

Capítulo 5. La vinculación con el Centro

Rafael Martínez Martín / Antonio Manuel Lozano Martín

Departamento de Sociología

Universidad de Granada

1. Introducción.

Las ideas, valoraciones y actitudes en el desarrollo de las actividades profesionales que realiza el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS) en las Facultades de Trabajo Social (FTS) y Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RR.LL y RR.HH), resultan de especial interés su conocimiento y análisis por ser factores subjetivos muy relevantes a la hora de diagnosticar la adhesión al trabajo que realizan y, por tanto, la calidad de los servicios que prestan.

Los profesionales PDI y PAS, son una parte fundamental de la estructura estable de los recursos humanos en los Centros. Aspectos como el reconocimiento de la labor que día a día realizan, sentirse una parte importante de la Facultad y la percepción de que pueden desarrollar su carrera profesional, son primordiales para el buen desempeño de las tareas que tienen encomendadas. Por el contrario, otras ideas relativas a abandonar la Facultad donde trabajan e incluso la labor docente en el caso del profesorado, pueden generar apatía, conflictos y desilusión por el trabajo que realizan.

Por ello, resulta de especial interés conocer qué sentimientos de vinculación con el Centro tienen los profesionales que trabajan en ellos. A partir de su conocimiento se pueden arbitrar técnicas de gestión de los recursos humanos que permitan mejorar el clima laboral y la adhesión al trabajo. Todo ello con importantes repercusiones en la calidad de vida laboral y del propio trabajo que realizan.

En la década de los años 1960 la satisfacción laboral es estudiada desde el significado que el trabajo tiene para los sujetos. Conocer qué representa el trabajo para el individuo resulta de vital importancia a la hora de diseñar medidas y políticas educativas que mejoren el desempeño de su labor.

El estudio llevado a cabo por Pujol (2016: 262-4), pone de manifiesto la importancia de la satisfacción laboral en el desempeño del trabajo, así como en los niveles de implicación y compromiso del profesorado en tareas docentes, investigadoras y de gestión en las universidades. La satisfacción laboral está relacionada con la perspectiva del sujeto con respecto a su puesto de trabajo, sin olvidar el clima laboral donde tiene lugar. La evaluación cognitiva-emocional que, realizan sobre sus

actividades profesionales, resulta de especial importancia a la hora de obtener una valoración global sobre su trabajo. Los aspectos subjetivos y emocionales (la satisfacción laboral-afectiva) representa el sentimiento general hacia su trabajo.

Por ello, es tan importante conocer las percepciones de los trabajadores y no sólo aspectos relativos a la estructura laboral, si bien es cierto que ambas facetas suelen estar relacionadas.

Cuando se hace referencia a los recursos humanos en estas Facultades, no podríamos dejar de lado a una de las partes fundamentales y, sin lugar a dudas la razón de la existencia de la Universidad, como es el estudiantado. También se analiza su dimensión social; sus opiniones y valoraciones sobre su motivación para ir a la Facultad a estudiar cada día, sobre las relaciones con sus compañeros/as y sobre las normas de comportamiento establecidas en cada Centro.

Como afirma Galán et al (2012: 143), la enseñanza superior está encuadrada en el Espacio Europeo de Educación Superior donde la competitividad se ha instalado como criterio de prestigio. La motivación para el trabajo está relacionada con el compromiso con la institución donde desarrolla su labor. El compromiso entendido y traducido como implicación y mejora de la calidad.

A continuación se analiza la vinculación del estudiantado, del profesorado y del personal de administración y servicios con los Centros.

2. Vinculación del estudiantado.

No cabe duda de que nuestros estudiantes pasan gran parte de su tiempo en la Facultad, bien sea en las aulas, en los pasillos, en la biblioteca o salas de estudio, etc. Y en este tiempo lo que hacen básicamente es *convivir* que significa (Jares, 2006: 17): “vivir unos con otros basándonos en unas determinadas relaciones sociales y en unos códigos valorativos, forzosamente subjetivos, en el marco de un contexto social determinado”. De ahí la importancia de la vinculación que los estudiantes puedan tener con el Centro.

En este apartado procedemos a analizar la percepción que tiene el alumnado sobre su vinculación con el Centro en el que desarrolla sus estudios. Para ello, les hemos formulado cinco preguntas relacionadas con el grado de motivación que tienen para asistir a la Facultad, con el conocimiento de las normas de convivencia y con el comportamiento que tienen ellos/as mismos/as y sus compañeros/as. El análisis de los resultados lo hemos llevado a cabo desde las variables de Facultad (Relaciones Laborales y RR.HH y Trabajo Social), género (varón y mujer) y cursos (de primero a cuarto).

A la pregunta “*Me siento motivado para venir a la facultad cada día*” podemos observar en el Gráfico (1) que un 29,7% ha expresado que sí se siente motivado “siempre” o “muchas veces”, por el contrario el 14,4% no siente esa motivación o la ha experimentado pocas veces, lo que supone un porcentaje no desdeñable y que es preciso tener en cuenta.

Entendemos necesario llamar la atención sobre el hecho de que la opción mayoritaria sea “algunas veces” (55,9%), dado el carácter subjetivo y de indefinición que tendría esta opción, y en la que estimamos que subyace una posición de descontento que si bien no es lo suficientemente acusada como para manifestarla abiertamente si denotaría ciertas reservas. Además, consideramos que es más fácil, desde esta posición, caer en la desmotivación ante cualquier hecho que sea percibido como algo negativo.



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la Tabla (1), por Facultades un 37,2% de alumnado de Trabajo Social se siente motivado “muchas veces” o “siempre”, frente al 16,4% de Relaciones Laborales y RR.HH. En el otro extremo, encontramos que un 10,2% de alumnado de Trabajo Social se siente apenas motivado, frente a un 21,9% de Relaciones Laborales y RR.HH. La opción mayoritaria en ambas Facultades es “algunas veces”, con un 52,7% y un 61,7% respectivamente.

Los datos obtenidos nos llevarían a inferir, en primer lugar, que el alumnado de Trabajo Social siente mayor motivación para acudir cada día a la Facultad que el de Relaciones Laborales y RR.HH. En segundo lugar, que la opción mayoritaria para ambas Facultades es “algunas veces”, con la indefinición que ello supone en cuanto

consideramos que se trata de un alumnado más próximo a la desmotivación. Y en tercer lugar, resulta llamativo que un 10,2% de alumnado de la Facultad de Trabajo Social se muestre “pocas veces” motivado cuando se trata de una Titulación elegida en primera opción por una gran mayoría. Por tanto, son datos que hay que tener presentes.

En cuanto al grado de motivación por género (Tabla 1), los varones ocupan los dos extremos. Por un lado superan ligeramente a las mujeres a la hora de mostrarse más motivados (31,9% de varones, frente a un 28,9% de mujeres), pero a la vez el 21,6% de los varones muestran desmotivados, frente al 11,7% de las mujeres. Podemos apreciar como más de la mitad de las mujeres (59,4%) se sitúa en una posición más “conservadora” como es “algunas veces”; es decir, sería un posicionamiento de estar a la expectativa de lo que vaya ocurriendo en el día a día.

Por último, con respecto a la variable *curso*, los mayores grados de desmotivación (“nunca” o “pocas veces”) se produce en tercero y cuarto con un 21,7% y 20,5% respectivamente, frente a los de segundo curso (14,7%). Esto puede deberse a que una vez pasado el ecuador de sus estudios perciben que no están cumpliendo con las expectativas que se habían marcado cuando los iniciaron, así del 41% del alumnado que expresó en primero sentirse motivado “muchas veces”, baja en segundo a casi la mitad (21,3%) y se sitúa en tercero en un 16,7%.

Tabla 1. Motivación para venir a la facultad por centro de estudios, sexo y curso

	Centro de estudios		Género		Curso			
	Trabajo Social	RR.LL. y RR.HH.	Varón	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
Nunca	0,0	0,8	1,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
Pocas veces	10,2	21,1	20,6	11,7	8,0	14,0	21,7	20,5
Algunas veces	52,7	61,7	46,4	59,4	46,0	62,0	58,3	56,4
Muchas veces	33,2	14,1	27,8	25,8	41,0	21,3	16,7	20,5
Siempre	4,0	2,3	4,1	3,1	5,0	2,0	3,3	2,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

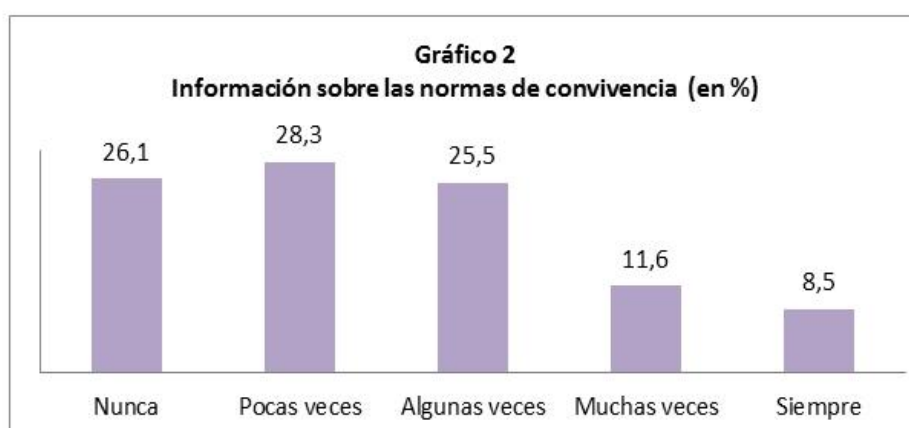
Fuente: Elaboración propia.

La segunda pregunta formulada al alumnado “*He sido informado de cuáles son las normas de convivencia existentes en mi Facultad*”, tiene como objetivo conocer la percepción que tienen sobre si se siente informado sobre este aspecto.

Es necesario tener en cuenta que, tal como señala Mederos (2014: 142): “La formación de normas de convivencia en los estudiantes universitarios es esencial para que adquieran normas de comportamiento, valores, costumbres, o sea, se socialicen y

asuman una posición creadora y transformadora de la realidad a través de la influencia de las personas y de la cultura del medio en que viven”.

Poco más de la mitad de los estudiantes (54,3%) declara que “nunca” o “pocas veces” se han sentido informados sobre las normas de convivencia existentes en la Facultad. Un 25,5% considera que “algunas veces” y un 21,1% “muchas veces” o “siempre”. Esto nos lleva a pensar que los canales de comunicación existentes son insuficientes y que sería necesario impulsar fórmulas más directas y explícitas (Gráfico 2).



Fuente: Elaboración propia.

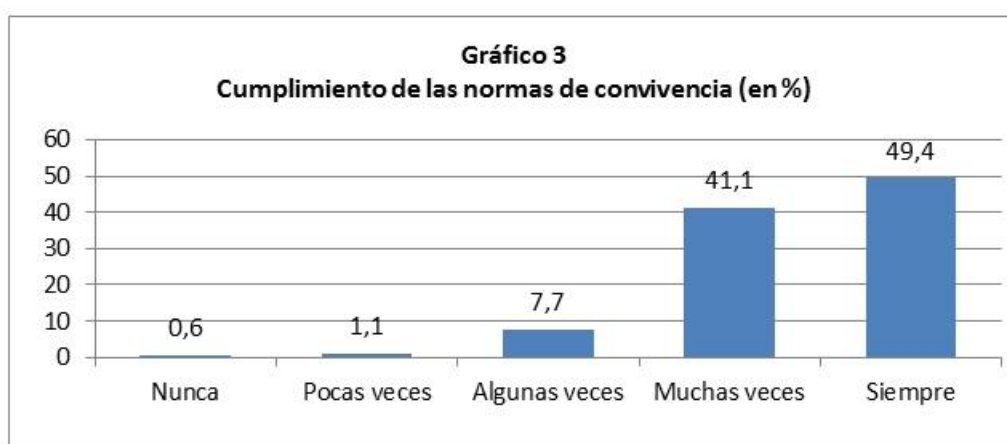
A la hora de analizar estos resultados en función de la Facultad donde estudian, género y curso, no encontramos diferencias significativas, existiendo una gran homogeneidad entorno a la desinformación que de forma mayoritaria perciben sobre las normas de convivencia. Por *Centro de estudios*, el 53,6% de la Facultad de Trabajo Social y el 55,8% de la Relaciones Laborales y RR.HH, consideran no tener o tener escasa información. Por género, las mujeres (55,3%) se sienten un poco más desinformadas que los varones (51,5%), pero ambos casos la desinformación abarca a la mayoría (Tabla 2).

Tabla 2. Información sobre las normas de convivencia por centro de estudios, sexo y curso

	Centro de estudios		Género		Curso			
	Trabajo Social	RR.LL. y RR.HH.	Varón	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
Nunca	24,6	28,7	26,8	25,9	28,0	28,2	20,0	20,5
Pocas veces	29,0	27,1	24,7	29,4	25,0	29,5	28,3	30,8
Algunas veces	26,3	24,0	28,9	24,3	24,0	25,5	30,0	23,1
Muchas veces	10,3	14,0	13,4	11,0	9,0	10,7	16,7	15,4
Siempre	9,8	6,2	6,2	9,4	14,0	6,0	5,0	10,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta de si *cumplen siempre con las normas de convivencia y de comportamiento en clase*, un 90,5% manifiesta hacerlo “muchas veces” o “siempre”. Este dato nos lleva irremediablemente a hacernos la siguiente pregunta ¿cómo es posible cumplir con las normas de convivencia cuándo previamente he reconocido no estar informado de las mismas? La respuesta a este interrogante podría ir en una doble dirección: por un lado, el hecho de que mi percepción sea que nadie ha venido a informarme de una manera directa y/o personal no significa que no tenga acceso a ellas, a través de la web de la Facultad, lo que me obligaría, en cierto modo, a su conocimiento y, por tanto a su cumplimiento. Por otro lado, la autocomplacencia que solemos tener con nosotros mismos, de forma general en casi todos los ámbitos de nuestra vida, y que en este caso no sería menos; la respuesta a la pregunta que nos hemos formulado es una combinación de ambos factores.



Fuente: Elaboración propia.

En función de las variables analizadas (Tabla 3), el alumnado de Trabajo Social (92,5%) se percibe a sí mismo como algo más cumplidor de las normas que el de

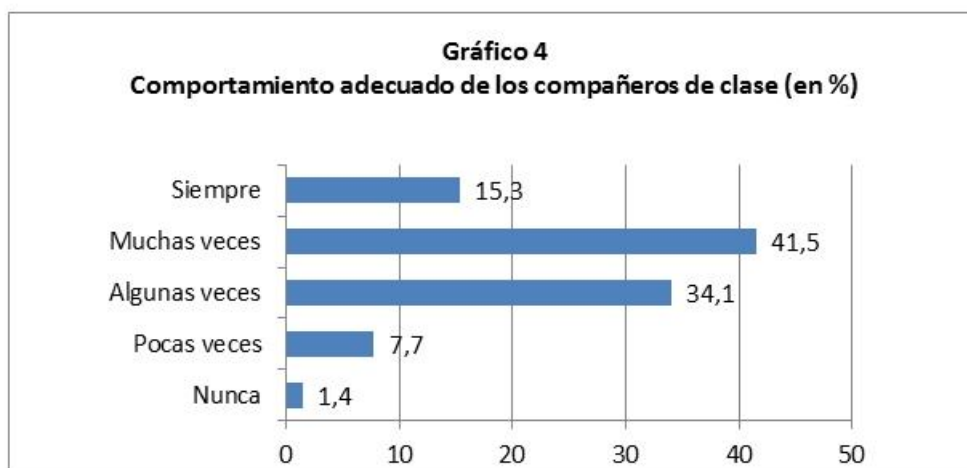
Relaciones Laborales y RR.HH (87,2%). Por géneros, las mujeres (91,3%) ligeramente más cumplidoras que los varones (88,5%), y en cuanto al curso podemos observar que desciende de primero (95%) a segundo (90,4%), manteniéndose hasta cuarto con pequeñas diferencias del 1%. Probablemente debido a que el alumnado de primero aún tiene próximo en el tiempo su paso por el Instituto, donde las normas de convivencia están más presentes.

Tabla 3. Cumplimiento siempre las normas en clase por Centro de estudios, sexo y curso

	Centro de estudios		Género		Curso			
	Trabajo Social	RR.LL. y RR.HH.	Varón	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
Nunca	0,9	0,0	0,0	0,8	1,0	0,7	0,0	0,0
Pocas veces	0,9	1,6	1,0	1,2	0,0	0,7	3,3	2,6
Algunas veces	5,8	11,2	10,4	6,7	4,0	8,2	8,3	10,3
Muchas veces	41,8	40,0	40,6	41,5	48,0	35,6	40,0	46,2
Siempre	50,7	47,2	47,9	49,8	47,0	54,8	48,3	41,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Si en el apartado anterior nos interesábamos por la percepción del alumnado sobre su comportamiento, en este lo hemos hecho sobre el *comportamiento de los compañeros* (Gráfico 4). El dato resultante no deja de ser interesante, ya que un 56.8% opina que el comportamiento de sus compañeros es “muchas veces” o “siempre” adecuado. Una proporción bastante alejada de la valoración que han realizado de su propio comportamiento (90,5%), como se ha visto anteriormente. Este hecho refuerza de nuevo el argumento de que solemos ser más condescendientes a la hora de juzgar nuestras propias conductas y bastante más exigentes cuando juzgamos las conductas de los demás. De hecho existen 33.7 puntos porcentuales de desviación en la percepción de unas y otras conductas, siendo mucho más benevolentes con las nuestras. Como afirma Zaccagnini (2015: 38): “aunque la realidad en que vivimos sea materialmente una sola, cada uno de nosotros la “ve” a través del cristal (psicológico) con la que la mira”.



Fuente: Elaboración propia.

Por Facultades, la de Relaciones Laborales y RR.HH es más crítica con el comportamiento de sus compañeros, ya que el 51,2% considera que la conducta de sus compañeros es adecuada, frente al 60% de los de Trabajo Social. Las mujeres (55,9%) también son más exigentes que los varones (60%). En cuanto al *curso*, se produce un ligero aumento en la exigencia entre primero (59,6%) y tercero (54,3%) que decae de nuevo en cuarto (59%), posiblemente debido a que el alumnado de este último curso pasa gran parte del tiempo fuera de la Facultad en periodo de prácticas (Tabla 4).

Tabla 4. El comportamiento de mis compañeros de clase es adecuado por centro de estudios, sexo y curso

	Centro de estudios		Género		Curso			
	Trabajo Social	RR.LL. y RR.HH.	Varón	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
Nunca	0,9	2,4	1,1	1,6	2,0	0,7	3,4	0,0
Pocas veces	4,0	14,2	10,5	6,3	6,1	4,7	13,6	12,8
Algunas veces	35,1	32,3	28,4	36,3	32,3	39,3	28,8	28,2
Muchas veces	42,7	39,4	50,5	38,3	46,5	36,7	39,0	51,3
Siempre	17,3	11,8	9,5	17,6	13,1	18,7	15,3	7,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

La última pregunta efectuada al alumnado en relación con su vinculación con el Centro está referida a si *“en los pasillos / salón de actos / zonas de estudio nuestro comportamiento es el adecuado”*. Si en los dos apartados anteriores nos interesabamos

por el comportamiento del alumnado dentro del aula, en este pretendemos conocer la percepción que tienen sobre su comportamiento en los espacios comunes existentes en la Facultad fuera del aula (Gráfico 5).



Fuente: Elaboración propia.

De nuevo de forma mayoritaria (77%) afirman que su comportamiento en los pasillos, salón de actos, etc..., es el adecuado (“muchas veces” o “siempre”) situándose en una proporción superior a la obtenida en el apartado anterior sobre el comportamiento de sus compañeros.

Tabla 5. En las zonas comunes nuestro comportamiento es adecuado por centro de estudios, sexo y curso

	Centro de estudios		Género		Curso			
	Trabajo Social	RR.LL. y RR.HH	Varón	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
Nunca	0,4	1,6	2,1	0,4	0,0	0,7	0,0	5,1
Pocas veces	2,6	3,9	3,1	3,1	2,0	3,3	5,0	2,6
Algunas veces	12,8	28,7	14,4	19,8	13,9	17,9	26,7	18,0
Muchas veces	46,7	39,5	55,7	39,9	46,5	43,1	38,3	53,9
Siempre	37,4	26,4	24,7	36,8	37,6	35,1	30,0	20,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la Tabla (5), la Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH vuelve a ser más exigente en el cumplimiento de normas de comportamiento adecuadas, y solo un 65,8% lo perciben así frente al 84,1% de la Facultad de Trabajo Social. Por género, las diferencias no son significativas aunque las mujeres muestran

una mayor exigencia que los varones (76,7% y 80,4%, respectivamente). En cuanto a la variable curso, la tendencia es similar a la que hemos visto en el apartado sobre “el comportamiento en el aula de mis compañeros”, una percepción muy positiva en primero (84,1%), un aumento del grado de exigencia en tercero (68,3%), siendo más permisivo en cuarto (74,4%), que de nuevo decae. No obstante, observamos una diferencia entre “el comportamiento en el aula de mis compañeros” y “nuestro comportamiento en los espacios comunes fuera del aula”. Puesto que si comparamos el número de respuestas dadas entre ambos ítems podemos concluir que somos más exigentes con el cumplimiento de las normas dentro del aula que fuera de ella; el alumnado de primero considera que un 84,1% cumple con las normas fuera del aula, mientras que dentro solo las cumplen el 59,6%; y en tercero, que es el curso donde más exigentes se muestran con un comportamiento adecuado, sería el 74,3% y el 58,9% respectivamente. En segundo lugar, al incluir también nuestra propia conducta, y no solo la de los demás, volveríamos a percepciones más benevolentes.

3. Vinculación del profesorado con los Centros.

En este epígrafe se analizan las valoraciones que el profesorado hace sobre el grado de reconocimiento de su labor profesional, así como del hecho de sentirse una parte importante de la Facultad. Estas autopercepciones están relacionadas con otras que han considerado en cierta medida, como son las ideas de dejar de trabajar en la Facultad, la preferencia por impartir la docencia en los Centros de origen e incluso abandonar la docencia para buscar otro empleo alejado de la Universidad.

En lo que respecta al *reconocimiento por el trabajo que el profesorado desarrolla en la Facultad*, en general se aprecia una valoración muy positiva, ya que una mayoría destacada (73%) afirma que ocurre en “muchas ocasiones”. Tan sólo un 5% considera que *pocas veces* y un 22% que *algunas veces*. Cabe destacar que un 7% considera que su trabajo se reconoce “siempre” (Gráfico, 6).



Fuente: Elaboración propia.

Al analizar el hecho de sentir reconocido su trabajo en función del género, Facultad y curso donde imparten clase, se aprecian diferencias importantes (Tabla, 6). En concreto, la práctica totalidad del profesorado de la Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH (90,5%) considera que su trabajo es reconocido “siempre” o en “muchas ocasiones”, frente al profesorado de la Facultad de Trabajo Social, donde la percepción de su reconocimiento es menor, ya que el 50% lo afirman en la misma medida. En función del curso donde imparten clase, se aprecia una tendencia creciente del reconocimiento conforme se avanza en los cursos académicos. El profesorado que imparte docencia en los segundos y terceros cursos es el que percibe los mayores niveles de reconocimiento. Por género, no existen diferencias significativas.

Tabla 6 Reconocimiento profesional en función del género, centro y curso donde imparte la docencia

	Género		Centro		Curso donde imparte docencia			
	Varón	Mujer	Facultad Trabajo Social	Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	1º	2º	3º	4º
Pocas Veces	4,5	5,6	5,6	4,8	0	0	11,1	0
Algunas	22,7	22,2	44,4	4,8	40	25	11,1	33,3
Muchas	68,2	61,1	44,4	85,7	40	75	66,7	66,7
Siempre	4,5	11,1	5,6	4,8	20	0	11,1	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

El reconocimiento y el elogio son factores determinantes de la motivación de los empleados. Como afirma Peña (2015: 34), el reconocimiento profesional no supone

necesariamente un coste económico para la empresa, sin embargo sí aumenta la motivación y contribuye a sentirse necesarios. Este factor motivacional, aunque suele venir de un superior, también es relevante cuando lo llevan a cabo los compañeros de trabajo.

El sentirse reconocido profesionalmente puede ser determinante de otras autopercepciones en el lugar de trabajo, como es el hecho de *considerarse una parte importante de la Facultad*. En general el profesorado se siente parte importante de la Facultad donde imparte la docencia. Casi la mitad (46,3%) afirma que “algunas veces” y en una proporción destacable (39%) “muchas veces” o “siempre”. El resto, una minoría (14,6%), considera que “nunca” o “pocas veces” (Gráfico, 7).



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la Tabla (7), los varones se consideran en mayor medida que las mujeres parte importante de la Facultad. En concreto, la mitad de los varones (50%) lo advierte “muchas veces” o “siempre”, frente al 27,8% de las mujeres. En función de la Facultad donde imparte clases, de nuevo, es en la de Relaciones Laborales y RR.HH donde existen los mayores niveles de identificación con este ítem, ya que casi la mitad del profesorado (47,6%) se ha sentido parte importante “siempre” o “muchas veces”, frente al profesorado de Trabajo Social donde la proporción es menor (33,4%). Atendiendo al curso donde se imparte la docencia, no se aprecian grandes diferencias, no obstante en tercer y cuarto cursos existen los mayores grados de sentimiento de importancia.

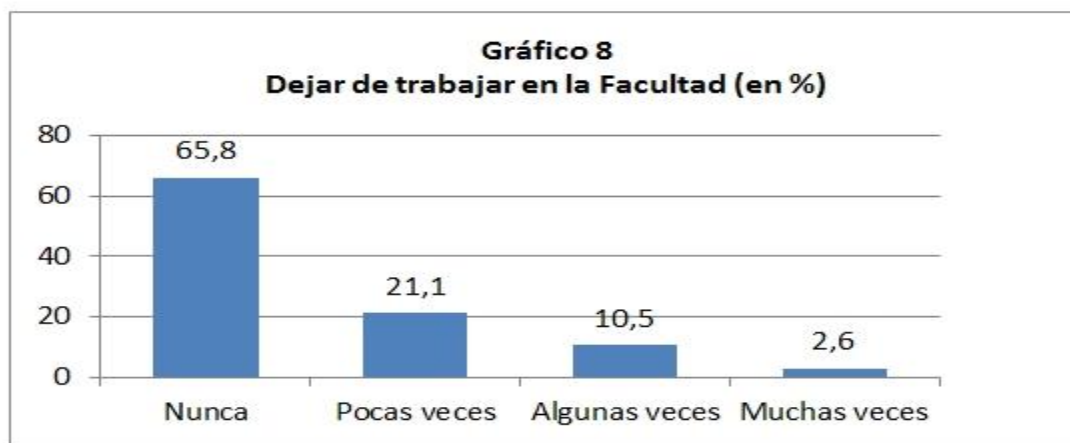
Tabla 7

Considerarse una parte importante de la Facultad en función del género, centro y curso donde imparte la docencia

	Género		Centro		Curso donde imparte docencia			
	Varón	Mujer	Facultad Trabajo Social	Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	1°	2°	3°	4°
Nunca	4,5	11,1	16,7	0	0	12,5	0	0
Pocas Veces	4,5	11,1	0	9,5	0	0	0	0
Algunas	40,9	50	50	42,9	60	37,5	44,4	50
Muchas	31,8	22,2	16,7	38,1	20	37,5	44,4	33,3
Siempre	18,2	5,6	16,7	9,5	20	12,5	11,1	16,7
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Las opiniones y valoraciones del profesorado analizadas, también han contemplado aspectos negativos como es *la idea de dejar de trabajar en la Facultad*. En consonancia con las valoraciones anteriores, una considerable mayoría (65,8%) afirma que “nunca” y un 31,6% “pocas veces” o “algunas veces”. Tan sólo el 2,6% afirma haber lo contemplado “muchas veces” (Gráfico, 8).



Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, en general una inmensa mayoría del profesorado no contempla de forma reiterada la idea de dejar la Facultad donde imparte clases. Como se puede apreciar en la Tabla (8), por géneros no se aprecian diferencias significativas y por Facultades, el profesorado de la Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH muestra el menor interés por dejar de trabajar en la Facultad, ya que el 90% lo ha considerado

“pocas veces” o “nunca”, frente al 82,3% del profesorado de Trabajo Social. Por cursos donde imparten la docencia, serían segundo y cuarto los cursos donde una minoría del profesorado ha pensado en esta posibilidad; ya que el profesorado de 2º curso el 25% lo ha pensado “algunas veces” y en 4ª curso un 15,7% afirma haber lo pensado “muchas veces”. Como ha quedado descrito, la tendencia general que muestra la mayoría del profesorado es no haber contemplado esta posibilidad “nunca”, de forma independiente al género, facultad y curso donde imparte las clases.

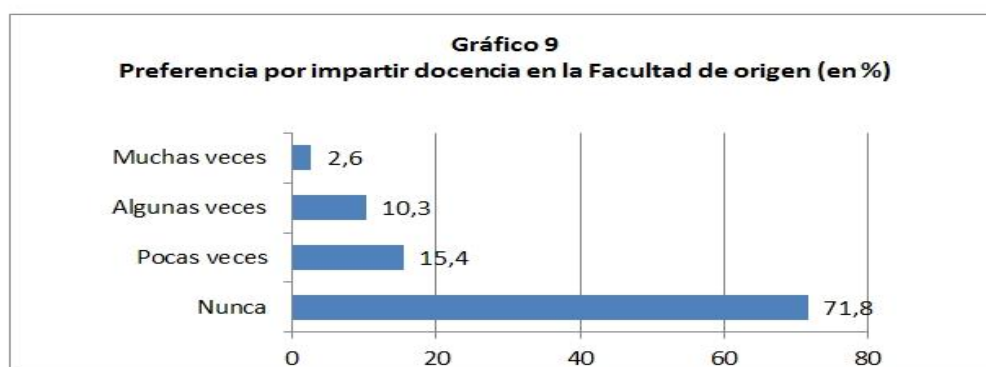
Tabla 8

Dejar de trabajar en la Facultad en función del género, centro y curso donde imparte la docencia

	Género		Centro		Curso donde imparte docencia			
	Varón	Mujer	Facultad Trabajo Social	Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	1º	2º	3º	4º
Nunca	63,6	68,8	58,8	65	80	62,5	55,6	66,7
Pocas Veces	22,7	18,8	23,5	25	20	12,5	44,4	16,7
Algunas	9,1	12,5	11,8	10	0	25	0	0
Muchas	4,5	0	5,9	0	0	0	0	16,7
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la idea de que *impartir docencia en una Facultad que la consideran sólo de paso y la preferencia por la Facultad de origen*, hay que destacar que no es una idea generalizada, ya que siete de cada diez (71,8%) profesores y profesoras “nunca” lo han contemplado. Tan sólo una minoría poco significativa (2,6%) afirma que “muchas veces” lo han pensado y un 25,7% “pocas o algunas veces” (Gráfico, 9).



Fuente: Elaboración propia.

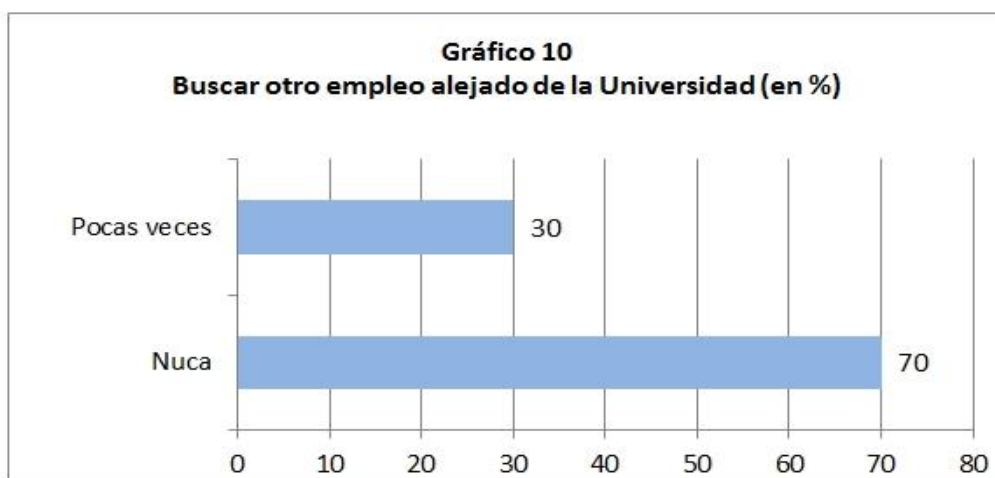
Si nos fijamos en el género, las profesoras se muestran más fieles a las Facultades donde imparten la docencia que los profesores, puesto que los varones contemplan esta posibilidad en mayor grado. Por Facultades, no se aprecian a penas diferencias, pero el profesorado de Relaciones Laborales y RR.HH muestra mayor propensión al abandono que el profesorado de Trabajo Social y, por cursos académicos donde imparten la docencia, se aprecia que cuanto más avanzado es el curso menor es la intención de abandonarla (Tabla, 9).

Tabla 9
Preferencia por impartir la docencia en la Facultad de origen en función del género, centro y curso donde imparte la docencia

	Género		Centro		Curso donde imparte docencia			
	Varón	Mujer	Facultad Trabajo Social	Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	1°	2°	3°	4°
Nunca	63,6	82,4	66,7	70	60	62,5	66,7	83,3
Pocas Veces	18,2	11,8	22,2	15	20	25	33,3	16,7
Algunas	13,6	5,9	11,1	10	20	12,5	0	0
Muchas	4,5	0	0	5	0	0	0	10
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

La idea de *abandonar la docencia y buscar otro empleo alejado de la Universidad*, no está contemplada en el profesorado. La mayoría (70%) jamás ha reparado en ello y una minoría (30%) lo ha hecho “pocas veces” (Gráfico, 10).



Fuente: Elaboración propia.

En función del género no existen diferencias remarcables, aunque las mujeres contemplan esta posibilidad algo más que los varones. Por Centros, el profesorado de Trabajo Social ha manejado en mayor medida esta idea, frente al de Relaciones Laborales y RR.HH; y por cursos donde imparten docencia, el profesorado de los últimos cursos son los más propensos a buscar otro empleo alejado de la Universidad (Tabla, 10).

Tabla 10

Dejar de trabajar como docente y buscar otro empleo alejado de la Universidad en función del género, centro y curso donde imparte la docencia

	Género		Centro		Curso donde imparte docencia			
	Varón	Mujer	Facultad Trabajo Social	Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	1°	2°	3°	4°
Nunca	72,7	66,7	50	85,7	80	75	77,8	66,7
Pocas Veces	27,3	33,3	50	14,3	20	25	22,2	33,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

En esta misma línea de abandono, pero en este caso referida al estudiantado, diversos estudios realizados en la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Granada, sobre opiniones y valoraciones de sus estudiantes de Grado (Martínez et al, 2017), así como el análisis de las trayectorias académicas y profesiones de los egresados de las dos primeras promociones del Grado (Martínez et al, 2017a), han puesto de manifiesto su preferencia por no abandonar la facultad de forma mayoritaria. En concreto, el 70,3% de los estudiantes no se había planteado abandonar el Grado y ocho de cada diez (82,2%) recomendaría estudiar el Grado a sus amigos y conocidos (Martínez et al, 2017: 67-9).

4. Vinculación del Personal de Administración y Servicios.

En este apartado nos centramos en analizar la vinculación a los Centros del PAS. Para ello se estudia la autopercepción del PAS con respecto al grado de reconocimiento de su labor profesional, el hecho de sentirse importantes en su lugar de trabajo y la

consideración que tienen de la Facultad como un buen lugar donde desarrollar una carrera profesional. También se les pregunta en qué proporción han pensado dejar de trabajar en la Facultad, una cuestión en buena medida determinada por las anteriores.

El *reconocimiento por el trabajo que desarrollan en la Facultad* es esencial a la hora de generar vínculos con el lugar de trabajo. En este caso, el personal de administración y servicios, en su mayoría, considera que ha tenido “muchas veces” (73.3%) reconocimiento por el trabajo desarrollado. El 20% afirma que sólo “algunas veces” ha sido reconocida su labor y, una minoría, el 6,7% declara que “nunca” (Gráfico,11).



Fuente: Elaboración propia.

En función del género no existen diferencias importantes, no obstante las mujeres consideran que tienen menor reconocimiento profesional que los varones, ya que el 10% de las mujeres afirma que “nunca” ha tenido reconocimiento por el trabajo que realiza en la Facultad, mientras que ningún varón lo manifiesta. De hecho, los varones (80%) opinan en mayor medida que las mujeres (70%) que su labor ha sido “muchas veces” reconocida.

Por el lugar de trabajo, tampoco constan diferencias substanciales, si bien es cierto que los trabajadores de la Secretaría de la Facultad de Relaciones Laborales y RR. HH son los únicos que afirman que siempre se les ha reconocido su trabajo, ya sea “algunas veces” (40%) o “muchas veces” (60%). Sin embargo, son los trabajadores de la Secretaría de Trabajo Social (77,8) y los de Conserjería (73,3%) los que en mayor medida consideran que su trabajo es reconocido “muchas veces”. Las manifestaciones al respecto, son más radicales en la Secretaría de Trabajo Social y en la Conserjería, al agrupar los mayores grados de reconocimiento en los extremos “nunca” o “muchas

veces”, frente a los trabajadores de la Secretaria de Relaciones Laborales y RR.HH donde la totalidad de sus respuestas se han concentrado en “algunas veces” y “muchas veces”, abandonando la opción de “nunca” (Tabla, 11).

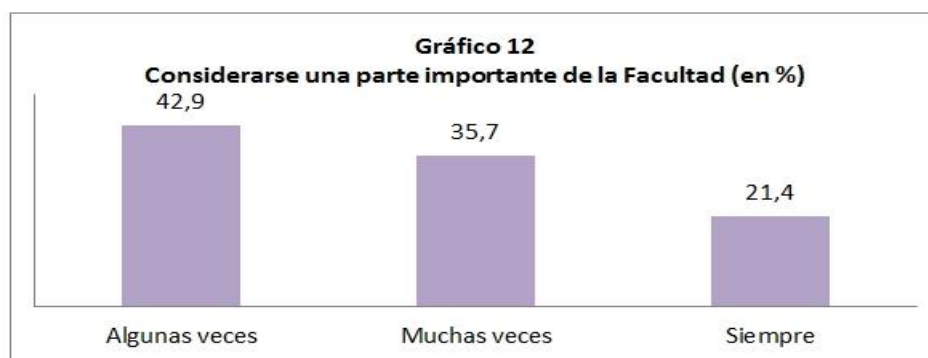
Tabla 11
Reconocimiento profesional en función del género y del lugar de trabajo

	Género		Lugar de Trabajo		
	Varón	Mujer	Secretaría Facultad Trabajo Social	Secretaria Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	Conserjería
Nunca	0	10	11,1	0	6.7
Algunas veces	20	20	11,1	40	20
Muchas veces	80	70	77,8	60	73,3
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

El reconocimiento profesional efectivo es fundamental para la salud de la organización y los individuos que la conforman. En este sentido Fernández (2002: 86) concluye que es un factor determinante de la satisfacción personal, de la autoestima, disminuye el estrés y redundante en beneficios para las organizaciones, ya que la adaptación de los trabajadores a los cambios organizativos es más rápida.

Con respecto al hecho de *considerarse una parte importante de la Facultad*, una mayoría ajustada del PAS (57,1%) se ha considerado “muchas veces” o “siempre” y una proporción considerable (42,9%) afirma que “algunas veces”. En general, la tendencia que se aprecia es que se suelen sentir parte importante en los Centros donde trabajan (Gráfico, 12).



Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo al género, las mujeres muestran mayor grado de sentimiento de importancia en su trabajo, ya que el 30% considera que “siempre”, frente a los varones que ninguno expresa este grado. Por lugares de trabajo, los de la Secretaria de la Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH son los más propensos, ya que una proporción muy significativa (40%) afirma que “siempre” se han sentido importantes, frente al 12,5% de los de la Secretaria de Trabajo Social y el 3% de los de Conserjería. De hecho, ocho de cada diez (80%) trabajadores de la Secretaria de Relaciones Laborales y RR.HH ha afirmado que se han sentido importantes en la Facultad “muchas veces” o “siempre” (Tabla, 12).

Tabla 12
Considerarse una parte importante de la Facultad en función del género y del lugar de trabajo

	Género		Lugar de Trabajo		
	Varón	Mujer	Secretaría Facultad Trabajo Social	Secretaria Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	Conserjería
Algunas veces	50	40	50	20	42,9
Muchas veces	50	30	37,5	40	35,7
Siempre	0	30	12,5	40	3
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

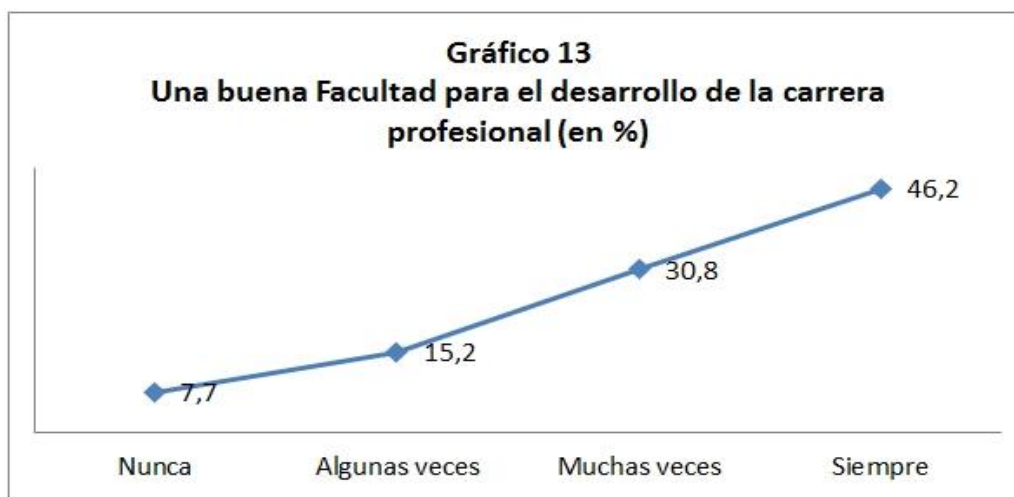
La idea del PAS de que pueden *desarrollar una carrera profesional en el lugar de trabajo* resulta de especial interés, sobre todo cuando el primer acceso a un puesto de trabajo suele ser con contratos temporales y salarios más bien bajos. La motivación por formarse en el puesto de trabajo y por alcanzar mayores niveles de especialización y formación, es muy importante y, además, resulta totalmente viable cuando el empleado tienen la convicción de que puede ir escalando hacia puestos de trabajo de mayor categoría y estabilidad laboral. Los criterios de antigüedad y mérito siguen estando vigentes en la cultura del trabajo en España y, por lo tanto, en la forma en que los empleados entienden su trabajo día a día y planifican su vida a medio y largo plazo.

No podemos perder de vista, que muchos de los esfuerzos que realiza el PAS de formación general y específica para un puesto de trabajo, tienen como objetivo ascender

en su carrera profesional. Estos esfuerzos formativos por estabilizar su situación profesional y ascender hacia puestos de mayor categoría, también repercuten en el incremento de la calidad de su trabajo.

De hecho, la posibilidad del desarrollo de una carrera profesional se ha convertido en un instrumento de la gestión de los recursos humanos en las empresas con el objetivo de captar a los mejores profesionales bajo condiciones laborales relativamente precarias, pero bajo el contrato social o compromiso del desarrollo de una trayectoria laboral que a medio plazo les permita mejorar sus condiciones laborales. Es lo que se denomina el desarrollo de trayectorias de aproximación sucesiva hacia el empleo de calidad (Prior y Martínez, 2013: 170).

Como se puede apreciar en el Gráfico (13), la consideración de que están en una buena Facultad en la que pueden desarrollar una carrera profesional está bastante asentada. En concreto, una notable mayoría lo considera “muchas veces” (30,8%) o “siempre”(46,2%). Tan sólo una minoría afirma que “nunca” (7,7%) o “algunas veces” (15,2%).



Fuente: Elaboración propia.

En función del género existen diferencias entre varones y mujeres, ya que la totalidad de los varones lo consideran “muchas veces” (50%) o “siempre” (50%), frente a las mujeres que lo hacen en menor medida. De hecho el 32,3% de las mujeres lo piensan “algunas veces” o “nunca”. El lugar de trabajo también resulta relevante para el análisis, ya que es en la Secretaría de la Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH

donde en menor medida consideran que pueden desarrollar su carrera profesional, frente a los trabajadores de la Secretaría de la Facultad de Trabajo Social, donde la totalidad de los empleados piensan que “siempre” (57,1%) o “muchas veces” (42,9%). Los empleados de la Conserjería en su totalidad afirman que solo “algunas veces” consideran que pueden desarrollar su carrera profesional en la Facultad (Tabla 13).

Tabla 13 Una buena facultad para el desarrollo de la carrera profesional en función del género y del lugar de trabajo

	Género		Lugar de Trabajo		
	Varón	Mujer	Secretaría Facultad Trabajo Social	Secretaría Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	Conserjería
Nunca	0	11,1	0	20	0
Algunas veces	0	22,2	0	20	100
Muchas veces	50	22,2	42,9	20	0
Siempre	50	44,4	57,1	40	0
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

La promoción y el desarrollo profesional son factores motivacionales claves en las empresas. Varios estudios científicos han demostrado que el abandono del lugar de trabajo responde a las malas relaciones con los superiores y a las bajas o nulas expectativas de desarrollo profesional (Peña, 2015: 37).

De hecho, lo que se denomina movilidad profesional externa (o rotación externa) está muy vinculada a la imposibilidad de desarrollar una carrera profesional en la empresa. Precisamente los trabajadores mejor formados y en las edades más productivas, son los que reciben otras ofertas laborales de empresas que quieren captarlos bajo promesas muy relacionadas con el desarrollo de una carrera profesional, como se ha comentado anteriormente.

Como era de esperar, la *idea de dejar de trabajar en la Facultad* es contemplada por una amplia minoría (43%), ya que la movilidad profesional interna en el PAS es posible y habitual. No obstante, casi seis de cada diez (57%) “nunca” han contemplado la idea de abandonar la Facultad (Gráfico, 14).



Fuente: Elaboración propia.

En función del género, las mujeres muestran opciones algo más dispersas que los varones, ya que la mayoría (66,7%) “nunca” han tenido la idea de dejar de trabajar en la Facultad y el resto (33,3%) solo “algunas veces”. Los varones en su totalidad consideran que “pocas veces” (60%) o “nunca” (40%). Por las respuestas que emiten, las diferencias por género no son destacables.

Por lugar de trabajo, los empleados de la Secretaría de Relaciones Laborales y RR. HH son los que muestran el mayor grado de rechazo a abandonar la Facultad, ya que el 80% afirma que “nunca” han tenido esta idea. Mientras que los de la Secretaría de la Facultad de Trabajo Social una mayoría justa (50%) asevera que “nunca” lo han contemplado y el resto “pocas veces” (37,5%) o “algunas veces” (12,5%). Los empleados de la Conserjería en su totalidad declaran que “algunas veces” han pensado en abandonar la Facultad (Tabla, 14).

Tabla 14

La idea de dejar de trabajar en la Facultad en función del género y del lugar de trabajo

	Género		Lugar de Trabajo		
	Varón	Mujer	Secretaría Facultad Trabajo Social	Secretaria Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH	Conserjería
Nunca	40	66,7	50	80	0
Pocas veces	60	0	37,5	0	0
Algunas veces	0	33,3	12,5	20	100
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones.

A modo de conclusión, *con respecto al alumnado*, en primer lugar podemos decir que hay un porcentaje despreciable que *no se siente motivado para venir cada día a la Facultad*. Esta proporción es superior en Relaciones Laborales y RR.HH que en Trabajo Social. En función del género, los varones sienten más desmotivación que las mujeres y, por cursos, en tercero existen los mayores niveles de desmotivación. En segundo lugar, algo más de la mitad de los estudiantes declara no sentirse informado sobre las normas de convivencia de la Facultad; y los estudiantes son mucho más complacientes a la hora de examinar sus propias conductas y comportamientos que cuando lo hacen con las de los demás compañeros, donde el nivel de exigencia aumenta. Es el alumnado de Trabajo Social más cumplidor que el de Relaciones Laborales y RR.HH. Por género, las mujeres son más cumplidoras que los varones; y, en tercer lugar, los estudiantes son más exigentes en el cumplimiento de las normas dentro del aula que fuera de ella (zonas comunes, pasillos, salas de estudio, biblioteca, etc.).

La relación del profesorado con su trabajo suele estar muy conectada con el desarrollo de una carrera profesional y la vocación. El estudio llevado a cabo por Galán et al (2012: 133) sobre el perfil del profesorado, pone de manifiesto el desarrollo de un nuevo perfil de profesorado acorde a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior, donde se ha incrementado el nivel de competitividad. El profesorado ha de ser capaz de relacionarse en el contexto internacional y de desarrollar un trabajo colaborativo a nivel más local. En este sentido, la vocación y el desarrollo de una carrera profesional como factores explicativos de una mayor satisfacción y motivación del profesorado con repercusiones en la calidad docente.

En general, el nivel de *reconocimiento profesional* que percibe el profesorado es muy alto, ya que ocho de cada diez afirma sentirse muchas veces o siempre reconocido profesionalmente. Por Facultades, es el profesorado de Relaciones Laborales y RR.HH el que en mayor medida se siente reconocido y, por cursos donde imparten la docencia, los de los últimos cursos. En función del género, no se aprecian diferencias destacables.

El hecho de *sentirse una parte importante de la Facultad*, está muy conectado con el ítem anterior. Pues bien, en este caso la tendencia general es a un grado medio-alto de consideración, ya que tan sólo una minoría (14,6%) afirma que nunca o pocas veces se ha sentido importante en la Facultad. El resto, se ha sentido parte importante

algunas veces (46,3%), muchas veces (26,8%) o siempre (12,2%). Los varones han tenido este sentimiento en mayor medida que las mujeres y, por Facultades, de nuevo es el profesorado de la Facultad de Relaciones Laborales y RR.HH los que en mayor medida experimentan este sentimiento.

Frente a estas elevadas autopercepciones de vinculación a los Centros y en consonancia con ellas, *la idea de abandonar la Facultad donde imparten docencia* no está contemplada para una clara mayoría (65,8%). De nuevo es el profesorado de Relaciones Laborales y RR.HH el más reticente a abandonar la Facultad, junto a las mujeres y a los que imparten docencia en los últimos cursos de los Grados.

De manera más taxativa, la mayoría (71,8) nunca ha tenido la *preferencia por impartir la docencia en su Facultad de origen*. En función del Centro, no existen diferencias remarcables. Sin embargo, atendiendo al género y al curso, son las mujeres y el profesorado de últimos cursos los más reticentes a volver a sus Facultades de origen.

Pero si de algo no está de acuerdo el profesorado es en *abandonar la docencia para buscar otro trabajo alejado de la Universidad*. La totalidad del profesorado ha considerado esta idea pocas veces (30%) o nunca (70%). Los más reticentes a abandonar la docencia es el profesorado de Relaciones Laborales y RR.HH y los varones, sin que existan diferencias destacables en función del curso.

En general, el profesorado muestra un elevado nivel de vinculación a estos centros.

En lo que respecta al *Personal de Administración y Servicios*, los niveles de vinculación también son muy elevados. Prueba de ello es que una mayoría considerable afirma que se ha sentido en muchas ocasiones *reconocido profesionalmente*, sin que existan diferencias sustanciales atendiendo al género y lugar de trabajo. En la misma línea, la totalidad se ha considerado en mayor o menor medida *una parte importante de la Facultad*, siendo las mujeres y los que trabajan en la Secretaria de Relaciones Laborales y RR.HH los que con mayor frecuencia experimentan este sentimiento. También, *la idea de desarrollar una carrera profesional* está en la mente de la mayoría, ya que tan sólo un 7,7% nunca ha considerado esta opción. En función del género y lugar de trabajo, los varones y los que trabajan en la Secretaria de Trabajo Social barajan en menor medida esta posibilidad. Por último, *la idea de dejar de trabajar en la*

facultad está prácticamente descartada. No obstante, son los varones y los PAS de la Secretaría de Relaciones Laborales y RR.HH los más reticentes al abandono.

Se han establecido distintas clasificaciones donde se establecen tipologías de relaciones que los empleados pueden tener con su trabajo. Una de ellas establece el trabajo como un puesto, como una carrera profesional y como vocación. Los que conciben el trabajo como un puesto, no esperan más recompensa que el salario; los que lo conciben como una carrera, hacen grandes inversiones de tiempo y formación buscando el ascenso de la escala profesional a la que aspiran; y, por último, los que consideran el trabajo como vocación, no trabajan sólo por dinero y categoría profesional, sino por la satisfacción personal de hacer su trabajo (Pujol, 2016: 269).

6. Bibliografía.

Crespo Fernández, Eliecer y Martínez Lirola, María (2008) Convergencia europea, motivación y actuación docente en el aula universitaria, *Revista de Enseñanza Universitaria*, nº 31, pp:4-16.

Fernández Losa, Nicolás (2002) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas, *Cuadernos de Gestión*, nº 265-90.

Galán González, Arturo; González Galán, María Ángeles y Román González, Marcos (2012) La irrupción del factor comunitario en el perfil del profesorado universitario, *Revista de PedagogíaBordón*, nº 64(3), pp. 133-148.

García Calvia, Miguel Ángel y Montes Suay, Francisco (2018) ¿De las carreras organizacionales a las carreras “sin fronteras”? El caso del profesorado de la Universidad de Valencia, *Sociología del Trabajo*, nº 93, pp. 267-286.

Jares, Xesús R. (2006) *Pedagogía de la convivencia*, Barcelona, Graó.

Martínez Martín, Rafael; García Moreno, José Manuel; Hita Alonso, Cecilia y Torres Rodríguez, Adolfo (2017) *Formación y empleo: opiniones, valores y actitudes de los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Granada*, Granada, Godel.

Martínez Martín, Rafael; García Moreno, José Manuel; Hita Alonso, Cecilia y Palomo Carrascosa, Beatriz (2017a) *Trayectorias académicas y profesionales de los egresados del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada*, Granada, Godel.

Mederos Piñeiro, Milagros (2014) La convivencia entre los estudiantes universitarios: su atención desde el proyecto educativo de la carrera, *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(1), pp. 141-159.

Peña Estrada, Carlota (2015) *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*, Madrid, Universidad de Comillas.

Prior Ruiz, Juan Carlos y Martínez Martín, Rafael (2013) *Reflexiones sobre el trabajo en la sociedad actual: nuevos retos & nuevas realidades*, Pamplona, Cívitas.

Pujol Cols, Lucas (2016) Satisfacción laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes, *Revista de Docencia Universitaria*, nº 14(2), pp. 261-292.

Zaccagnini, José Luis (2015) *El conflicto en la mediación: la perspectiva psicológica*, en Orozco Pardo, Guillermo, *Tratado de Mediación en la solución de conflictos*, Madrid, Tecnos.