

PROJECTE AVALUACIÓ DEL CLIMA LABORAL DEL PAS DE LA UIB

1 INTRODUCCIÓ

En el marc del Pla estratègic de la Gerència, i amb la finalitat de potenciar els recursos humans de la institució, s'ha considerat rellevant realitzar accions periòdiques amb la finalitat d'avaluar i millorar el clima del PAS de l'organització.

Justificació

El clima d'una organització influeix en el comportament de les persones. El concepte de clima organitzacional s'assembla al de clima meteorològic i fa referència a les condicions de l'ambient i del context en què es desenvolupa el treball. En aquest sentit, i igual que hi ha climes freds i càlids, bons i dolents, agradables i menys agradables, en les institucions i empreses es donen certes condicions que afavoreixen un clima més o menys positiu, que potencien en major o menor mesura l'esforç i l'interès individual i col·lectiu.

Si en una organització o en equip de treball el clima és bo, es farà feina més a gust, la comunicació entre les persones serà més fluida i es facilitarà un major rendiment del personal.

Es poden distingir quatre dimensions de clima:

- ✓ Clima de suport és el grau en què les relacions entre els membres de l'organització són amistoses i de col·laboració mútua
- ✓ Orientació a regles és el grau en què la conducta dels empleats està regulat per normes i regles formals
- ✓ Orientació a metes és el grau en què les activitats i les conductes estan orientades vers l'assoliment d'objectius prèviament establerts
- ✓ Innovació és el grau en que les noves idees i els nous projectes són ben acollits i estimulats

2 OBJECTIUS

- ✓ Identificar les característiques del clima organitzacional a la UIB

- ✓ Conscienciar de l'equilibri entre les aportacions individuals de les persones i les de la institució
- ✓ Reconèixer característiques de l'entorn del treball susceptibles de millores i canvis
- ✓ Donar a conèixer les percepcions i opinions del PAS en relació amb el condeix-te i a les relacions laborals.
- ✓ Elaborar i implementar propostes de millora en la gestió dels recursos humans de la UIB.
- ✓ Harmonitzar els interessos i necessitats del PAS amb els dels altres col·lectius de la institució i amb els de la mateixa UIB
- ✓ Potenciar els recursos humans de la institució

3 DESENVOLUPAMENT DEL PROJECTE

3.1 METODOLOGIA

Amb la finalitat de poder avaluar i treballar el clima organitzacional en el PAS de la UIB es planteja la utilització, majoritàriament, d'una metodologia social qualitativa: els grups de discussió, i a la vegada també es recollirà i utilitzarà tota la informació quantitativa i/o qualitativa ja existent, procedent d'altres estudis i projectes.

Si bé hi ha qüestionaris pautats per a l'avaluació del clima en una organització que es contesten individualment i que permeten un tractament estadístic quantitatiu, la CARHU ha considerat més pertinent la utilització d'una metodologia de recollida d'informació qualitativa i grupal: els grups de discussió. Les causes que han motivat aquesta elecció són:

- ✓ És una tècnica més activa i participativa
- ✓ Fomenta l'interès pel tema
- ✓ Afavoreix l'empatia entre les persones i la sinergia de grup
- ✓ Les persones participants coneixen els resultats de la sessió a la vegada que hi participen.

3.2 PROCEDIMENT

L'estudi avaluatiu del clima laboral seguirà les fases següents:

1. Aprovació del projecte d'avaluació del clima laboral de la UIB per part de la CARHU.
2. Presentació del projecte.
3. Recollida d'informació

- a. Convocatòria i realització dels grups de discussió
 - b. Recopilació d'informació quantitativa fruit de qüestionaris d'avaluació realitzats amb anterioritat
4. Anàlisi i interpretació de la informació recollida
5. Elaboració de l'informe final:
- a. Anàlisi descriptiva de tota la informació recollida i organització de les dades a l'entorn de criteris i indicadors
 - b. Conclusions
 - c. Descripció de propostes de millora i d'intervenció

3.3 POBLACIÓ I MOSTRA

La població objecte d'avaluació és tot el personal d'administració i serveis de la UIB. Per realitzar l'estudi s'ha escollit aleatòriament una mostra de la població objecte de l'avaluació. L'elecció d'aquesta mostra segueix totes les directrius científiques referents a criteris de representativitat, validesa i fiabilitat.

S'han fet tretze grups diferents amb els criteris següents:

- ✓ Pertànyer a un dels dos serveis administratius grossos elegits
- ✓ Alt nivell de responsabilitat en la gestió d'un servei o unitat administrativa
- ✓ Nivell de responsabilitat mitjà
- ✓ Antiguitat menor de dos anys a la UIB
- ✓ Antiguitat major de vint anys a la UIB
- ✓ Representació proporcional de tots els nivells i categories de tots els col·lectius que formen el PAS de la UIB

3.4 PROCEDIMENT DELS GRUPS DE DISCUSSIÓ

Una vegada el Gerent hagi convocat els participants de cada un dels grups de discussió, i arribat el dia i l'hora acordats, s'iniciarà la sessió, que sempre es realitzarà en horari laboral i al campus. Les sessions seran dinamitzades i coordinades pel personal de la CARHU: Carme Ramis (psicòloga laboral i experta en aquest tipus de temàtica i tècniques), Margalida Torrens (cap del Servei de Recursos Humans) i M. Jesús Mairata (directora tècnica del Pla estratègic de Gerència). Ni el vicerector de Planificació Económicoadministrativa ni el Gerent no seran presents en cap grup de discussió.

Les persones participants en els grups de discussió han de saber que:

1. Totes les opinions són vàlides, no hi ha respostes encertades o equivocades.
2. Totes les opinions són igualment importants. Es procurarà la participació de tots els membres del grup.
3. No interessa personalitzar ni identificar les persones participants. S'apuntaran i registraran les respostes i els comentaris sense indicar-ne l'autoria.

Totes les sessions es realitzaran amb el mateix procediment, basat en un qüestionari que anirà proposant la coordinadora del grup mentre dues persones aniran apuntant els comentaris realitzats sense identificar la persona que els ha realitzat.

3.5 TEMPORALITZACIÓ

El projecte es presentarà a la reunió del PEG del dia 20 de març, i la setmana següent s'iniciaran els grups de discussió.

Està previst acabar aquest tipus de reunions a finals del mes de maig. A continuació s'analitzarà tota la informació recollida durant la fase anterior, i a la vegada s'analitzarà tota la informació quantitativa existent. La darrera fase consistirà en l'elaboració de l'informe final, que està prevista per al mes de juliol. A finals de juliol està previst de difondre'l.