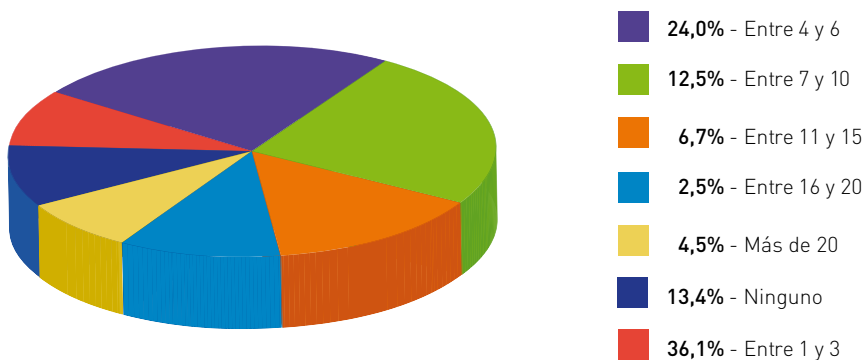
La frecuencia con que el personal asiste a espectáculos o actos culturales, como cine, teatro, exposiciones, conciertos y conferencias, se recoge en la tabla 5.5. en la que se pone de manifiesto que el cine es el espectáculo o evento al que acuden más entrevistados (89,4%), seguido por los conciertos en segundo lugar (83,4%), siendo mucho más baja la asistencia a exposiciones, teatro o conferencias.



	Porcentajes por frecuencia de asistencia				
	1 o + a la semana	2/3 al mes	5/12 al año	menos de 5 al año	Nunca
<b>Cine</b>	2,6	14,9	32,1	39,8	10,6
<b>Teatro</b>	0,3	2,6	20,7	50,1	26,2
<b>Exposiciones</b>	0,0	3,5	22,4	50,3	23,8
<b>Conciertos</b>	2,3	5,2	25,0	50,9	16,6
<b>Conferencias y seminarios</b>	0,6	4,5	19,0	45,4	30,6

Tabla 5.5. Frecuencia con la que asisten a eventos culturales el PAS

Por último, en la gráfica 5.4 se recoge la cantidad de libros que han leído los entrevistados durante el último año, sin tener en cuenta los libros y textos de trabajo. En la misma destaca que más de la tercera parte declara haber leído entre uno y tres (36,1%) y la cuarta parte entre cuatro y seis (24,6%), lo que supone que más del 60% lee entre uno y seis libros al año. Además, un 12,5% lee entre siete y diez, y un 13,7% más de diez. En el otro extremo destaca un 13,4% que declaró no haber leído ni un solo libro el último año.



Gráfica 5.4. Cantidad de libros leídos en el último año

---

# Ficha técnica del estudio

---





## Ficha técnica del estudio

### Universo

887 miembros del Personal de Administración y Servicios de la ULPGC a 31 de diciembre de 2019.

### Tamaño de la muestra

350 entrevistas proyectadas. 357 entrevistas realizadas.

### Afijación diseñada

Muestra proporcional al número de PAS por sexo, cuerpo y campus.

		%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	<b>44,6</b>
	<b>Mujer</b>	<b>55,4</b>
<b>Edad</b>	<b>Menos de 45</b>	<b>21,3</b>
	<b>Entre 45 y 49</b>	<b>20,5</b>
	<b>Entre 50 y 54</b>	<b>28,0</b>
	<b>Entre 55 y 59</b>	<b>18,9</b>
	<b>60 o más</b>	<b>11,4</b>
<b>Cuerpo</b>	<b>Funcionario</b>	<b>51,4</b>
	<b>Laboral</b>	<b>48,6</b>
<b>Categoría</b>	<b>A1, Grupo A o L1</b>	<b>7,2</b>
	<b>A2, Grupo B o L2</b>	<b>14,1</b>
	<b>C1, Grupo C o L3</b>	<b>44,5</b>
	<b>C2, Grupo D o L4</b>	<b>26,6</b>
	<b>Sin exigencia de titulación, Grupo E o L5</b>	<b>7,5</b>

*Tabla FT.1. Distribución de entrevistas realizadas según sexo, grupos de edad, cuerpo y categoría/nivel profesional*

### Error

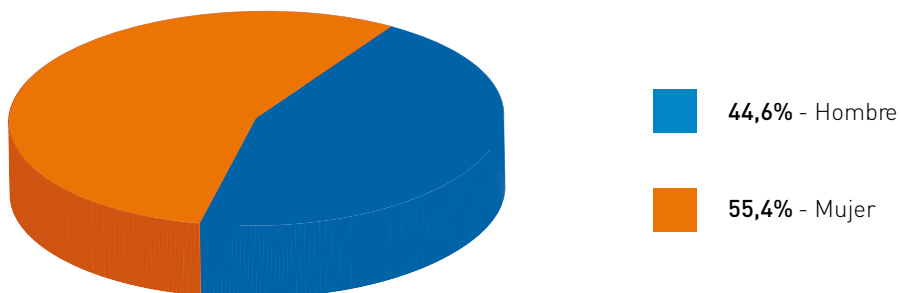
El margen de error es de  $\pm 3,93\%$  para el conjunto de la muestra en el caso más desfavorable de  $p=q=0,5$  y con un intervalo de confianza del 95%.

### Técnica aplicada

Entrevista personal cara a cara en los distintos Campus de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en Gran Canaria.

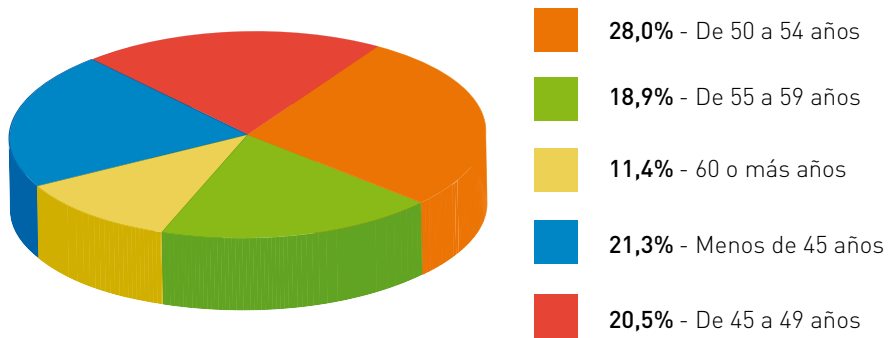
### Fecha del trabajo de campo

El trabajo de campo se desarrolló del 21 de noviembre al 20 de diciembre de 2019.

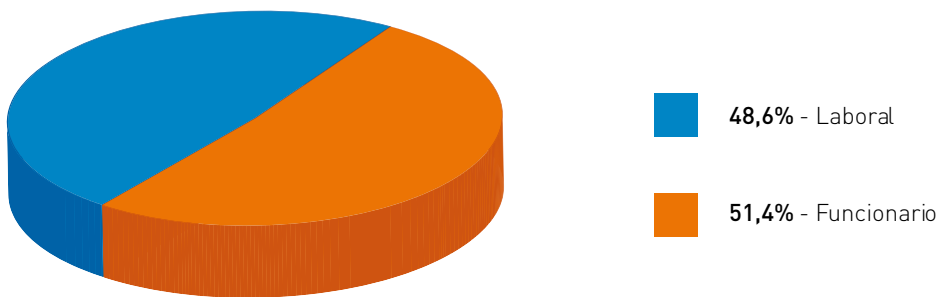


Gráfica FT.1. Distribución por sexos

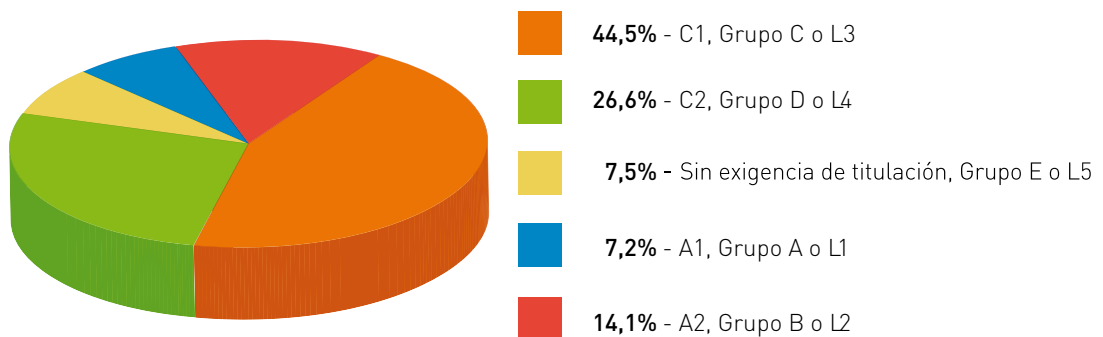




Gráfica FT.2. Distribución por edad



Gráfica FT.3. Distribución por cuerpo



Gráfica FT.4. Distribución por tipo de categoría/nivel profesional

	%
<b>Sede institucional</b>	<b>10,1</b>
<b>Servicios centrales</b>	<b>31,5</b>
<b>Arquitectura</b>	<b>4,7</b>
<b>Ciencias básicas</b>	<b>5,4</b>
<b>Ciencias Económicas y Empresariales</b>	<b>1,3</b>
<b>Ciencias Jurídicas</b>	<b>1,9</b>
<b>Ciencias de la Educación</b>	<b>2,5</b>
<b>Ciencias de la Salud</b>	<b>6,6</b>
<b>Educación Física</b>	<b>2,5</b>
<b>Electrónica y Telecomunicación</b>	<b>3,8</b>
<b>Humanidades</b>	<b>4,1</b>
<b>Informática y Matemáticas</b>	<b>3,2</b>
<b>Ingenierías</b>	<b>9,5</b>
<b>Veterinaria</b>	<b>2,8</b>
<b>Biblioteca Universitaria</b>	<b>5,4</b>
<b>Servicio de Deportes</b>	<b>3,5</b>
<b>Parque Científico y Tecnológico</b>	<b>1,3</b>

*Tabla FT.2. Distribución por edificios*











**ULPGC**

**Universidad de  
Las Palmas de  
Gran Canaria**

---

**Consejo Social**