

SATISFACCIÓN DEL PDI DEL CAMPUS UNIVERSITARIO DE MELILLA CON SU LABOR INVESTIGADORA



Autora: M^a José Padilla Rascón

Director: Oswaldo Lorenzo Quiles

Estudio realizado a través del Programa de Joven Personal Investigador, financiado por la
Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo de la Unión Europea
(Iniciativa de Empleo Juvenil).

Melilla, diciembre de 2020



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

CAMPUS UNIVERSITARIO DE MELILLA

Este estudio ha sido realizado por **M^a José Padilla Rascón**, personal técnico de apoyo a la investigación en el Campus Universitario de Melilla, contratado en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, bajo la dirección y supervisión de **Oswaldo Lorenzo Quiles**, Vicedecano de Investigación, Proyectos Internacionales y Transferencia de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte de Melilla.

Rectora Magnífica de la Universidad de Granada:

Pilar Aranda Ramírez

Vicerrector de Investigación y Transferencia de la Universidad de Granada:

Enrique Herrera Viedma

Decana de la Facultad de Educación y del Deporte de Melilla:

Alicia Benarroch Benarroch

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de Melilla:

María del Mar Alfaya Góngora

Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla:

Juan Antonio Marmolejo Martín

RESUMEN

Este estudio diagnóstico de investigación se ha realizado a través del programa de I+D+I de Joven Personal Investigador -financiado por la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo de la Unión Europea- durante el año académico 2019-2020 y parte del 2020-2021, en el Campus Universitario de Melilla. Es el primero de su género al abordar la investigación en el Campus como tópico único de análisis y está dirigido al Personal Docente e Investigador (PDI) del Campus, con la finalidad de conocer su satisfacción con la labor investigadora y las condiciones y recursos con los que esta se lleva a cabo, y a las autoridades de la UGR con responsabilidades de gestión en investigación. El estudio ha tenido en cuenta el análisis de dimensiones personales y profesionales del PDI, así como otras variables relacionadas con las instituciones encargadas de la promoción y evaluación de la producción y difusión de resultados de investigación.

Participaron 116 PDI del Campus (54% de la población), a través de un cuestionario creado *ad hoc* y validado para este trabajo. Los participantes en el estudio muestran opiniones que confluyen en una misma dirección, la necesidad de cambio y mejora de las condiciones relacionadas con su escenario de desarrollo profesional en materia de investigación, con el fin de conseguir un incremento de su rendimiento y satisfacción en este.

Los autores quieren agradecer la ayuda del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, la Secretaría General de la Universidad de Granada y los equipos decanales de las tres Facultades del Campus Universitario de Melilla, para obtener los datos demográficos y de localización del PDI del Campus, así como para facilitar la realización del estudio y su difusión. Asimismo, agradecen la colaboración del PDI participante para cumplimentar el cuestionario y ceder la información necesaria para realizar los análisis que se han llevado a cabo.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Programas internacionales de nivel europeo	5
1.2. Programas nacionales	8
1.3. Programas regionales.....	10
1.4. Programas locales.....	16
2. ESTUDIO EMPÍRICO.....	17
2.1. Planteamiento de la investigación	17
2.2. Objetivos.....	17
2.2.1. <i>Objetivo general</i>	17
2.2.2. <i>Objetivos específicos</i>	17
2.3. Método	17
2.3.1. <i>Participantes</i>	18
2.3.2. <i>Instrumento</i>	27
2.3.3. <i>Procedimiento</i>	31
2.3.4. <i>Contexto</i>	31
3. RESULTADOS.....	33
4. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA ...	167
4.1. Discusión.....	167
4.1.1. <i>Objetivo 1: Determinar la percepción del PDI sobre su labor investigadora</i>	168
4.1.2. <i>Objetivo 2: Conocer la satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación en diferentes niveles de actuación</i>	169
4.1.3. <i>Objetivo 3: Analizar la opinión del PDI respecto a las infraestructuras y recursos materiales y económicos ofrecidos para investigar por la universidad</i>	171
4.2. Conclusiones.....	172
4.3. Propuestas de mejora.....	175
5. REFERENCIAS	176
6. ANEXOS	180

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la “Sociedad del Conocimiento” implica el surgimiento de una serie de retos que necesitan la creación de nuevas y creativas estrategias políticas que favorezcan el desarrollo de un mejor escenario social (Consejería de Economía y Conocimiento, 2016). Para poder responder a estos retos, los gobiernos deben tener políticas de ciencia y tecnología que contribuyan a la mejora del bienestar económico y social a través de actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (Badillo, Paredes & Fajardo, 2019). Consecuentemente, se necesitan estrategias evaluadoras que aseguren la satisfacción de los intereses y necesidades de la sociedad gracias a estudios científicos, eficientes y fiables.

Surgen nuevos desafíos en los que se busca promover el desarrollo económico, social y cultural a partir del impulso del conocimiento, mediante la investigación, innovación y evaluación de sus resultados (García, Pérez & Miranda, 2018), siendo necesario que todo esto se lleve a cabo de forma flexible, rigurosa y sistemática, concretando los niveles de actuación europeo, nacional, regional y local.

1.1. Programas internacionales de nivel europeo

En el marco internacional, se han elaborado estrategias con las que superar la reciente crisis económica, así como construir un modelo de desarrollo basado en una economía caracterizada por su inteligencia, sostenibilidad e integración. De este modo, se llevan a cabo diversos proyectos para conseguir los instrumentos con los que satisfacer las demandas de la sociedad anteriormente citadas (García et al., 2018). En materia de investigación, se trata de realizar una labor de calidad, a partir de la cual se forme un entorno con soluciones efectivas e innovadoras, que promueva la resolución de retos de ámbito social, económico y cultural (Consejería de Economía y Conocimiento, 2016). Todo ello se debe dar en el marco del programa europeo Horizonte 2020.

1.1.1. Horizonte 2020

El programa de investigación e innovación Horizonte 2020 está impulsado por la Unión Europea y busca generar ciencia para poder realizar avances y descubrimientos con los que mejorar la situación general de Europa y, consecuentemente, del mundo

(División de Programas de la Unión Europea del CDTI, Ministerio de Economía y Competitividad & Oficina Europea, 2014).

Horizonte 2020 es un programa abierto, en el que puede participar cualquier organización internacional con el fin de realizar diferentes actividades relacionadas con la investigación, innovación, coordinación y apoyo de redes aplicables a proyectos, subvenciones a la investigación, apoyo a la formación y desarrollo profesional, así como apoyo a las pequeñas y medianas empresas (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019). Concretamente, este programa trabaja a través de las siguientes líneas de actuación:

- **Ciencia excelente**

A través de la Ciencia excelente se busca el trabajo cooperativo de los mejores talentos de la Unión Europea y las empresas innovadoras, lo que contribuye a la potenciación de la calidad de vida y la generación de empleo. Así, se llevan a cabo los siguientes programas, como medio con el que conseguir esta finalidad (Dirección General de Investigación e Innovación, 2014):

- *Investigación en las fronteras de conocimiento*, la cual está financiada por el Consejo de Europa de Investigación (CEI): se realizan numerosas actuaciones con las que comprender la situación del mundo actual.
- *Acciones Marie Skłodowska–Curie*: otorga ayudas a jóvenes investigadores con el fin de promover la investigación y ampliar su formación.
- *Tecnologías futuras y emergentes*: fomenta la creación de un entorno en el que todo esté interrelacionado a través de empleos cualificados mediante las nuevas tecnologías.
- *Infraestructura de talla internacional*: financia recursos con los que crear infraestructuras modernas y sofisticadas.

- **Liderazgo industrial**

Para alcanzar el liderazgo industrial, se ha invertido en tecnologías avanzadas gracias a la colaboración con instituciones privadas, lo que ha permitido desarrollar diferentes programas (Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial, 2019):

- *Liderazgo en las tecnologías industriales y captación*: promueve el uso de tecnologías pioneras que contribuyen a la innovación de todos los sectores de la

sociedad, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas como medio con el que generar empleo e innovación.

- *Acceso a la financiación de riesgo*: pretende eliminar la brecha de innovación entre las grandes y pequeñas empresas, dotando a estas últimas de inversiones, créditos y garantías.

- **Retos de la sociedad**

A la hora de satisfacer las demandas de la sociedad, la Unión Europea ha propuesto unos retos que se relacionan con las siguientes temáticas (División de Programas de la Unión Europea del CDTI, Ministerio de Economía y Competitividad & Oficina Europea, 2014):

- *Salud y bienestar*: invierte en investigación e innovación relacionada con la medicina, para así poder conseguir nuevos medios y tratamientos con los que fomentar la salud de la sociedad.
- *Seguridad alimentaria y explotación sostenible de recursos biológicos*: promueve el uso adecuado de los recursos, tanto renovables como no renovables, además de producir de forma sostenible los alimentos.
- *Energía sostenible*: se busca fomentar y utilizar recursos sostenibles y adecuados con los que prevenir o disminuir grandes problemas como es el cambio climático.
- *Movilidad integrada y ecológica*: la cual favorece el crecimiento y relación entre países, así como el trabajo cooperativo entre estos para la mejora de la sociedad.
- *Acción por el clima, medioambiente, eficacia de los recursos y materias primas*: se promueve el desarrollo de una economía ecológica que respete el medio ambiente y contribuya con su cuidado.
- *Europa en un mundo cambiante: sociedades inclusivas, innovadoras y reflexivas*: contribuye en la disminución de problemas como la pobreza y falta de formación en los jóvenes.
- *Sociedades seguras, proteger la libertad y la seguridad de Europa y sus ciudadanos*: pretende crear nuevas tecnologías de protección con las que poder salvaguardar la seguridad de Europa y la sociedad.

1.2. Programas nacionales

En España, la Agencia Estatal de Investigación es el instrumento con el que se lleva a cabo la gestión y financiación de los fondos públicos destinados a proyectos I+D+I. Sin embargo, es el Sistema Integral de Seguimiento y Evaluación (SISE) el encargado de la evaluación y seguimiento de las actividades de I+D+I presentadas a través del Plan Nacional. Para ello, este cuenta con más de 100 expertos en las diferentes líneas de acción que evalúan y realizan recomendaciones de mejora sobre el sistema de gobierno y gestión de las ayudas públicas (Asociación española para el avance de la ciencia, 2018).

Para alcanzar los objetivos propuestos, el Plan Nacional ha creado unas Líneas Instrumentales de Actuación (LIA). Dentro de estas Líneas Instrumentales se encuentran: Recursos Humanos, Proyectos I+D+I, Fortalecimiento Institucional, Infraestructuras Científicas y Tecnológicas, Utilización del Conocimiento y Tecnológicas y Articulación e Internalización del Sistema (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019). Por la naturaleza de este trabajo, se va a centrar la atención en la Línea Instrumental de Actuación en Proyectos I+D+I.

- Línea Instrumental de Actuación: Proyectos I+D+I

A través de esta línea se fomenta la generación de nuevo conocimiento, la aplicación de conocimiento para solucionar problemas y la explotación de este para la innovación.

En 2011 se llevaron a cabo programas con los que mejorar la situación de investigación en España, a través de una serie de proyectos sobre investigación fundamental, investigación aplicada, desarrollo experimental e innovación (Fundación Española para la Ciencia y Tecnología, 2011).

• Programa Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental

A través de este programa se promueve una investigación de calidad, buscando soluciones a diferentes problemas de la sociedad mediante el trabajo multidisciplinar de grupos de investigación (Fundación Española para la Ciencia y Tecnología, 2011).

Las actuaciones que desarrolla este programa están relacionadas con subprogramas que conceden ayudas a: la formación de equipos de investigación multidisciplinarios, avance significativo en líneas de actuación ya creadas, investigación agraria y

alimenticia, así como a la difusión de los sectores académicos y empresariales (Fundación Española para la Ciencia y Tecnología, 2011).

- **Programa Nacional de Proyectos de Investigación Aplicada, Desarrollo Experimental e Innovación**

Este programa está dividido en tres líneas fundamentales, en las que se trabaja la investigación aplicada, el desarrollo experimental y la innovación.

En *Investigación Aplicada* se financian actividades en las que se utilizan las nuevas tecnologías, tanto para crear nuevos productos, procesos o servicios como para mejorar los ya existentes. Se trabaja a partir de subprogramas relacionados con (Fundación Española para la Ciencia y Tecnología, 2011):

- *Investigación aplicada industrial*: son ayudas para las empresas que utilizan el desarrollo de las tecnologías y el uso de productos novedosos.
- *Investigación aplicada colaborativa*: busca el favorecer la transmisión de datos y resultados de investigación a través de la cooperación efectiva entre empresas.
- *Apoyo a la industria de la ciencia*: ayuda al impulso de la industria española en cualquier ámbito a través del avance de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Por otro lado, el *Desarrollo Experimental* fomenta la tecnología en el sistema español de ciencia, tecnología y empresa, para fomentar la competitividad de sus sectores, que aportan productividad a través de estos subprogramas (Fundación Española para la Ciencia y Tecnología, 2011):

- *La industria*: el cual se centra en el ámbito empresarial.
- *El medio ambiente y ecoinnovación*: busca soluciones tecnológicas que promuevan la sostenibilidad y la prevención de la contaminación.

Por último, en *Innovación* se promueve el desarrollo de proyectos relacionados con la innovación y la transferencia tecnológica por parte de las empresas, a través de la adaptación y mejora de los recursos tecnológicos, así como de la mejora de la competitividad de la empresa. Se trabaja a través de (Fundación Española para la Ciencia y Tecnología, 2011):

- *Línea CDTI-BANCA*: ayuda a las empresas, a través de un tipo de interés bonificado, en la incorporación del capital físico innovador con el fin de mejorar su competitividad.
- *Subprograma InnoEmpresa*: promueve proyectos de innovación en las pequeñas y medianas empresas.

1.3. Programas regionales

Las regiones de los países pertenecientes a la Unión Europea deben seguir las indicaciones de esta, así como asentar sus bases y estudios con el fin de abordar un nuevo modelo económico.

En Andalucía, la Agenda por el Empleo ha realizado un planteamiento estratégico teniendo en cuenta el Acuerdo de 15 de marzo de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación, PAIDI 2020. A través de este se intenta promover el crecimiento sostenible de la economía, asegurando la competencia empresarial e industrial, el capital humano, así como el garantizar la igualdad, sostenibilidad y cohesión social.

Siguiendo esta línea y lo planteado por el Horizonte 2020, la Comunidad Autónoma de Andalucía -a través del PAIDI- busca una mayor eficiencia y competitividad en los ámbitos investigadores e innovadores, lo que contribuye a un crecimiento eficiente y real de sus capacidades y dimensiones. Uno de los principales objetivos de este plan es realizar una reforma institucional donde se actualicen los agentes de conocimiento y se realice una investigación productiva, atendiendo a los recursos humanos con los que cuenta esta región. Además, a través de este plan se previene la denominada “fuga de cerebros”, mediante el análisis de las demandas y necesidades del sector privado, potenciando el uso de mecanismos e instituciones que transfieran el conocimiento y contribuyan al liderazgo empresarial (Consejería de Economía y Conocimiento, 2016).

Para conseguir dichos objetivos, el PAIDI defiende la necesidad de llevar a cabo una evaluación y un modelo de gobierno eficiente y transparente, donde se determinen las acciones y decisiones que tienen que llevarse a cabo. Además, La Consejería de Economía y Conocimiento (2016) plantea una serie de prioridades en las que poder trabajar, que -tal y como establece el PAIDI- son (ver Figura 1):



Figura 1. Dimensiones en las que trabaja el PAIDI.

El Plan Andaluz contempla políticas centradas en I+D+I como medio con el que garantizar la coherencia y coordinación con la Agenda de empleo. Así, la Consejería de Economía y Conocimiento (2016) desarrolla el PAIDI a través de las siguientes estrategias y líneas de actuación (ver Tabla 1):

Tabla 1

Estrategias y líneas de actuación del PAIDI (Consejería de Economía y Desarrollo, 2016)

Estrategias	Líneas de actuación
Económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación, innovación y especialización inteligente • Desarrollo de la Economía Digital • Renacimiento industrial de Andalucía
Ambientales y territoriales	<ul style="list-style-type: none"> • Ecoeficiencia y energías renovables • Cambio climático y prevención de riesgos • Protección del medioambiente y el territorio • Un modelo de movilidad más sostenible
Sociales e institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción del empleo • Inclusión social y lucha contra la pobreza • La educación como instrumento del cambio económico y social • Una administración pública transparente, abierta a la ciudadanía y comprometida con el diálogo social

En definitiva, a través de este Plan se intenta formar un marco estratégico estable con unas políticas implementadas acorde a lo establecido por la Unión Europea, con las que fortalecer las capacidades adquiridas, motor de crecimiento y desarrollo.

- **Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC)**

El SAC se ha creado como medio con el que coordinar diferentes entidades investigadoras, proyectando sus estudios más allá de las fronteras de Andalucía. Una de las entidades pertenecientes al sistema más representativas es la universidad, contando con diez andaluzas, tanto públicas como privadas, que están formadas por más de 2000 grupos de investigación, a su vez constituidos por 25000 investigadores. Además, para fomentar la investigación y enseñanza a través de los estudios de dichas universidades, se ha creado el Consorcio de Bibliotecas Universitaria de Andalucía (CBUA), cuya función es unificar los recursos pertenecientes a cada universidad pública de la región (Consejería de Economía y Conocimiento, 2016).

Las universidades andaluzas participan, a través de sus diferentes modalidades y fortalezas, en seis Campus de Excelencia Internacional (CEI) (ver Figura 2):

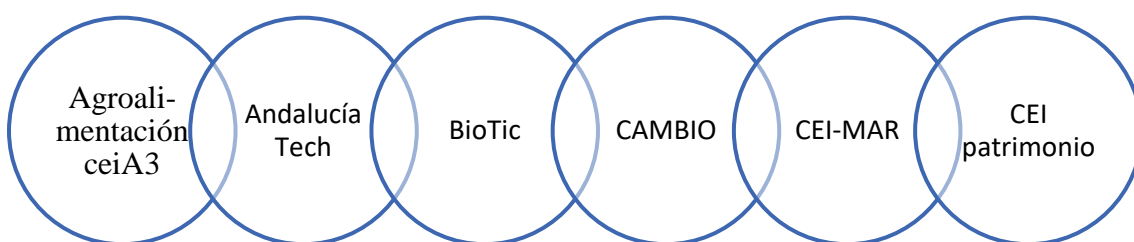


Figura 2. Campos de excelencia internacional presentes en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

Teniendo en cuenta la labor de las universidades, es interesante conocer qué hace la Universidad de Granada (UGR) para promover la investigación en sus instituciones. Esta lleva a cabo cada año un plan propio, contando ya con más de 30 ediciones del llamado Plan Propio de Investigación y Transferencia.

A través de este Plan se fomenta la investigación de calidad en todas las áreas de conocimiento, incrementando sus resultados de investigación, calidad y eficiencia (Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, 2019). Para conseguir estos objetivos, el plan cuenta con una serie de ejes de actuación, como son (ver Figura 3):



Figura 3. Ejes de actuación que lleva a cabo el Plan Propio de investigación y transferencia de la UGR.

A través de estos tres ejes, siguiendo con la iniciativa de los anteriores planes propios, la UGR intenta fomentar e incrementar la producción y calidad de los estudios realizados por sus investigadores, para mejorar la captación de recursos y transferencia a la sociedad. En este plan, a través de dichos ejes, se han planteado unas líneas de actuación, como son (Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, 2019):

- *Incentivación de la actividad investigadora*: otorga apoyo a los investigadores para poder asistir y colaborar en proyectos de investigación nacionales e internacionales, así como ayudas a las revistas científicas. Esta línea de investigación desarrolla dos programas precompetitivos y MediaLab, así como dos programas de ayudas a la internalización y a las revistas de la Universidad de Granada.
- *Potenciación de los recursos humanos*: potencia los recursos humanos dedicados a la investigación para favorecer la carrera investigadora en todas sus etapas. Para ello, se han desarrollado programas de investigación para estudiantes de grado y másteres oficiales, así como programas de formación de investigadores mediante contratos predoctorales (FPU).
- *Atracción de talento*: incorpora personal específico para líneas de investigación en la Universidad de Granada, desarrollando programas de incorporación de jóvenes doctores a nuevas líneas.
- *Movilidad y perfeccionamiento del personal investigador*: promueve la movilidad entre los investigadores, así como su actualización e intercambio de conocimientos a través de programas de ayuda para realizar estancias nacionales

e internacionales para investigadores, así como programas de organización y participación en congresos, seminarios y reuniones científico-técnicas.

- *Reconocimiento de la actividad investigadora*: reconoce y recompensa la actividad investigadora excelente a través de premios otorgados por la universidad. Se otorgan premios de la Universidad de Granada y Caja Rural de Granada a trabajos científicos de excelencia, de divulgación científica, a la comunicación e innovación en medios digitales, a la transferencia de conocimiento, así como programas sabáticos.
- *Acciones complementarias*: apoya económicamente la renovación y mejora del material científico a través de programas de reparación, ayudas para la utilización del C.I.C., acciones especiales y anticipos.
- *Programas UGR2020*: ofrece apoyo a los jóvenes investigadores para colaborar en convocatorias competitivas de proyectos de investigación a partir de la captación de talento y la colaboración con investigadores de alta calidad. Algunos de los programas son: Programas de proyectos precompetitivos para jóvenes, Visiting scholars, Acciones de excelencia e Intensificación en la investigación, entre otros.
- *Ayuda a la transferencia de resultados de investigación*: promueve la relación entre la Universidad de Granada, los Organismos Públicos de Investigación y el mundo empresarial investigador y tecnológico
- *Ayudas en colaboración con el CEMIX, programa UGR-MADOC*: fomenta la relación entre la UGR y MADOC a través de un programa entre las instituciones y un programa de becas para su relación.

Como se ha mostrado, existen múltiples programas en todos los niveles que fomentan la investigación y transferencia como instrumento con el que mejorar la sociedad a través de estudios innovadores basados en las necesidades de la sociedad actual. Siendo las universidades públicas las instituciones que más estudios e investigaciones ofrecen (Barros-Bastidas & Turpo, 2020), resulta fundamental conocer cómo se trabaja en estas, así como la situación del personal docente e investigador (PDI) que las conforman.

Tomando como base la situación profesional del PDI, es necesario conocer su dedicación y satisfacción con su trabajo (a partir de las condiciones laborales y personales), pues estas variables van a influir directamente en su producción y

efectividad investigadora y, consecuentemente, en la mejora global de la sociedad. La comunidad científica ha centrado su atención en conocer cuáles son los factores que determinan dicha dedicación y satisfacción (Sánchez & Reyes, 2018). Estos factores pueden dividirse en diferentes dimensiones, como: evaluación en la investigación, calidad de las infraestructuras, recursos con los que se cuenta, participación en proyectos, tiempo de dedicación y dimensión emocional del investigador.

Dentro de la dimensión *evaluación de la investigación*, autores como Sánchez y Reyes (2018) establecen que las políticas y ayudas utilizadas en los diferentes ámbitos y niveles de actuación repercuten directamente en la satisfacción y dedicación de los investigadores. Además, estos autores también explican que la preferencia de las instituciones va a influir la satisfacción de los profesionales, así como en sus sentimientos de presión ante la tarea encomendada.

Existen otras variables explicativas de dicha satisfacción, las cuales están relacionadas con los *espacios, infraestructuras y recursos*, tanto materiales como económicos y personales ofrecidos por las instituciones (Lertputtarak, 2008). De este modo, Benito, Guenaga, Renteria-Uriarte & Luengo-Valdorrey (2016) exponen que la calidad y condiciones de las instalaciones, las herramientas e instrumentos utilizados, así como su cantidad y eficacia influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de la investigación. Por otro lado, Yáñez, Arenas y Ripoll (2010) detallan la influencia que los recursos materiales tienen en la satisfacción y dedicación de estos profesionales. Además, Sánchez y Reyes (2018) establecen que los recursos económicos ofrecidos para llevar a cabo la tarea encomendada son fundamentales para la satisfacción de los trabajadores, así como su predisposición para desarrollarla. En este sentido, una de las variables que Benito et al. (2016) consideran más interesantes para estudiar es la *proyección internacional* del investigador, claramente relacionada con su producción científica en revistas indexadas, su participación activa en seminarios y congresos (Restrepo, 2003) y el reconocimiento institucional de sus aportaciones (Gomes & Jaqueline, 2012). Más concretamente, San Fabián (2020) indica que las instituciones tienen mayor preferencia por los trabajos publicados en revistas indexadas en las plataformas con mayor reconocimiento actualmente, como Web of Science y Scopus, por la calidad de estas, así como por el impacto que tienen en la comunidad investigadora.

Resulta interesante también conocer qué *dimensiones personales* tienen relación con la satisfacción laboral de los investigadores. En primer lugar, Pujol (2016) establece

variables como la edad y el sexo, explicando que la satisfacción en el trabajo va aumentando según la persona va creciendo. Por otro lado, también repercute la concepción que el investigador tiene sobre su propia producción (Yáñez et al., 2010) y la repercusión que cree que esta tiene en la mejora de la sociedad y en su propio desarrollo profesional (Sánchez & Reyes, 2018). Por su parte, Agudo y Enrique (2014) resaltan la necesidad de que la labor investigadora repercute en la labor docente de los profesionales, a través de una relación directa de dependencia mutua. Estos autores indican que la labor de la universidad debe consistir en la formación del alumnado a través de la transmisión de conocimientos que el PDI desarrolla mediante sus investigaciones, lo que permite una formación más precisa y de mayor calidad.

Siguiendo esta línea, Benito et al. (2016) establecen que el *tiempo* que la persona destina a su investigación y a la redacción de materiales son determinantes en su nivel de satisfacción laboral.

1.4. Programas locales

En el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla se elaboran y difunden convocatorias de ayuda a proyectos y becas a la investigación. Principalmente, estas convocatorias emanan de organismos como la Consejería de Educación, Cultura, Festejos e Igualdad y el Instituto de las Culturas (Ciudad Autónoma de Melilla, 2019). Uno de los focos de atención de estas ayudas es la multi e interculturalidad. Así, se han impulsado diferentes proyectos con los que estudiar este aspecto de Melilla de manera científica, buscando obtener resultados significativos para la sociedad melillense. En este sentido, el Instituto de las Culturas ha publicado becas durante 3 años consecutivos (Ciudad Autónoma de Melilla, 2019), con el objetivo de favorecer el estudio de la interculturalidad. Concretamente, a través de la última Convocatoria pública para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de becas a la investigación científica sobre la interculturalidad en el ámbito de la Ciudad Autónoma en Melilla, se establecen los siguientes objetivos:

- Fomentar el mantenimiento y enriquecimiento del Patrimonio Cultural Inmaterial de las diferentes culturas que conviven en la ciudad.
- Desarrollar estrategias que promuevan las diferentes culturas en todas sus manifestaciones.
- Defender y estudiar los valores que se transmiten a través de las diferentes culturas que conviven, así como su tradición y manifestación.

- Favorecer la investigación de las diferentes culturas y la convivencia basada en el respeto y aceptación a las características de cada una de ellas.
- Producir conocimiento con el que conocer en mayor medida la realidad sociocultural de la ciudad.

2. ESTUDIO EMPÍRICO

2.1. Planteamiento de la investigación

En el contexto de la doble función que el PDI del Campus de Melilla debe desempeñar en su desarrollo profesional, docencia e investigación, siendo más relevante la investigación para su acreditación y promoción, se llevó a cabo un estudio empírico para conocer su situación profesional en relación con la función investigadora y las diferentes variables que influyen en esta, con especial atención a su satisfacción con este ámbito. Dado al entorno en el que se desarrolla este estudio, resultó necesario abordar la satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla a través de las Facultades que lo componen: Ciencias de la Educación y del Deporte, Ciencias Sociales y Jurídicas, y Ciencias de la Salud.

Para dar respuesta a la finalidad de este estudio, se han planteado los siguientes objetivos.

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general

Conocer la satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora.

2.2.2. Objetivos específicos

1. Determinar la percepción del PDI sobre su labor investigadora.
2. Conocer la satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación en diferentes niveles de actuación.
3. Analizar la opinión del PDI sobre los recursos para la investigación ofrecidos por la Universidad de Granada.

2.3. Método

El presente estudio se desarrolla bajo un paradigma cuantitativo o positivista. Se trata de un estudio exploratorio-transversal (Hernández, Fernández & Baptista, 2010),

en el que se recaba información en un solo momento y a través de un cuestionario *ad hoc*.

Además, en este estudio se han tenido en cuenta una serie de variables relacionadas con los participantes, como la edad, sexo, tipo de contrato y categoría profesional, así como los años trabajando en la UGR.

2.3.1. Participantes

En este apartado se presentan los datos más relevantes del PDI que ha participado en el estudio. La información relativa se ha recogido a través de dos vías, la Secretaría General de la Universidad de Granada y la secretaría de cada una de las tres Facultades que forman el Campus de Melilla. Los datos obtenidos no siempre fueron coincidentes, lo cual es justificable desde el dinamismo propio del cambio y registro administrativo del PDI. A ambas instancias se le agradece su ayuda, esencial para el desarrollo de este estudio.

La población del PDI del Campus Universitario de Melilla de la que se partió para realizar el estudio fue de 215 personas (116 mujeres y 99 hombres). Participaron finalmente 116 PDI, 54% de la población.

2.3.1.1. Participantes en la validación del cuestionario

Para la validación del instrumento creado, se pidió colaboración a los tres equipos decanales de las Facultades que forman el Campus, así como a algunos de sus investigadores. Asimismo, colaboraron en la validación expertos del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de la UGR y de otras universidades. En total, participaron en la validación 10 jueces (5 hombres y 5 mujeres).

2.3.1.2. Participantes en el estudio

En la Figura 4 aparecen los porcentajes de participantes en el estudio en función de la variable sexo.

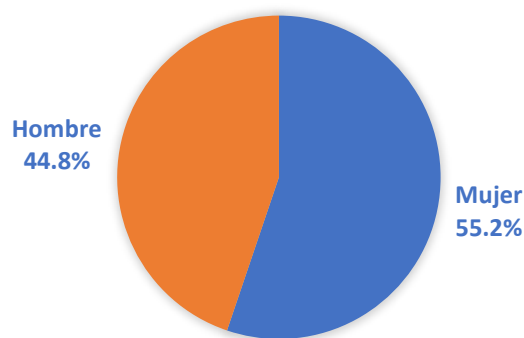


Figura 4. Porcentajes de la variable sexo de los participantes en el estudio.

Como se observa en la Figura 4, participaron un 55.2% de mujeres (64) y un 44.8% de hombres (52); $n = 116$.

Teniendo en cuenta las diferentes edades de los participantes, se crearon 8 rangos de edad de cinco años diferentes cada uno (ver Figura 5).

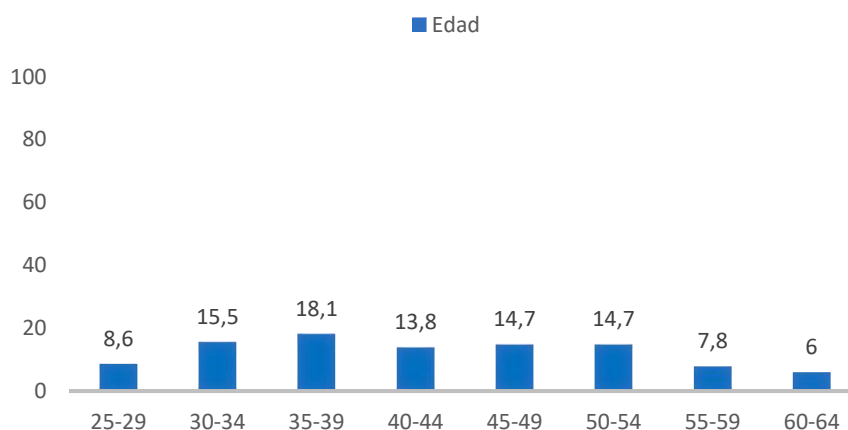


Figura 5. Porcentajes de edad de los participantes.

La Figura 5 muestra que la edad de los participantes oscila entre los 25 y los 64 años, obteniendo un mayor porcentaje el rango 35-39 años (18.1%). Además, la media de edad de los participantes es de 42.88 años (DT= 10.29).

Teniendo en cuenta la formación académica de los participantes, se preguntó si estos contaban con el grado de Doctor/a, aspecto que se refleja a continuación (ver Figura 6).

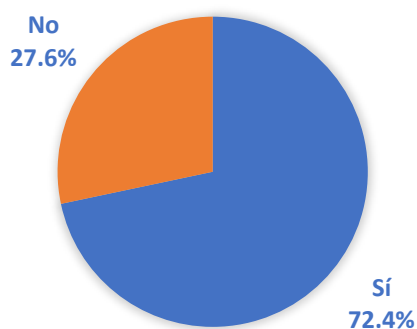


Figura 6. Porcentaje de participantes que tienen el grado de Doctor/a.

La Figura 6 muestra que la mayoría de los participantes cuenta con el grado de Doctor/a, 72.4% (84), mientras que un 27.6% (32) no.

Además, los participantes desarrollan su trabajo como PDI a través de un contrato administrativo de trabajo como PDI de los cuerpos docentes universitarios y de contratos laborales (ver Figura 7).



Figura 7. Porcentaje de profesorado según su tipo de contrato, administrativo o laboral.

Como se puede observar en la Figura 7, la mayoría de los participantes tiene un contrato laboral, 84.5% (98), mientras que solo un 15.5% (18) pertenece al profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

Más concretamente, los participantes presentan los siguientes contratos (ver Figura 8).

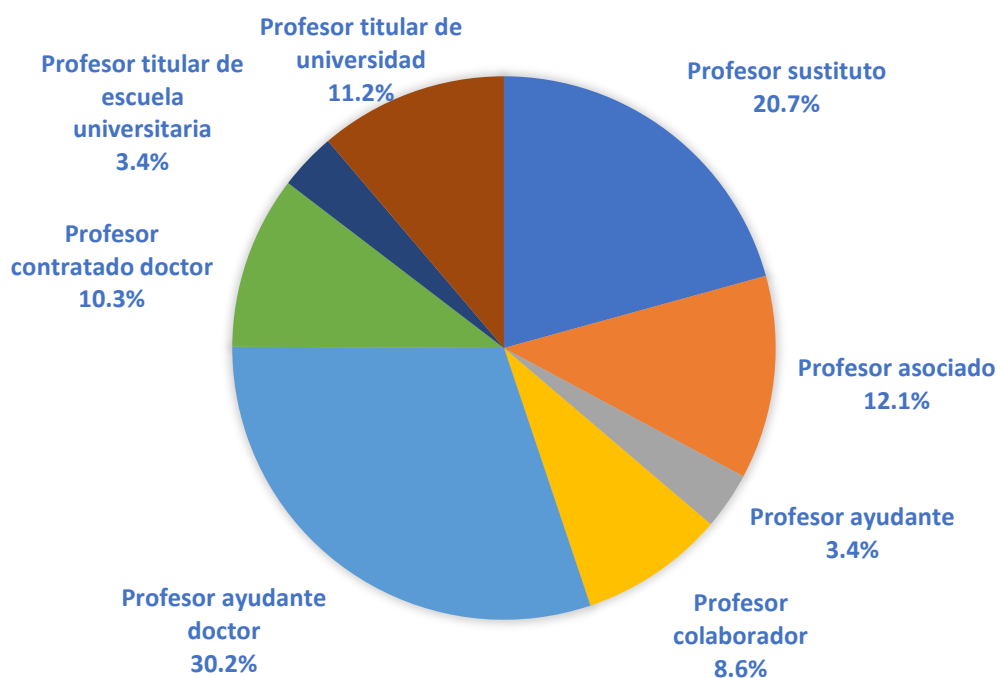


Figura 8. Porcentajes de la categoría de tipo de contrato de los participantes.

En la Figura 8 se puede observar que un 20.7% (24) del PDI ejerce como profesora/a sustituto/a; un 12.1% (14) como profesora/a asociado/a; 3.4% (4) profesora/a ayudante; 8.6% (10) profesora/a colaborador/a; 30.2% (35) profesora/a ayudante doctor; 10.3% (12) profesora/a contratado/a doctor; 3.4% (4) profesora/a titular de escuela universitaria, así como un 11.2% (13) a profesora/a titular de universidad.

La experiencia laboral de los participantes es muy variada. Por este motivo, se crearon rangos temporales de 5 años de dedicación, oscilando los valores entre 0 y 44 años (ver Figura 9).

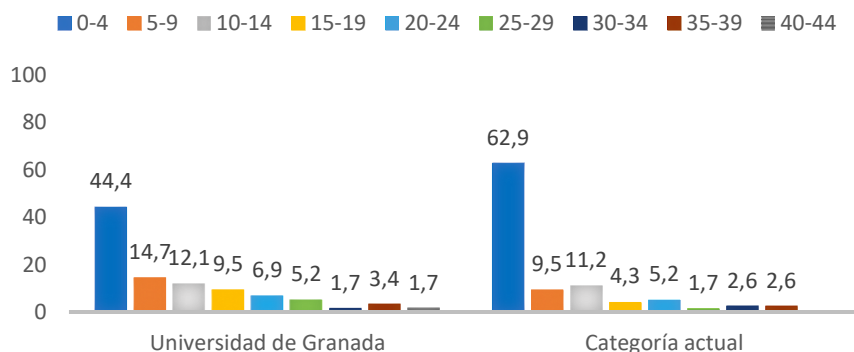


Figura 9. Frecuencia y porcentajes de años trabajados en la categoría laboral actual y en la UGR.

La Figura 9 indica que los participantes llevan trabajando en la categoría actual entre 0 y 35 años, media de 7.06 años (DT= 8.94). En relación con los años trabajados dentro de la Universidad de Granada, este periodo aumenta, apareciendo entre 0 y 40 años, media de 10.21 años (DT= 10.31).

Una vez realizado un análisis general por Campus, se llevará a cabo un análisis similar del PDI tomando como base la Facultad a la que pertenece, existiendo diferencias entre participantes según la Facultad de pertenencia del PDI (ver Figura 10).

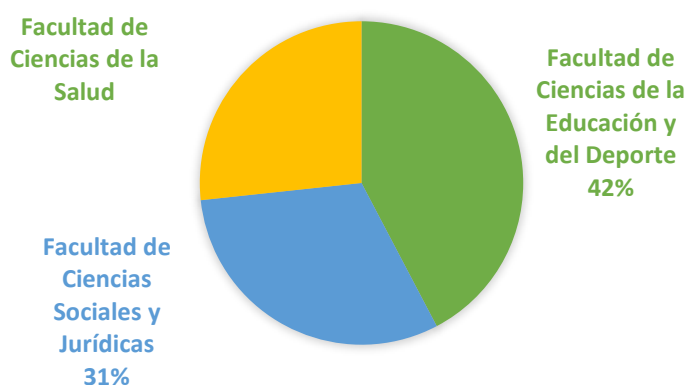


Figura 10. Porcentaje de participación del PDI en el estudio, según la Facultad del Campus.

Como muestra la Figura 10, la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte ha sido el centro que presenta un mayor número de participantes en el estudio: 42.3% (49). A esta le siguen la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 31% (36), y la Facultad de Ciencias de la Salud, con un porcentaje de 26.7% (31).

A continuación se detalla la información más representativa de cada una de las Facultades que conforman el Campus Universitario de Melilla, teniendo en cuenta tanto la población de PDI que lo forma como los participantes en el estudio.

La *Facultad de Ciencias de la Educación y el Deporte* cuenta con 93 personas (52 mujeres y 41 hombres) en su centro, de las cuales han participado en el estudio un 52.68% (ver la Tabla 2).

Tabla 2

Población y participantes de la Facultad de Ciencias de la Educación y el Deporte

	Población	Participantes
Mujeres	55.92% (52)	26.88% (25)
Hombres	44.08% (41)	25.81% (24)
Total	100% (93)	52.69% (49)

Tomando como base los participantes de esta Facultad, es importante señalar que la gran mayoría de la población, 87.8% (43), tiene el Grado de doctor/a. Este PDI desarrolla su trabajo a través de diferentes categorías contractuales, como muestra la Figura 11.

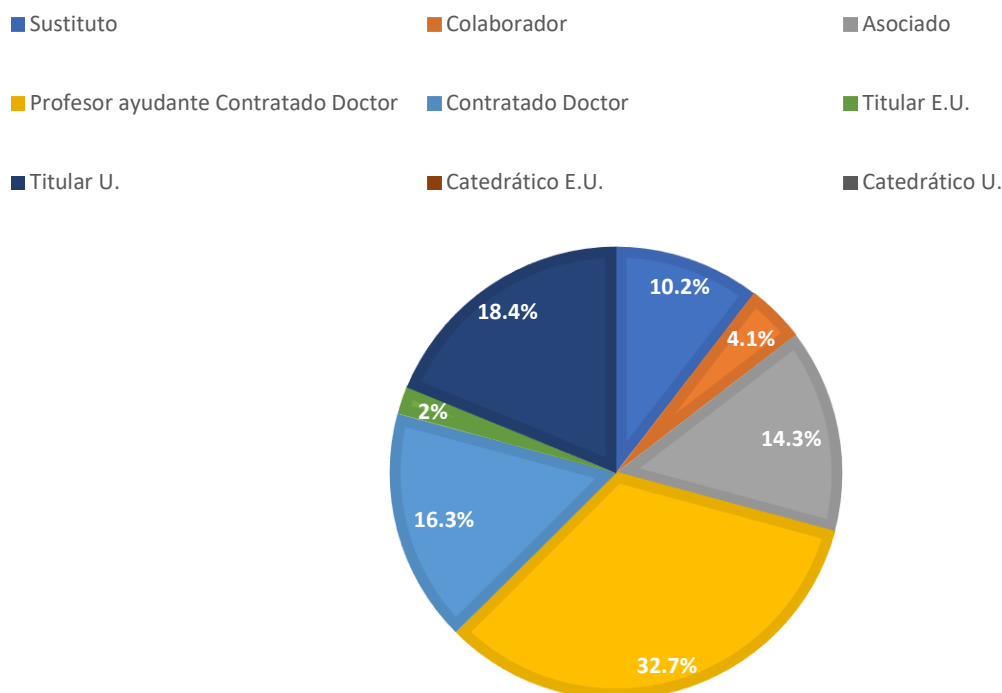


Figura 11. Categoría contractual de los participantes de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte.

La Figura 11 indica que un 10.2% (5) los participantes de esta población trabaja como sustituto/a, un 14.3% (7) como asociado/a, 4.1% (2) como colaborador/a, 32.7% (16) como ayudante doctor/a, 16.3% (8) como contratado/a doctor/a, 2% (1) como titular de escuela universitaria, 18.4% (9) como titular de universidad. No se obtuvo participación de catedráticos de universidad ni escuela universitaria.

En relación con la *Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas*, su población de PDI está formada por 55 personas (20 mujeres y 35 hombres), de los cuales han participado en el estudio un 65.45% (ver Tabla 3).

Tabla 3

Población y participantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

	Población	Participantes
Mujeres	36.36% (20)	27.27% (15)
Hombres	63.63% (35)	38.18% (21)
Total	100% (55)	65.45% (36)

La mayoría de participantes de esta Facultad en el estudio, 64.9% (25), tiene el grado de Doctor/a. Estos desarrollan su trabajo como PDI a través de diferentes categorías contractuales, como muestra la Figura 12.

■ Sustituto ■ Colaborador ■ Asociado ■ Profesor Ayudante Doctor ■ Profesor Contratado Doctor ■ Titular E.U. ■ Titular U.

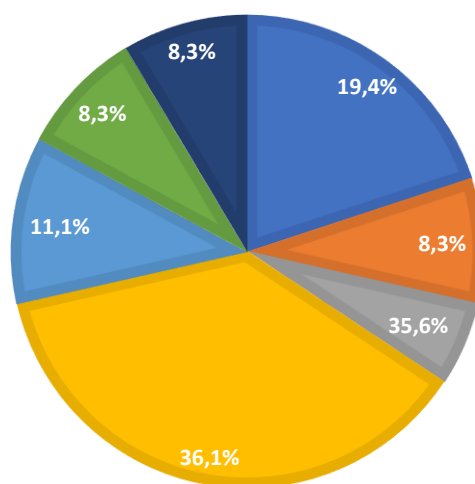


Figura 12. Categoría contractual de los participantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Se puede observar en la Figura 12 que un 19.4% (7) de los participantes trabaja como profesor/a sustituto/a, un 5.6% (2) como profesor/a asociado/a, un 8.3% (3) profesor/a colaborador/a, 36.1% (13) profesor ayudante doctor/a, 11.1% (4) profesor contratado/a doctor/a, 8.3% (3) titular de escuela universitaria, y un 8.3% (3) titular de universidad.

Por último, la *Facultad de Ciencias de la Salud* cuenta con 67 PDI (44 mujeres y 23 hombres), de los que han participado en el estudio un 46.27% (ver Tabla 4).

Tabla 4

Población y participantes de la Facultad de Ciencias de la Salud

	Población	Participantes
Mujeres	65.67% (44)	35.82% (24)
Hombres	34.33% (23)	10.45% (7)
Total	100% (55)	46.27% (31)

De los participantes de esta Facultad en el estudio, la mayoría, 51.6% (16), tiene el grado de Doctor/a. Este profesorado desarrolla su trabajo a través de diferentes categorías contractuales, como se muestra en la Figura 13.

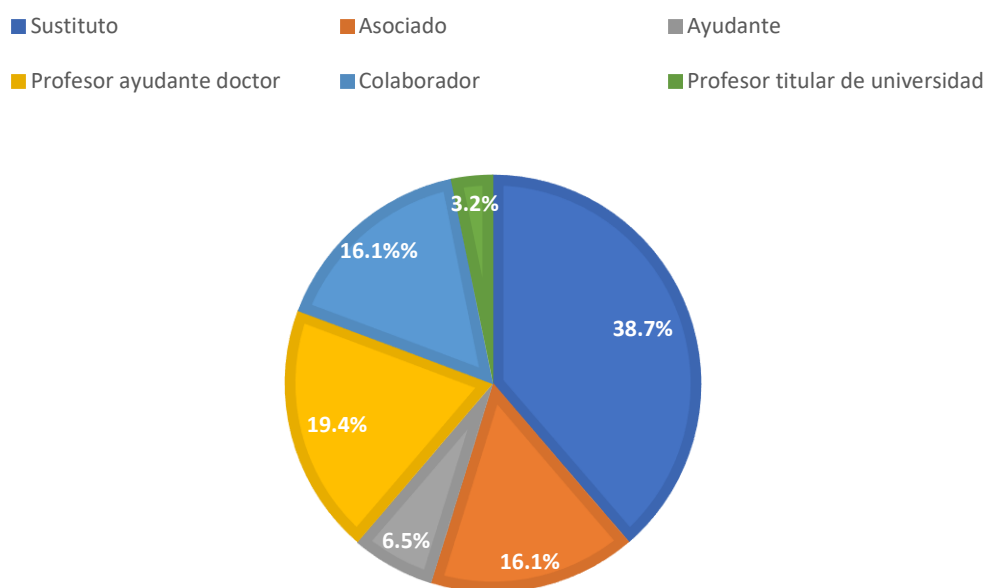


Figura 13. Categoría contractual de los participantes de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Un 38.7% (12) de los participantes trabaja en la categoría de profesor sustituto/a, un 16.1% (5) como profesor asociado/a, un 16.1% (5) profesor colaborador/a, un 19.4% (6) como ayudante doctor/a, así como un 3.2% (2) como profesor titular de universidad.

El análisis de ciertas características del PDI del Campus de Melilla participante en este estudio incluyó el código ORCID, para, a partir de este, obtener datos sobre su índice h presente en la plataforma Google Scholar.

Según la información obtenida, un 60% (129) de la población del Campus cuenta con código ORCID. En función de la Facultad de pertenencia, los datos obtenidos se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5

Porcentaje y frecuencia de PDI que tiene Código ORCID, por Facultades

Facultad	Porcentaje	Frecuencia
Ciencias de la Educación y del Deporte	74.19%	69
Ciencias Sociales y Jurídicas	56.36%	31
Ciencias de la Salud	43.28%	29

Tal como muestra la Tabla 5, la mayoría del PDI del Campus de Melilla cuenta con código ORCID. La Facultad en la que mayor número de PDI cuenta con él es la de Ciencias de la Educación y del Deporte, mientras que el menor porcentaje se presenta en la Facultad de Ciencias de la Salud.

En cuanto al índice h del PDI, es necesario señalar que se han tenido en cuenta tres de las plataformas más comunes utilizadas para la evaluación de la producción científica de los investigadores: Web of Science, Scopus y Google Scholar. Así, un 18.14% (39) de los participantes tiene índice h en Web of Science, un 15.35% en Scopus y un 22.79% (49) en Google Scholar.

A continuación se muestra el porcentaje de PDI que cuenta con alguno de estos índices, en función de la Facultad a la que pertenece (ver Tabla 6).

Tabla 6

Porcentaje y frecuencia de PDI que cuenta con índice h, Facultades

Facultad	Índice h		
	Web of Science	Scopus	Google scholar
Ciencias de la Educación y del Deporte	25.73% (23)	13.98% (13)	29.05% (27)
Ciencias Sociales y Jurídicas	14.55% (8)	16.36% (9)	29.09% (16)
Ciencias de la Salud	11.94% (8)	13.43% (9)	8.95% (6)

2.3.2. Instrumento

Para realizar el estudio presentado aquí, siguiendo a Jiménez y González (2015), se ha creado un instrumento –cuestionario- con el que conocer el nivel de satisfacción de los participantes en relación con la investigación en el Campus Universitario de Melilla.

Coincidiendo con Martín (2004), el cuestionario se ha convertido en uno de los principales recursos con los que realizar estudios en Ciencias Sociales y las diversas disciplinas que la abordan.

La construcción del cuestionario empleado en la presente investigación partió de una revisión de la literatura científica relacionada, a partir del análisis de información recogida en las siguientes fuentes:

- Bases de datos: Web of Science, ProQuest, OvidSP...
- Biblioteca electrónica de la Universidad de Granada.
- Revistas científicas.

Además, se han tenido en cuenta cuestionarios relacionados con el tópico de investigación, como son:

- Cuestionario de satisfacción laboral del personal docente e investigador de la Universidad Católica San Antonio de Murcia.
https://www.ucam.edu/sites/default/files/estudios/grados/grado-ade/profesorado/cuestionario_pdi.pdf
- Cuestionario de Satisfacción Laboral del Personal Docente Investigador de la Universidad de Salamanca.
http://qualitas.usal.es/docs/PDI_cuestionario_05.pdf

Finalmente, el cuestionario utilizado en el presente trabajo se elaboró a partir de la Tabla 51 (ver Anexo 1), que recoge las Dimensiones y variables de análisis presentes en el instrumento.

2.3.2.1. Fiabilidad y validez del cuestionario

Para el cálculo de la fiabilidad, se ha empleado el índice de consistencia interna Alfa de Cronbach. Se tuvieron en cuenta únicamente los ítems que seguían una escala de respuesta tipo Likert, obteniendo un valor de .814. Este valor indica una alta intercorrelación de los ítem entre sí y una alta fiabilidad del conjunto del instrumento.

La validez del cuestionario se llevó a cabo a partir de la técnica de juicio de expertos (Hernández et al., 2010), elegidos entre PDI con experiencia en estudios similares, así como con trayectoria investigadora y docente.

En primer lugar, se mandó un correo electrónico a los expertos, donde se explicaba la naturaleza del estudio y la solicitud de colaboración en él a través de la valoración de los ítem que conforman el cuestionario (ver Anexo 2).

Los expertos que aceptaron colaborar en el estudio tuvieron que valorar el cuestionario inicial a través de una escala Likert de uno a cuatro, teniendo los siguientes valores:

1. No estoy nada de acuerdo con la redacción y/o el contenido del ítem.
2. Estoy poco de acuerdo con la redacción y/o el contenido del ítem.
3. Estoy de acuerdo con la redacción y/o el contenido del ítem.
4. Estoy muy de acuerdo con la redacción y/o el contenido del ítem.

Debajo de cada pregunta del cuestionario se dejó espacio suficiente para que los expertos pudieran indicar las valoraciones o modificaciones de tipo cualitativo que considerasen oportunas, cuando la valoración del ítem oscilaba entre 1 y 2.

Se invitó a participar en la validación del cuestionario a los tres equipos decanales del Campus, así como a otro PDI. Finalmente, aceptaron participar 10 expertos, con el perfil académico y profesional que se detalla en la Tabla 7.

Tabla 7

Perfil académico y profesional de los jueces expertos

Listado	Lugar de trabajo	Posición	Departamento al que pertenece	Categoría laboral
1	Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte del Campus de Melilla	Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte	Didáctica de las Ciencias Experimentales	Profesora Titular de Universidad
2	Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte del Campus de Melilla	Vicedecana de Estudiantes, Extensión Universitaria e Internacionalización	Didáctica de la Lengua y la Literatura	Profesora Contratado Doctor
3	Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte del Campus de Melilla	Vicedecano de Docencia, Calidad e Innovación	Didáctica de las Ciencias Sociales	Profesor Titular de Universidad
4	Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte del Campus de Melilla	Secretaria de la Facultad	Psicología Evolutiva y Educación	Profesora Titular de Universidad
5	Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte del Campus de Melilla	Vicedecana de Prácticas, Cooperación y Responsabilidad Social	Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	Profesora Contratado Doctor
6	Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte del Campus de Melilla	Doctorando	Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	Doctorando

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

7	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla	Vicedecano de Docencia, Calidad e Innovación	Economía Financiera y Contabilidad	Profesor Contratado Doctor
8	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla	Secretaria de la Facultad	Organización de Empresas II	Profesora Contratado Doctor
9	Universidad de Granada	Director de la Unidad de Evaluación Científica del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Información y Comunicación	Profesor Titular de Universidad
10	Facultad de Educación (Universidad Complutense de Madrid)	Vicedecano de Investigación y Posgrado	Didáctica de las Lenguas, Artes y Educación Física	Profesor Titular de Universidad

Los datos obtenidos por los jueces se analizaron con el programa estadístico SPSS, versión 24. Se siguió el procedimiento de Barbero, Vila, Suárez y Holgado (2003) para la validación de contenido, llevando a cabo análisis descriptivos para cada uno de los ítem que formaban el cuestionario (mediana, media y desviación típica), así como calculando el recorrido intercuartílico de estos. Además, se tuvo en cuenta que el valor de la media de cada ítem debía ser igual o superior a 1.5, así como el valor del percentil 50 (P_{50}). Por otro lado, se calculó el coeficiente de ambigüedad para medir la dispersión de los jueces, atendiendo a la diferencia entre P_{75} y P_{25} . Si esta se encontraba entre 0-1, el ítem se aceptaba, entre 1-2 el ítem se revisaba, y con un valor mayor a 2 el ítem se rechazaba. Tanto la valoración de los jueces como la adaptación de cuestionario a los resultados del análisis de validez se encuentran en el Anexo 3.

Una vez realizada la valoración de los jueces sobre el cuestionario inicial, se determinó el cuestionario definitivo (ver Anexo 4).

2.3.3. Procedimiento

Para la recogida de datos, en primer lugar se informó a los Decanos/as de las tres Facultades que conforman el Campus de Melilla acerca del propósito y objetivos del presente estudio.

Posteriormente, se comenzó con la recogida de datos durante los meses de enero y febrero de 2020. Para ello, se utilizaron dos vías: envío del cuestionario semanalmente por correo electrónico a todo el PDI del Campus de Melilla y de manera presencial a través de la técnico de investigación del Campus. El cuestionario se podía también cumplimentar de manera virtual o en formato papel (según la preferencia del encuestado/a).

Los datos obtenidos se analizaron mediante el programa estadístico SPSS.

2.3.4. Contexto

El estudio se ha realizado en el Campus Universitario de la Ciudad Autónoma de Melilla, formado por tres Facultades que han ido apareciendo con el paso del tiempo: Ciencias de la Educación y del Deporte, Ciencias Sociales y Jurídicas, y Ciencias de la Salud.

La hoy denominada Facultad de Ciencias de la Educación y el Deporte tuvo su origen en 1932, como Escuela Normal. Posteriormente pasó a llamarse Escuela Universitaria de Profesorado de EGB (De la Fuente, González, Perpén & Serrano 2007).

En 1979 se fundó la Facultad de Ciencias Sociales, en el antiguo mercado de mayoristas de Melilla, trasladándose por su crecimiento y relevancia al Campus en el año 1985 (CIEBOTIC, 2019a).

La Facultad de la Ciencias de la Salud se origina en 1975 como Escuela de A.T.S. de Cruz Roja, adscrita a la Universidad de Granada, pasando a convertirse en Escuela Universitaria por el Real Decreto 946/80 y Facultad de Enfermería en 2009. Por último, ante la incorporación del grado de Fisioterapia, en 2017, pasa a denominarse como hoy se la conoce (CIEBOTIC, 2019b).

En la actualidad, el Campus de Melilla cuenta con una oferta y diversidad de grados y posgrados notable, en las tres Facultades que lo forman. La Facultad de Ciencias de la Educación y Deporte ofrece los grados de: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Primaria y Ciencias de la Actividad Física y Deporte y Educación Social. Además, tiene una serie de posgrados: Máster Universitario de Formación de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de idiomas (MAES); Máster Universitario de Educación Musical: una perspectiva multidisciplinar; y Máster Universitario en Diversidad Cultural: un enfoque multidisciplinar y transfronterizo (CIEBOTIC, 2019c).

La Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas cuenta con los grados de: Administración y Dirección de Empresas, Administración y Dirección de Empresas y Derecho, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Gestión y Administración Pública. También con los posgrados en: Máster Universitario en Administración de Empresas y Dirección de Recursos Humanos en Entornos Internacionales y Máster Universitario en Gestión y Tecnologías de proceso de negocio (CIEBOTIC, 2019a).

Por último, la Facultad de Ciencias de la Salud ofrece los Grados de Enfermería y Fisioterapia; además de posgrados como: Máster Universitario en Cuidados de Salud para la promoción de la autonomía de las personas y la atención a los procesos de fin de vida, Máster Propio de urgencias y cuidados críticos y Máster Propio en Fisioterapia manual e invasiva para el tratamiento del dolor y disfunción (CIEBOTIC, 2019b).

3. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario creado para conocer la satisfacción del PDI con su labor investigadora. Los resultados se presentan en relación con los objetivos planteados en el estudio y las dimensiones de análisis presentes en el cuestionario.

Mediante una prueba de bondad de ajuste se calculó la normalidad de los datos para determinar qué tipo de pruebas estadísticas eran adecuadas. Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con la que se comprobó que los datos no cumplían una distribución normal (ver Anexo 5), realizando así pruebas no paramétricas de Chi-Cuadrado (Mendivelso & Rodríguez, 2018) y U de Mann-Whitney (Nachar, 2008).

3.1.1.1. Objetivo 1: Determinar la percepción del PDI sobre su labor investigadora

Este primer objetivo del estudio pretende conocer la percepción que el PDI tiene sobre su propia labor investigadora, vinculada a las variables sexo, edad, categoría laboral y tiempo trabajado en la Universidad de Granada y con la categoría actual.

En primer lugar, se ha tenido en cuenta la situación personal del PDI: opinión general sobre su producción investigadora, tiempo que lleva investigando y frecuencia, así como el tipo de soporte y revistas que utiliza para sus publicaciones.

En relación con la opinión sobre su propia producción investigadora, los participantes presentan una media de 6.39 sobre 10 (DT= 2.21), oscilando los valores entre 1 como mínimo y 9 como máximo. En la Tabla 8 se puede observar la frecuencia de puntuaciones que los participantes dan a su labor investigadora.

Tabla 8

Opinión general de los participantes sobre su producción investigadora

Puntuación	Porcentaje	Frecuencia
1	6.4%	7
2	2.8%	3
3	3.7%	4
4	4.6%	5
5	10.1%	11
6	9.2%	10

7	24.8%	27
8	27.5%	30
9	11%	12
10	0	0

Se puede apreciar en la Tabla 8 que los valores que más respuestas han obtenido han sido el 7, con un 24.8%, y el 8, con un 27.5%. Ningún participante puntuó el valor 10 en esta variable.

Se analizó también la frecuencia de investigación, en la que los participantes presentan una media de 12.94 años investigando (DT= 10.05), oscilando las respuestas entre los 0 y los 40 años. De manera general, estos dedican una media de 3.45 horas a la semana a investigar (DT= 2.23), teniendo como mínimo 0 horas y como máximo 12. Como consecuencia de esta dedicación, producen una media de 2.53 publicaciones al año, la cual se encuentra entre el valor mínimo de 0 y un máximo de 18 publicaciones al año.

Cuando se pregunta a los participantes si la frecuencia con la que investigan es adecuada, opinan que esta se encuentra entre los niveles bajo-medio, media de 2.59 (DT= 1.20), siendo el valor 1 el más bajo y 5 el más alto. Además, los participantes opinan en un 82.4% (89) que su dedicación a la investigación no es suficiente.

En la Figura 14 se muestran los diferentes soportes en los que los participantes desarrollan su producción investigadora.

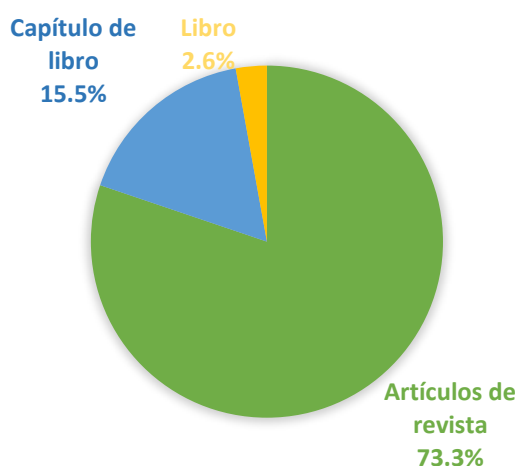


Figura 14. Soportes en los que desarrollan la producción investigadora.

Como se muestra en la Figura 14, la mayoría de los participantes utiliza como soporte los artículos de revista, 73.3% (85), mientras que solo un 2.6% (3) publica a través de libros.

Los participantes utilizan las revistas como medio para divulgar sus investigaciones. Un 69.4% (75) publica en revistas JCR, indexadas a la plataforma Web of Science, un 64.4% (67) en revistas indexadas a Scopus y un 58.1% (61) en otras revistas que no se encuentran en las anteriores plataformas.

En relación con las revistas indexadas en la plataforma Web of Science utilizadas para publicar, estas presentan una gran variedad. No obstante, las más utilizadas son las siguientes: Pain Medicine (5), Nutrients (4), International Journal of Environmental Research and Public Health (3), Nutrición hospitalaria (3), Sustainability (3), Revista de Psicodidáctica (3), Revista de Educación (3), Patient and education counseling journal (3), Clinical Rehabilitation (2), Appetite (2), Neurocomputing (2), Critical Reviews in Food Science and Technology (2), Journal of Sports Science (2), Porta Linguarum (2), Government Information Quarterly (2), Frontiers in Psychology (2), Comunicar (2), Cultura y Educación (2), e Infancia y Aprendizaje (2).

Las revistas restantes utilizadas se encuentran en el Anexo 6.

Por otro lado, las revistas indexadas en la plataforma Scopus más utilizadas son las siguientes: Publicaciones (8), Local Government Studies (3), Pain medicine (3), Electronic Journal of Research in Educational Psychology (2), Retos (2), Journal of Public Administration (2), Waste management (2), Urban studies (2), Revista de paz y conflictos (2), Advances in Astronautical Sciences (2), Journal of Sport and Health Research (2), así como Social Sciences (2).

Las revistas utilizadas restantes se encuentran en el Anexo 7.

Otras revistas en las que publican los participantes son: Auditoría Pública (3), Revista Trances (3), Evidentia (2), Tercio creciente (2), así como Bellas artes (2).

Las revistas utilizadas restantes se encuentran en el Anexo 8.

En segundo lugar, se han tenido en cuenta las siguientes variables relacionadas con la opinión y disposición de los participantes a investigar (ver Tabla 9).

Tabla 9

Percepción de los participantes de su propia labor investigadora

Variable	N	M	DT	Escala Likert				
				1	2	3	4	5
Investigar me supone un gran esfuerzo	110	3.96	1.05	2.7% (3)	6.4% (7)	20.9% (23)	31.8% (35)	38.2% (42)
Investigar es una actividad placentera	110	3.67	1.10	5.5% (6)	9.1% (10)	21.8% (24)	40% (44)	23.6% (26)
Me siento estimulado/a antes de investigar	110	3.49	1.17	8.2% (9)	10% (11)	27.3% (30)	33.6% (37)	20.9% (23)
Me siento estimulado/a después de investigar	110	3.63	.98	3.6% (4)	6.4% (7)	32.7% (36)	38.2% (42)	19.1% (21)
Mi investigación contribuye en mi formación docente	109	3.37	1.21	12.8% (14)	6.4% (7)	28.4% (31)	35.8% (39)	16.5% (18)
Mi investigación contribuye a la mejora de la sociedad	109	3.48	1.08	6.4% (7)	10.1% (11)	29.4% (32)	37.6% (41)	16.5% (18)

Como se puede observar en la Tabla 9, las respuestas indican que los participantes se encuentran entre los niveles 3 (medio) y 4 (de acuerdo). Sin embargo, se puede observar que tienen un mayor nivel de acuerdo en la afirmación “Investigar me supone un gran esfuerzo”, media de 3.96, que se muestra a través de 3 atribuciones al nivel más bajo de acuerdo en la escala y 42 al más alto.

La pregunta con mayor desacuerdo es “Me siento estimulado/a antes de investigar”, con una media de 3.49, así como 9 atribuciones al nivel más bajo de acuerdo y 23 al más alto.

Resulta interesante resaltar que los participantes del estudio consideran en un nivel medio que su investigación contribuye a la mejora y formación de su actividad docente, teniendo como valor mayor el 4 (de acuerdo), a través de 39 participantes, y como menor el 2 (desacuerdo), con 7 respuestas. Además, los participantes opinan que su investigación contribuye, con valores medios-altos, a la mejora de la sociedad, media de 3.48 (DT= 1.08), donde el valor más utilizado es el 4 (de acuerdo), con 41 respuestas, y el menor el 1 (totalmente en desacuerdo), con 7 respuestas.

Por último, se ha querido conocer la valoración y opinión de los participantes teniendo como base su grupo-equipo de investigación (ver Tabla 10).

Tabla 10

Percepción del PDI teniendo como base su grupo-equipo de investigación

Variables	N	M	DT	Escala Likert				
				1	2	3	4	5
Me siento integrado en el equipo	94	3.65	1.33	12.8% (12)	5.3% (5)	19.1% (18)	29.8% (28)	33% (31)
Mi equipo valora mi trabajo	100	3.76	1.31	10% (10)	8% (8)	17% (17)	26% (26)	39% (39)
Confío en la labor investigadora de mi equipo	100	3.89	1.19	6% (6)	7% (7)	20% (20)	26% (26)	41% (41)
Estoy de acuerdo con el sistema organizativo de mi equipo	99	3.66	1.29	9.1% (9)	10.1% (10)	21.2% (21)	25.3% (25)	34.3% (34)

La Tabla 10 indica que la percepción que los participantes tienen sobre las variables relacionadas con su equipo de investigación se encuentra entre los niveles medio-alto, pues todas sus medias oscilan entre los valores 3 (medio) y 4 (de acuerdo). La variable que obtiene mejor percepción es la confianza que los participantes tienen en su compañeros/as de equipo de investigación, mientras que la menor puntuación se relaciona con el sentimiento de integración que estos tienen en su equipo.

Por último, se ha aplicado el estadístico Chi-Cuadrado para conocer si las respuestas de este objetivo tienen una relación de dependencia con las variables independientes (ver Tabla 11).

Tabla 11

Resultado de Chi-Cuadrado en las variables del primer objetivo

Variables	Sexo		Edad (rango)		Facultad		Tipo Contrato		Años trabajados UGR	
	X ²	p	X ²	p	X ²	P	X ²	p	X ²	p
Satisfacción general con su investigación	2.18	.975	69.78	.290	13.27	.653	6.02	.645	75.98	.145
Frecuencia con la que se investiga	1.30	.862	39.10	.181	14.09	.079	3.18	.527	25.85	.770
Es suficiente el tiempo destinado a investigar	.95	.330	4.61	.798	2.72	.256	.34	.562	4.91	.767
Soportes en los que se publican	1.57	.456	10.83	.820	1.46	.833	1.80	.407	30.39	.016*
Publicaciones en revistas indexadas en Web of Science	.96	.327	21.51	.006*	.78	.678	.469	.493	9.41	.309
Publicaciones en revistas indexadas a Scopus	.14	.704	9.25	.321	.57	.753	.923	.337	10.57	.227
Publicaciones en otras revistas	6.26	.012*	7.26	.509	4.63	.099	.528	.467	8.94	.347
Investigar me supone un gran esfuerzo	1.67	.010*	19.06	.966	16.51	.036*	3.44	.487	22.16	.903
Investigar es una actividad placentera	1.81	.770	23.85	.850	12.34	.137	9.21	.056	27.25	.706
Me siento estimulado antes de investigar	1.44	.837	27.33	.702	7.46	.488	3.18	.528	18.72	.970
Me siento estimulado después de investigar	5.66	.226	27.97	.671	10.43	.236	6.13	.189	29.14	.612
Investigar contribuye a mi formación docente	.736	.947	40.91	.134	11.34	.183	5.85	.211	20.15	.949
Mi investigación mejora la sociedad	2.15	.708	41.25	.127	5.67	.684	.45	.979	32.03	.465

p<.05

La Tabla 11 indica que existen diferencias significativas en la variable *Publicaciones en otras revistas*, en la que los hombres indican publicar más en revistas no solo indexadas en WoS y Scopus; en la variable *Investigar me supone un gran esfuerzo*, en la que las mujeres indican que investigar les supone un mayor esfuerzo que a los hombres, y, por Facultad, el PDI de la Facultad de Ciencias de la Salud indica también que le supone mayor esfuerzo; en la variable *Publicaciones en revistas indexadas en Web of Science*, en las que es el PDI entre 35 y 39 años quien más publica; y en *Soportes en los que se publican*, donde todo el PDI indica publicar en soporte revista, con excepción del grupo entre 40 y 44 años de tiempo trabajado.

A continuación se muestran los resultados de este objetivo a través de las variables independientes estudiadas.

a) Percepción del PDI con su propia labor investigadora, según sexo

No hay diferencias notables por sexo en cuanto a la opinión acerca de la labor investigadora (ver Figura 15), con las excepciones antes indicadas sobre *Publicaciones en otras revistas* e *Investigar me supone un gran esfuerzo*.

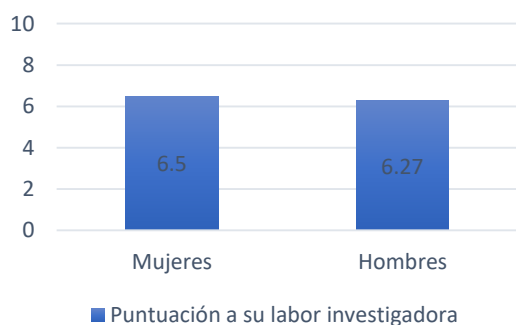


Figura 15. Puntuaciones por sexo que los participantes dan a su labor investigadora.

Tampoco se encuentran grandes diferencias en la trayectoria investigadora de los participantes, teniendo en cuenta esta variable independiente (ver Figura 16).

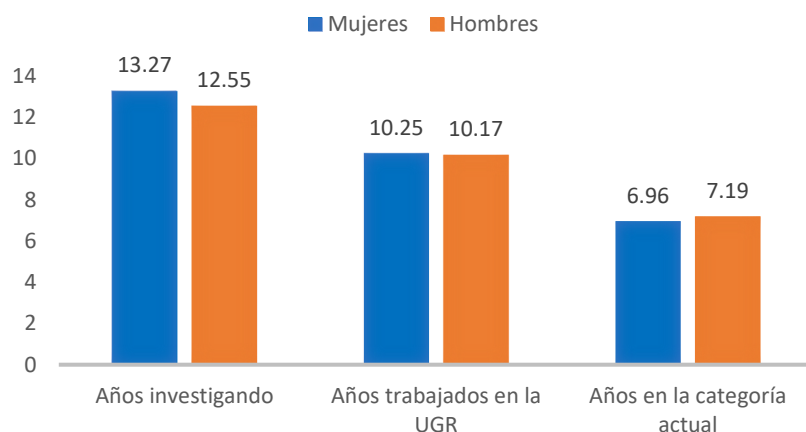


Figura 16. Trayectoria investigadora de los participantes (en años).

La Figura 16 muestra que los resultados son bastante similares, aunque ligeramente las mujeres llevan más años investigando, media de 13.27 y trabajando en la Universidad de Granada, mientras que los hombres llevan más años en la categoría actual.

En relación con las horas que los participantes dedican a la investigación por semana laboral, se han encontrado los siguientes resultados (ver Figura 17).

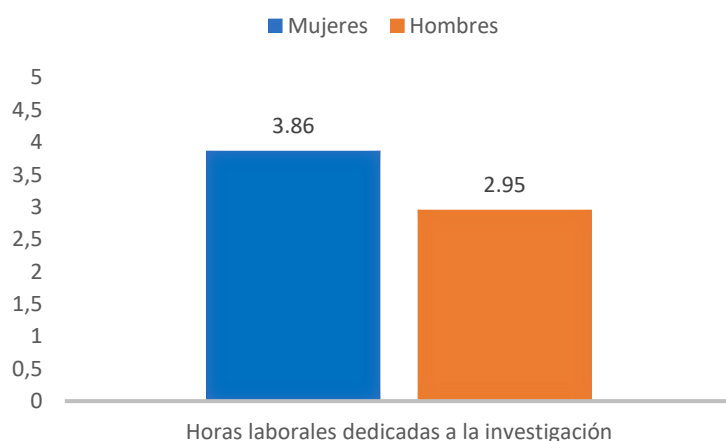


Figura 17. Horas laborales destinadas a investigación, según sexo.

La Figura 17 indica que las horas que dedican ambos sexos son similares, aunque las mujeres dedican casi una hora más a la semana que los hombres, media de 3.86 horas (DT= 2.45).

A través de esta dedicación, ambos sexos consiguen desarrollar la misma producción investigadora. Las mujeres producen 2.56 publicaciones al año (DT= 2.17)

y los hombres 2.49 (DT= 3.24). Así, su media de producción al año se encuentra entre los niveles baja-media, 2.73 (DT= 1.16) para mujeres y 2.70 (DT= 1.17) para hombres.

Tanto mujeres, 85.5% (53), como hombres, 78.3% (36), consideran que la dedicación a la propia investigación no llega a ser suficiente.

Las publicaciones que producen los participantes se presentan en diferentes tipos de soporte (ver Figura 18).

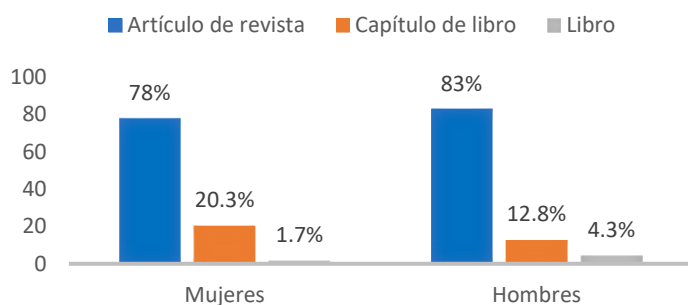


Figura 18. Porcentaje del uso de soportes en los que se publican las investigaciones según sexo.

Tanto hombres como mujeres utilizan en su mayoría los artículos de revista para sus publicaciones, mientras que los soportes que menos utilizan son los libros.

Las revistas en las que publican provienen de dos plataformas principalmente (ver Figura 19).

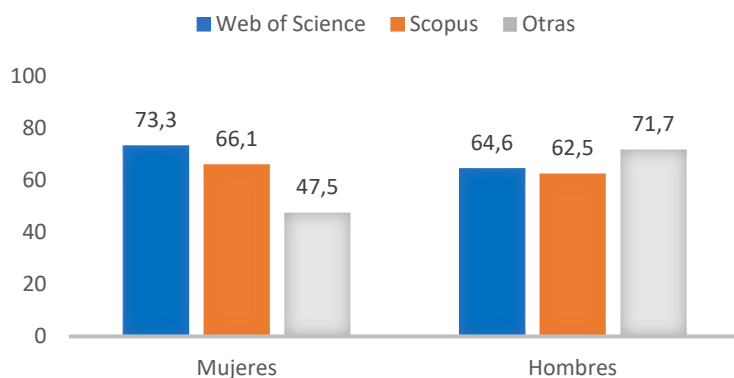


Figura 19. Porcentaje del uso de revistas en las que publican las investigaciones, según sexo.

Se puede observar en la Figura 19 que tanto hombres como mujeres no publican sus investigaciones en las mismas revistas indexadas. Mientras que las mujeres utilizan en

su mayoría revistas indexadas en la Web of Science (JCR), 73.3% (44), los hombres utilizan otras revistas que no están indexadas en esas plataformas, 71.7% (33). Por el contrario, las mujeres utilizan con menor frecuencia otras plataformas, con un 47.5% (28), mientras que los hombres utilizan las revistas indexadas en Scopus en un 62.5% (30).

En la Tabla 12 se pueden observar las respuestas que los participantes han dado a las preguntas relacionadas con la percepción que estos tienen sobre su propia labor investigadora.

Tabla 12

Respuestas a la percepción investigadora teniendo como base el sexo del participante

Variable	M		DT		Escala Likert									
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	1		2		3		4		5	
Investigar es un gran esfuerzo	4.20	3.68	1.09	.935	3.3%	2% (1)	6.7%	6% (3)	10%	34%	26.7%	38%	53.3%	20%
					(2)		(4)		(6)	(17)	(16)	(19)	(32)	(10)
Investigar es una actividad placentera	3.65	3.70	1.18	1.01	6.7%	4% (2)	10%	8% (4)	21.7%	22%	35%	46%	26.7%	20%
					(4)		(6)		(13)	(11)	(21)	(23)	(16)	(10)
Me siento estimulado/a antes de investigar	3.47	3.52	1.24	1.09	10%	6% (3)	10%	10% (5)	26.7%	28%	30%	38%	23.3%	18% (9)
					(6)		(6)		(16)	(14)	(18)	(19)	(14)	
Me siento estimulado/a después de investigar	3.63	3.62	1.10	.83	5% (3)	2% (1)	8.3%	4% (2)	30%	36%	31.7%	46%	25%	12% (6)
							(5)		(18)	(18)	(19)	(23)	(15)	
Investigar contribuye en mi formación docente	3.40	3.33	1.24	1.20	13.3%	12.2%	5%	8.2% (4)	28.3%	28.6%	35%	36.7%	18.3%	14.3%
					(8)	(6)	(3)		(17)	(14)	(21)	(18)	(11)	(7)
Mi investigación contribuye a la mejora de la sociedad	3.58	3.36	1.02	1.16	5.1%	8% (4)	6.8%	14% (7)	30.5%	28%	40.7%	34%	16.9%	16% (8)
					(3)		(4)		(18)	(14)	(24)	(17)	(10)	

La Tabla 12 permite observar que ambos sexos tienen respuestas similares, aunque de manera ligera las mujeres están más de acuerdo cuando se afirma que investigar supone un gran esfuerzo, nivel alto-muy alto. Sin embargo, los hombres otorgan a esta afirmación un nivel de acuerdo medio-alto.

La Tabla 13 muestra las percepciones que los participantes indican sobre su opinión e integración en el grupo-equipo de investigación (ver Tabla 13).

Tabla 13

Percepción del PDI teniendo como base su grupo-equipo de investigación, según el sexo del participante

Variable	M		DT		Escala Likert									
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	1		2		3		4		5	
Me siento integrado/a en mi equipo de investigación	3.8	3.47	1.40	1.24	13.7%	11.6%	3.9%	7%	13.7%	25.6%	25.5%	34.9%	43.1%	20.9%
					(7)	(5)	(2)	(3)	(7)	(11)	(13)	(15)	(22)	(9)
Valoro el trabajo de mi equipo de investigación	3.85	3.64	1.35	1.28	10.9%	8.9%	5.5%	11.1%	16.4%	17.8%	21.8%	31.1%	45.5%	31.1%
					(6)	(4)	(3)	(5)	(9)	(8)	(12)	(14)	(25)	(14)
Confío en la labor investigadora de mi equipo	3.98	3.78	1.22	1.17	7.3%	4.4%	3.6%	11.1%	20%	20%	21.8%	31.1%	47.3%	33.3%
					(4)	(2)	(2)	(5)	(11)	(9)	(12)	(14)	(26)	(15)
Estoy de acuerdo con el sistema organizativo de mi equipo	3.78	3.51	1.33	1.25	11.1%	6.7%	3.7%	17.8%	22.2%	20%	22.2%	28.9%	40.7%	26.7%
					(6)	(3)	(2)	(8)	(12)	(9)	(12)	(13)	(22)	(12)

En la Tabla 13 se puede observar que los datos obtenidos por ambos sexos son muy similares, aunque las mujeres tienen una opinión levemente más alta que los hombres en el sentimiento de pertenencia y reconocimiento con su equipo de investigación.

Por último, se quiso conocer si existía una relación de dependencia entre las dimensiones de este objetivo teniendo como base la variable independiente “Sexo” (ver Tabla 14).

Tabla 14

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo según la variable sexo

Dimensiones comparadas	U	p
Satisfacción General Personal	1399.50	.661
Frecuencia con la que se investiga	1083.00	.396
Años y meses investigando	1158.50	.833
Horas a la semana dedicadas	770.00	.039*
Soportes en los que publica	1326.00	.578
Publicaciones JCR	1314.00	.329
Publicaciones Scopus	1296.00	.706
Publicaciones en otras revistas	1027.50	.013*
Investigar supone un gran esfuerzo	986.00	.109
Investigar es una actividad placentera	1496.00	.980
Me siento estimulado/a antes de investigar	1486.00	.931
Me siento estimulado/a después de investigar	1450.00	.752
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	1409.50	.701
Mi investigación mejora la sociedad	1326.00	.344

p < .05

La Tabla 14 muestra que existen diferencias estadísticamente significativas en el caso de las mujeres, que dedican más horas a la semana a investigar que los hombres, y de los hombres respecto a las mujeres en publicación en otras revistas no indexadas en WoS y Scopus.

b) Percepción del PDI sobre su propia labor investigadora según su edad (en rangos)

Respecto a la variable independiente edad, se ha segmentado el análisis en rangos de tiempo de 5 años, desde los 25 a los 65 años.

En primer lugar, en la Figura 20 se muestra el sexo de los participantes según su edad.

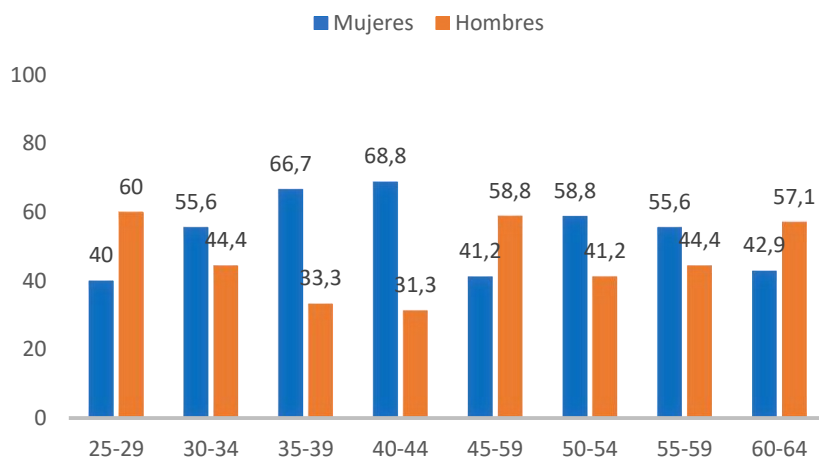


Figura 20. Porcentaje de sexo del participante según edad en rangos.

Además, en la Figura 21 se muestra a qué Facultad del Campus pertenecen los participantes (ver Figura 21).

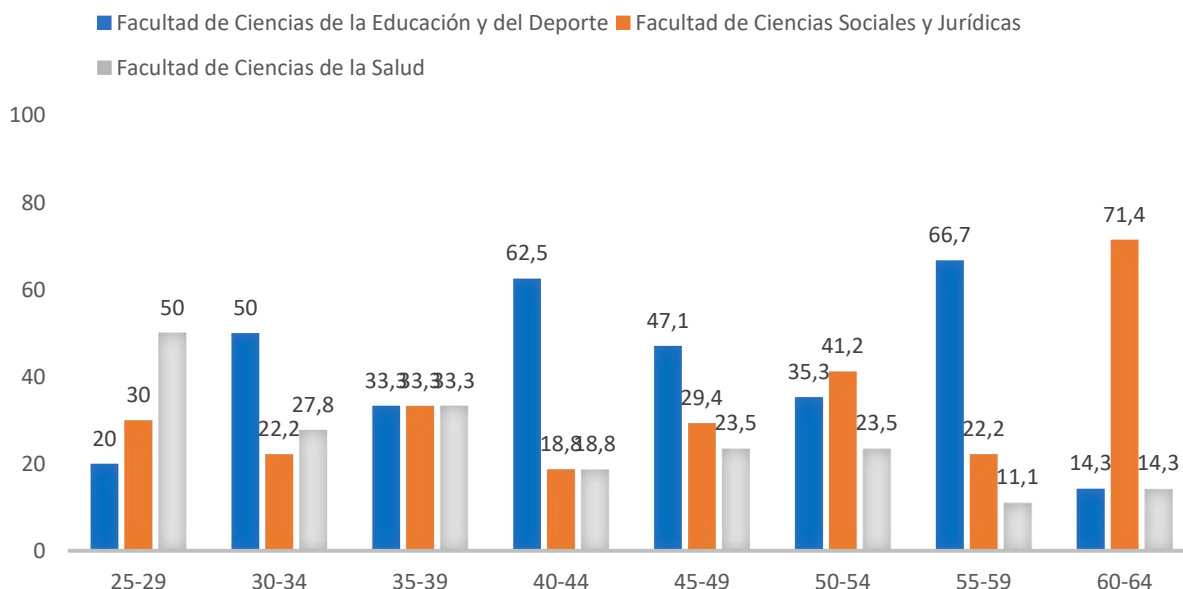


Figura 21. Porcentajes de pertenencia a Facultad según edad en rangos.

La Figura 21 muestra que la mayoría de los participantes que tienen una edad entre 25-29 años pertenecen a la Facultad de Ciencias de la Salud, mientras que en los rangos de edad de 30-34 años, 40-44 años, 45-49 años y 55-59 años la mayoría de sus participantes pertenecen a la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte. Por último, la mayoría de participantes de los rangos de edad 50-54 y 60-64 pertenecen a la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.

En relación con la experiencia investigadora, la Tabla 15 muestra la media de años que los participantes llevan investigando, según su edad en rangos, así como las horas de la semana laboral que dedican a la investigación, si creen que este es suficiente y, por último, la calificación que dan a su actividad investigadora en una escala de 0 al 10.

Tabla 15

Resultados relacionados con la dedicación a la propia investigación, según edad en rangos

Edad (en rangos)	M (DT) Años investigando	M (DT) Horas/semana investigando	M (DT) Publicaciones al año	Es suficiente el tiempo dedicado		Calificación labor investigadora
				Sí	No	
25-29	15.20 (7.72)	2.75 (1.39)	3.50 (5.88)	22.2% (2)	77.8% (7)	7.40
30-34	13.56 (12.12)	3.41(2.09)	3.76 (4.05)	17.6% (3)	82.4% (14)	7.44
35-39	16.48 (10.21)	3.40 (2.44)	2.63 (1.93)	10% (2)	90% (18)	6.71
40-44	9.54 (11.91)	4.50 (3.02)	2.39 (1.73)	13.3% (2)	86.7% (13)	5.94
45-49	13.79 (6.70)	4.18 (2.18)	1.88 (1.22)	20% (3)	80% (12)	6.63
50-54	11.53 (9.47)	2.64 (1.21)	1.85 (1.21)	29.4% (5)	70.6% (12)	5.27
55-59	10.14 (10.33)	2.63 (1.60)	2.25 (1.39)	25% (2)	75% (6)	5.25
60-64	.50 (.71)	3.50 (.71)	1 (1.41)	14.3% (1)	85.7% (6)	5.42

A través de la Tabla 15 se puede observar que el rango de edad que más años lleva investigando es el de 35-39 años, media de 3.40 horas dedicadas a la investigación, tiempo que según su criterio no es suficiente y que puntúan con 6.71 sobre 10.

El rango de edad que más horas dedica a la investigación es el de 40-44 años, con 4.50 horas a la semana, tiempo que no es suficiente según su criterio y con una puntuación a su labor investigadora de 5.94. Por último, el rango de edad que se puntúa más positivamente es el de 30 a 34 años, destinando a la investigación 3.41 horas en la semana laboral.

Para publicar los resultados de investigación, los participantes utilizan diferentes soportes (ver Figura 22).

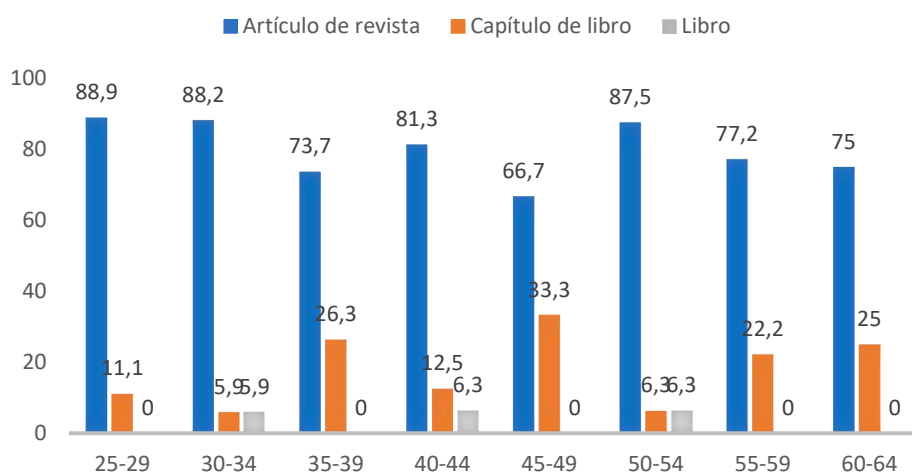


Figura 22. Porcentaje de uso de soportes para divulgar la investigación, según edad en rangos.

La Figura 22 muestra cómo, independientemente de la edad de los participantes, estos utilizan en su gran mayoría artículos de revista para publicar sus investigaciones. Por el contrario, una pequeña minoría utiliza los libros para ello.

Las revistas en las que publican sus resultados de investigación pueden estar indexadas en distintas plataformas (ver Figura 23).

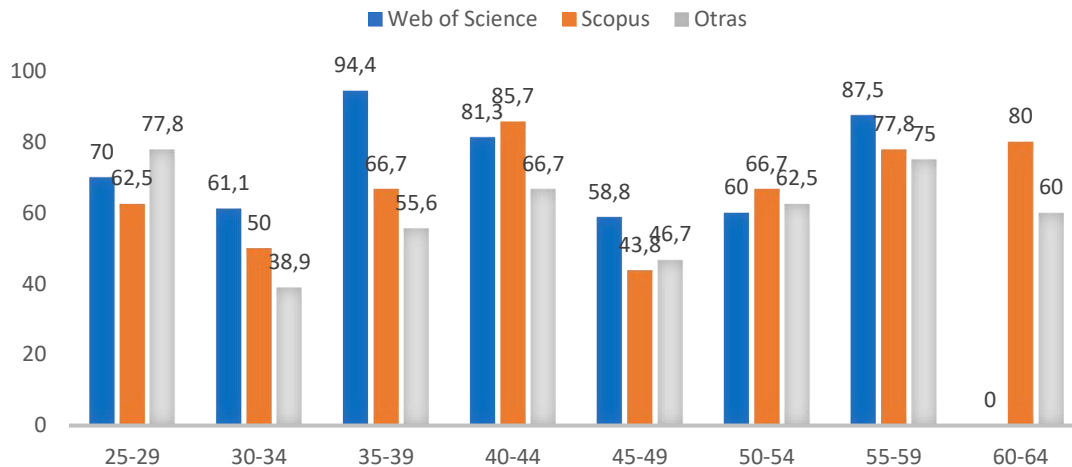


Figura 23. Porcentaje de participantes que utilizan plataformas de revistas para publicar, según edad en rangos.

La Figura 23 muestra que la mayoría de participantes utiliza las plataformas de Web of Science, Scopus y otras, a excepción de los participantes de 60-64 años, que no utilizan la primera. Además, se puede observar que no hay una predisposición clara sobre la plataforma más utilizada para publicar, aunque se podría decir que en primer lugar se utiliza Web of Science, siguiéndole Scopus y después otras.

La Figura 24 muestra los resultados sobre la percepción de los participantes, según su edad en rangos, de su propia labor investigadora, con valores entre 1 mínimo y 5 máximo.

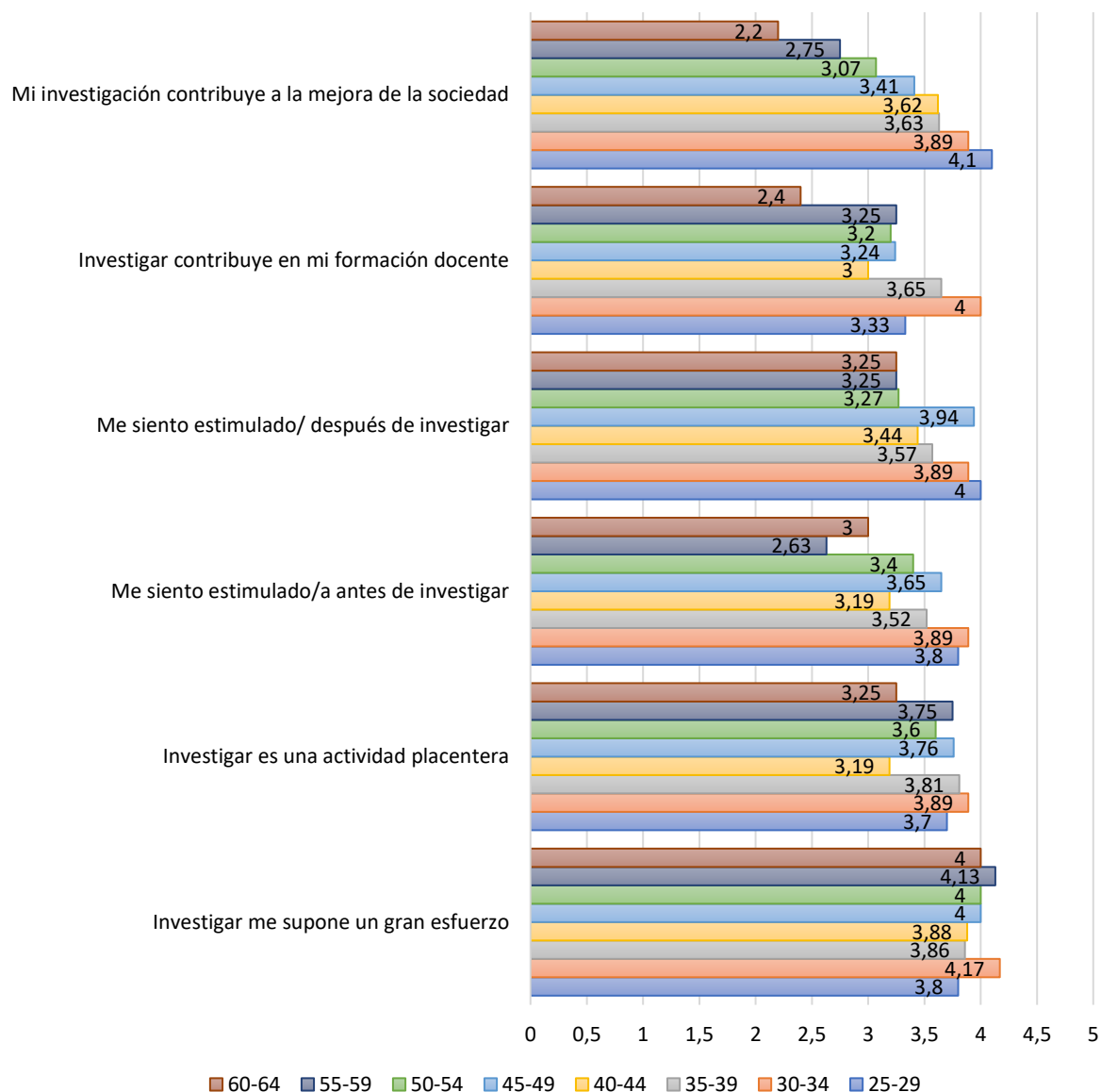


Figura 24. Valores medios sobre la percepción de la propia labor investigadora, según edad en rangos.

La Figura 24 indica que la mayoría de los participantes muestra un nivel de acuerdo alto-muy alto con la afirmación de “investigar me supone un gran esfuerzo”. Sin embargo, en los rangos de edad 25-29, 35-39 y 40-44 se está levemente más en desacuerdo con esta, con un nivel medio-alto. Además, los participantes, independientemente de su edad, se muestran en un nivel medio-alto de acuerdo ante la concepción de la investigación como una actividad placentera, siendo el rango de 30-34 años el que está más conforme con esta afirmación.

Teniendo en cuenta su estimulación, la mayoría de los participantes, a través de un nivel medio-alto, se siente estimulado antes y después de investigar. Sin embargo, en el rango de edad de 55-59 años el grado de acuerdo con la estimulación antes de investigar es menor, así como en el rango de edad de 25-29 años es mayor después de investigar.

En relación con la formación docente, los participantes de 60-64 años muestran un nivel bajo-medio de acuerdo, mientras que los de 30-34 años un nivel alto. Además, los participantes de rangos de edad restantes tienen un nivel de acuerdo medio-bajo.

Ante la mejora de la sociedad a través de la investigación, los participantes cuya edad oscila los 55 y 64 años son los que se encuentran menos de acuerdo con la afirmación, nivel bajo-medio, mientras que los que están más de acuerdo son los de 25 a 29 años, con un nivel alto. Los participantes restantes tienen un nivel medio-alto ante esta afirmación.

Por último, se ha querido conocer la satisfacción de los participantes con su grupo de investigación, resultados que se reflejan a través de la media de sus respuestas para una escala en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo (ver Figura 25).

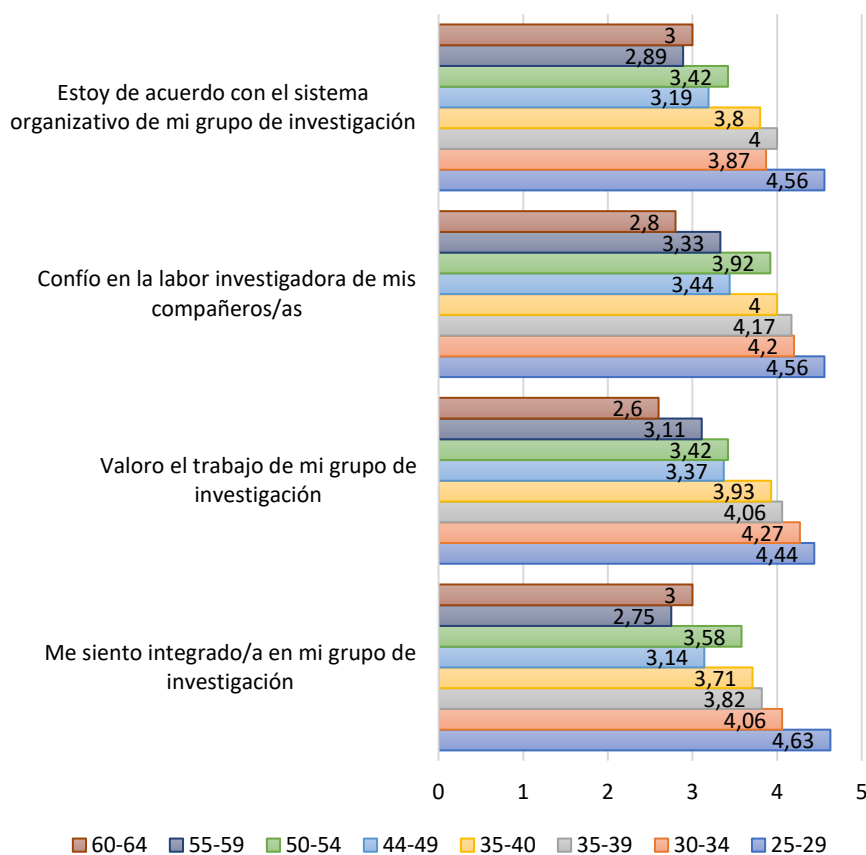


Figura 25. Medias sobre la percepción de los participantes con su grupo de investigación, según edad en rangos.

Como se puede observar en la Figura 25, los participantes que se sienten más satisfechos y de acuerdo con su grupo de investigación, a través de un nivel alto-muy alto, son los pertenecientes al rango de edad 25-29, al que le sigue el grupo de 30-34 años. Los participantes de los rangos de edad restantes tienen un nivel de acuerdo medio-alto, siendo importante resaltar la opinión del rango 55-59, quien tiene un nivel menor de acuerdo con su sentimiento de integración en el grupo, así como el sistema organizativo que se lleva a cabo, y el rango 60-64, el cual tiene un menor nivel de acuerdo con la confianza depositada en el grupo y la valoración de su trabajo.

Por último, se quiso conocer si existía una relación de dependencia entre las dimensiones de este objetivo tomando como base la variable independiente “Edad en Rangos” (ver Anexo 9). El Anexo 9 muestra que existen diferencias significativas entre las diferentes variables analizadas en el objetivo 1 y la variable “Edad en Rangos”. Así, aparecen diferencias en el caso de los rangos 50-54 y 60-64 años respecto al rango 25-29, siendo el PDI de 25 a 29 años quien muestra mayor Satisfacción General Personal con la investigación. Además, el rango 25-29 es significativo respecto a los rangos 50-54, 55-59 y 60-64 acerca de la variable Mi investigación mejora la sociedad.

Respecto al rango 30-34 años, este PDI muestra diferencias estadísticamente significativas respecto a los rangos 40-44, 50-54, 55-59 y 60-64 al mostrarse más satisfecho en la variable Satisfacción General Personal. Asimismo, dicho rango considera en mayor medida que los rangos 40-44 y 60-64, de forma significativa, que Investigar contribuye a mi formación y actividad investigadora.

El rango 35-39 muestra diferencias respecto al de 60-64 respecto a la variable Mi investigación mejora la sociedad.

El rango 40-44 muestra diferencias respecto al de 60-64 respecto a la variable Mi investigación mejora la sociedad.

En general, el rango 60-64 muestra diferencias significativas respecto a los otros rangos en el número de artículos JCR publicados, en los que presenta un mayor número.

c) Percepción del PDI con su propia labor investigadora según Facultad de pertenencia

Para analizar esta variable independiente, se ha segmentado a los participantes en tres categorías: Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, y Facultad de Ciencias de la Salud.

En primer lugar, en la Figura 26 se muestra el sexo de los participantes, teniendo como base la Facultad a la que pertenecen.

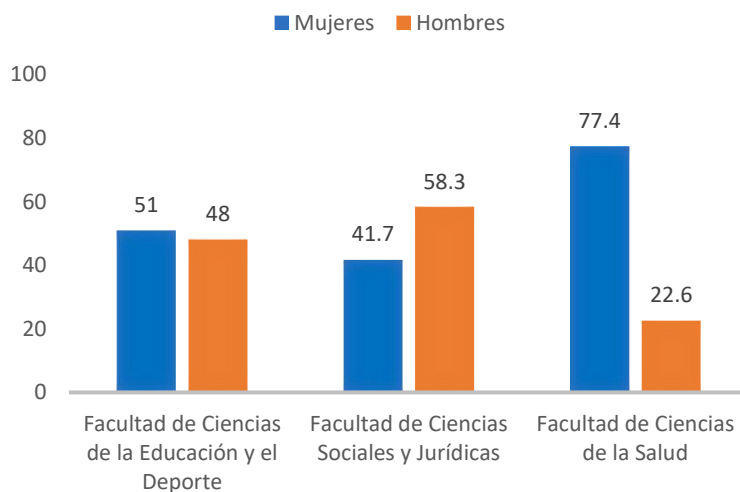


Figura 26. Porcentaje de sexo de los participantes según la Facultad a la que pertenecen.

Como muestra la Figura 26, respecto al sexo, en la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte no hay grandes diferencias entre mujeres y hombres. Estas diferencias son mayores, aunque tampoco relevantes, en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, donde hay un 58.5% (21) de hombres frente a un 41.7% (15) de mujeres. Lo contrario ocurre en la Facultad de Ciencias de la Salud, donde un 77.4% (24) son mujeres frente a un 22.6% (7) de hombres.

En cuanto al tipo de contrato que tiene el PDI del Campus, este distingue entre profesorado de los cuerpos docentes universitarios y profesorado laboral. Así, la distribución de estos contratos es la siguiente (ver Figura 27).

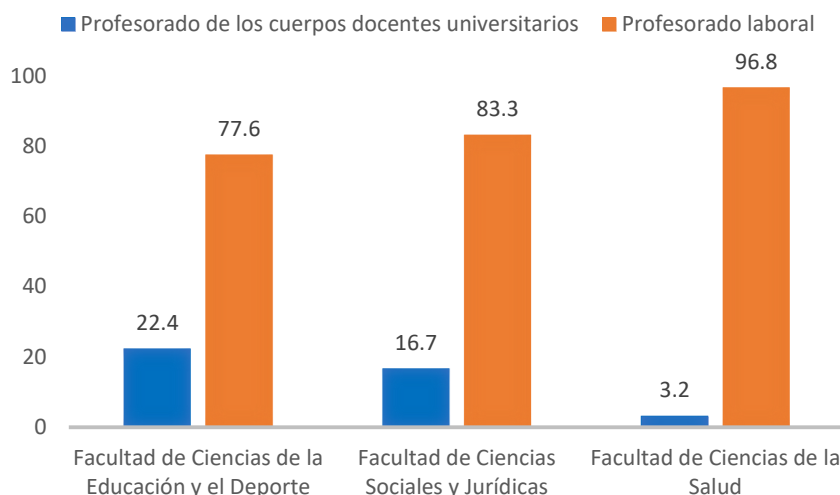


Figura 27. Porcentaje del tipo de contrato laboral según Facultad a la que se pertenece.

Como se muestra en la Figura 27, la mayoría del PDI del Campus cuenta con un tipo de contrato Laboral, estando este más presente en la Facultad de Ciencias de la Salud, 96.5% (30).

Además, la edad de los participantes, como se ha explicado anteriormente, oscila entre los 25 y 65 años. Tomando como base la Facultad de pertenencia, la edad de los participantes oscila entre los siguientes rangos (ver Figura 28).

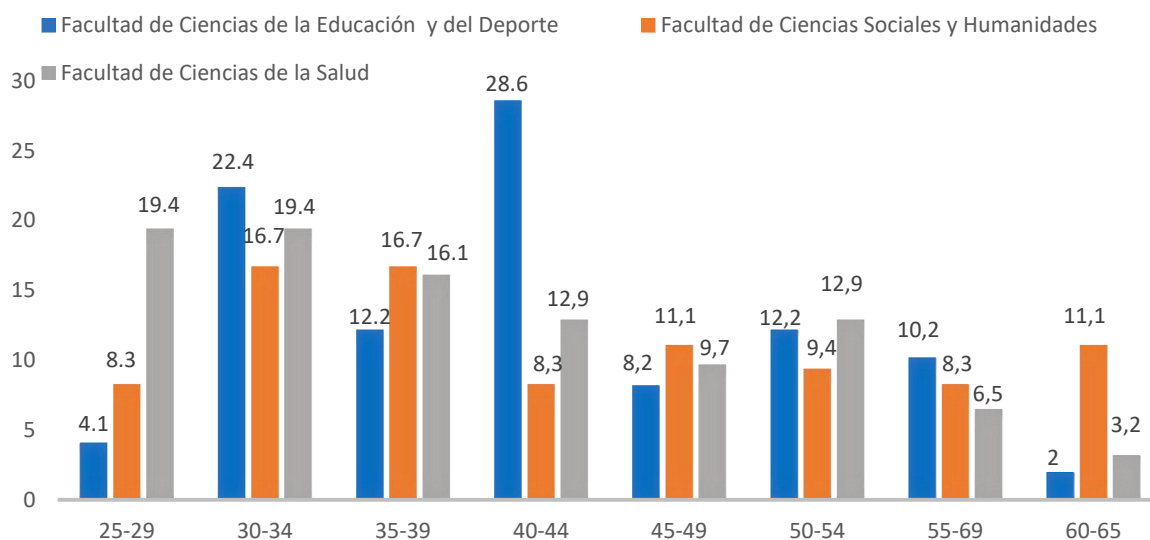


Figura 28. Porcentaje de rango de edad de los participantes por Facultades.

La Figura 28 muestra que la Facultad de Ciencias de la Salud tiene el mayor porcentaje de participantes cuya edad oscila entre los 25 y 30 años, 19.4%. Además, la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte tiene su mayor porcentaje en

participantes que se encuentran entre los 40 y 45 años, 28.3%. Por último, la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, aunque su mayor porcentaje de edad de participantes se encuentra entre los 30 y 40 años, es la que tiene una mayor frecuencia (11.1%) en PDI cuya edad se encuentra entre los 60-65 años.

Respecto a la experiencia investigadora de los participantes, en la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte llevan investigando una media de 12.73 años (DT= 10.01), en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídica 14.14 años (9.34), y en la Facultad de Ciencias de la Salud 11.96 años (DT= 11.10).

Por otro lado, en la Figura 29 se muestran los años que los participantes llevan trabajando en la UGR, según la Facultad a la que pertenecen.

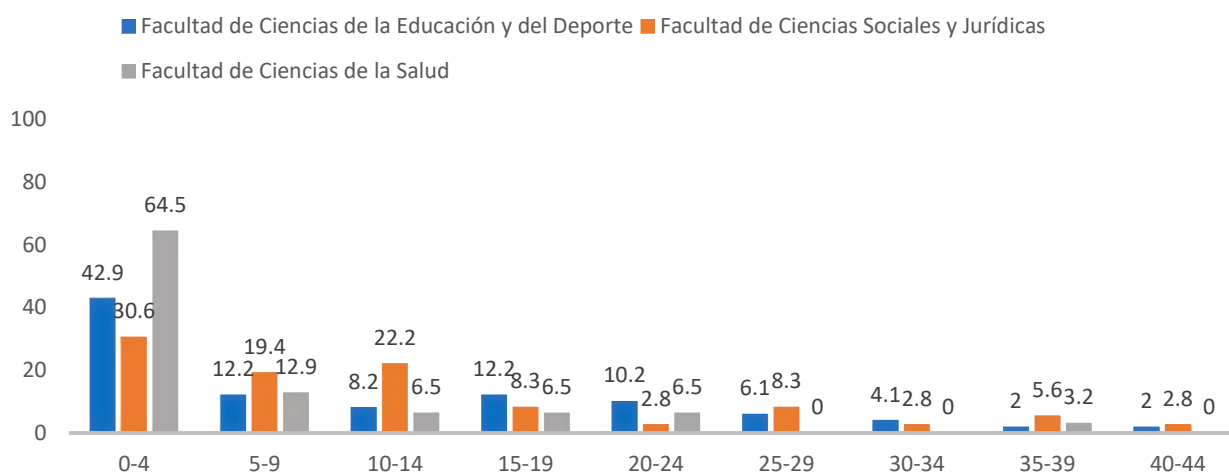


Figura 29. Porcentaje de rango de años trabajados en la UGR, según Facultades.

La Figura 29 muestra que la mayoría de los participantes del estudio llevan trabajando en la UGR entre 0 y 4 años. El mayor porcentaje lo presenta la Facultad de Ciencias de la Salud, con un 64.5% (20), siguiéndole la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte, con un 42.9% (21), y, por último, la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 30.6% (11). Además, solo un 2% (1) y un 2.8% (1) de los participantes de las Facultades de Ciencias de la Educación y del Deporte y Sociales y Jurídicas llevan trabajando entre 40 y 44 años, rango en el que no tiene representación la Facultad de Ciencias de la Salud.

A través de la Figura 30 se muestra el tiempo trabajado de los participantes de las tres Facultades, en su categoría actual.

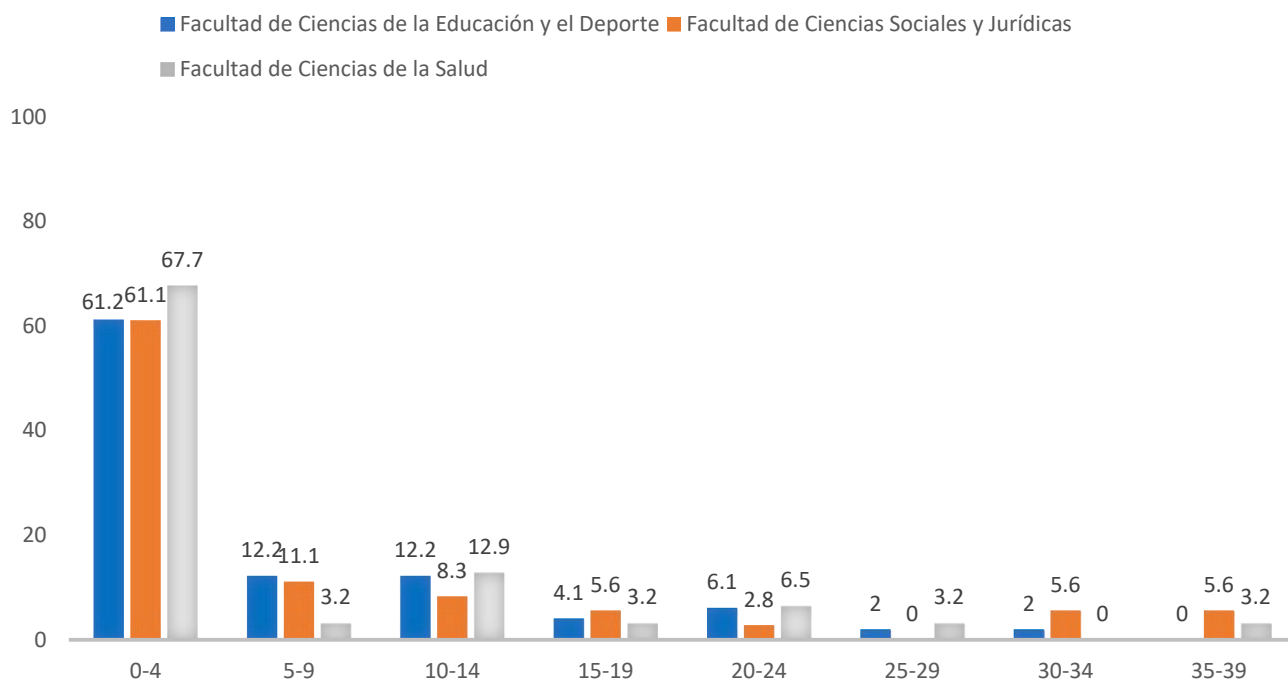


Figura 30. Porcentaje de años trabajados en la categoría actual, según la Facultad a la que se pertenece.

Como aparece en la Figura 30, la mayoría de los participantes lleva en la categoría actual de 0 a 4 años. Un 61.2% (30) en la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte, un 61.1% (22) en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, y un 67.7% (21) en la Facultad de Ciencias de la Salud.

Por otro lado, los participantes de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte dedican a investigar una media de 3.61 horas a la semana (DT= 2.04), los de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas 3.27 horas (DT= 2.38) y los de la Facultad de Ciencias de la Salud 3.32 horas (DT= 2.56). En la Figura 31 se muestra la frecuencia de las horas de la semana laboral que los participantes dedican a investigar.

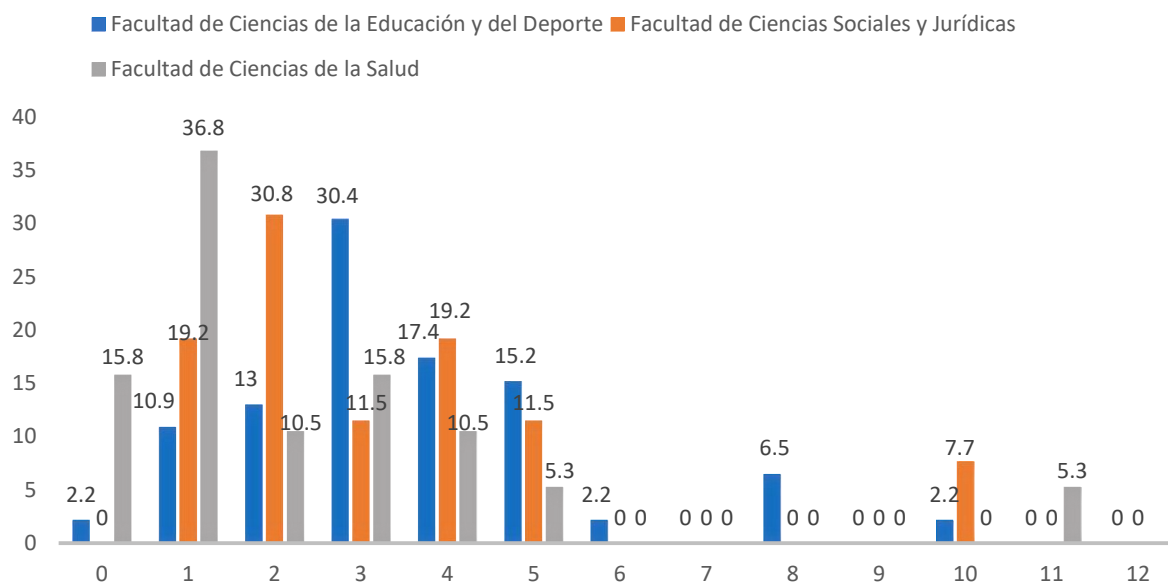


Figura 31. Porcentaje de horas por semana laboral dedicadas a la investigación, por Facultades.

En la Figura 31 se muestra cómo la mayoría de los participantes de la Facultad de Ciencias de la Salud son los que menos horas dedican a investigar, con un 36.8% (7). Le sigue la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 30.8% (8). Los participantes que más tiempo dedican a la investigación pertenecen a la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte, con un 30.4% (14) que dedica 3 horas laborales a la semana.

A partir de esta dedicación, los participantes de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte realizan una media de 3.30 publicaciones al año (DT= 3.44), en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas desarrollan una media de 1.60 publicaciones al año (DT= 1.25), y los participantes de la Facultad de Ciencias de la Salud 2.13 publicaciones al año (DT= 1.98).

En relación con esta dedicación, el 80.4% (37) de los participantes de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte consideran que no es suficiente, otorgándose una puntuación general a su propia labor investigadora de 6.59 puntos (DT= 1.97), en una escala de 0 a 10. Por otro lado, un 77.1% (27) de los participantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas opina también que su dedicación investigadora no es suficiente, 6.13 (DT= 2.14) en una escala del 0 a 10. Por último, un 92.6% (25) de los participantes pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Salud tampoco considera

suficiente su dedicación a la labor investigadora, calificada con 6.36 (DT= 2.70) en una escala del 0 al 10.

Los participantes reflejan el uso de diferentes soportes para la publicación de sus investigaciones (ver Figura 32).

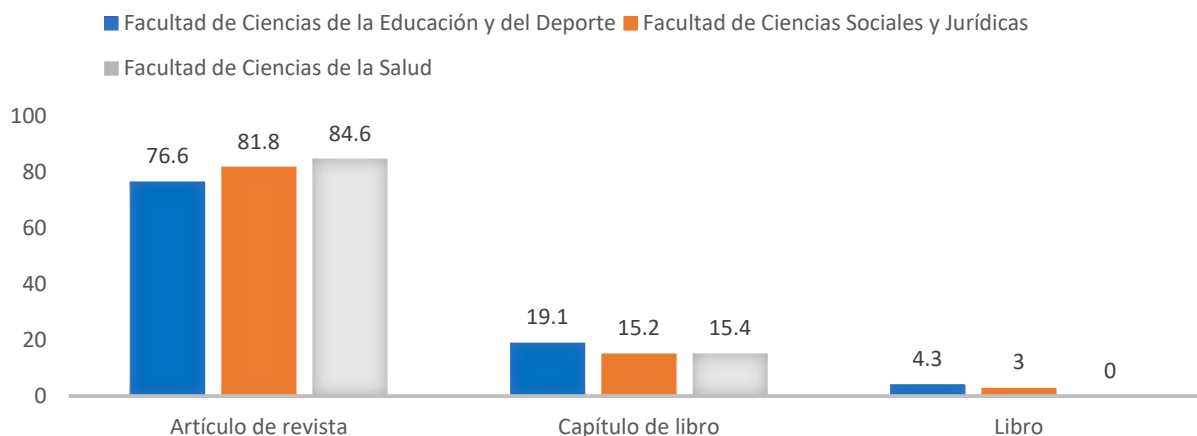


Figura 32. Porcentaje de los soportes utilizados para la difusión de la investigación, según Facultades.

La Figura 32 muestra cómo la mayoría de los participantes de las tres Facultades utilizan los artículos de revista para mostrar sus resultados en investigación.

Además, las revistas en las que publican sus artículos se encuentran indexadas en diferentes plataformas (ver Figura 33).

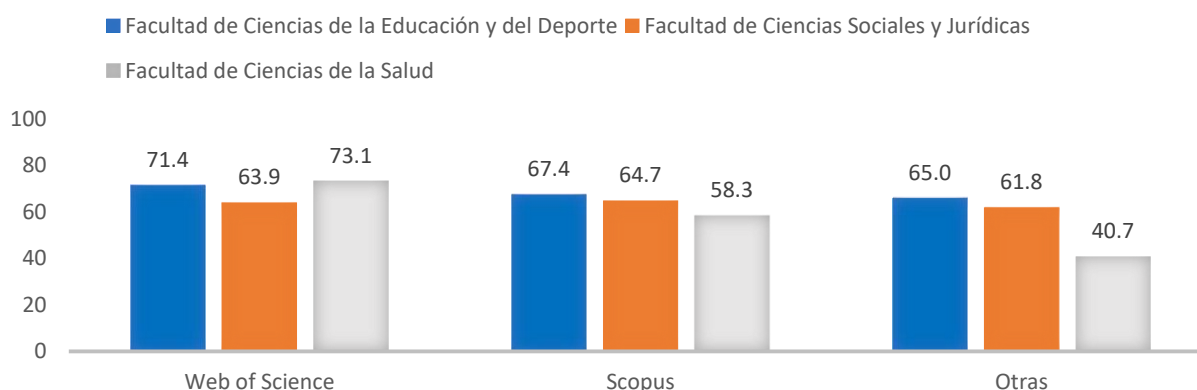


Figura 33. Porcentaje y tipo de revistas en la que se publica, según Facultades.

La Figura 33 muestra que las revistas indexadas en Web of Science son utilizadas mayoritariamente por la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte, 71.4%

(35), y la Facultad de Ciencias de la Salud, 73.1% (19). En la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas se utilizan más las revistas indexadas en Scopus, con un 64.7% (22).

Las tres Facultades utilizan con menor frecuencia las revistas que no se encuentran indexadas en Web of Science o Scopus.

Acerca de la propia labor investigadora, se han encontrado los siguientes resultados según la Facultad a la que pertenecen los participantes (ver Figura 34).

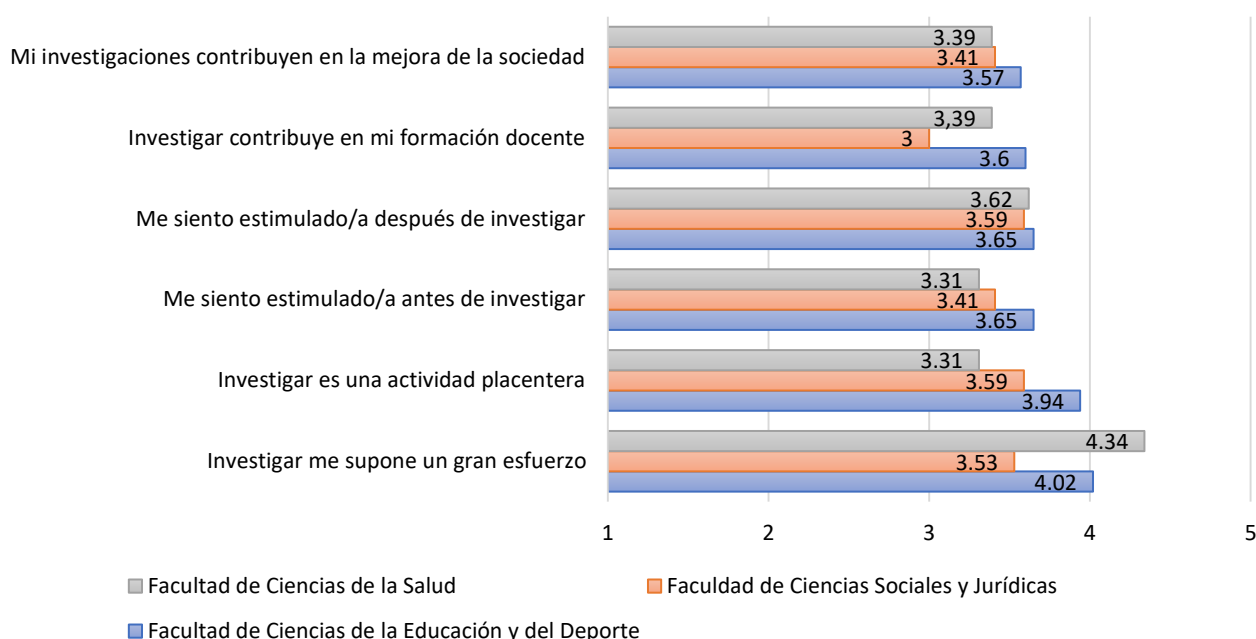


Figura 34. Media de las respuestas sobre la labor investigadora, según la Facultad de pertenencia.

Las repuestas se han clasificado según un rango de 1, valor de total desacuerdo, y 5, valor de mayor acuerdo. La Figura 34 muestra cómo la percepción de los participantes de las tres Facultades oscila entre los valores 3-4, lo que significa que se encuentran en niveles medio-alto de acuerdo con las preguntas contestadas. Los participantes de la Facultad de Ciencias de la Salud están en mayor medida de acuerdo con la afirmación “Investigar me supone un gran esfuerzo”, con niveles alto-muy alto.

Además, se ha querido conocer la opinión de los participantes con su grupo-equipo de investigación, cuyas respuestas se muestran en la Figura 35 (1 valor mínimo y 5 máximo acuerdo).

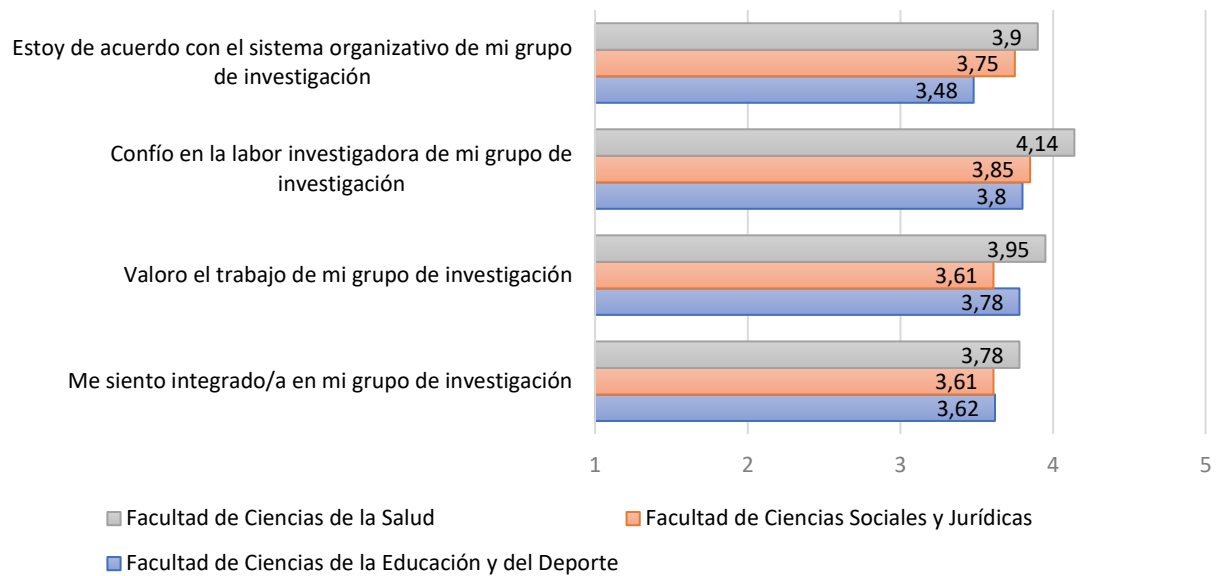


Figura 35. Medias de percepción del grupo de investigación por Facultades.

En la Figura 35 se puede observar cómo los valores de acuerdo oscilan entre 3-4, lo que significa niveles de acuerdo medio-alto. Los participantes de las tres Facultades están de acuerdo en mayor medida con la confianza que le otorgan a la labor investigadora de su grupo de investigación.

Por último, se quiso conocer si existía una relación de dependencia entre las dimensiones de este objetivo tomando como base la variable independiente “Facultad a la que pertenecen” (ver Tabla 16).

Tabla 16

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo según Facultad a la que pertenecen: Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte (FACIED), Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas (FACISO) y Facultad de Ciencias de la Salud (FACISAL)

Dimensiones comparadas	FACIED - FACISO		FACIED - FACISAL		FACISO - FACISAL	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción general personal	674.50	.279	643.00	.641	381.00	.313
Frecuencia con la que se investiga	397.00	.020*	389.50	.067	280.00	.301
Años y meses investigando	552.00	.409	504.50	.499	318.00	.313
Horas a la semana dedicadas	500.00	.243	364.00	.285	244.00	.944
Soportes en los que publica	734.50	.573	558.00	.384	415.00	.743
Publicaciones JCR	745.50	.460	626.50	.881	388.50	.445
Publicaciones Scopus	761.00	.803	502.00	.456	382.00	.625
Publicaciones en otras revistas	717.00	.707	444.50	.039*	362.50	.105
Investigar supone un gran esfuerzo	601.00	.064	439.50	.059	266.50	.033*
Investigar es una actividad placentera	664.00	.218	542.50	.069	419.00	.501
Me siento estimulado/a antes de investigar	691.00	.349	634.50	.415	458.500	.935
Me siento estimulado/a después de investigar	783.50	.996	669.00	.653	429.50	.600
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	574.00	.029*	606.50	.458	385.00	.251
Mi investigación mejora la sociedad	738.50	.646	651.50	.703	441.50	.919

p < .05

La Tabla 16 muestra que existen diferencias estadísticamente significativas por Facultad en las variables *Frecuencia con la que se investiga*, *Investigar contribuye a mi formación y actividad docente*, y *Publicaciones en otras revistas*, en donde destaca la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte de Melilla; e *Investigar supone un gran esfuerzo*, donde destaca la Facultad de Ciencias de la Salud.

d) Percepción del PDI con su propia labor investigadora, según tipo de contrato

En primer lugar, se muestra la diferencia entre hombres y mujeres respecto al tipo de contrato que estos tienen (ver Figura 36).

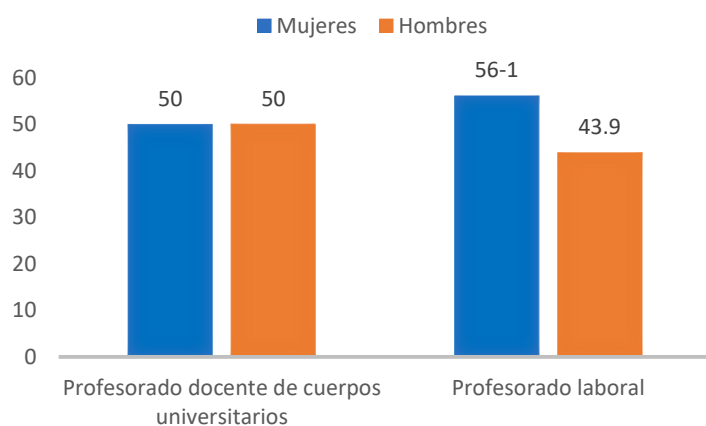


Figura 36. Porcentaje de frecuencia de hombres y mujeres según el tipo de contrato.

La Figura 36 indica que no hay grandes diferencias entre el tipo de contrato y el sexo del participante, existiendo un número de mujeres levemente mayor dentro del profesorado laboral.

A continuación se detalla el porcentaje de participantes de las tres Facultades que forman el Campus según el tipo de contrato que tienen (ver Figura 37).

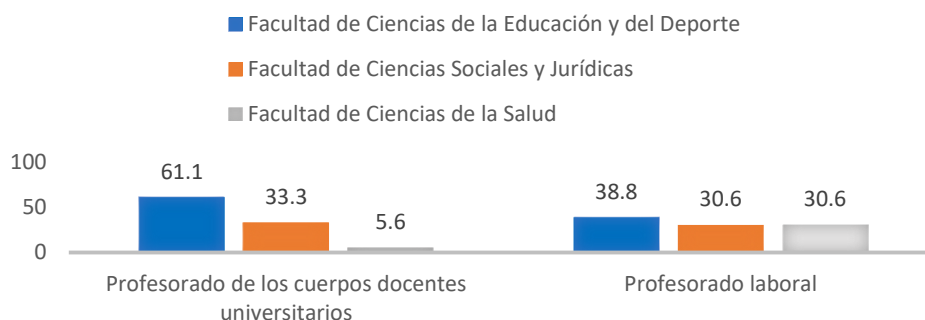


Figura 37. Porcentaje de participantes de las Facultades según tipo de contrato.

Con la Figura 37 se puede observar que dentro de los participantes de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte es donde se encuentra la mayor representación de ambos tipos de contrato, a través de un 61.1% (11), como profesorado de los cuerpos docentes universitarios, y un 38.8% (38) como profesorado laboral.

Teniendo en cuenta la edad, los participantes que llevan a cabo el rol de profesorado de los cuerpos docentes universitarios presentan una media de 51 años (DT= 11.33), mientras que el profesorado laboral cuenta con 41.39 años (DT= 9.41).

En relación con la experiencia investigadora, el profesorado de los cuerpos docentes universitarios presenta una media de 13.36 años (DT= 9.04), mientras que el profesorado laboral presenta 12.88 años (DT= 10.21).

Además, la experiencia laboral en la UGR de estos participantes se muestra en la Figura 38.

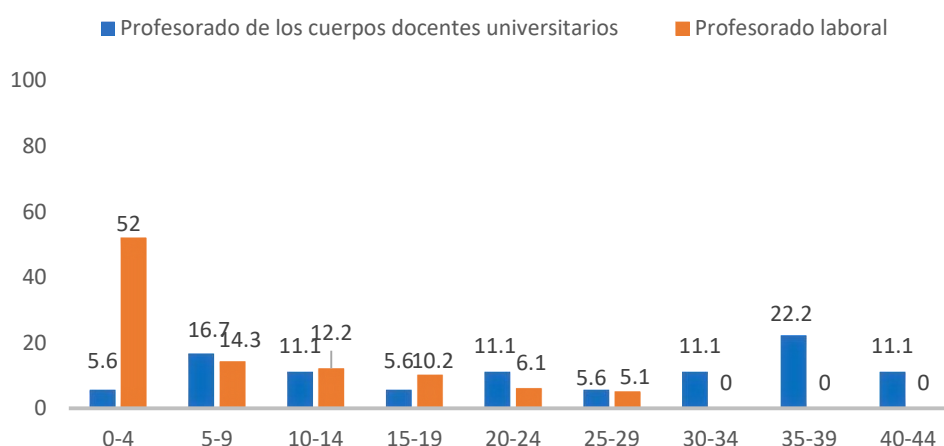


Figura 38. Porcentaje de tiempo (en rango) trabajado en la UGR, según tipo de contrato.

El profesorado de los cuerpos docentes universitarios lleva una media de 23.25 años (DT= 13.70) trabajando en la UGR, mientras que el profesorado laboral lleva una media de 7.82 años (DT= 7.47). Más concretamente, como se muestra en la Figura 38, el 52% (51) del profesorado laboral lleva trabajando en la Universidad de Granada de 0 a 4 años. Por otro lado, dentro de los participantes del profesorado de los cuerpos docentes universitarios hay una mayor distribución y diferencia de la cantidad de años que llevan trabajados en esta universidad, siendo el mayor porcentaje -22.2% (4)- el del rango de 35-39 años.

Teniendo en cuenta el tiempo trabajado en la categoría actual, el profesorado de los cuerpos docentes universitarios lleva una media de 14.4 años (DT= 14.86), mientras que el profesorado laboral lleva una media de 5.71 años (DT= 6.64). A continuación se detalla el porcentaje de tiempo en rangos que ambos tipos de profesorado llevan en su puesto actual (ver Figura 39).

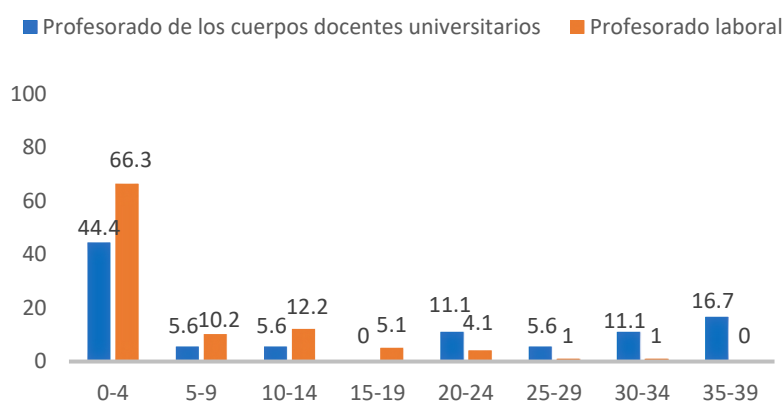


Figura 39. Porcentaje de tiempo (en rangos) trabajado en la categoría actual, según tipo de contrato.

Como se muestra en la Figura 39, la mayoría de los participantes de ambos tipos de contrato llevan trabajando entre 0 y 4 en su categoría laboral, 44.4% (8) en profesorado de los cuerpos docentes universitarios y 66.3% (65) en profesorado laboral.

El profesorado de los cuerpos docentes universitarios destina una media de 4.07 horas (DT= 2.84) de la semana laboral a la investigación, frente al profesorado laboral, el cual dedica 3.34 horas (DT= 2.11).

En la Figura 40 se muestra el porcentaje de horas a la semana que el PDI, tomando como base su tipo de contrato, lleva a cabo.

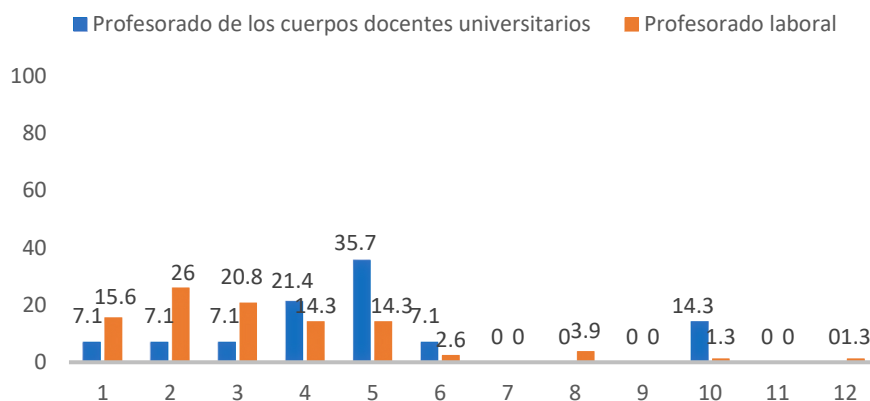


Figura 40. Porcentaje de horas a la semana laboral dedicadas a investigar según tipo de contrato laboral.

De esta forma, se puede observar, a través de la Figura 40, que la mayoría del profesorado de los cuerpos docentes universitarios lleva a cabo tareas de investigación 5 horas semanales, con un 35.7% (5), mientras que el profesorado laboral, en su mayoría, destina 2 horas a la investigación, con un 26% (20).

A través de esta dedicación, el profesorado de los cuerpos docentes universitarios produce una media de 2.88 investigaciones al año (DT= 1.05), mientras que el profesorado laboral lo hace en 2.69 (DT= 1.18).

En relación con la satisfacción al tiempo que se dedica a investigar, el profesorado de los cuerpos docentes universitarios puntúa un 6.47 en una escala de 0 a 10, considerando a través de un 87.5% (14) que no es suficiente. Además, el profesorado laboral se puntúa con un 6.38 sobre 10, considerando a través de un 81.5% (75) que tampoco es suficiente.

En la Figura 41 se muestran los soportes que los participantes utilizan para publicar, teniendo en cuenta si se encuentran dentro del grupo de profesorado de los cuerpos docentes universitarios o laboral.

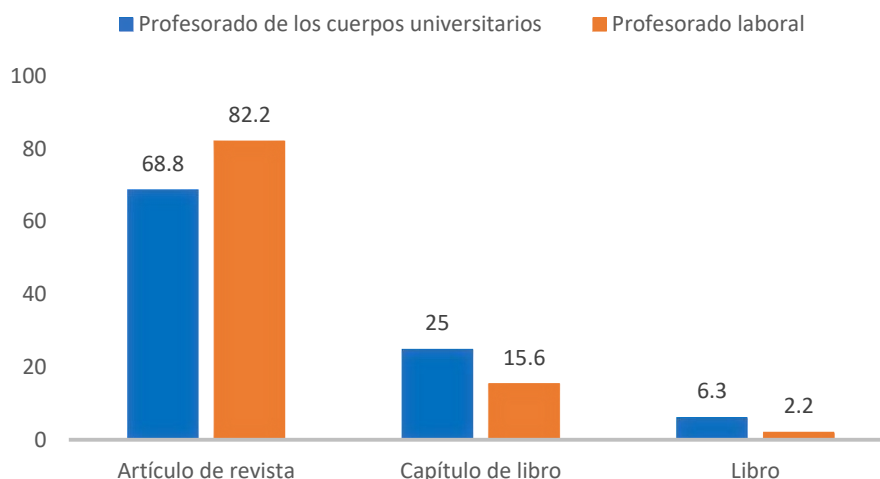


Figura 41. Porcentaje de uso de diferentes soportes según tipo de contrato.

Como muestra la Figura 41, la mayoría de los participantes utiliza los artículos de revista, 68.8% (11) para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y 82.2% (74) para el profesorado laboral. Además, el soporte menos utilizado en ambos casos es el libro, con un 6.3% (1) para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y un 2.2% para el profesorado laboral.

Los participantes utilizan diferentes plataformas a la hora de publicar sus investigaciones (ver Figura 42).

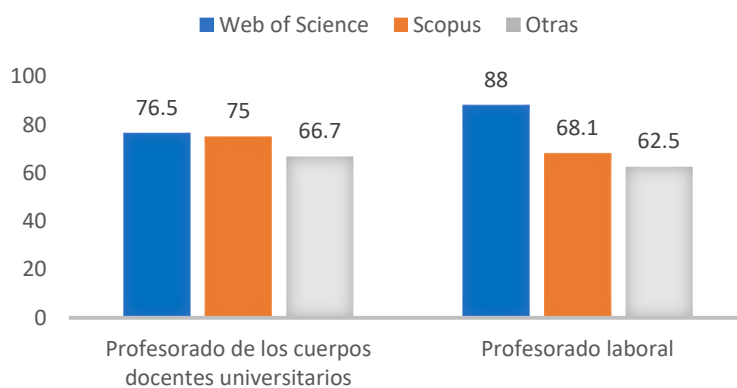


Figura 42. Porcentaje del uso de revistas indexadas según tipo de contrato.

La Figura 42 permite observar que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios utiliza en su mayoría la plataforma Web of Science, con un 76.5% (13), aunque de manera similar utiliza la plataforma Scopus y otras distintas a estas. Sin embargo, sí hay una mayor predisposición por parte del profesorado laboral a la hora de publicar en las revistas indexadas en Web of Science, 88% (91).

En la Tabla 17 se detallan las respuestas de los participantes en función de su tipo de contrato.

Tabla 17

Percepción de la propia labor investigadora según el profesorado de cuerpos docentes universitarios (PCU) y el profesorado laboral (PL)

Variables	M		DT		Escala Likert									
	PCU	PL	PCU	PL	1		2		3		4		5	
Investigar me supone un gran esfuerzo	4.18	3.92	.73	1.10	0	3.2%	0	7.5%	17.6%	21.5%	47.1%	29%	35.5%	38.7%
						(3)		(7)	(3)	(20)	(8)	(27)	(6)	(36)
Investigar es una actividad placentera	3.71	3.67	.77	1.16	0	6.5%	0	10.8%	47.1%	17.2%	35.3%	40.9%	17.6%	24.7%
						(6)		(10)	(8)	(16)	(6)	(38)	(3)	(23)
Me siento estimulado/a antes de investigar	3.29	3.53	.99	1.20	5.9%	8.6%	11.8%	9.7%	35.3%	25.8%	41.2%	32.3%	5.9%	23.7%
					(1)	(8)	(2)	(9)	(6)	(24)	(7)	(30)	(1)	(22)
Me siento estimulado/a después de investigar	3.71	3.61	.59	1.04	0	4.3%	0	7.5%	35.3%	32.3%	58.8%	34.4%	5.9%	21.5%
						(4)		(7)	(6)	(30)	(10)	(32)	(1)	(20)
Mi investigación mejora mi formación docente	3.47	3.35	1.07	1.24	11.8%	13%	0	7.6%	23.5%	29.3%	58.8%	31.5%	5.9%	18.5%
					(2)	(12)		(7)	(4)	(27)	(10)	(29)	(1)	(17)
Mi investigación contribuye con la mejora de la sociedad	3.59	3.46	1.06	1.09	5.9%	6.5%	5.9%	10.9%	29.4%	29.3%	41.2%	37%	17.6%	16.3%
					(1)	(6)	(1)	(10)	(5)	(27)	(7)	(34)	(3)	(15)

Como muestra la Tabla 17, las respuestas de los participantes según el tipo de contrato son similares, encontrándose todas entre los niveles medio-alto de acuerdo. Ambos tipos de participantes han estado de acuerdo en mayor medida con la afirmación “Investigar me supone un esfuerzo”. Además, el profesorado de cuerpos universitarios está en mayor desacuerdo con la afirmación “Me siento estimulado/a antes de investigar” y el profesorado laboral con “Mi investigación mejora mi formación docente”.

En la Tabla 18 se detallan las respuestas de los participantes, teniendo como base el tipo de contrato, relacionadas con su grupo-equipo de investigación.

Tabla 18

Opinión sobre el grupo de investigación según el profesorado de cuerpos docentes universitarios (PCU) y el profesorado laboral (PL)

Variables	M		DT		Escala Likert									
	PCU	PL	PCU	PL	1		2		3		4		5	
Me siento integrado/a en mi grupo de investigación	3.69	3.64	1.29	1.37	6.3%	14.1%	6.3%	5.1%	31.3%	16.7%	25%	30.8%	31.3%	33.3%
					(1)	(11)	(1)	(4)	(5)	(13)	(4)	(24)	(5)	(26)
Valoro el trabajo de mi grupo de investigación	3.71	3.77	1.31	1.33	11.8%	9.6%	5.9%	8.4%	11.8%	18.1%	41.2%	22.9%	29.4%	41%
					(2)	(8)	(1)	(7)	(2)	(15)	(7)	(19)	(5)	(34)
Confío en la labor investigadora de mi grupo de investigación	3.71	3.93	1.31	1.21	5.9%	6%	5.9%	7.2%	29.4%	18.1%	29.4%	25.3%	29.4%	43.4%
					(1)	(5)	(1)	(6)	(5)	(15)	(5)	(21)	(5)	(36)
Estoy de acuerdo con el sistema organizativo de mi grupo de investigación	3.65	3.66	1.11	1.34	5.9%	9.8%	5.9%	11%	29.4%	19.5%	35.3%	23.2%	23.5%	36.6%
					(1)	(8)	(1)	(9)	(5)	(16)	(6)	(19)	(4)	(30)

La Tabla 18 muestra que los participantes, según el tipo de contrato, tienen niveles medio-alto de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con su grupo de investigación. El profesorado de los cuerpos docentes universitarios tiene un mayor grado de acuerdo con “Valoro el trabajo de mi equipo de investigación”, así como un menor grado con el sistema organizativo que este utiliza. Por otro lado, el profesorado laboral está en mayor medida de acuerdo con la confianza depositada en sus compañeros/as de grupo de investigación y un menor grado de acuerdo con “Me siento integrado/a en mi grupo de investigación”.

Por último, se quiso conocer si existía una relación de dependencia entre las dimensiones de este objetivo en función de la variable independiente “Puesto laboral” (ver Tabla 19).

Tabla 19

Prueba U de Mann-Whitney para el puesto laboral que desarrolla

Dimensiones comparadas	U	p
Satisfacción general personal	750.50	.788
Frecuencia con la que se investiga	655.50	.996
Años y meses investigando	558.50	.764
Horas a la semana dedicadas	447.00	.304
Soportes en los que publica	620.00	.202
Publicaciones JCR	709.00	.495
Publicaciones Scopus	616.00	.339
Publicaciones en otras revistas	607.50	.470
Investigar supone un gran esfuerzo	723.00	.557
Investigar es una actividad placentera	742.50	.678
Me siento estimulado/a antes de investigar	677.00	.331
Me siento estimulado/a después de investigar	772.00	.678
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	733.50	.674
Mi investigación mejora la sociedad	729.00	.644

p < .05

La Tabla 19 indica que no existen diferencias significativas entre las dimensiones del estudio y el puesto laboral que desarrolla en la universidad el participante.

e) Percepción del PDI sobre su propia labor investigadora, según años trabajados en la UGR

La Figura 43 muestra la relación entre el sexo del PDI y los años trabajados en la UGR.

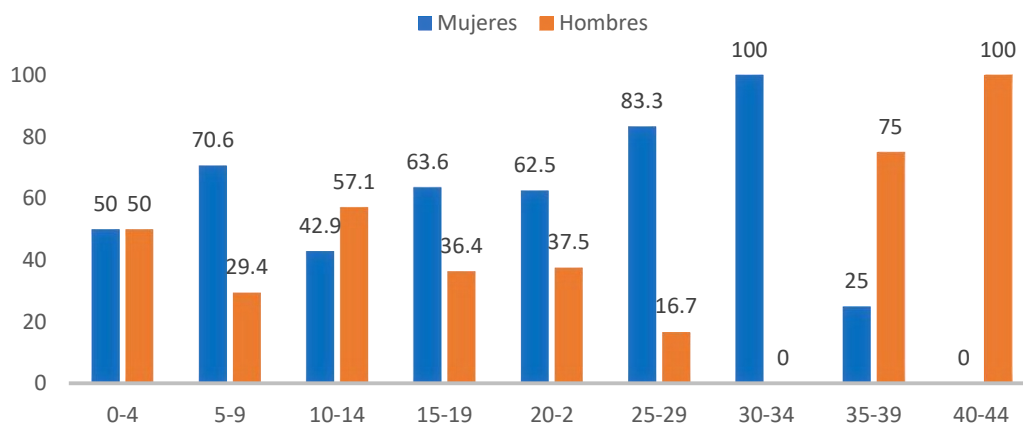


Figura 43. Porcentajes de sexo de los participantes y años trabajados en la UGR.

Como se muestra en la Figura 43, no hay una distribución clara sobre el sexo de los participantes, según los años trabajados en la UGR.

A continuación se detalla a qué Facultad pertenecen los participantes según los años que llevan trabajando en la UGR (ver Figura 44).

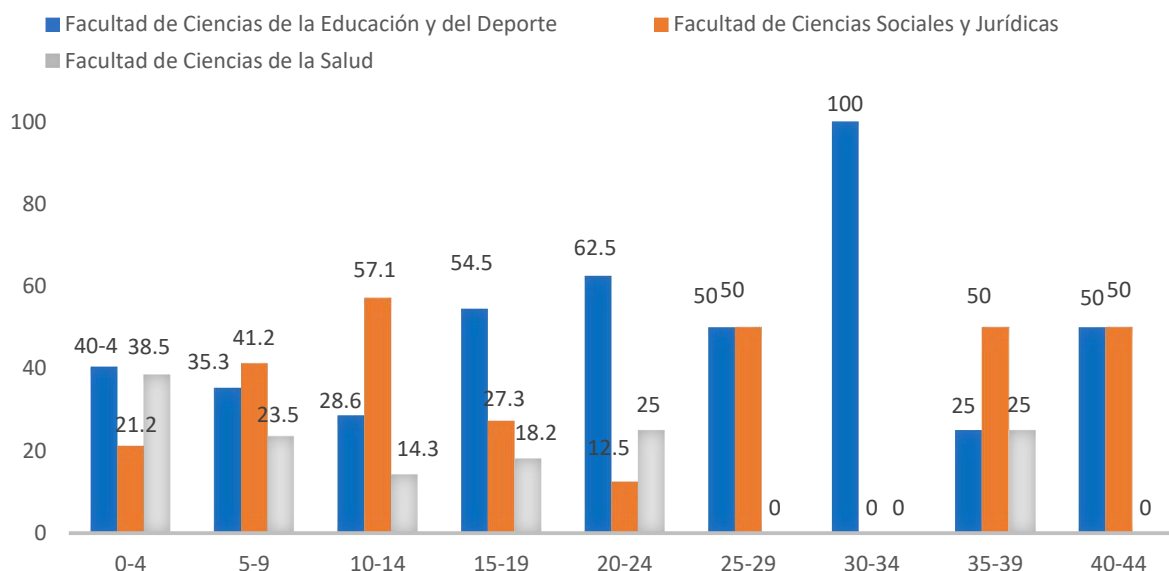


Figura 44. Porcentaje de la Facultad a la que pertenecen según años trabajados en la UGR.

Como se muestra en la Figura 44, no hay una distribución clara entre los participantes que pertenecen a las tres Facultades en función de los años trabajados en la UGR.

En relación con la experiencia investigadora que estos tienen, en la Tabla 20 se muestra la media de años que llevan investigando, así como las horas a la semana que dedican a la investigación y las publicaciones que realizan por año.

Tabla 20

Experiencia y dedicación a la investigación según años trabajados en la UGR

Años trabajados en la UGR	M (DT) años investigando	M (DT) horas a la semana dedicadas a investigar	M (DT) publicaciones al año
0-4	14.41 (11.06)	3.09 (1.85)	2.95 (3.55)
5-9	16.88 (9.58)	3.91 (2.30)	2.40 (2.50)
10-14	11.36 (8.22)	4.40 (2.76)	2.31 (1.38)
15-19	6.20 (4.34)	2.60 (1.26)	2.17 (1.62)
20-24	7.20 (6.14)	5.86 (3.67)	1.50 (.84)
25-29	12.67 (6.43)	2.40 (1.14)	3 (1.63)
30-34	14 (19.8)	3 (2.83)	1.50 (.71)
35-39	8	3	1.67 (1.53)
40-44	5 (7.07)	4 (.01)	1.50 (2.12)

Como se muestra en la Tabla 20, los participantes que más años llevan investigando son los que trabajan en la UGR 5-9 años. Por otro lado, los que más tiempo dedican a la investigación en la semana llevan trabajando de 10-14 años. Por último, los participantes que llevan trabajando de 25-29 años son los que producen una mayor media de publicaciones al año.

En relación con estas respuestas, la Figura 45 muestra la media de la satisfacción (en una escala del 0 al 10) de los participantes sobre la frecuencia con la que investigan según los años trabajados en la UGR.

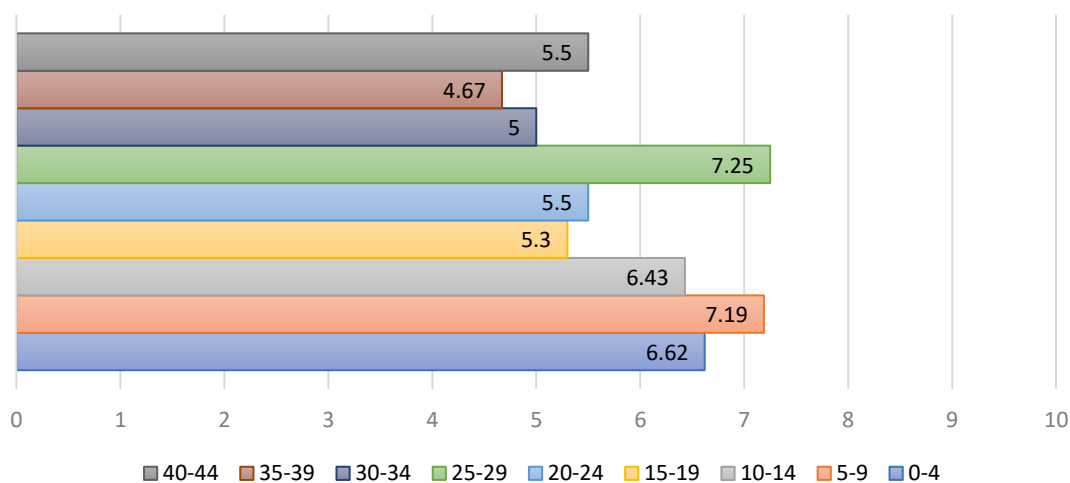


Figura 45. Media sobre la satisfacción de la frecuencia con la que se investiga según los años trabajados en la UGR.

A través de la Figura 45 se puede observar cómo los que llevan trabajando de 25-29 años son los que tienen una mejor opinión sobre su labor investigadora, mientras que los que se puntúan con menor satisfacción son los que llevan entre 35 y 39 años en la UGR.

En relación con el tiempo que se dedica a la investigación y la propia satisfacción, la Figura 46 muestra si los participantes creen que esta dedicación es adecuada o no.

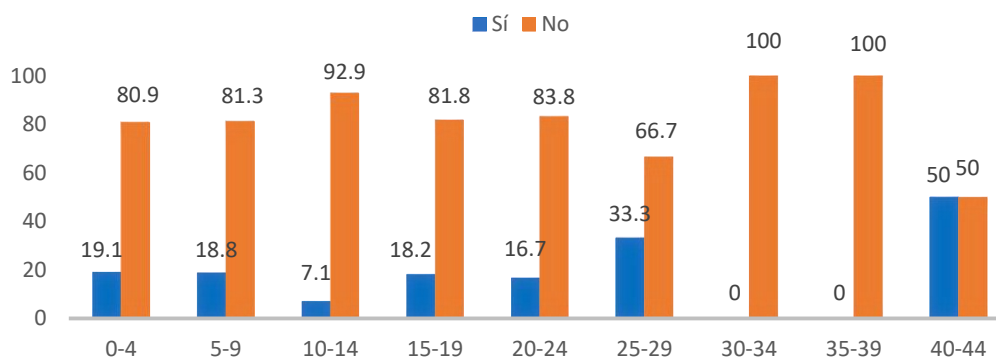


Figura 46. Porcentaje de resultados sobre si es suficiente la dedicación a la investigación de los participantes según años trabajados en la UGR.

Como se puede observar en la Figura 46, en todas las categorías de rango de tiempo (en años) trabajados en la UGR los participantes muestran que el tiempo que dedican a su investigación no es suficiente, a excepción del rango 40-44 años, que se otorga una satisfacción media.

Además, la investigación realizada la reflejan en diferentes soportes, los cuales se muestran a continuación (ver Figura 47).

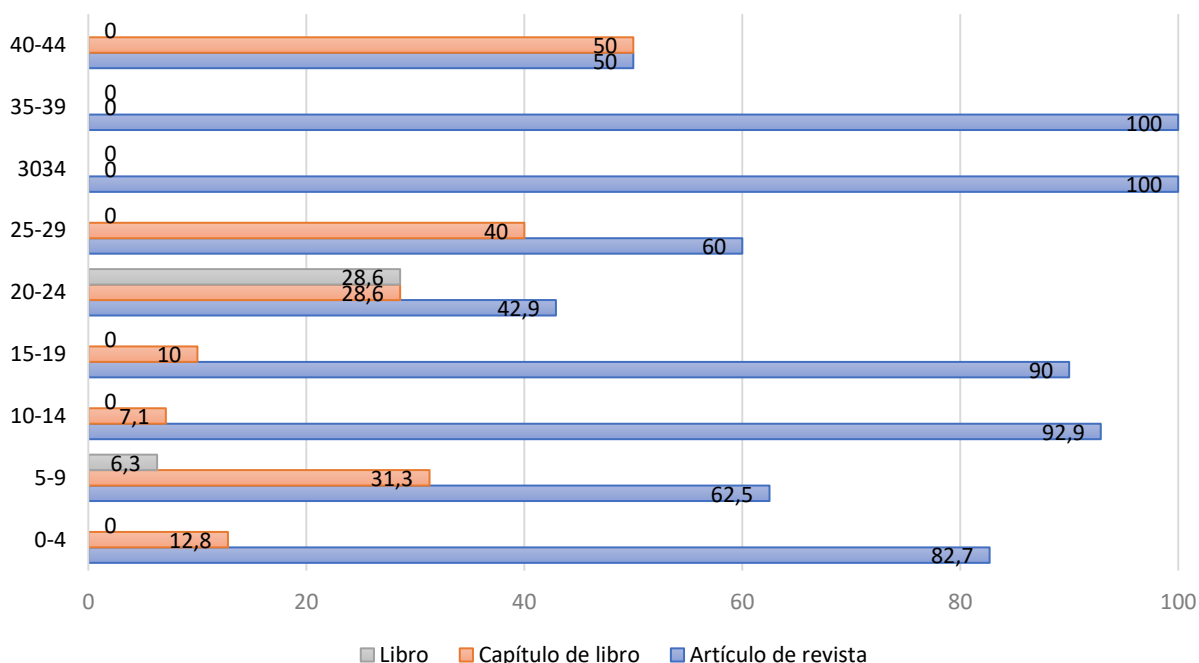


Figura 47. Porcentaje sobre los soportes utilizados según los años trabajados en la UGR.

En la Figura 47 se muestra que la gran mayoría de los participantes, teniendo en cuenta los años trabajados en la UGR, utiliza los artículos de revista para publicar sus investigaciones. Además, estas son publicadas en diferentes plataformas, como se muestra a continuación (ver Figura 48).

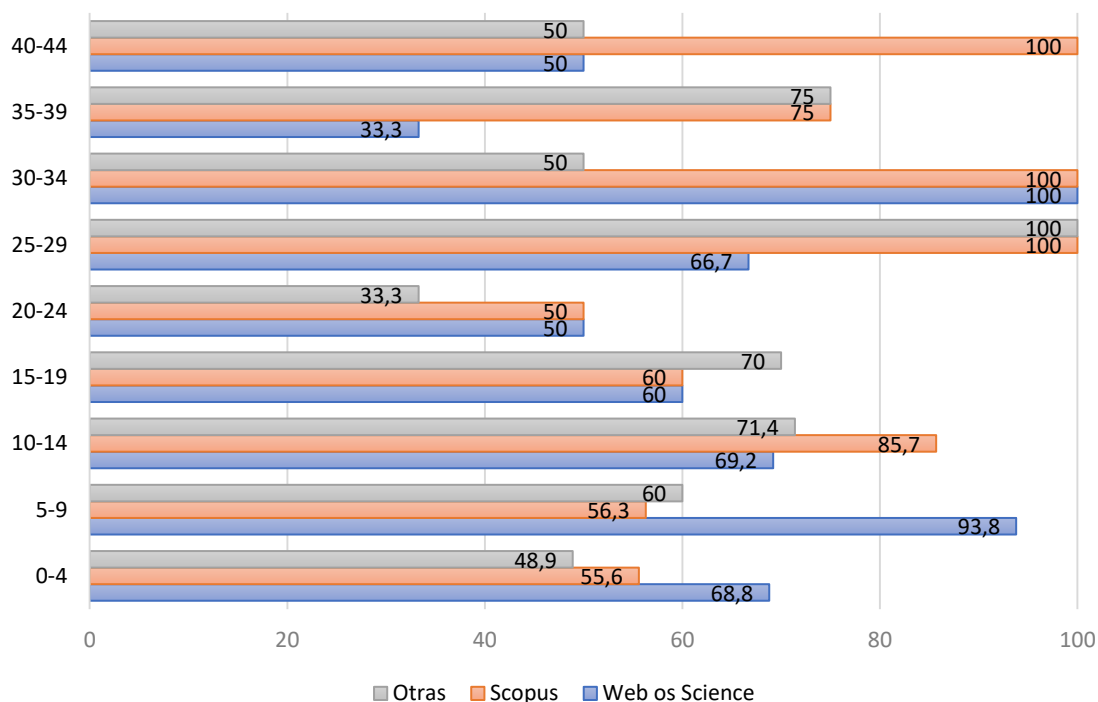


Figura 48. Porcentaje sobre las plataformas de revista utilizadas para publicar sus investigaciones, según los años trabajados en la UGR.

En la Figura 48 se muestra que los participantes utilizan distintas plataformas a la hora de publicar sus investigaciones. Sin embargo, es interesante tener en cuenta que entre los participantes que llevan los mayores rangos de tiempo trabajando en la UGR utilizan en mayor medida revistas indexadas en Scopus, mientras que los que llevan menos años utilizan revistas indexadas en Web of Science.

A continuación (ver Tabla 21) se van a mostrar las medias y desviación típica de las preguntas relacionadas con la percepción de su propia investigación, las cuales se han respondido con una escala tipo Likert de 1-5, siendo 1 el valor mínimo de acuerdo y 5 el máximo.

Tabla 21

Media sobre la percepción del PDI en su labor investigadora, según años trabajados en la UGR

Variables	Medias (DT)								
	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
Investigar me supone un gran esfuerzo	4 (.96)	4.25 (1.24)	3.5 (1.09)	3.8 (1.03)	3.88 (1.46)	4.5 (.58)	4.5 (.71)	4 (1.00)	3.5 (.71)
Investigar es una actividad placentera	3.78 (1.15)	3.69 (.95)	3.5 (1.02)	3.2 (1.22)	3.63 (1.51)	3.5 (.58)	4.5 (.71)	3.67 (1.15)	4 (.00)
Me siento estimulado/a antes de investigar	3.61 (1.17)	3.44 (1.10)	3.57 (1.16)	3 (1.33)	3.5 (1.41)	3.25 (1.26)	3 (1.41)	3.67 (1.53)	3.5 (.71)
Me siento estimulado/a después de investigar	3.69 (.99)	3.94 (.92)	3.71 (.99)	3 (.94)	3.37 (1.19)	3 (.82)	4.5 (.71)	3.67 (.58)	3.5 (.71)
Investigar contribuye en mi formación docente	3.43 (1.13)	3.44 (1.32)	3.64 (1.15)	3.10 (1.37)	3.13 (1.36)	2.6 (1.52)	4.5 (71)	2.67 (1.53)	3.5 (.71)
Mis investigaciones contribuyen a la mejora de la sociedad	3.56 (1.10)	3.81 (.75)	3.62 (.87)	3 (1.15)	2.88 (1.12)	3.6 (1.67)	4 (1.41)	3 (1.72)	2.5 (.71)

Con la Tabla 21 se puede observar, según los años trabajados en la UGR, el nivel de acuerdo con las preguntas sobre la propia labor investigadora, que es medio-alto, a través de valores que oscilan entre 3 (medio) y 4 (de acuerdo). Sin embargo, en el rango de 30 a 34 años trabajados en la UGR, los participantes tienen un mayor nivel de acuerdo, oscilando entre el alto-muy alto.

Por último, en la Tabla 22 se presentan los resultados obtenidos al preguntar a los participantes, según los años trabajados en la UGR, por su grupo de investigación.

Tabla 22

Media de las respuestas sobre el grupo de investigación según los años trabajados en la UGR

Variables	Medias (DT)								
	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
Me siento integrado/a en mi grupo de investigación	3.78 (1.35)	3.69 (1.25)	4 (.853)	3.75 (1.29)	2.86 (2.03)	3.60 (1.67)	2.50 (2.12)	3 (.01)	3 (.00)
Valoro el trabajo de mi grupo de investigación	3.95 (1.22)	3.75 (1.34)	4.08 (.99)	3.63 (1.30)	3.14 (2.03)	3.33 (1.37)	3 (2.83)	2.67 (1.53)	4 (.00)
Confío en la labor investigadora de mi grupo de investigación	4.05 (1.14)	3.81 (1.28)	4.17 (.83)	4.13 (1.36)	3.57 (1.40)	3.17 (1.47)	3 (2.83)	3.33 (.58)	3.5 (.71)
Estoy de acuerdo con el sistema organizativo de mi grupo	3.80 (1.34)	3.56 (1.21)	4.17 (.94)	3.75 (1.49)	2.71 (1.38)	3.40 (1.52)	2.50 (2.12)	3.33 (.58)	3.5 (.71)

Como muestra la Tabla 22, los participantes están de acuerdo, a través de niveles medio-alto, con estas afirmaciones. Además, se puede observar que los participantes que llevan trabajando en la UGR de 10 a 14 años tienen una opinión más positiva sobre su grupo de investigación, mostrada a través de niveles de acuerdo alto-muy alto, mientras que los que menos de acuerdo se han mostrado son los participantes que llevan entre 30 y 34 años trabajando en la UGR.

Por último, se quiso conocer si existían relaciones de dependencia entre las dimensiones del objetivo 1 y la variable independiente “Años (en rango) trabajados en la UGR” (ver Anexo 10).

Así, a través del Anexo 10 se ha podido mostrar que existen diferencias significativas entre las dimensiones del estudio, teniendo en cuenta los años trabajados en la UGR. El rango 5-9 años trabajados es significativo respecto al rango 15-19 en las variables Satisfacción General Personal y Me siento estimulado/a después de investigar, en las que muestra mayor satisfacción y estimulación respectivamente. Este rango de 5-9 es también significativo respecto al de 35-39, sobre el que muestra mayor Frecuencia con la que se investiga.

El rango 10-14 años trabajados es significativo respecto al rango 15-19 en las variables Satisfacción General Personal y Mi investigación mejora la sociedad, en las que muestra mayor satisfacción y percepción respectivamente. Este rango de 10-14 es también significativo respecto al de 35-39, sobre el que muestra mayor Frecuencia con la que se investiga.

3.1.1.2. Objetivo 2: Conocer la satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación en diferentes niveles de actuación

Con este segundo objetivo se quiere conocer la opinión y satisfacción del PDI con los programas más relevantes que promueven la investigación. Se tuvo en cuenta la promoción a la investigación que impulsan estos programas, las instalaciones de la universidad, las ayudas económicas ofrecidas para la investigación, así como su satisfacción con el reconocimiento de las instituciones, la preferencia de la cantidad investigadora a la calidad y su sentimiento de presión ante esta. Además, también se quiso conocer los resultados de estas dimensiones teniendo en cuenta las variables independientes que forman el estudio: sexo, edad, Facultad a la que pertenece, tipo de contrato y años trabajados en la UGR.

Tomando como base los programas para la promoción de la investigación, se han obtenido los siguientes resultados (ver Tabla 23).

Tabla 23

Resultados sobre la opinión de los programas de promoción de la investigación

Variables	N	M	DT	Escala Likert				
				1	2	3	4	5
Horizonte 2020	78	2.92	1.03	10.3% (8)	19.2% (15)	44.0% (35)	19.2% (15)	6.4% (5)
Plan Nacional de Investigación	85	2.80	.97	10.6% (9)	23.5% (20)	44.7% (38)	17.6% (15)	3.5% (3)
PAIDI	82	2.71	1.02	14.6% (12)	24.4% (20)	39% (32)	19.5% (16)	2.4% (2)
Ciudad Autónoma de Melilla	84	2.21	1.20	32.1% (27)	35.7% (30)	19% (16)	4.8% (4)	8.3% (7)

En la Tabla 23 se puede observar que los niveles de satisfacción de los participantes con las medidas utilizadas para la promoción de la investigación de estos programas oscilan entre niveles bajo (2) y medio (3). Así, el PDI se siente levemente más satisfecho con las medidas europeas a través del Horizonte 2020 y muestra un menor grado de acuerdo con las medidas dispuestas por la Ciudad Autónoma de Melilla.

La universidad, al ser una institución en la que se lleva a cabo funciones docentes e investigadoras, debe tener unas condiciones adecuadas que favorezcan el desarrollo de estas. Así, se quiere conocer la opinión de los participantes sobre la adecuación de los recursos que ofrece la UGR para el fomento de su labor investigadora, resultados que se muestran en la Figura 49.

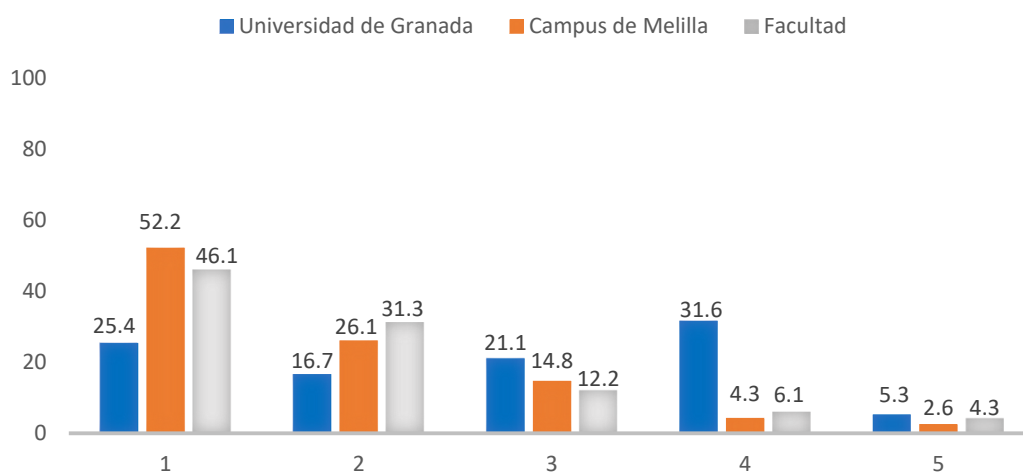


Figura 49. Porcentaje sobre la opinión de los recursos universitarios para investigar.

Las respuestas sobre recursos e instalaciones universitarios se obtuvieron a través de una escala tipo Likert, en la que el valor 1 era el mínimo y 5 el máximo. Como se puede observar en la Figura 49, la mayoría de los participantes están en desacuerdo con las instalaciones ofrecidas por el Campus de Melilla y su Facultad para el fomento de la investigación. Sin embargo, estos sí se encuentran de acuerdo con las condiciones que se ofrecen en los Campus de la Universidad de Granada en la ciudad de Granada.

Por otro lado, se ha querido conocer la satisfacción de estos participantes en las ayudas otorgadas por los programas anteriormente mencionados, resultados que se muestran en la Tabla 24.

Tabla 24

Respuestas a la satisfacción de las ayudas económicas de diferentes programas

Variable	N	M	DT	Escala Likert				
				1	2	3	4	5
Horizonte 2020	76	2.63	1.16	23.7% (18)	15.8% (12)	39.5% (30)	15.8% (12)	5.3% (4)
Plan Nacional de Investigación	84	2.73	1.09	19% (16)	17.9% (15)	35.7% (30)	26.2% (22)	1.2% (1)
PAIDI	75	2.47	1.08	25.3% (19)	21.3% (16)	36% (27)	16% (12)	1.3% (1)
Ciudad Autónoma de Melilla	78	2.03	1.13	41% (32)	30.8% (24)	17.9% (14)	5.1 (4)	5.1% (4)
Plan Propio UGR	88	2.64	1.15	19.3% (17)	26.1% (23)	31.8% (28)	17% (15)	5.7% (5)
Facultad	83	1.89	1.09	49.4% (41)	25.3% (21)	14.5% (12)	8.4% (7)	2.4% (2)

Como muestra la Tabla 24, los participantes muestran un nivel bajo-medio de satisfacción con las ayudas ofrecidas por los programas en los distintos niveles. Sin embargo, el Plan Nacional de Investigación obtiene, de manera leve, un mayor grado de satisfacción, mientras que la Facultad a la que pertenecen obtiene la puntuación más baja, con un nivel de respuesta muy bajo-bajo.

En relación con el sistema de evaluación de las instituciones en diferentes niveles, se ha querido conocer si los participantes del estudio conciben que estas medidas de evaluación de la investigación están destinadas a la cantidad o calidad de sus producciones investigadoras. A continuación, en la Figura 50 se muestran los resultados.

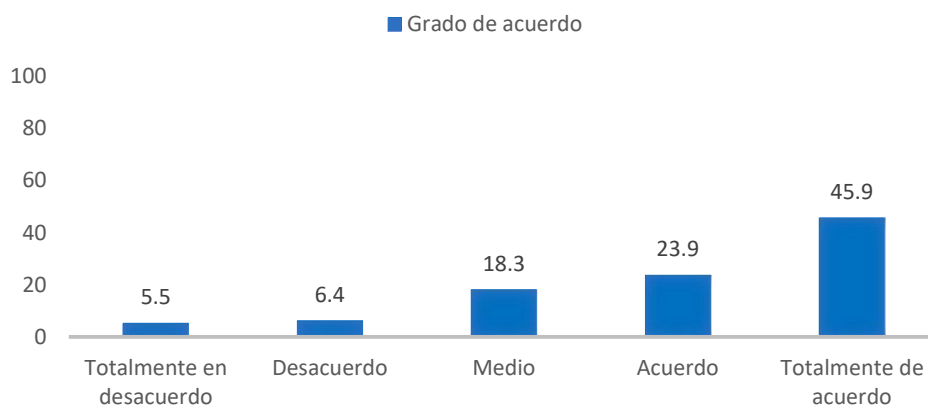


Figura 50. Porcentaje grado de acuerdo sobre la preferencia de cantidad a calidad por los programas de evaluación de la investigación.

Como se muestra en la Figura 50, la mayoría de los participantes opinan que las instituciones de evaluación de la investigación prefieren la cantidad de producción investigadora frente a la calidad de la investigación.

Además, los participantes muestran los siguientes resultados en función de la presión que sufren para investigar y publicar (ver Figura 51).

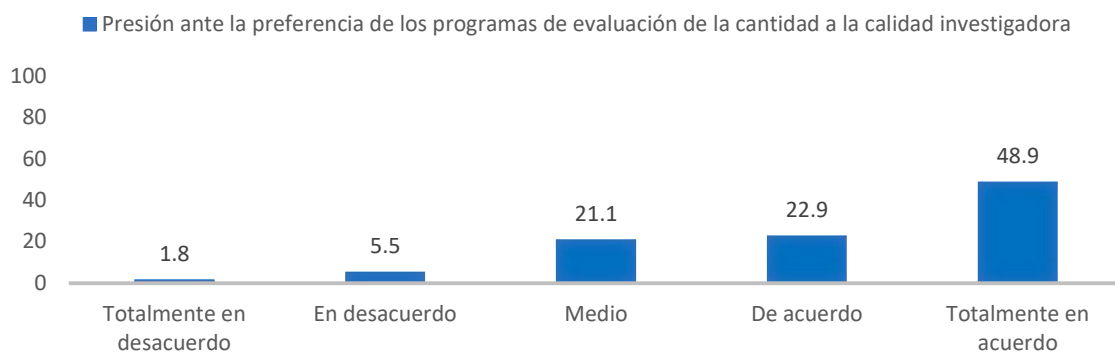


Figura 51. Porcentaje sobre el sentimiento de presión ante la preferencia de la cantidad a la calidad investigadora.

La Figura 51 muestra cómo los participantes se sienten presionados con la preferencia, según su criterio, de los programas de evaluación ante la cantidad de producción investigadora frente a la calidad de sus publicaciones.

En relación con este sentimiento de presión, en la Figura 52 se muestra la satisfacción de los participantes con el reconocimiento que las instituciones hacen de su producción investigadora.

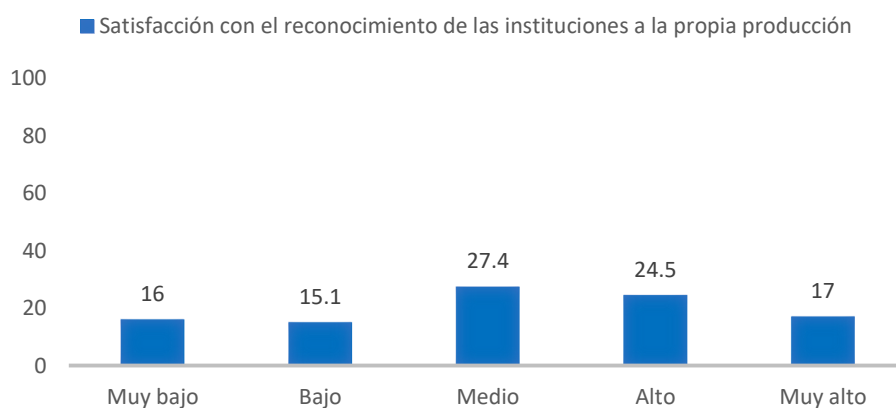


Figura 52. Porcentaje de satisfacción con el reconocimiento institucional.

La Figura 52 muestra cómo los participantes tienen un nivel de satisfacción con el reconocimiento de las instituciones a su labor investigadora medio-alto, pues aunque la mayoría haya nominado su satisfacción con un nivel medio, es un porcentaje muy cercano (27.4%) al que se le otorga al grado alto (24.5%).

Por último, se quiso conocer a través de un estadístico de Chi-Cuadrado si las respuestas de este objetivo tienen una relación de dependencia con las variables independientes (ver Tabla 25).

Tabla 25

Resultados relación entre las variables del 2º objetivo mediante la prueba Chi-Cuadrado

Variables	Sexo		Edad (en rango)		Facultad		Tipo Contrato		Años trabajados UGR	
	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p
Promoción investigación H2020	5.15	.272	30.62	.536	4.86	.772	3-23	.520	41.45	.122
Promoción investigación Plan Nacional	6.27	.180	44.14	.075	4.74	.785	1.11	.983	30.76	.53
Promoción Investigación PAIDI	3.84	.428	34.68	.341	10.13	.256	1.94	.747	16.95	.986
Promoción Investigación Ciudad Autónoma	4.86	.302	40.94	.134	12.08	.148	3.59	.465	35.75	.296
Calidad infraestructuras UGR	2.16	.706	41.19	.128	7.39	.496	3.09	.543	30.88	.523
Calidad infraestructuras Campus Melilla	4.12	.390	44.39	.071	12-09	.147	4.47	.346	17.88	.979
Calidad infraestructuras Facultad	5.56	.235	48.19	.033*	7.49	.485	5.92	.204	22.20	.902
Ayudas investigación H2020	.969	.915	29.57	.590	5.65	.686	5.28	.260	21.41	.922
Ayudas investigación Plan Nacional	3.65	.455	31.12	.511	10.89	.208	2.91	.572	13.90	.988
Ayudas investigación PAIDI	2.02	.731	21.31	.925	14.66	.070	4.50	.343	15.59	.972
Ayudas investigación Ciudad Autónoma	8.13	.087	34.04	.370	8.04	.430	9.65	.047*	23.26	.870
Ayudas investigación Plan Propio UGR	2.94	.568	33.29	.404	9.87	.275	2.28	.685	27.94	.672
Ayudas investigación Facultad	2.71	.607	37.34	.234	4.63	.80	5.48	.241	22.79	.885
Preferencia cantidad investigadora	4.37	.358	37.29	.239	4.26	.833	2.96	.564	31.53	.490
Sentimiento de presión	5.90	.206	29.83	.577	9.12	.332	.867	.929	27.74	.682
Satisfacción reconocimiento institucional	1.34	.855	36.96	.250	15.71	.047*	2.07	.723	29.05	.617

p<.05

La Tabla 25 permite observar diferencias significativas en la variable *Calidad infraestructuras Facultad*, con mayor satisfacción en el grupo de edad de 30-34 años; *Satisfacción reconocimiento institucional*, con mayor aceptación en la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte; y *Ayudas investigación Ciudad Autónoma*, con mayor satisfacción para el grupo de PDI laboral.

a) Satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación, según la variable sexo

En primer lugar, en la Tabla 26 se muestran los resultados de los participantes según su sexo respecto a la opinión que tienen sobre las medidas de promoción de la investigación de los programas más relevantes para ellos.

Tabla 26

Resultados sobre la opinión de las medidas de promoción de la investigación de los programas, según sexo (M: mujer, H: hombre)

Variable	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Horizonte 2020	3 (1.12)	2.82 (.90)	11.4% (5)	8.8% (3)	15.9% (7)	23.5% (8)	45.5% (20)	44.1% (15)	15.9% (7)	23.5% (8)	11.4% (5)	0
Plan Nacional de Investigación	2.83 (1.08)	2.76 (.83)	14.6% (7)	5.4% (2)	16.7% (8)	32.4% (12)	45.8% (22)	43.2% (16)	16.7% (8)	18.9% (7)	6.3% (3)	0
PAIDI	2.82 (1.10)	2.58 (.92)	15.9% (7)	13.2% (5)	18.2% (8)	31.6% (12)	38.6% (17)	39.5% (15)	22.7% (10)	15.8% (6)	4.5% (2)	0
Ciudad Autónoma de Melilla	2.45 (1.32)	1.95 (.99)	27.3% (12)	37.5% (15)	31.8% (14)	40% (16)	22.7% (10)	15% (6)	4.5% (2)	5% (2)	13.6% (6)	2.5% (1)

En la Tabla 26 se muestra cómo las opiniones de los participantes son bastante similares, oscilando entre el valor bajo-muy bajo a través de los niveles 2 y 3 de la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo de acuerdo y 5 el máximo. Además, los hombres no se encuentran totalmente de acuerdo con ninguna de las medidas de promoción a la investigación de los programas analizados, salvo en el caso de la Ciudad Autónoma de Melilla.

A continuación se muestran los resultados de la satisfacción con las instalaciones de la UGR con las que el PDI cuenta para investigar, así como la calidad de estas (ver Tabla 27).

Tabla 27

Resultados sobre la opinión de la calidad de las instalaciones destinadas a la labor investigadora, según sexo

Variable	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Universidad de Granada	2.81 (1.37)	2.67 (1.19)	27% (17)	23.5% (12)	14.3% (9)	19.6% (10)	17.5% (11)	25.5% (13)	33.3% (21)	29.4% (15)	7.9% (5)	2% (1)
Campus de Melilla	1.73 (1.03)	1.86 (1.02)	56.3% (36)	47.1% (24)	23.4% (15)	29.4% (15)	14.1% (9)	15.7% (8)	3.1% (2)	5.9% (3)	3.1% (2)	2% (1)
Facultad	1.88 (1.11)	1.96 (1.11)	48.4% (31)	43.1% (22)	29.7% (19)	33.3% (17)	12.5% (8)	11.8% (6)	4.7% (3)	7.8% (4)	4.7% (3)	3.9% (2)

La Tabla 27 muestra cómo, tanto hombres como mujeres, tienen un nivel de satisfacción bajo-medio con la calidad de las instalaciones de la UGR destinadas a investigar, mostrándose entre los valores 2-3 de la escala Likert, en la que el mínimo nivel de satisfacción es el valor 1 y el 5 el máximo. Sin embargo, la opinión de estos cambia al tener en cuenta las instalaciones del Campus de Melilla, así como de su Facultad, dando el valor de muy bajo-bajo dentro de la misma escala.

Por otro lado, en la Tabla 28 se pueden observar los resultados de los participantes, según el sexo, a las ayudas económicas concedidas por los programas de financiación de la investigación más relevantes para ellos.

Tabla 28

Satisfacción con las ayudas económicas para la investigación de los programas, según sexo (M: mujer, H: hombre)

Variable	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Horizonte 2020	2.71 (1.19)	2.53 (1.13)	21.4% (9)	26.5% (9)	16.7% (7)	14.7% (5)	38.1% (16)	41.2% (14)	16.7% (7)	14.7% (5)	7.1% (3)	2.9% (1)
Plan Nacional de Investigación	2.83 (1.04)	2.61 (1.15)	13% (6)	26.3% (10)	21.7% (10)	13.2% (5)	37% (17)	34.2% (13)	26.1% (12)	26.3% (10)	2.2% (1)	0
PAIDI	2.62 (1.09)	2.31 (1.06)	20.5% (8)	30.6% (11)	20.5% (8)	22.2% (8)	38.5% (15)	33.3% (12)	17.9% (7)	13.9% (5)	2.6% (1)	0
Ciudad Autónoma de Melilla	2.35 (1.25)	1.63 (.81)	20.4% (10)	54.3% (19)	22.4% (11)	31.4% (11)	28.6% (14)	11.4% (4)	22.4% (11)	2.9% (1)	6.1% (3)	0
Plan Propio de la UGR	2.71 (1.21)	2.54 (1.07)	30.2% (13)	17.9% (7)	30.2% (13)	30.8% (12)	23.3% (10)	35.9% (14)	7% (3)	10.3% (4)	9.3% (4)	5.1% (2)
Programas de la Facultad	1.96 (1.14)	1.81 (1.04)	46.8% (22)	52.8% (19)	25.5% (12)	25% (9)	17% (8)	11.1% (4)	6.4% (3)	11.1% (4)	4.3% (2)	0

La Tabla 28 indica que tanto mujeres como hombres tienen un nivel de satisfacción bajo-medio con las ayudas económicas que conceden las diferentes instituciones. Este nivel de satisfacción es menor cuando se tiene en cuenta la propia Facultad, obteniendo una puntuación entre 1 y 2 en la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo y 5 máximo.

Tomando como base la supuesta preferencia de las instituciones por la cantidad de producción investigadora frente a la calidad de esta, en la Figura 53 se muestran los resultados obtenidos.

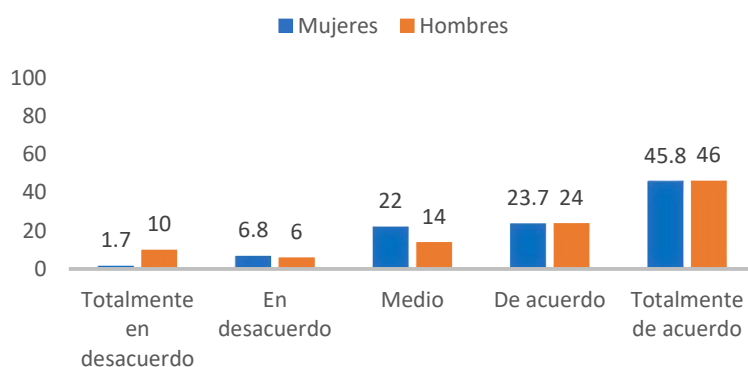


Figura 53. Porcentaje de acuerdo con la preferencia de las instituciones sobre la cantidad frente a la calidad de las investigaciones según sexo.

La Figura 53 muestra cómo la mayoría de los participantes, independientemente de su sexo, están de acuerdo en que las instituciones que evalúan la producción investigadora prefieren la cantidad de productos de investigación frente a la calidad de estos.

Ante esta preferencia, los participantes muestran los siguientes resultados, teniendo en cuenta el sentimiento de presión que esto les produce (ver Figura 54).

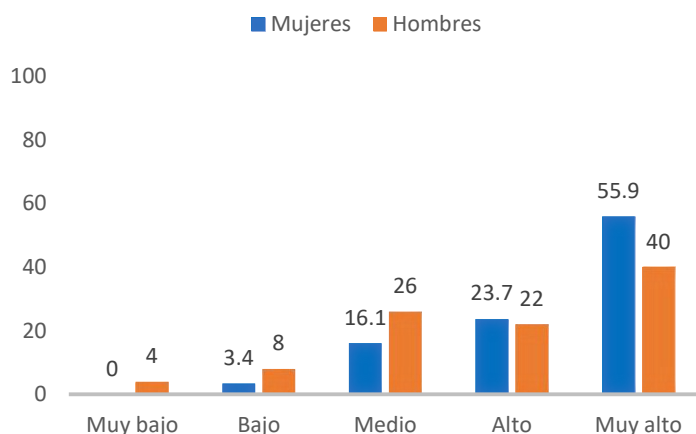


Figura 54. Porcentaje sobre la presión consecuente con la preferencia de las instituciones evaluadoras, según el sexo

La Figura 54 muestra que tanto hombres como mujeres indican resultados similares, encontrándose muy presionados por la preferencia de las instituciones a la producción investigadora frente a la calidad de esta. En relación con esta percepción, en la Figura 55 se puede observar el grado de acuerdo de los participantes sobre el reconocimiento que las instituciones otorgan.

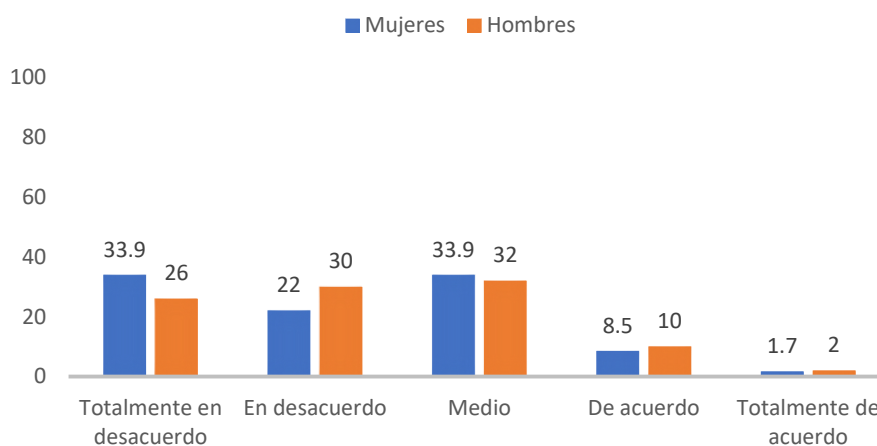


Figura 55. Porcentaje del grado de acuerdo con el reconocimiento de las instituciones, según sexo.

Como se puede observar, el grado de acuerdo oscila entre los valores “totalmente en desacuerdo” y “medio”. Se consigue un mayor acuerdo en el grado medio para hombres y mujeres, aunque estas tienen la misma puntuación en el valor “totalmente en desacuerdo”. Además, es interesante resaltar que una pequeña minoría se encuentra

totalmente de acuerdo con el reconocimiento que las instituciones hacen sobre su labor investigadora.

Por último, para conocer si existen diferencias significativas entre las dimensiones de este segundo objetivo y la variable “Sexo”, se aplicó la prueba de U de Mann-Whitney (ver Tabla 29).

Tabla 29

Resultados de la prueba de U de Mann-Whitney según la variable sexo

Dimensiones	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	689.50	.533
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	842.00	.666
Satisfacción promoción investigación PAIDI	724.00	.276
Satisfacción promoción investigación de Melilla	695.00	.083
Satisfacción instalaciones investigación UGR	1499.50	.529
Satisfacción instalaciones investigación Campus	1489.50	.381
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	1547.50	.610
Satisfacción ayudas económicas H2020	657.00	.534
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	793.50	.452
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	594.50	.235
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	870.00	.458
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	499.50	.007*
Satisfacción ayudas económicas Facultad	787.00	.559
Preferencia de cantidad a calidad	1438.50	.813
Sentimiento de presión	1154.00	.036*
Satisfacción con la evaluación de la investigación	1398.50	.627

p < .05

Como se puede observar en la Tabla 29, se han encontrado diferencias significativas por sexo en las dimensiones *Satisfacción ayudas económicas de Melilla*, con mayor satisfacción por parte de las mujeres; y *Sentimiento de presión*, también con mayor sentimiento en las mujeres.

b) Satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación, según edad en rangos

A continuación se detallan los resultados encontrados, teniendo en cuenta la edad de los participantes, respecto a rangos de tiempo de 5 años, desde los 25 a los 64 años.

En primer lugar, la Figura 56 muestra los resultados obtenidos sobre la satisfacción del PDI en la promoción de la investigación de diferentes programas, a través de la media de sus respuestas a una escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

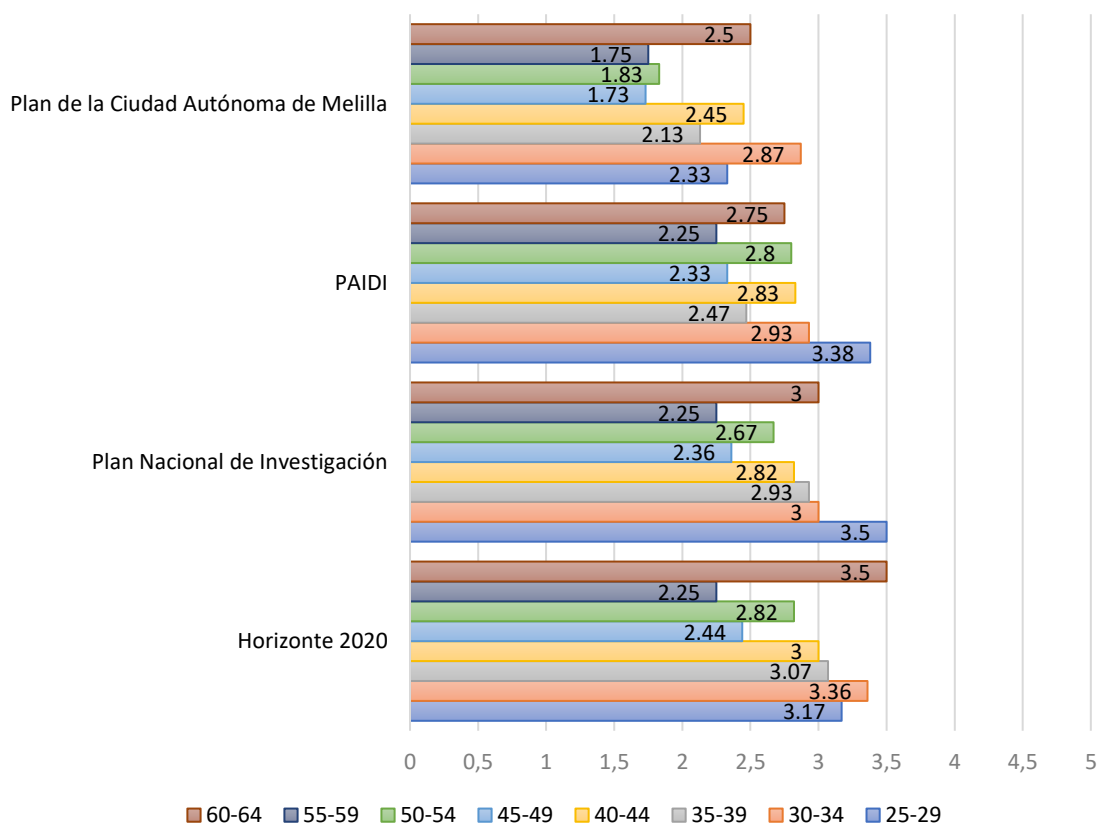


Figura 56. Media de satisfacción con los programas de promoción de la investigación, según edad en rangos.

En la Figura 56 se puede observar que no existe un acuerdo entre los participantes a la hora de mostrar su satisfacción con los programas de promoción de la investigación. Así, en relación con el Horizonte 2020, la mayoría de los participantes tiene un nivel de acuerdo medio-alto, siendo el rango de edad de 60-63 años el más conforme y el de 55-59 el menos conforme. En relación con el Plan Nacional de Investigación, los participantes otorgan en su mayoría un nivel de acuerdo bajo-medio, siendo el rango de 25-29 años el que está más conforme con las medidas y el de 55-59 años el que menos. Con el PAIDI, la mayoría de los participantes también otorga un nivel bajo-medio de satisfacción, siendo el rango de 25-29 años el más conforme y el de 55-59 el menos conforme con este. Por último, con la Ciudad Autónoma de Melilla, la mayoría de los participantes tiene un nivel de acuerdo bajo-medio, en el cual los más conformes son los del rango de 30-34 años y los menos conformes los de 45-49 años.

Por otro lado, en la Figura 57 se muestran los resultados acerca de la satisfacción de los participantes con las instalaciones destinadas a la investigación por la UGR y su calidad, a través de la media de las respuestas a una escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

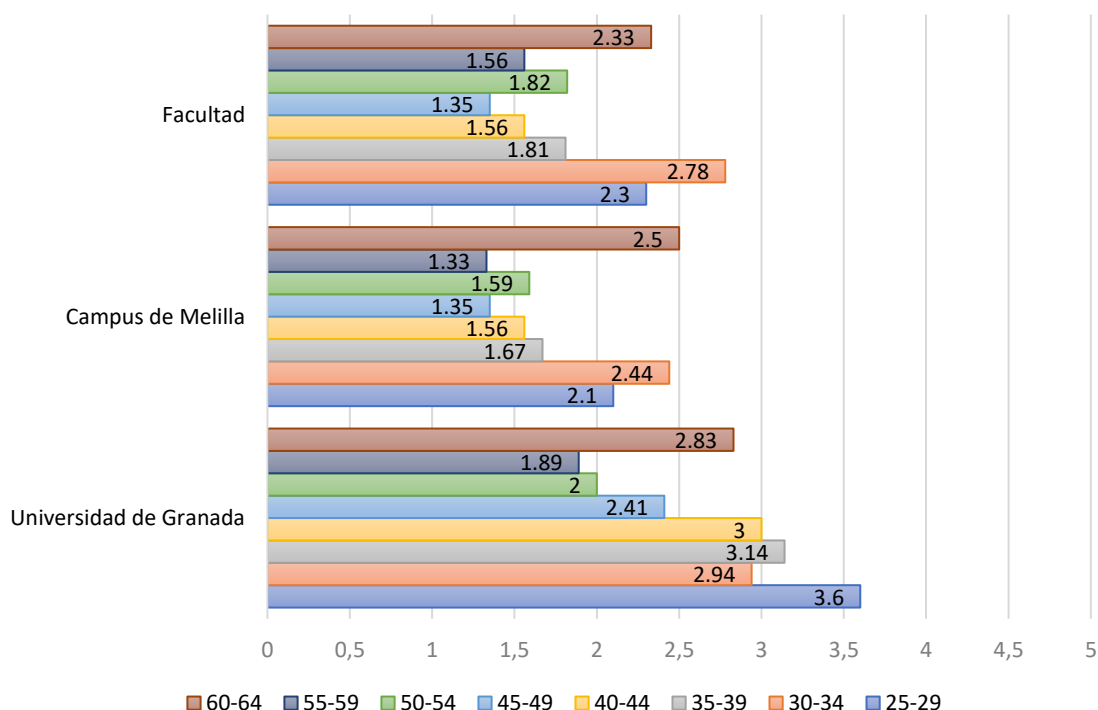


Figura 57. Media de satisfacción con las instalaciones ofrecidas por la UGR, según edad en rangos.

La Figura 57 permite observar que las instalaciones que cuentan con un mayor nivel de satisfacción por parte de los participantes son las pertenecientes a la Universidad de Granada, donde el rango de 25-29 años es el más conforme, con un nivel medio-alto, y el de 55-59 años el menos conforme, con un nivel muy bajo-bajo. En relación con las instalaciones del Campus de Melilla y la propia Facultad, los participantes, en su mayoría, indican un nivel de satisfacción muy bajo-bajo, siendo los más conformes los participantes de 30-34 años, nivel bajo-medio, y los menos conformes los participantes de 45-49 años.

Además, se indagó sobre la satisfacción de los participantes con las ayudas a la investigación dadas por los programas enumerados. La Figura 58 muestra la media de respuestas en función de rangos de edad, a través de una escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

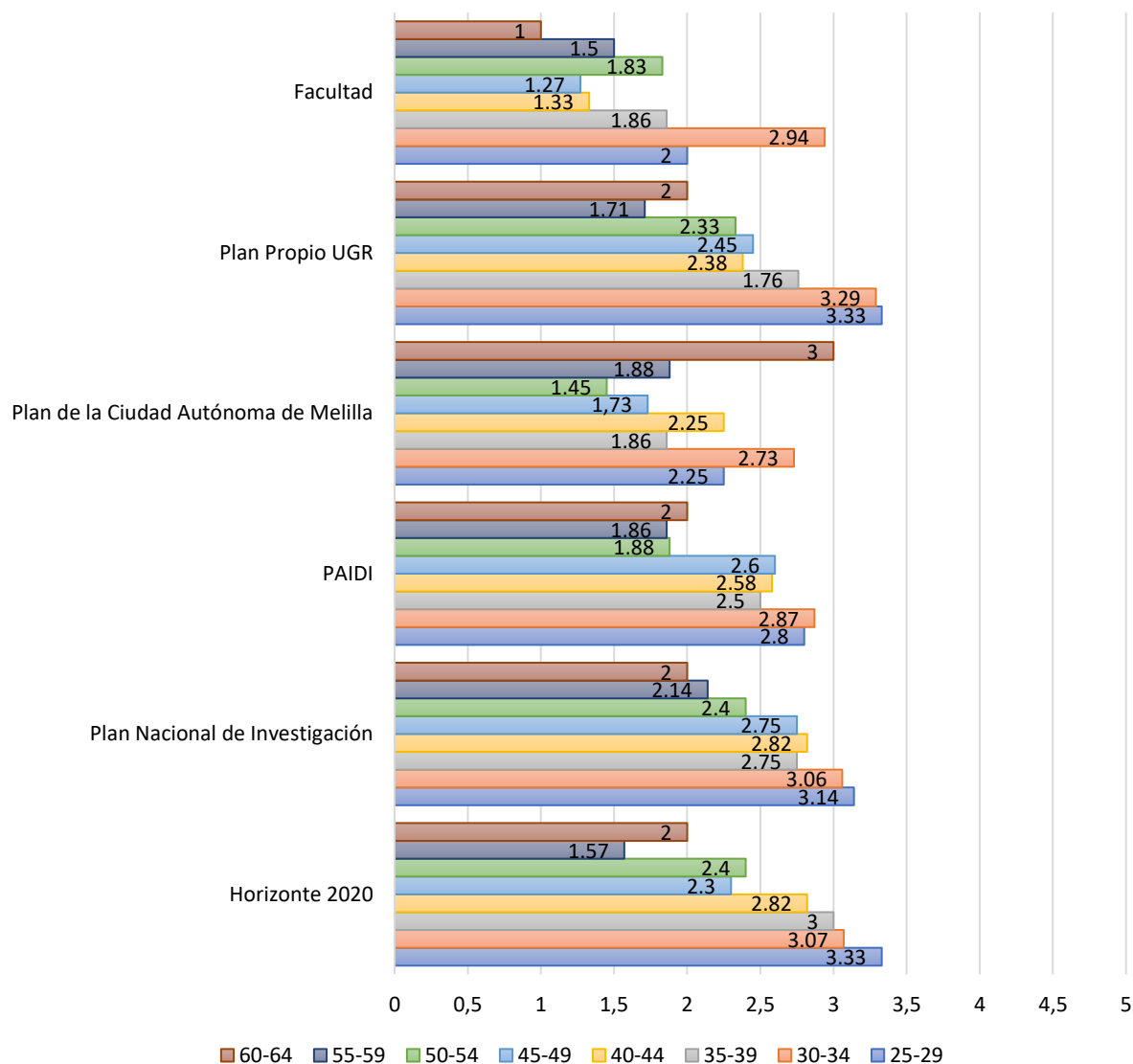


Figura 58. Media de satisfacción con las ayudas para la investigación de los programas, según edad en rangos.

La Figura 58 muestra que los participantes tienen una satisfacción baja con las ayudas concedidas por estos programas. Más concretamente, para las ayudas de Horizonte 2020, los más conformes son los participantes de 25-29 años, con un nivel medio-alto, y los menos conformes los de 55-59 años, con un nivel muy bajo-bajo. Con el Plan Nacional de Investigación, los participantes más de acuerdo con sus ayudas son los del rango de 25-29, años con un nivel medio-alto, y los más disconformes los del rango de 55-59 años, con un nivel bajo-medio. En relación con las ayudas del PAIDI, los participantes más conformes son los de 30-34 años, con un nivel bajo-medio, y los más disconformes los de 55-59 años, con un nivel muy bajo-bajo. Para las ayudas de la

Ciudad Autónoma de Melilla, los participantes de 30-34 años son los más satisfechos, con un nivel bajo-medio, mientras que los menos satisfechos son los del rango de 50-54 años, con un nivel muy bajo-bajo. Acerca del Plan Propio de la UGR, los participantes de 25-29 años son los que tienen una actitud más positiva, nivel medio-alto, y los de 55-59 años son los más disconformes, nivel muy bajo-bajo.

Por último, acerca de las ayudas ofrecidas por la propia Facultad, los participantes de 30-34 años son los más conformes, con un nivel bajo-medio, mientras que los de 60-64 son los que tienen una actitud más negativa, nivel muy bajo.

Por otro lado, se quiso conocer el nivel de acuerdo de los participantes con la afirmación de que “las instituciones prefieren la cantidad de producción investigadora frente a la calidad de esta”, resultados que se muestran en la Figura 59 a través de la media de las respuestas a una escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

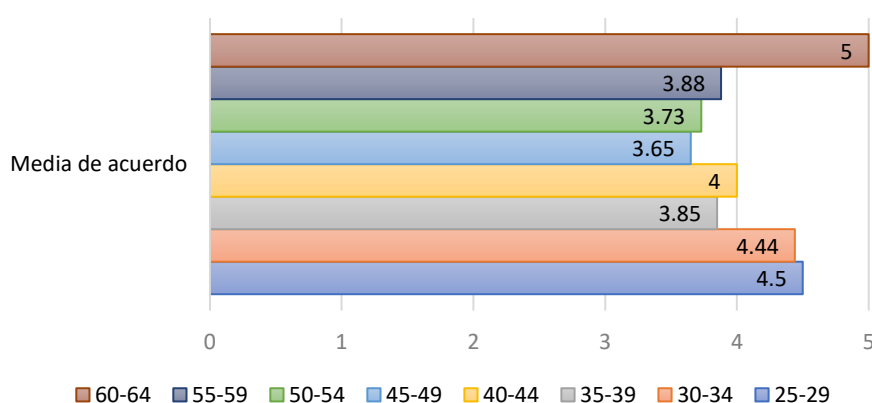


Figura 59. Media del grado de acuerdo con la afirmación relacionada con la preferencia de las instituciones a la cantidad frente a la calidad de las investigaciones, según edad en rangos.

La Figura 59 muestra que tanto los participantes de menor como de mayor edad están de acuerdo con esta afirmación a través de un grado alto-muy alto. Sin embargo, los participantes restantes tienen un grado de acuerdo medio-alto ante esta afirmación.

De este modo, ante la supuesta preferencia de las instituciones se les preguntó a los participantes su grado de acuerdo con el reconocimiento que las instituciones tenían sobre su labor investigadora, resultados que se muestran en la Figura 60.

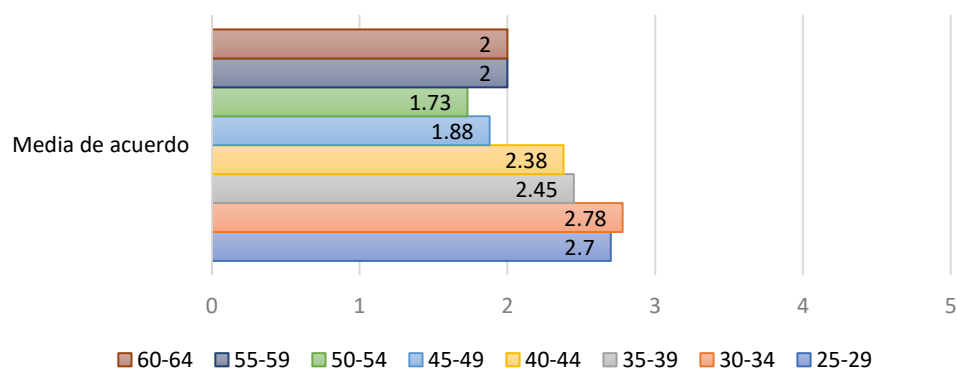


Figura 60. Media de acuerdo con el reconocimiento de las instituciones a la propia labor investigadora, según edad en rangos.

La Figura 60 indica que los participantes, en su mayoría, no se encuentran satisfechos con el reconocimiento institucional de su labor investigadora, a través de un grado bajo-medio dentro de la escala Likert empleada, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Además, los participantes de 45-49 y de 55-59 tienen una opinión más negativa, con un grado muy bajo-bajo.

Acercas de la preferencia de las instituciones por la cantidad frente a la calidad, así como el reconocimiento que estas tienen de la labor investigadora del PDI, en la Figura 61 se muestran los resultados sobre su nivel de presión ante esta situación, a través de la media de respuestas de una escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

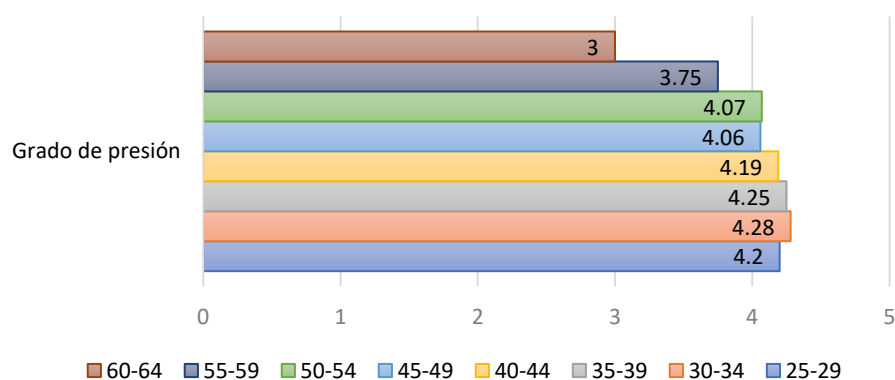


Figura 61. Media de presión de los participantes a causa de la investigación, según edad en rangos.

La Figura 61 muestra cómo los participantes indican en general niveles altos-muy altos de presión ante la investigación, siendo similares sus respuestas. Sin embargo, es

interesante resaltar que los rangos de 55-59 y 60-64 años se muestran menos presionados, con un grado medio-alto.

Por último, se quiso conocer si existían relaciones de dependencia entre las dimensiones del objetivo 2 y la variable independiente “Edad en rangos” (ver Anexo 11). En el Anexo 11 se muestran los resultados de este análisis, que indican diferencias significativas entre las dimensiones analizadas y la edad de los participantes. El rango 25-29 años de edad indica mayor satisfacción con la promoción que ofrece el Plan Nacional de investigación que los rangos 50-54 y 55-59 años. Además, refleja mayor satisfacción con las instalaciones de investigación de la UGR y del Campus que los rangos 45-49 y 55-59 y mayor satisfacción con las instalaciones de investigación de la Facultad que los rangos 40-44 y 45-49.

El rango 25-29 presenta también mayor valoración que el rango 55-59 en la variable Satisfacción ayudas económicas H2020 y que los rangos 45-49 y 50-54 en Satisfacción con la evaluación de la investigación.

El rango 30-34 indica mayor satisfacción con la promoción de la investigación de Melilla que los rangos 45-49, 50-54 y 55-59; con las instalaciones de la UGR que el rango 50-54; con las instalaciones de investigación del Campus que el rango 45-49; con las instalaciones de investigación de la Facultad que los rangos 40-44 y 45-49; con las ayudas económicas H2020 que el rango 55-59; con las ayudas económicas del Plan Propio de Investigación UGR que los rangos 40-44, 50-54 y 55-59; con las ayudas económicas de Melilla que los rangos 45-49 y 50-54; con las ayudas económicas de la Facultad que los rangos 45-49, 50-54 y 55-59; están más de acuerdo que los rangos 40-44, 45-49 y 55-59 en que las instituciones que evalúan la investigación prefieren la cantidad a la calidad; sienten más presión por producir que los rangos 35-30, 40-44 y 60-64; y sienten más satisfacción con la evaluación de la investigación que los rangos 45-49 y 50-54.

El rango 35-39 muestra mayor satisfacción con las instalaciones de investigación de la UGR que los rangos 50-54 y 55-59; con las ayudas H2020 que el rango 55-59; con las ayudas económicas de la Facultad que los rangos 55-59 y 60-64; y con la evaluación de la investigación que el rango 50-54.

El rango 40-44 años muestra mejor valoración de las instalaciones de investigación de la UGR que el rango 50-54 y de las ayudas económicas del H2020 que el rango 55-49. También indica mayor sentimiento de presión que el rango 60-64.

El rango 45-49 indica mayor satisfacción con las instalaciones de investigación del Campus y de la Facultad que el rango 60-64.

El rango 55-59 indica mayor satisfacción con las instalaciones de investigación del Campus que el rango 60-64.

c) Satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación, según Facultad a la que pertenecen

En la Figura 62 aparecen los resultados obtenidos sobre la opinión del PDI en la promoción de la investigación teniendo en cuenta la Facultad a la que pertenecen.

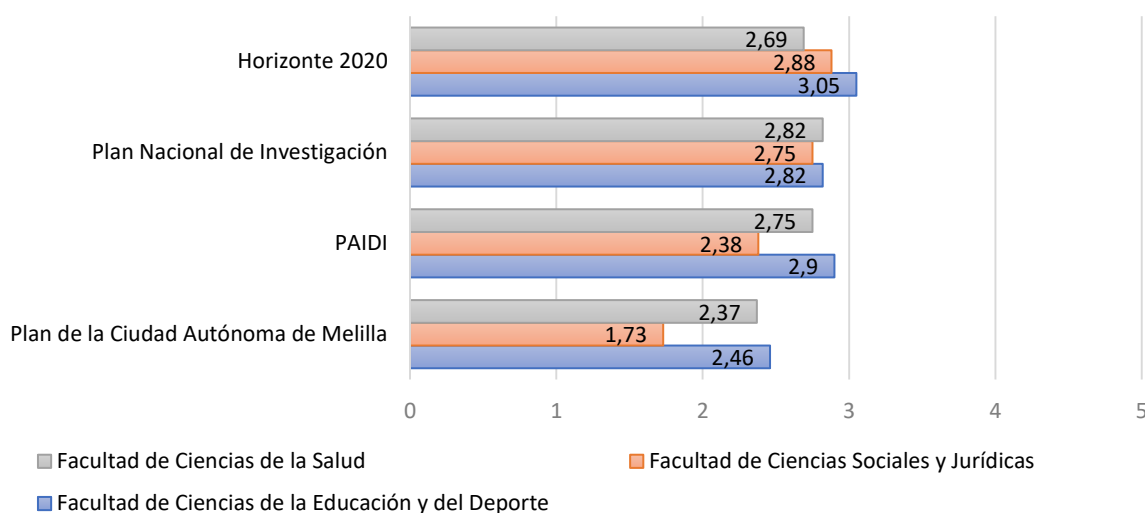


Figura 62. Media de satisfacción con la promoción de la investigación según Facultad a la que se pertenece.

La Figura 62 muestra que las medias de los participantes oscilan entre los niveles bajo-medio de satisfacción, pues se encuentran entre 2 (en desacuerdo) y 3 (medio), dentro de la escala Likert usada, en la que 1 es el grado más bajo y 5 el más alto de acuerdo. Se puede observar que la mayoría de los participantes tienen respuestas similares al grado de satisfacción con la promoción de la investigación de los diferentes programas. Sin embargo, la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte muestra levemente un grado mayor de satisfacción en todos los programas y la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas uno menor.

En relación con las instalaciones de la UGR destinadas a la investigación, en la Figura 63 se muestra la opinión de los participantes por Facultades y sus condiciones para promover la labor investigadora.

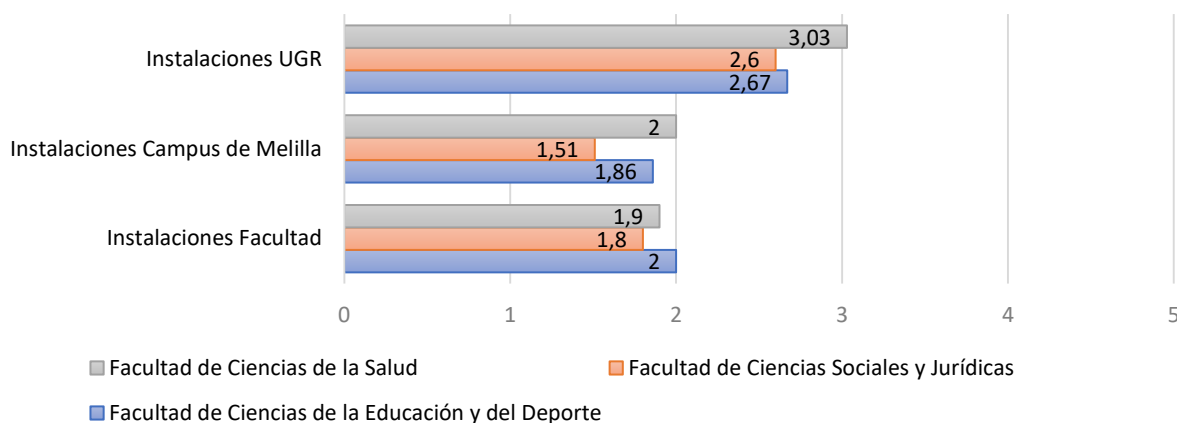


Figura 63. Media sobre la opinión de la calidad de instalaciones de la UGR para investigar, según Facultad del PDI.

La Figura 63 indica que los niveles de satisfacción son bajo-medios, pues oscilan entre el valor 2 y 3 dentro de la escala Likert usada, en la que 1 es el valor más bajo y 5 el más alto. Se puede observar cómo el PDI de las tres Facultades da grados más altos de satisfacción con las instalaciones ofrecidas por la UGR, siendo similar la opinión que tienen tanto del Campus de Melilla como de su propia Facultad. De manera más concreta, la Facultad que está más de acuerdo, de manera leve, con la calidad de las instalaciones es la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte. Por otro lado, la que está más en desacuerdo es la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.

A continuación, se muestra la opinión de los participantes, según Facultades, sobre las ayudas económicas que conceden los programas para la investigación (ver Figura 64).

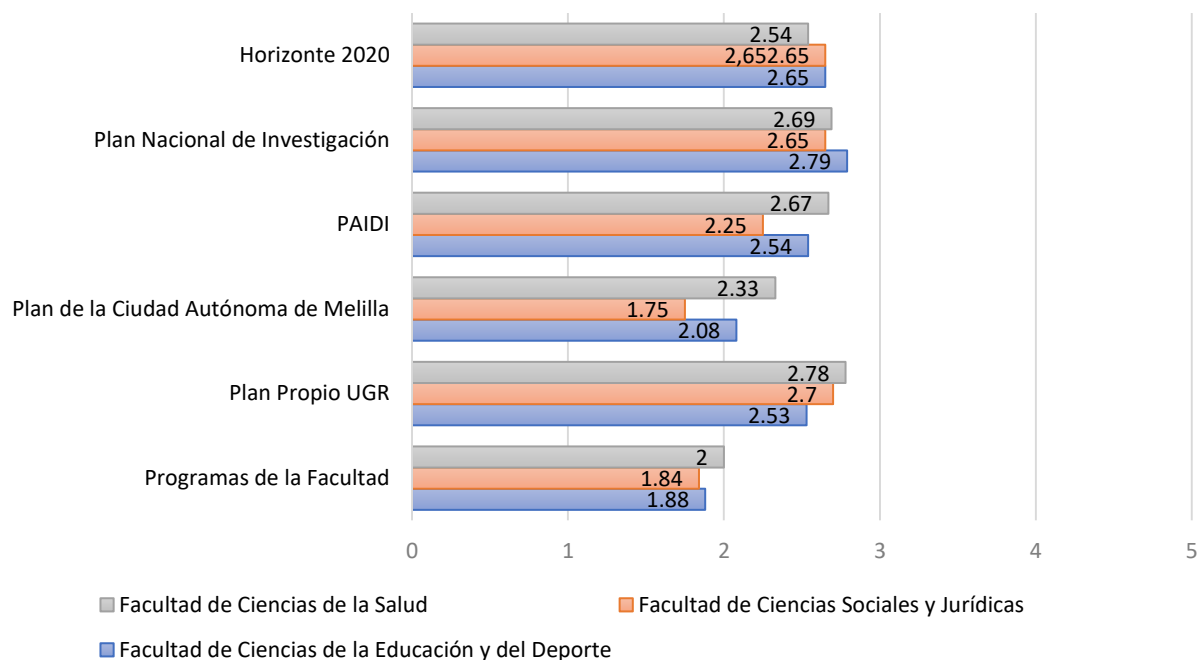


Figura 64. Satisfacción con las ayudas concedidas por los programas, según Facultad.

En la Figura 64 se muestra que el grado de acuerdo con las ayudas concedidas por los programas de apoyo a la investigación se encuentra entre el grado bajo-medio para todos los programas, menos para los ofrecidos por su propia Facultad, los cuales se encuentran en un grado muy bajo-bajo.

En relación con las preferencias de los programas que evalúan la labor investigadora del PDI, se les preguntó a los participantes si consideraban que estos preferían la cantidad a la calidad de su investigación, indicando los siguientes resultados (ver Figura 65).

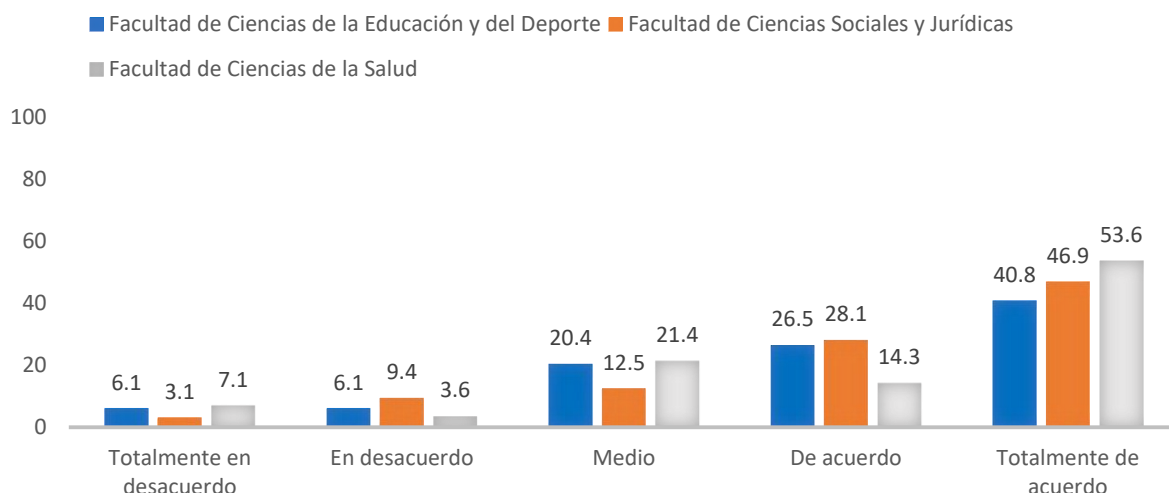


Figura 65. Porcentaje de acuerdo con la afirmación “las instituciones prefieren la cantidad a la calidad investigadora”, según la Facultad de pertenencia.

La Figura 65 muestra que, independientemente de la Facultad a la que se pertenezca, la mayoría de los participantes está totalmente de acuerdo con que los programas destinados a la evaluación de su labor investigadora prefieren la cantidad de producción investigadora frente a la calidad de esta.

Ante esta preferencia, los participantes han mostrado los siguientes resultados acerca de la presión que sienten (ver Figura 66).

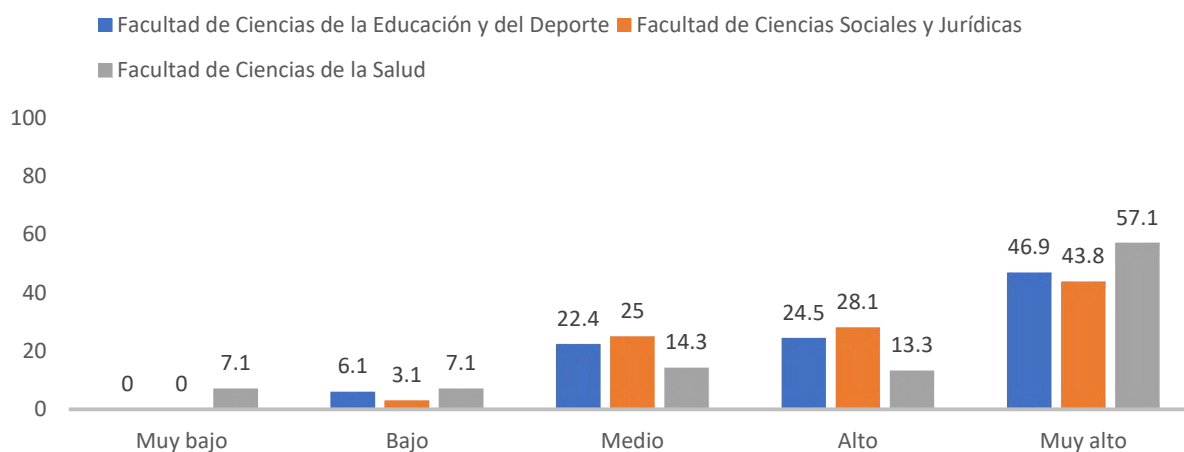


Figura 66. Porcentaje sobre la presión de los participantes ante la preferencia de las instituciones, según Facultades.

Como muestra la Figura 66, la mayoría de los participantes, independientemente de la Facultad a la que pertenezcan, muestran grados muy altos de presión ante la preferencia de la cantidad de producción investigadora frente a su calidad.

Por último, los participantes, según la Facultad a la que pertenecen, han mostrado los siguientes resultados sobre su opinión del reconocimiento que muestran las instituciones de evaluación de la investigación (ver Figura 67).

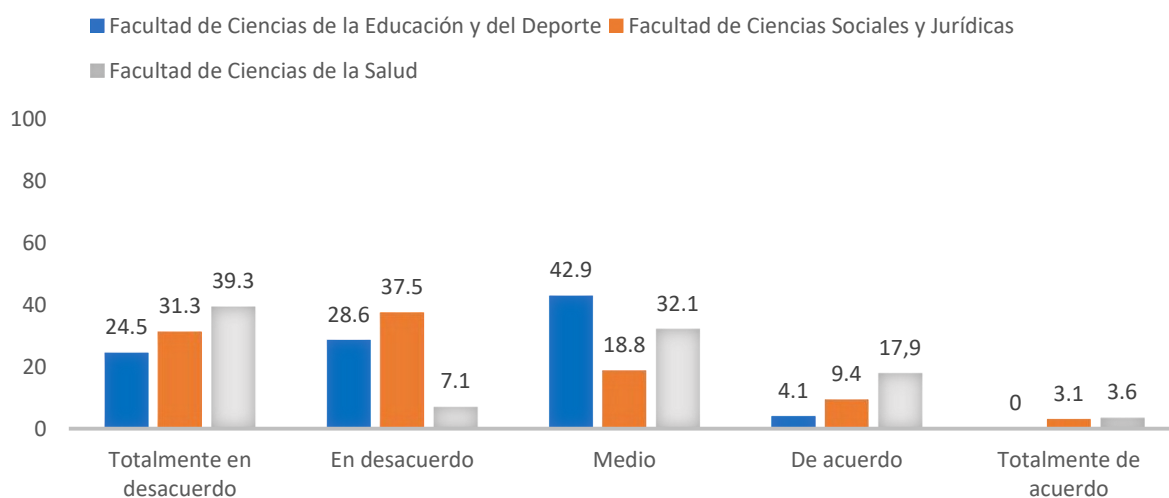


Figura 67. Porcentaje sobre el grado de acuerdo con el reconocimiento que las instituciones de evaluación de la investigación tienen sobre los participantes, según Facultades.

En la Figura 67 se muestra cómo no hay un acuerdo en la satisfacción que los participantes tienen sobre el reconocimiento que le otorgan las instituciones destinadas a la evaluación de su producción investigadora. La Facultad de Ciencias de la Salud es la que tiene un menor grado de acuerdo, con un 39.3% (11) de participantes que se muestran totalmente en desacuerdo, siguiéndole la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 37.5% (12) de participantes que se encuentran en desacuerdo, y, por último, la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte, con un 42.9% (21) de participantes que se muestran en un grado medio de acuerdo.

Por último, para conocer si existen relaciones significativas entre las dimensiones de este segundo objetivo y la variable “Facultad”, se realizó la prueba de U de Mann-Whitney (ver Tabla 30).

Tabla 30

Resultados de la prueba de U de Mann-Whitney según la variable Facultad de pertenencia: Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte (FACIED), Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas (FACISO) y Facultad de Ciencias de la Salud (FACISAL)

Dimensiones	FACIED - FACISO		FACIED - FACISAL		FACISO - FACISAL	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	429.50	.612	241.50	.261	179.00	.588
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	549.50	.889	332.50	.890	228.00	.806
Satisfacción promoción investigación PAIDI	359.50	.026*	294.50	.627	171.50	.328
Satisfacción promoción investigación de Melilla	311.50	.008*	339.50	.594	179.50	.099
Satisfacción instalaciones investigación UGR	834.00	.826	617.00	.219	429.00	.191
Satisfacción instalaciones investigación Campus	668.00	.058	745.50	.882	425.50	.092
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	720.50	.184	682.50	.419	510.50	.653
Satisfacción ayudas económicas H2020	480.50	.994	225.00	.720	160.50	.803
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	518.50	.716	314.00	.689	207.00	.979
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	389.50	.244	223.50	.806	119.50	.416
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	514.50	.407	348.00	.526	235.50	.562
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	363.50	.115	254.00	.436	119.50	.081
Satisfacción ayudas económicas Facultad	472.00	.564	343.50	.927	201.00	.756
Preferencia de cantidad a calidad	721.50	.523	623.50	.482	439.00	.144
Sentimiento de presión	774.50	.922	655.00	.722	421.00	.694
Satisfacción con la evaluación de la investigación	700.00	.395	650.50	.693	405.00	.508

p < .05

Como se puede observar en la Tabla 30, se han encontrado diferencias significativas entre las dimensiones del objetivo 2 y la dimensión “Facultad a la que pertenece”, en las variables *Satisfacción promoción investigación PAIDI* y *Satisfacción promoción investigación de Melilla*, ambas en el caso de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte de Melilla.

d) Satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación, según tipo de contrato laboral

A continuación se detallan los resultados encontrados teniendo en cuenta la categoría contractual de los participantes. En la Tabla 31 se muestra su grado de satisfacción con la promoción de la investigación de los programas analizados.

Tabla 31

Resultados sobre la opinión de las medidas de promoción de la investigación de los programas analizados según tipo de contrato: profesorado de los cuerpos docentes universitarios (PCU) o profesorado laboral (PL)

Variable	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL
Horizonte 2020	3.8 (.67)	2.89 (1.08)	0	12.1% (8)	16.7% (2)	19.7% (13)	58.3% (7)	42.4% (28)	25% (3)	18.2% (12)	0	7.6% (5)
Plan Nacional de Investigación	2.79 (.89)	2.80 (.99)	7,1% (1)	11.3% (8)	28.6% (4)	22.5% (16)	42.9% (6)	45.1% (32)	21.4% (3)	16.9% (12)	0	4.2% (3)
PAIDI	2.71 (1.14)	2.71 (1.01)	14.3% (2)	14.7% (10)	28.6% (4)	23.5% (16)	35.7% (5)	39.7% (27)	14.3% (2)	20.6% (14)	7.1% (1)	1.5% (1)
Ciudad Autónoma de Melilla	2.43 (1.28)	2.17 (1.18)	28.6% (4)	32.9% (23)	28.6% (4)	37.1% (26)	21.4% (3)	18.6% (13)	14.3% (2)	2.9% (2)	7.1% (1)	8.6% (6)

En la Tabla 31 se muestra cómo los participantes, independientemente del tipo de contrato que tienen en la universidad, indican opiniones similares sobre la promoción de la investigación en las instituciones enumeradas. Su satisfacción se encuentra en un grado bajo-medio, pues oscila entre los valores 2-3 de la escala Likert usada, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Sin embargo, resulta interesante destacar que el programa con una mejor puntuación es el Horizonte 2020, pues el profesorado de los cuerpos docentes universitarios la puntúa en un grado medio-alto, 58.3% (7) de atribuciones al valor medio (3) y 25% (3) al valor alto (4).

Además, en la Tabla 32 se detallan los resultados obtenidos sobre la opinión de los participantes acerca de las instalaciones ofrecidas por la UGR y su calidad para la promoción de la investigación.

Tabla 32

Resultados sobre la opinión de la calidad de las instalaciones destinadas a la labor investigadora, según tipo de contrato: profesorado de los cuerpos docentes universitarios (PCU) y profesorado laboral (PL)

Variable	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL
Universidad de Granada	2.35 (1.32)	2.81 (1.28)	41.2% (7)	22.7% (22)	11.8% (2)	17.5% (17)	17.6% (3)	21.6% (21)	29.4% (5)	32% (31)	0	6.2% (6)
Campus de Melilla	1.53 (1.01)	1.84 (1.02)	70.6% (12)	49% (48)	17.6% (2)	27.6% (27)	0	17.3% (17)	11.8% (2)	3.1% (3)	0	3.1% (3)
Facultad	1.76 (1.15)	1.94 (1.10)	58.8% (10)	43.9% (43)	17.6% (3)	33.7% (33)	17.6% (3)	11.2% (11)	0	7.1% (7)	5.9% (1)	4.1% (4)

Como muestra la Tabla 32, tanto el profesorado de los cuerpos docentes universitarios como el profesorado laboral tienen niveles bajos de satisfacción con las instalaciones ofrecidas por la universidad. La Universidad de Granada y sus instalaciones en la ciudad de Granada son las que obtienen una mejor puntuación, aunque esta oscila entre niveles bajo-medio de la escala Likert usada, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Después le sigue la Facultad y, por último, las instalaciones del Campus de Melilla, ambas instituciones con un grado muy bajo-bajo dentro de la misma escala.

Tomando como base las ayudas económicas concebidas por los programas para promover la investigación, en la Tabla 33 se muestran los resultados obtenidos.

Tabla 33

Satisfacción con las ayudas económicas para la investigación de los programas analizados, según el tipo de contrato: profesorado de los cuerpos docentes universitarios (PCU) y profesorado laboral (PL)

Variable	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL
Horizonte 2020	2.77 (.93)	2.60 (1.21)	7.7% (1)	27% (17)	30.8% (4)	12.7% (8)	38.5% (5)	39.7% (25)	23.1% (3)	14.3% (9)	0	6.3% (4)
Plan Nacional de Investigación PAIDI	2.79 (.89)	2.71 (1.13)	7.1% (1)	21.4% (15)	28.6% (4)	15.7% (11)	42.9% (6)	34.3% (24)	21.4% (3)	27.1% (19)	0	1.4% (1)
Ciudad Autónoma de Melilla	2.47 (.91)	2.47 (1.13)	13.3% (2)	28.3% (17)	40% (6)	16.7% (10)	33.3% (5)	36.7% (22)	13.3% (2)	16.7% (10)	0	1.7% (1)
Plan Propio de la UGR	1.87 (1.25)	2.71 (1.19)	53.3% (8)	38.1% (24)	26.7% (4)	31.7% (20)	6.7% (1)	20.6% (13)	6.7% (1)	4.8% (3)	6.7% (1)	4.8% (3)
Programas de la Facultad	2.31 (.87)	2.06 (1.10)	12.5% (2)	20.8% (15)	56.3% (9)	19.4% (14)	18.8% (3)	34.7% (25)	12.5% (2)	18.1% (13)	0	6.9% (5)
	1.40 (.83)	2.00 (1.12)	73.3% (11)	44.1% (30)	20% (3)	26.5% (18)	0	17.6% (12)	6.7% (1)	8.8% (6)	0	2.9% (2)

La Tabla 33 muestra que ambos tipos de profesorado no se encuentran de acuerdo con las ayudas económicas que destinan los programas enumerados a la investigación, teniendo así resultados similares, de niveles bajo-medio. Sin embargo, es interesante resaltar que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios tiene una opinión más positiva en la satisfacción de las ayudas, salvo en los programas procedentes de su propia Facultad y de la Ciudad Autónoma de Melilla, a los cuales les otorga un grado muy bajo-bajo, valores 1-2 dentro de la escala tipo Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

Además, se preguntó la opinión sobre si las instituciones destinadas a la evaluación de la investigación prefieren la cantidad de producción investigadora frente a la calidad, quedando reflejados los resultados en la Figura 68.

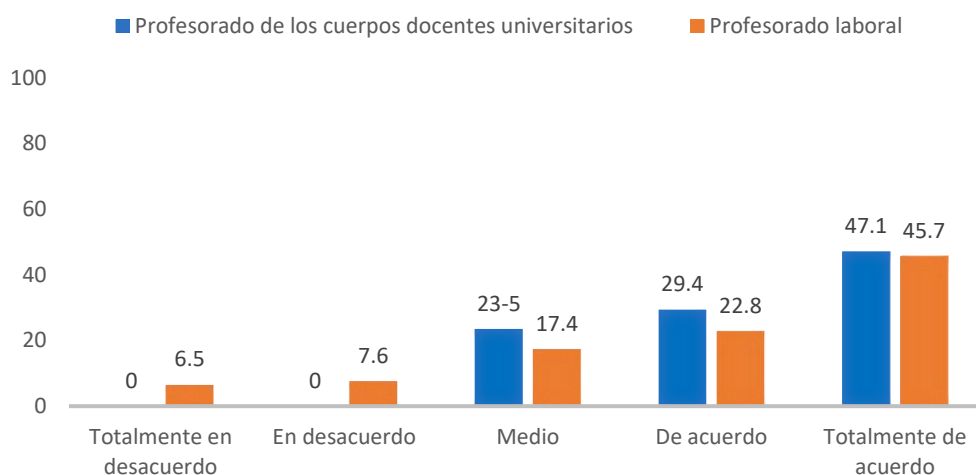


Figura 68. Porcentaje de acuerdo con la preferencia de las instituciones a la cantidad frente a la calidad investigadora, según el tipo de contrato.

En la Figura 68 se puede observar que la mayoría de los participantes, independientemente de su tipo de contrato, se encuentran totalmente de acuerdo con la afirmación de que las instituciones que evalúan la investigación se centran en la cantidad de producción investigadora más que en la calidad de esta. Además, es importante resaltar que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios no ha atribuido una opinión de desacuerdo a esta afirmación, mientras que el profesorado laboral sí, aunque en un porcentaje mínimo.

En la Figura 69 se muestran los resultados sobre el grado de acuerdo que los participantes tienen con el reconocimiento que las instituciones hacen de su labor investigadora.

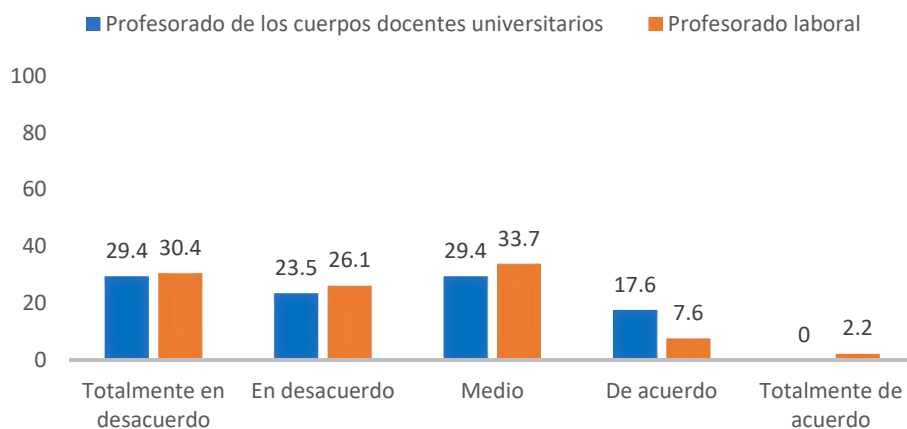


Figura 69. Porcentaje del grado de acuerdo con el reconocimiento institucional, según tipo de contrato.

La Figura 69 muestra cómo no hay un acuerdo entre los participantes a la hora de mostrar su opinión con el reconocimiento que las instituciones hacen sobre su función investigadora. Sin embargo, sus opiniones oscilan a través de porcentajes más altos entre el desacuerdo y el medio, siendo este último la puntuación que la mayoría otorga.

Por último, y en relación con esta preferencia, así como con el reconocimiento institucional, se quiso conocer el sentimiento de presión por esta situación, con los resultados que se muestran en la Figura 70.

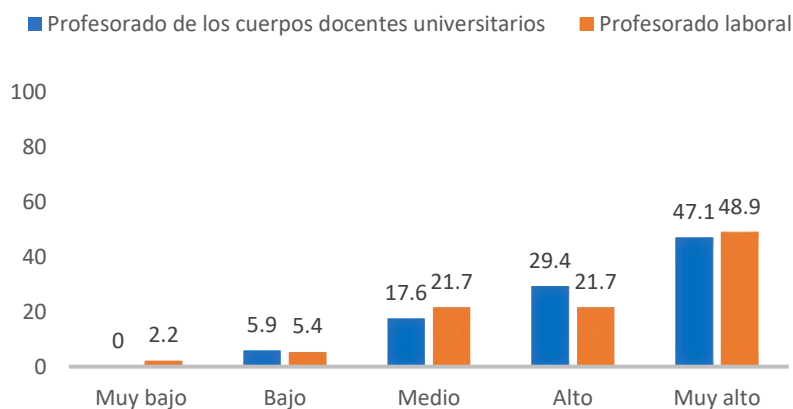


Figura 70. Porcentaje del grado de presión ante la preferencia de las instituciones, según tipo de contrato laboral.

En la Figura 70 se puede observar cómo aproximadamente la mitad de los participantes, tanto del profesorado de los cuerpos docentes universitarios como del profesorado laboral, se sienten muy presionados a la hora de investigar para poder cumplir con las exigencias de las instituciones evaluadoras.

Por último, se quiso conocer si existían relaciones de dependencia entre las dimensiones del objetivo y la variable “Tipo de contrato laboral” (ver Tabla 34).

Tabla 34

Resultados de la prueba de U de Mann-Whitney según la variable tipo de contrato

Dimensiones	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	353.00	.529
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	494.00	.970
Satisfacción promoción investigación PAIDI	467.00	.908
Satisfacción promoción investigación de Melilla	430.50	.455
Satisfacción instalaciones investigación UGR	664.00	.187
Satisfacción instalaciones investigación Campus	659.50	.135
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	734.00	.403
Satisfacción ayudas económicas H2020	375.50	.624
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	484.00	.940
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	447.00	.967
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	458.50	.189
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	402.50	.348
Satisfacción ayudas económicas Facultad	345.00	.035*
Preferencia de cantidad a calidad	714.50	.549
Sentimiento de presión	767.50	.896
Satisfacción con la evaluación de la investigación	737.00	.695

p < .05

Como se puede observar en la Tabla 34, se han encontrado diferencias significativas entre las dimensiones del objetivo 2 y la variable “Tipo de contrato”, en el caso del PDI laboral, con mayor satisfacción en la variable *Satisfacción ayudas económicas Facultad*.

e) Satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación, según años trabajados en la UGR

Tomando como base esta variable, se han tenido en cuenta los años trabajados en la UGR a través de rangos de 5 años.

Al preguntar por la satisfacción sobre la promoción de la investigación de los diferentes programas, se obtienen los siguientes resultados (ver Tabla 35).

Tabla 35

Media sobre la satisfacción del PDI con la promoción de la investigación de los programas analizados, según años trabajados en la UGR

Variables	Medias (Desviación estándar)								
	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
Horizonte 2020	3.09 (.92)	2.91 (.94)	3.20 (1.13)	2.57 (.98)	2.17 (.98)	2.75 (2.06)	2.50 (.71)	2.50 (.71)	4
Plan Nacional de Investigación	3.08 (.84)	2.38 (.96)	3 (.77)	2.75 (1.03)	2 (.89)	2.50 (1.64)	2.50 (.71)	2.50 (.71)	4
PAIDI	2.76 (.94)	2.46 (1.05)	2.90 (1.20)	2.88 (.99)	2.57 (1.27)	2.50 (1.38)	3 (1.41)	2.50 (.71)	3
Ciudad Autónoma de Melilla	2.41 (1.23)	2.33 (1.43)	2 (1.33)	1.89 (.78)	1.75 (1.16)	2 (1.00)	3 (1.41)	3 (.01)	1.5 (.71)

En la Tabla 35 puede observarse cómo los participantes tienen un grado de satisfacción con las medidas de promoción de la investigación bajo-medio, pues la mayoría de la media de sus atribuciones se encuentra entre los valores 2-3, dentro de la escala Likert en el que el valor mínimo es el 1 y el máximo 5. Sin embargo, es importante resaltar que los participantes entre 40 y 44 años tienen una visión más positiva de esta promoción, otorgando valores de acuerdo a las medidas utilizadas por todos los programas menos los pertenecientes a la Ciudad Autónoma de Melilla, a los que le dan un grado de acuerdo medio. Además, los programas de promoción de la investigación más valorados son el Horizonte 2020 y el Plan Nacional de Investigación, frente a las ayudas de la Ciudad Autónoma de Melilla, que obtienen la puntuación más baja.

Teniendo en cuenta las instalaciones ofrecidas por la UGR, los participantes han mostrado los siguientes resultados sobre la satisfacción con estas y la promoción de la investigación (ver Tabla 36).

Tabla 36

Media sobre la satisfacción de las instalaciones de la UGR para investigar, según años trabajando en la UGR

Variables	Medias (Desviación estándar)								
	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
Universidad de Granada	3 (1.20)	3.41 (1.23)	2.57 (1.28)	2.40 (1.26)	1.38 (.52)	2 (1.26)	2.50 (2.12)	2 (1.00)	2.50 (2.12)
Campus de Melilla	2.02 (1.13)	1.53 (.94)	1.64 (.93)	1.82 (.87)	1.13 (.35)	1.67 (1.03)	1.50 (.71)	2.33 (1.53)	1.50 (.71)
Facultad	2.04 (1.10)	1.82 (1.24)	2 (1.36)	1.82 (.98)	1.50 (1.07)	1.50 (.84)	2.50 (.71)	2 (1.00)	1.50 (.71)

La Tabla 36 muestra que los participantes indican un grado de satisfacción bajo-medio con las instalaciones ofrecidas, apareciendo medias entre 2-3 de la escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. De manera general, la mayoría de los participantes, según los rangos de tiempo laboral, se encuentran satisfechos en mayor medida con las instalaciones ofrecidas por la Universidad de Granada. Además, los participantes que llevan trabajando entre 0 y 4 años en la UGR muestran una actitud más positiva ante la calidad de dichas instalaciones.

En relación con las ayudas concedidas por instituciones de investigación, en la Tabla 37 se muestran los resultados obtenidos, según los años trabajados en la UGR (ver Tabla 37).

Tabla 37

Media sobre la satisfacción del PDI con las ayudas concedidas para la investigación de los programas, según años trabajados en la UGR

Variables	Medias (Desviación estándar)								
	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
Horizonte 2020	2.71 (1.07)	2.83 (1.40)	3 (1.18)	2.33 (1.21)	2.40 (1.34)	1.80 (1.30)	2.50 (.71)	2 (1.00)	3
Plan Nacional de Investigación	2.76 (1.10)	2.69 (1.03)	3.18 (1.08)	2.71 (1.25)	2.60 (1.14)	2.20 (1.30)	2.50 (.71)	2 (1.00)	1
PAIDI	2.60 (1.13)	2.36 (1.03)	2.73 (1.19)	2.71 (1.25)	2 (.89)	1.80 (.84)	2.50 (.71)	2 (1.00)	1
Ciudad Autónoma de Melilla	2.07 (.94)	2.92 (1.26)	1.91 (1.45)	2 (1.07)	1.57 (.79)	1.80 (.84)	2.50 (.71)	2 (1.00)	1
Plan Propio de la UGR	2.89 (1.20)	2.64 (1.63)	2.82 (.98)	2.38 (1.06)	1.71 (.76)	1.60 (.89)	2 (.01)	2 (1.00)	2
Facultad	2.08 (1.08)	1.75 (1.21)	2 (1.41)	1.75 (.89)	1.67 (1.21)	1.50 (1.00)	2 (.01)	2 (1.00)	1

En la Tabla 37 se puede observar que las medias de satisfacción con las ayudas ofrecidas se encuentran en un grado bajo-medio, pues se encuentran entre el valor 2-3 de la escala Likert usada, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Además, es importante resaltar cómo de manera general los participantes se encuentran menos satisfechos con las ayudas ofrecidas por su propia Facultad.

Se le preguntó al PDI por su grado de acuerdo ante la supuesta preferencia de las instituciones que evalúan la labor investigadora sobre la cantidad frente a la calidad, obteniendo los siguientes resultados (ver Figura 71).

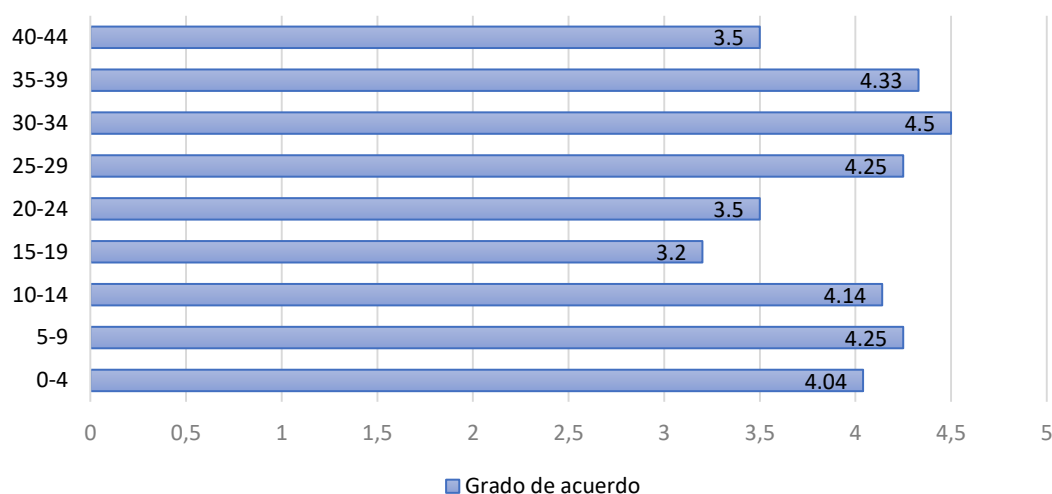


Figura 71. Media del grado de acuerdo con la afirmación de la preferencia de la cantidad a la calidad por las instituciones, según años trabajados en la UGR.

La Figura 71 muestra cómo los participantes tienen un grado de acuerdo medio-alto con dicha afirmación. Las personas que llevan trabajando entre 15 y 19 años en la UGR son las que se encuentran más en desacuerdo, mientras que las que llevan trabajando de 30 a 34 años son las que están más de acuerdo.

En relación con esta preferencia de las instituciones, se le preguntó a los participantes si estaban de acuerdo con el sistema de evaluación y el reconocimiento que las instituciones tenían sobre su labor investigadora, apareciendo los siguientes resultados (ver Figura 72).

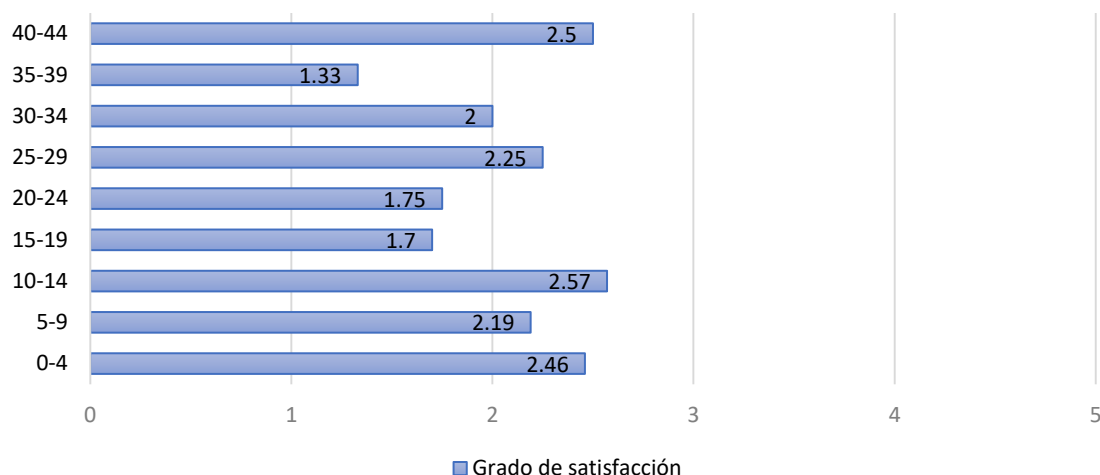


Figura 72. Media sobre el grado de satisfacción con el reconocimiento institucional, según años trabajados en la UGR.

La Figura 72 muestra que los participantes muestran un grado bajo-medio de satisfacción, pues sus medias oscilan generalmente entre los valores 2-3 de la escala Likert usada, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Es interesante resaltar que los participantes de los rangos de tiempo 15-19, 20-24 y 35-39 años se muestran menos satisfechos con este reconocimiento institucional. Además, las personas más satisfechas se encuentran entre los 10-14 años trabajados en la UGR.

Se quiso conocer el grado de presión que sienten los participantes ante el reconocimiento institucional y la preferencia de los programas de investigación por la cantidad de la producción investigadora antes que por la calidad (ver Figura 73).

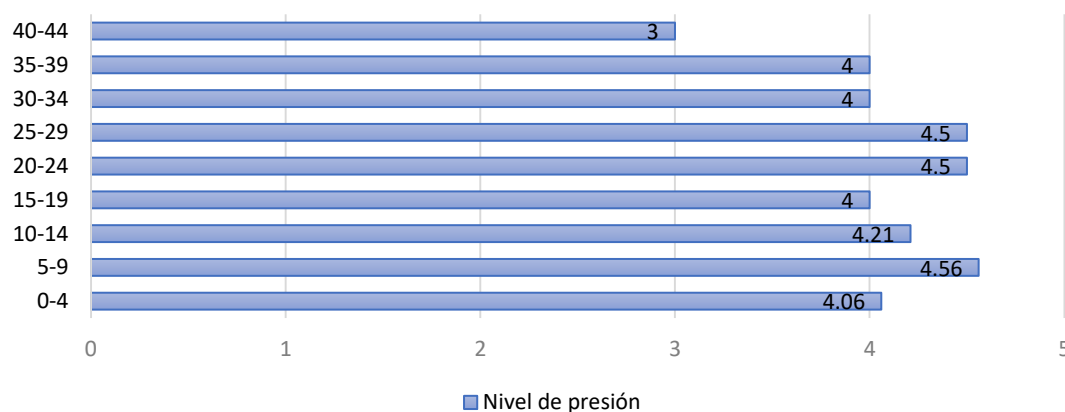


Figura 73. Media del nivel de presión ante la preferencia de las instituciones por la cantidad a la calidad, según años trabajados en la UGR.

La Figura 73 muestra que los participantes sufren un grado alto-muy alto de presión ante esta preferencia, pues sus valores oscilan entre el 4-5 dentro de la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Además, es interesante resaltar que los participantes que se sienten más presionados llevan trabajando en la UGR entre 5 y 9 años y los que menos presión sienten entre 40 y 44 años.

Por último, se quiso conocer si existían relaciones de dependencia entre las dimensiones del objetivo 2 y la variable independiente “Años (en rango) trabajados en la UGR” (ver Anexo 12).

El Anexo 12 indica que existen diferencias significativas entre las dimensiones analizadas, teniendo en cuenta los Años trabajados en la UGR. Los resultados de la Tabla 75 muestran el rango 0-4 años trabajados está más satisfecho con la promoción de la investigación del Plan Nacional que los rangos 5-9 y 20-24 años. Además, el rango 0-4 está también más satisfecho que el de 20-24 años en las variables “Satisfacción instalaciones investigación UGR”, “Satisfacción instalaciones investigación Campus” y “Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR”. El rango 0-4 muestra también más acuerdo que el de 15-19 años con la afirmación de que las instituciones prefieren la cantidad a la calidad investigadora y mayor satisfacción con la evaluación de la investigación.

Respecto al rango 5-9 años trabajados, éste se muestra más satisfecho con las instalaciones de investigación UGR que los rangos 15-19, 20-24 y 25-29. Además, muestra mayor coincidencia que el rango 15-19 con la afirmación de que las instituciones prefieren la cantidad a la calidad investigadora y mayor sentimiento de presión para producir investigación (ver Tabla 76).

El rango 10-14 años, por su parte, indica mayor satisfacción que el 20-24 años en las variables “Satisfacción instalaciones investigación UGR” y “Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR”; y mayor satisfacción que el de 15-19 en la evaluación de la investigación (ver Tabla 77).

3.1.1.3. Objetivo 3: Analizar la opinión del PDI respecto a las infraestructuras y recursos materiales y económicos ofrecidos para investigar por la universidad

Para desarrollar este objetivo, se han tenido en cuenta los resultados indicados por los participantes acerca de las condiciones en las que se encuentran las instalaciones y

los recursos, tanto materiales como económicos, ofrecidos por la Universidad de Granada para la investigación.

En primer lugar, la Tabla 38 muestra los resultados sobre la satisfacción de los participantes con las infraestructuras de la Universidad de Granada, Campus de Melilla y su propia Facultad.

Tabla 38

Satisfacción de los participantes con las infraestructuras para la investigación ofrecidas por la Universidad de Granada

Infraestructuras de	M	DT	Escala Likert				
			1	2	3	4	5
Universidad de Granada	2.72	1.24	23.7% (27)	16.7% (19)	30.7% (35)	21.9% (25)	7% (8)
Campus de Melilla	1.81	.99	49.5% (57)	27.8% (32)	17.4% (20)	2.6% (3)	2.6% (3)
Facultad	1.86	.99	47% (54)	28.7% (33)	16.5% (19)	7% (8)	.9 (1)

La Tabla 38 muestra que los participantes tienen un grado bajo-medio de satisfacción con las infraestructuras de la Universidad de Granada, otorgando una media de entre 2 y 3 dentro de la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Además, esta satisfacción es menor cuando se tienen en cuenta las infraestructuras del Campus de Melilla y de la propia Facultad, teniendo niveles de satisfacción muy bajo-bajo.

Ante esta insatisfacción con las infraestructuras, la gran mayoría de los participantes prefieren investigar fuera del Campus, como muestra la Figura 74.

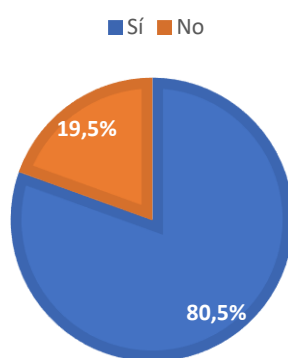


Figura 74. Preferencia a investigar fuera del Campus de Melilla.

La Figura 74 indica que un 80.5% (91) de los participantes prefiere llevar a cabo su labor investigadora fuera del Campus de Melilla, frente a un 19.5% (22) que prefiere realizar dicha labor en el Campus.

Además, se ha querido conocer la opinión de los participantes sobre los materiales inventariables que ofrece la Universidad de Granada para la investigación, obteniendo los siguientes resultados (ver Tabla 39).

Tabla 39

Satisfacción con los recursos inventariables que ofrece la Universidad de Granada para la investigación

Recursos inventariables de	M	DT	Escala Likert				
			1	2	3	4	5
Universidad de Granada	2.84	1.20	20% (23)	13.9% (16)	34.8% (40)	24.3% (28)	7% (8)
Campus de Melilla	2.03	1.04	39.5% (45)	28.9% (33)	23.7% (27)	5.3% (6)	2.6% (3)
Facultad	2.06	1.01	36.8% (42)	28.9% (33)	27.2% (31)	5.3% (6)	1.8% (2)

A través de la Tabla 39 se puede observar que los participantes muestran un grado de satisfacción bajo-medio, con medias que se encuentran entre los valores 2-3 dentro de la escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Sin embargo, se puede observar cómo la satisfacción con los recursos de la Universidad de Granada es levemente mayor, siendo prácticamente igual la satisfacción con los recursos del Campus y de la Facultad.

Por otro lado, se ha querido conocer la satisfacción de los participantes sobre los recursos económicos de la universidad para la investigación, con los siguientes resultados (ver Tabla 40).

Tabla 40

Satisfacción con los recursos económicos que ofrece la universidad para la investigación

Recursos económicos de	M	DT	Escala Likert				
			1	2	3	4	5
Universidad de Granada	2.58	1.14	20.9% (19)	26.4% (24)	30.8% (28)	17.6% (16)	4.4% (4)
Campus de Melilla	1.90	1.06	46.5% (40)	29.1% (25)	16.3% (14)	4.7% (4)	3.5% (3)
Facultad	1.95	1.12	45.5% (40)	28.4% (25)	15.9% (14)	5.7% (5)	4.5% (4)

En la Tabla 40 se muestra cómo los participantes tienen un grado de satisfacción bajo con los recursos económicos, aunque tienen opiniones diferentes según el centro de pertenencia. Se encuentran más satisfechos con los recursos económicos de la Universidad de Granada en la ciudad de Granada, con un grado bajo-medio y valores 2-3 dentro de la escala Likert, en la que 1 es el mínimo y 5 el máximo. Sin embargo, tienen una opinión muy similar sobre los recursos del Campus y la Facultad, a través de un grado muy bajo-bajo.

Por último, se quiso conocer si las respuestas a este objetivo tenían una relación de dependencia con las variables independientes analizadas. Para ello, se ha realizado la prueba estadística Chi-cuadrado que se muestra en la Tabla 41.

Tabla 41

Resultados de la prueba Chi-cuadrado para las respuestas de este objetivo y las variables independientes analizadas

Variables	Sexo		Edad (rango)		Facultad		Tipo contrato		Años trabajados UGR	
	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p
Satisfacción infraestructuras UGR	2.16	.706	41.91	.128	7.39	.496	3.09	.543	30.88	.523
Satisfacción infraestructuras Campus	4.12	.390	44.39	.071	12.09	.147	4.47	.346	17.88	.979
Preferencia a investigar fuera del Campus	5.56	.235	48.20	.033*	7.43	.485	5.94	.204	22.20	.902
Satisfacción infraestructuras Facultad	.123	.725	6.22	.514	.028	.986	.003	.956	9.62	.292
Satisfacción recursos materiales UGR	2.58	.630	34.38	.354	11.01	.201	2.33	.675	34.63	.344
Satisfacción recursos materiales Campus	5.22	.266	42.80	.096	12.33	.137	2.44	.656	24.38	.830
Satisfacción recursos materiales Facultad	1.73	.786	33.46	.396	11.15	.193	3.52	.475	19.23	.963
Satisfacción recursos económicos UGR	1.20	.878	39.79	.162	11.43	.179	1.45	.835	28.15	.457
Satisfacción recursos económicos Campus	.63	.960	39.44	.171	17.06	.029*	7.07	.132	24.94	.808
Satisfacción recursos económicos Facultad	1.45	.835	62.71	.091	15.67	.047*	10.10	.039*	31.84	.475

p < .05

La Tabla 41 indica que existen diferencias significativas en *Preferencia a investigar fuera del Campus*, donde en todos los rangos de edad se da una mayor preferencia, excepto en el caso de los mayores de 55 años, donde dicha preferencia es menor. Además, en las variables *Satisfacción recursos económicos Campus* y *Satisfacción recursos económicos Facultad*, el PDI de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte Melilla muestra una mayor satisfacción. Asimismo, el profesorado laboral indica mayor satisfacción con la variable *Satisfacción recursos económicos Facultad*.

A continuación se muestran los resultados de los análisis realizados con la opinión del PDI participante respecto a las variables independientes incluidas en este estudio.

a) Opinión del PDI tomando como base los recursos ofrecidos por la UGR, según sexo

Los participantes, según el sexo, mostraron los siguientes resultados ante su satisfacción con las infraestructuras ofrecidas para la investigación (ver Tabla 42).

Tabla 42

Satisfacción con las infraestructuras ofrecidas por la universidad para la investigación, según sexo

Infraestructuras de	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Universidad de Granada	2.66 (1.30)	2.80 (1.18)	28.1% (18)	18% (9)	14.1% (9)	20% (10)	29.7% (19)	32% (16)	20.3% (13)	24% (12)	7.8% (5)	6% (3)
Campus de Melilla	1.69 (.97)	1.96 (.99)	56.3% (36)	41.2% (21)	26.6% (17)	29.4% (15)	12.5% (8)	23.5% (12)	1.6% (1)	3.9% (2)	3.1% (2)	2% (1)
Facultad	1.72 (.93)	2.04 (1.04)	53.1% (34)	39.2% (20)	28.1% (18)	29.4% (15)	14.1% (9)	19.6% (10)	3.1% (2)	11.8% (6)	1.6% (1)	0

En la Tabla 42 se muestra cómo ambos sexos tienen opiniones similares sobre su satisfacción con las infraestructuras ofrecidas por la universidad para la investigación. Sin embargo, los hombres tienden a tener una actitud levemente más positiva que las mujeres. En relación con la Universidad de Granada, tienen un nivel de satisfacción bajo-medio, a través de niveles entre 2-3 dentro de la escala Likert en la que 1 es el nivel mínimo y 5 el máximo. Además, con el Campus y su propia Facultad tienen un grado muy bajo-bajo de satisfacción, a excepción de los hombres, que muestran un grado bajo-medio de satisfacción en relación con la Facultad.

Ante esta opinión, la mayoría de los participantes prefiere investigar fuera del Campus, como muestra la Figura 75.

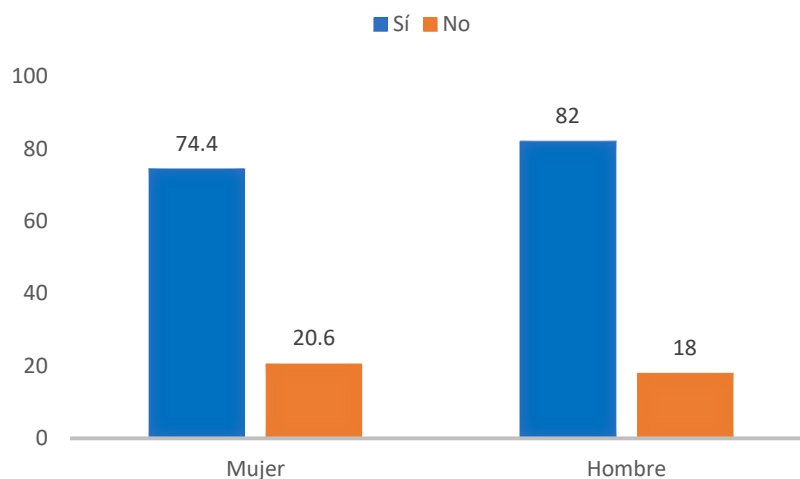


Figura 75. Porcentaje sobre la preferencia a investigar fuera del Campus, según sexo.

Así, a través de la Figura 75 se muestra que no hay distinciones en la preferencia a investigar fuera del Campus según el sexo.

Tomando como base los recursos inventariables ofrecidos por la universidad, los participantes mostraron los siguientes resultados (ver Tabla 43).

Tabla 43

Satisfacción con los recursos materiales inventariables ofrecidos por la universidad, según sexo

Recursos inventariables	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Universidad de Granada	2.83	2.86	23.4%	15.7%	12.5%	15.7%	29.7%	41.2%	26.6%	21.6%	7.8%	5.9%
	(1.28)	(1.11)	(15)	(8)	(8)	(8)	(19)	(21)	(17)	(11)	(5)	(3)
Campus de Melilla	1.98	2.08	44.4%	33.3%	25.4%	33.3%	22.2%	25.5%	3.2%	7.8%	4.8%	0
	(1.11)	(.96)	(28)	(17)	(16)	(17)	(14)	(13)	(2)	(4)	(3)	
Facultad	2.08	2.04	37.5%	36%	28.1%	30%	26.6%	28%	4.7%	6%	3.1%	0
	(1.06)	(.95)	(24)	(18)	(18)	(15)	(17)	(14)	(3)	(3)	(2)	

A través de la Tabla 43 se observa que tanto mujeres como hombres tienen una satisfacción similar acerca de los recursos inventariables ofrecidos por la universidad, con un grado bajo-medio y valores que oscilan entre 2-3 dentro de la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Además, las mujeres se han mostrado levemente más satisfechas con los recursos de la Universidad de Granada y su propia Facultad, mientras que los hombres han mostrado más satisfacción con los ofrecidos por el Campus de Melilla.

En relación con los recursos económicos ofrecidos, en la Tabla 44 se muestran los resultados de los participantes.

Tabla 44

Satisfacción con los recursos económicos ofrecidos por la universidad

Recursos económicos	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Universidad de Granada	2.49 (1.15)	2.71 (1.11)	24.5% (13)	15.8% (6)	26.4% (14)	26.3% (10)	28.3% (15)	34.2% (13)	17% (9)	18.4% (7)	3.8% (2)	5.3% (2)
Campus de Melilla	1.86 (1.08)	1.95 (1.05)	49% (24)	43.2% (16)	28.6% (14)	29.7% (11)	14.3% (7)	18.9% (7)	4.1% (2)	5.4% (2)	4.1% (2)	2.7% (1)
Facultad	1.96 (1.14)	1.95 (1.11)	46% (23)	44.7% (17)	28% (14)	28.9% (11)	14% (7)	18.4% (7)	8% (4)	2.6% (1)	4% (2)	5.3% (2)

En la Tabla 44 se muestra que los participantes tienen una satisfacción similar sobre los recursos económicos con los que cuenta la universidad, mostrando un grado muy bajo-bajo para los recursos del Campus y la Facultad y un grado bajo-medio para la Universidad de Granada. Más concretamente, las mujeres tienen una leve pero mayor satisfacción con los recursos de la propia Facultad, mientras que los hombres con los recursos de la Universidad de Granada y el Campus.

Por último, se quiso conocer si existían relaciones significativas entre las dimensiones del objetivo 3 y la variable “Sexo”, para lo que se realizó la prueba de U de Mann-Whitney (ver Tabla 45).

Tabla 45

Resultados de la prueba U de Mann-Whitney según la variable sexo

Dimensiones	U	p
Satisfacción con las infraestructuras de la UGR	1495.50	.539
Satisfacción con las infraestructuras de la Campus	1348.50	.084
Satisfacción con las infraestructuras de la Facultad	1342.00	.080
Preferencia a investigar fuera del Campus	1533.50	.727
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la UGR	1629.50	.988
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la Campus	1464.00	.392
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la Facultad	1599.50	.998
Satisfacción con los recursos económicos de la UGR	897.00	.361
Satisfacción con los recursos económicos de la Campus	849.500	.594
Satisfacción con los recursos económicos de la Facultad	947.00	.978

p < .05

A través de la Tabla 45 se puede observar cómo no se encuentran diferencias significativas entre las dimensiones del objetivo 3 y la variable “Sexo”

b) Opinión del PDI tomando como base los recursos ofrecidos por la UGR, según edad

En primer lugar, se quiso conocer si había diferencias en la opinión de los participantes con las infraestructuras según la edad (ver Figura 76).

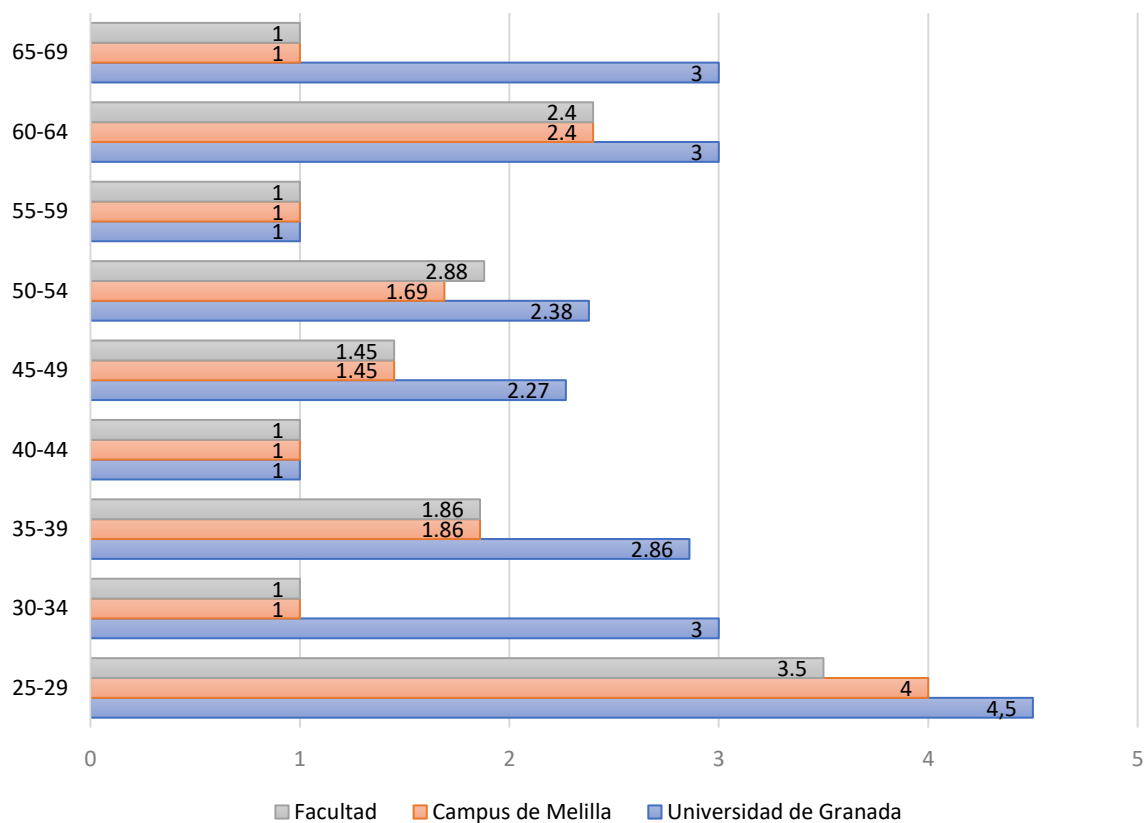


Figura 76. Media sobre la satisfacción con las infraestructuras ofrecidas por la universidad, según rango de edad.

La Figura 76 muestra cómo hay diversidad de opinión entre los participantes cuando se les pregunta su opinión sobre la calidad de las infraestructuras. Así, los participantes que se encuentran más satisfechos con la calidad de estas son los que tienen entre 25 y 29 años, mientras que los más disconformes se encuentran en los rangos de edad de 40-44, 55-59 y 65-69. Además, las infraestructuras de la Universidad de Granada obtienen de manera general una media de satisfacción de niveles bajo-medio y medio-alto, y el Campus de Melilla un grado bajo-medio, el cual comparten con la satisfacción con las infraestructuras de su propia Facultad.

Ante esta diversidad en la satisfacción con las infraestructuras ofrecidas, se han observado los siguientes resultados sobre la preferencia a investigar fuera del Campus (ver Figura 77).

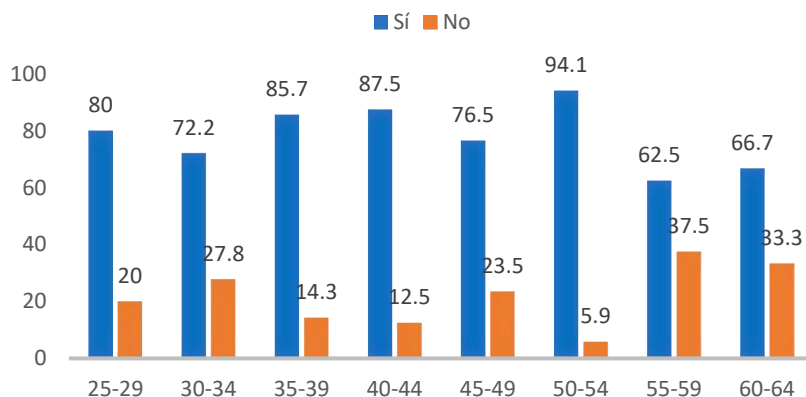


Figura 77. Porcentaje sobre la preferencia a investigar fuera del Campus según edad (en rango).

La Figura 77 muestra que la mayoría de los participantes, con independencia de su rango de edad, prefiere investigar fuera del Campus.

Además, se les preguntó por su satisfacción con los recursos inventariables ofrecidos, mostrando en la Figura 78 los resultados de sus respuestas.

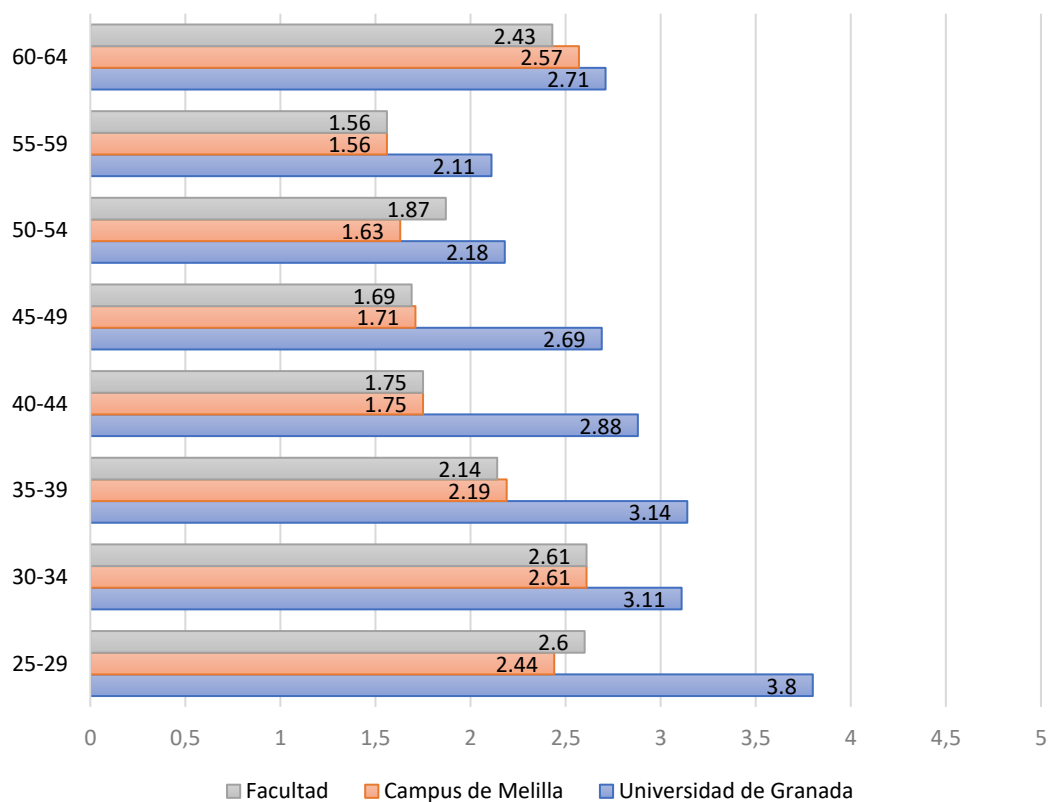


Figura 78. Media de respuesta sobre los recursos inventariables ofrecidos, según edad (en rango).

Como se puede observar en la Figura 78, los participantes cuyo rango de edad se encuentra entre 25 y 39 años tienen un grado medio-bajo de satisfacción con los recursos ofrecidos por la Universidad de Granada, a través de una media que se encuentra entre los valores 3-4 de la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Sin embargo, los rangos de edad restantes tienen un grado de satisfacción bajo-medio. Esta diferencia también se observa en la satisfacción de los participantes con los recursos inventariables ofrecidos por el Campus de Melilla y su propia Facultad.

Por otro lado, los participantes mostraron los siguientes resultados acerca de su satisfacción con los recursos económicos ofrecidos (ver Figura 79).

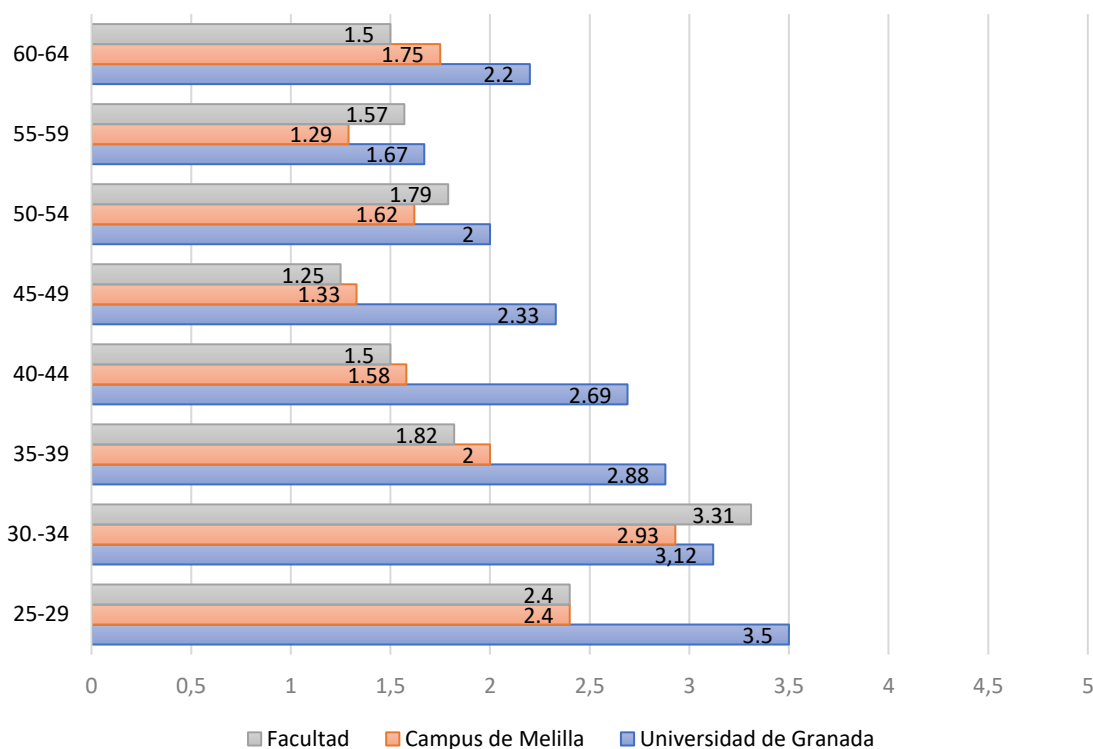


Figura 79. Media sobre la satisfacción de los participantes con los recursos económicos ofrecidos según edad (en rango).

En la Figura 79 se puede observar que no hay acuerdo sobre la satisfacción de los participantes con los recursos económicos ofrecidos. De manera más concreta, los participantes de 25-29 años son los más satisfechos con los recursos económicos de la Universidad de Granada, con un grado medio-alto y una puntuación de 3.5 en la escala Likert, donde 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Por otro lado, los participantes de 30-34 años son los más satisfechos con los recursos ofrecidos por el Campus de Melilla,

con un grado bajo-medio, puntuando a estos con un 2.93, así como con los recursos dados por su propia Facultad, con un grado medio-alto y un 3.31 sobre 5.

Por último, se quiso conocer si existían relaciones de dependencia entre las dimensiones del objetivo 3 y la variable independiente “Edad en rangos” (ver Anexo 13).

Así, a través del Anexo 13 se ha podido comprobar que no existen diferencias significativas entre las dimensiones del estudio, teniendo en cuenta la edad de los participantes.

c) Opinión del PDI tomando como base los recursos ofrecidos por la UGR, según la Facultad a la que se pertenece

En primer lugar, se ha querido conocer si existen diferencias de opinión sobre las infraestructuras ofrecidas según la Facultad a la que pertenecen los participantes, obteniendo los siguientes resultados (ver Figura 80).

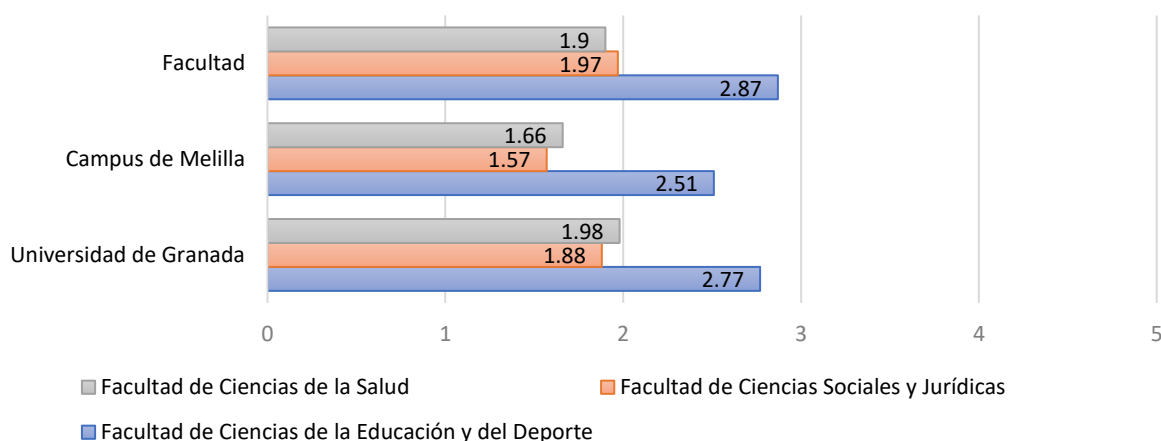


Figura 80. Media de la satisfacción con las infraestructuras de la universidad, según Facultad.

Como se muestra en la Figura 80, la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte es la que tiene una opinión más positiva acerca de la calidad de las infraestructuras, con un grado bajo-medio, mostrando una media entre los valores 2-3 dentro de la escala Likert, donde 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Sin embargo, las dos Facultades restantes tienen una satisfacción muy baja-baja con la calidad de las

infraestructuras. Además, las tres Facultades tienen una opinión más positiva sobre las infraestructuras de la Universidad de Granada y más negativa con el Campus de Melilla.

Ante esta insatisfacción con las infraestructuras, los participantes prefieren investigar fuera del Campus, tal y como se muestra en la Figura 81.

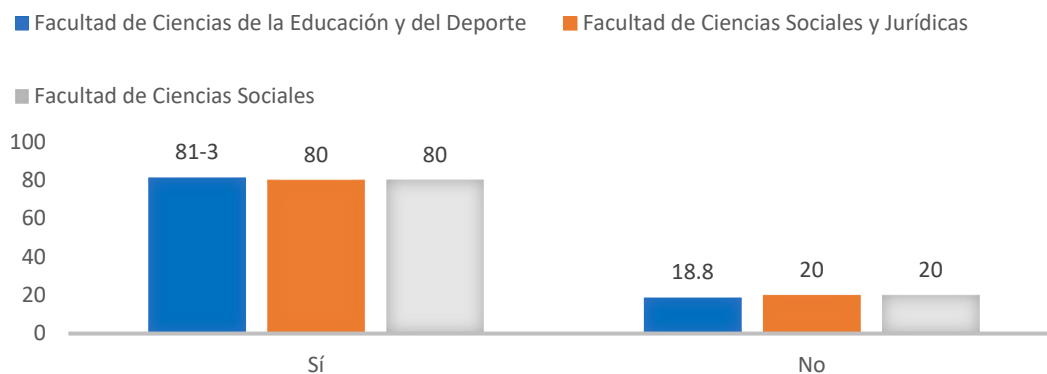


Figura 81. Porcentaje sobre la preferencia a investigar fuera del Campus por Facultades.

La Figura 81 muestra cómo la gran mayoría del PDI de las tres Facultades prefiere investigar fuera del Campus, siendo un porcentaje levemente mayor el de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte.

Además, en la Figura 82 se muestra la opinión de los participantes con los recursos inventariables de la universidad.

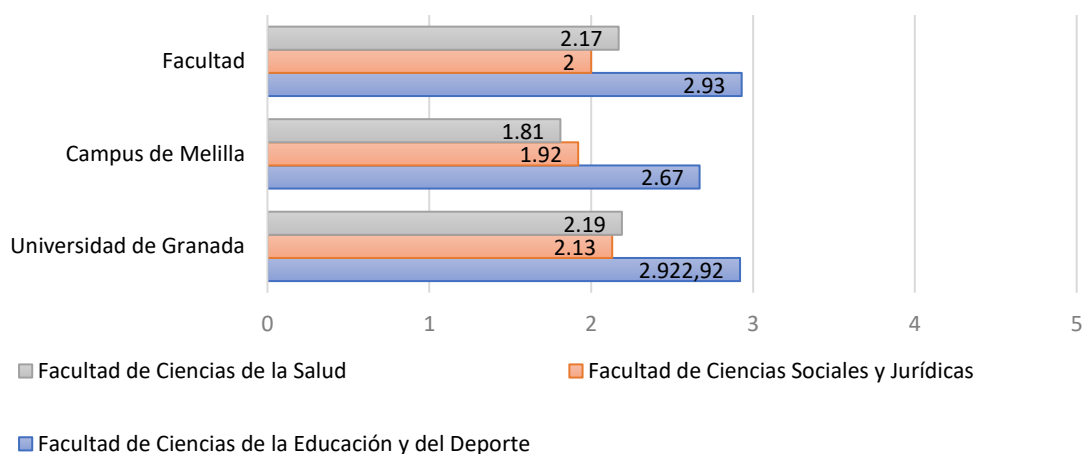


Figura 82. Media sobre la satisfacción con los recursos inventariables de la universidad, según Facultades.

La Figura 82 muestra que el grado de satisfacción por parte de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, así como el de la Facultad de Ciencias de la Salud, es muy bajo-bajo, a través de valores que oscilan entre 1 y 2 dentro de la escala Likert, donde 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Sin embargo, la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte tiene una opinión más positiva, con un grado bajo-medio de satisfacción. De manera general, los participantes de las tres Facultades tienen una satisfacción levemente mayor con los recursos pertenecientes a la Universidad de Granada y menor con los del Campus de Melilla.

En relación con los recursos económicos, los participantes tienen la siguiente opinión (ver Figura 83).

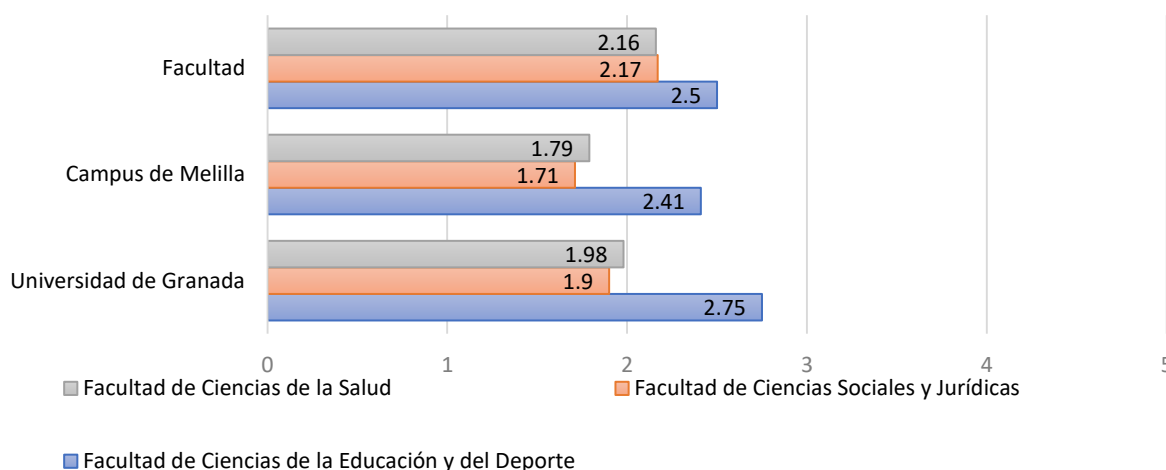


Figura 83. Media de satisfacción con los recursos económicos ofrecidos por la universidad, según Facultades.

La Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte tiene una satisfacción levemente mayor, con un grado bajo-medio dentro de la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. A esta le siguen, con valores muy similares, las dos Facultades restantes. Además, se puede observar cómo la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte tiene una opinión más positiva sobre los recursos económicos que ofrece la Universidad de Granada, mientras que los participantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas y de la Facultad de Ciencias de la Salud tienen un mayor grado de satisfacción con los recursos económicos que dan las propias Facultades.

Por último, se quiso conocer si existían relaciones significativas entre las dimensiones del objetivo 3 y la variable “Facultad a la que pertenece”, por lo que se realizó la prueba de U de Mann-Whitney (ver Tabla 46).

Tabla 46

Resultados de la prueba U de Mann-Whitney según la variable Facultad a la que se pertenece: Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte (FACIED), Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas (FACISO) y Facultad de Ciencias de la Salud (FACISAL)

Dimensiones	FACIED -FACISO		FACIED - FACISAL		FACISO - FACISAL	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción con las infraestructuras de la UGR	742.00	.350	697.500	.631	456.00	.252
Satisfacción con las infraestructuras de la Campus	702.50	.127	728.50	.743	480.00	.375
Satisfacción con las infraestructuras de la Facultad	693.00	.109	695.50	.502	487.50	.438
Preferencia a investigar fuera del Campus	829.50	.887	711.00	.892	525.00	1.00
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la UGR	790.00	.391	713.50	.822	475.00	.389
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la Campus	742.00	.246	615.50	.260	539.50	.994
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la Facultad	658.00	.050	687.00	.723	444.50	.190
Satisfacción con los recursos económicos de la UGR	494.00	.277	372.00	.301	313.00	.906
Satisfacción con los recursos económicos de la Campus	486.00	.320	346.00	.803	207.00	.272
Satisfacción con los recursos económicos de la Facultad	483.00	.231	371.50	.763	202.00	.134

p < .05

La Tabla 46 indica que no se encuentran diferencias significativas entre las dimensiones del objetivo 3 y la variable “Facultad a la que pertenece”.

d) Opinión del PDI tomando como base los recursos ofrecidos por la UGR, según su tipo de contrato

En la Tabla 47 aparecen los resultados de los participantes acerca de su satisfacción con las infraestructuras de investigación ofrecidas por la universidad, en función de la variable tipo de contrato.

Tabla 47

Satisfacción con las infraestructuras de investigación ofrecidas por la universidad, según tipo de contrato: profesorado de cuerpos docentes universitarios (PCU) y profesorado laboral (PL)

Infraestructuras de	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL
Universidad de Granada	2.31 (1.19)	2.79 (1.25)	37.5% (6)	21.4% (21)	12.5% (2)	17.3% (17)	31.3% (5)	30.6% (30)	18.8% (3)	22.4% (22)	0	8.2% (8)
Campus de Melilla	1.35 (.61)	1.89 (1.02)	70.6% (12)	45.9% (45)	23.5% (4)	28.6% (28)	5.9% (1)	19.4% (19)	0	3.1% (3)	0	3.1% (3)
Facultad	1.47 (.80)	1.93 (1.01)	70.6% (12)	42.9% (42)	11.8% (2)	31.6% (31)	17.6% (3)	16.3% (16)	0	8.2% (8)	0	1% (1)

La Tabla 47 muestra que los participantes tienen una opinión similar sobre las infraestructuras de investigación ofrecidas, aunque el profesorado laboral tiene una actitud levemente más positiva. De este modo, los participantes tienen un grado bajo-medio de satisfacción con las infraestructuras ofrecidas por la Universidad de Granada, pues la media de satisfacción oscila entre los valores 2-3 de la escala Likert usada, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Además, respecto a las infraestructuras relacionadas con el Campus de Melilla y su propia Facultad, el nivel de satisfacción es bajo-muy bajo.

Tomando como base la satisfacción de los participantes sobre las infraestructuras, en la Figura 84 se muestra su preferencia para investigar fuera del Campus de Melilla.

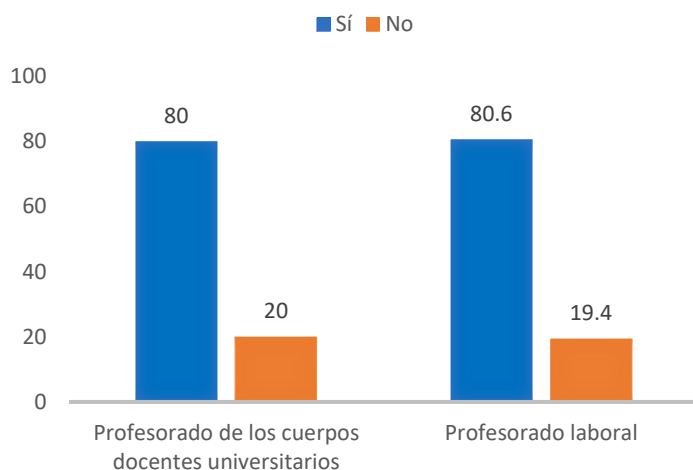


Figura 84. Porcentaje de preferencia para investigar fuera del Campus, según tipo de contrato.

En la Figura 84 se puede observar cómo la mayoría de los participantes, independientemente a su tipo de contrato, prefieren investigar sin las infraestructuras del Campus de Melilla.

Además, se quiso conocer la satisfacción de los participantes con los recursos materiales inventariables ofrecidos por la universidad, mostrando los siguientes resultados (ver Tabla 48).

Tabla 48

Satisfacción con los recursos materiales inventariables ofrecidos por la universidad, según tipo de contrato: profesorado de los cuerpos docentes universitarios (PCU) y profesorado laboral (PL)

Recursos inventariables	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL
Universidad de Granada	2.72 (1.02)	2.87 (1.24)	16.7% (3)	20.6% (20)	16.7% (3)	13.4% (13)	44.4% (8)	33% (32)	22.2% (4)	24.7% (24)	0	8.2% (8)
Campus de Melilla	1.83 (.79)	2.06 (1.08)	38.9% (7)	39.6% (38)	38.9% (7)	27.1% (26)	22.2% (4)	24% (23)	0	6.3% (6)	0	3.1% (3)
Facultad	1.67 (.77)	2.14 (1.03)	50% (9)	34.4% (33)	33.3% (6)	28.1% (27)	16.7% (3)	29.2% (28)	0	6.3% (6)	0	2.1% (2)

La Tabla 48 muestra que los participantes siguen teniendo una opinión similar con la satisfacción de los recursos inventariables ofrecidos, aunque el profesorado laboral tiene una actitud más positiva. En relación con los recursos ofrecidos por la Universidad de Granada, tienen un nivel bajo-medio de satisfacción, con valores que oscilan entre 2-3 dentro de la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Además, los participantes tienen un nivel muy bajo-bajo de satisfacción con los recursos ofrecidos por el Campus de Melilla y su propia Facultad.

Por último, se ha querido conocer la satisfacción de los participantes sobre los recursos económicos para la investigación ofrecidos por la universidad, con los resultados que se muestran en la Tabla 49.

Tabla 49

Satisfacción con los recursos económicos de investigación ofrecidos por la universidad, según tipo de contrato laboral: profesorado de los cuerpos docentes universitarios (PCU) y profesorado laboral (PL)

Recursos económicos	M (DT)		Escala Likert									
			1		2		3		4		5	
	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL	PCU	PL
Universidad de Granada	2.47	2.61	26.7%	19.7%	20%	27.6%	33.3%	30.3%	20%	17.1%	0	5.3%
	(1.12)	(1.14)	(4)	(15)	(3)	(21)	(5)	(23)	(3)	(13)		(4)
Campus de Melilla	1.40	2	73.3%	40.8%	20%	31%	6.7%	19.7%	0	4.2%	0	4.2%
	(.83)	(1.08)	(11)	(29)	(3)	(22)	(1)	(14)		(3)		(3)
Facultad	1.53	2.04	73.3%	39.7%	13.3%	31.5%	13.3%	19.2%	0	4.1%	0	5.5%
	(1.06)	(1.23)	(11)	(29)	(2)	(23)	(2)	(14)		(3)		(4)

En la Tabla 49 se muestra cómo el profesorado laboral tiene una actitud más positiva con los recursos económicos de la universidad, con un grado de satisfacción bajo-medio y valores entre 2 y 3, dentro de la escala Likert usada, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Por su parte, el profesorado de los cuerpos universitarios tiene un grado de satisfacción bajo-medio con los recursos económicos ofrecidos por la Universidad de Granada, mientras que con los recursos económicos del Campus de Melilla y la propia Facultad tienen un grado bajo-muy bajo de satisfacción.

Por último, se quiso conocer si existían relaciones significativas entre las dimensiones del objetivo 3 y la variable “Tipo de contrato laboral”, por lo que se realizó la prueba de U de Mann-Whitney (ver Tabla 50).

Tabla 50

Resultados de la prueba U de Mann-Whitney, según la variable tipo de contrato

Dimensiones	U	p
Satisfacción con las infraestructuras de la UGR	624.00	.179
Satisfacción con las infraestructuras del Campus	588.50	.037*
Satisfacción con las infraestructuras de la Facultad	610.00	.059
Preferencia a investigar fuera del Campus	730.50	.956
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la UGR	809.50	.613
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la Campus	792.00	.556
Satisfacción con los recursos materiales-inventariables de la Facultad	649.50	.080
Satisfacción con los recursos económicos de la UGR	540.50	.745
Satisfacción con los recursos económicos del Campus	346.00	.023*
Satisfacción con los recursos económicos de la Facultad	375.50	.042*

p < .05

La Tabla 50 permite observar que se encuentran diferencias significativas en algunas variables del objetivo 3 y la variable “Tipo de contrato laboral”. Concretamente, el profesorado laboral muestra mayor satisfacción con *Satisfacción con las infraestructuras del Campus*, *Satisfacción con los recursos económicos del Campus*, y *Satisfacción con los recursos económicos de la Facultad*.

e) Opinión del PDI tomando como base los recursos ofrecidos por la UGR, según años trabajados en la UGR

Con el fin de analizar esta variable independiente, se han segmentado los resultados en rangos de tiempo de 5 años, según los años trabajados en la UGR.

En primer lugar, en la Figura 85 se muestran los resultados de los participantes sobre su satisfacción con las infraestructuras ofrecidas por la universidad, a través de la media de respuestas de una escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

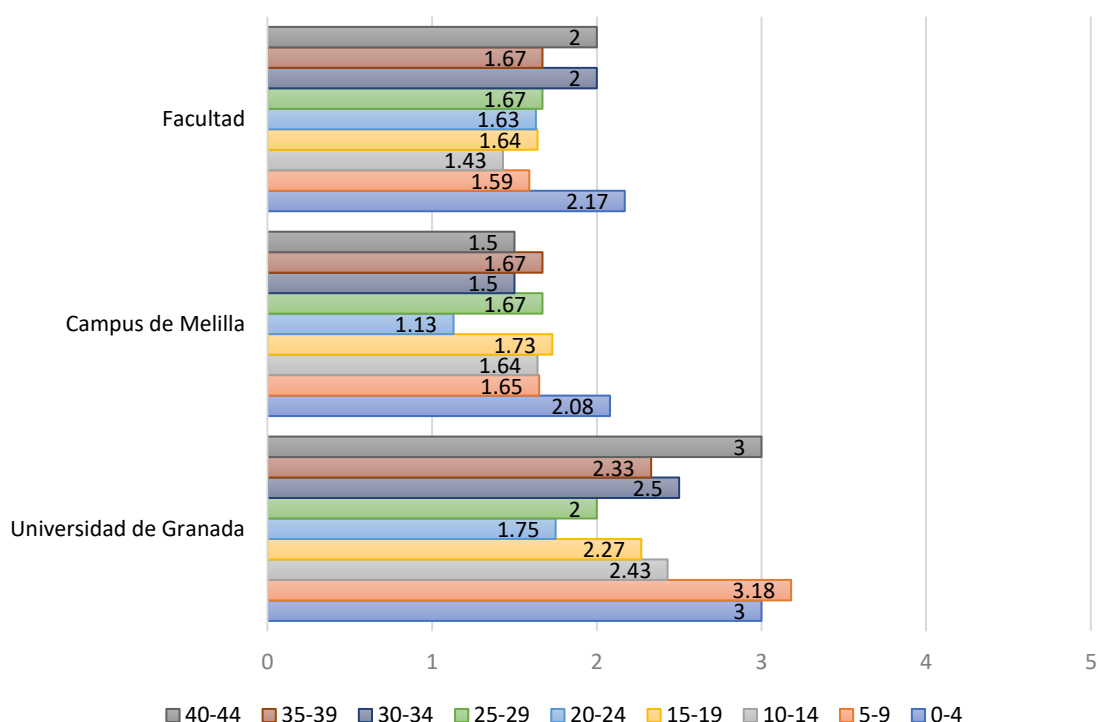


Figura 85. Media de satisfacción con las infraestructuras ofrecidas por la universidad, según años trabajados en la UGR.

En la Figura 85 se puede observar cómo la Universidad de Granada obtiene puntuaciones más altas en la calidad de sus instalaciones, con un grado bajo-medio de acuerdo, con la excepción de los participantes que llevan trabajando de 20 a 24 años y los que llevan de 5 a 9 años. Para el Campus de Melilla, los participantes tienen una opinión similar, con un grado de satisfacción muy bajo-bajo, a excepción de los participantes que llevan trabajando en la UGR de 0 a 4 años. Por último, en relación con las infraestructuras de la propia Facultad, los participantes, en su mayoría, tienen un grado de satisfacción muy bajo-bajo, a excepción de las personas que llevan trabajando

de 0 a 4 años, las cuales se muestran más conformes, así como las de 30-34 y 40-44 años trabajados.

Ante esta insatisfacción por parte de los participantes, a continuación se muestran los resultados sobre su preferencia a investigar fuera del Campus (ver Figura 86).

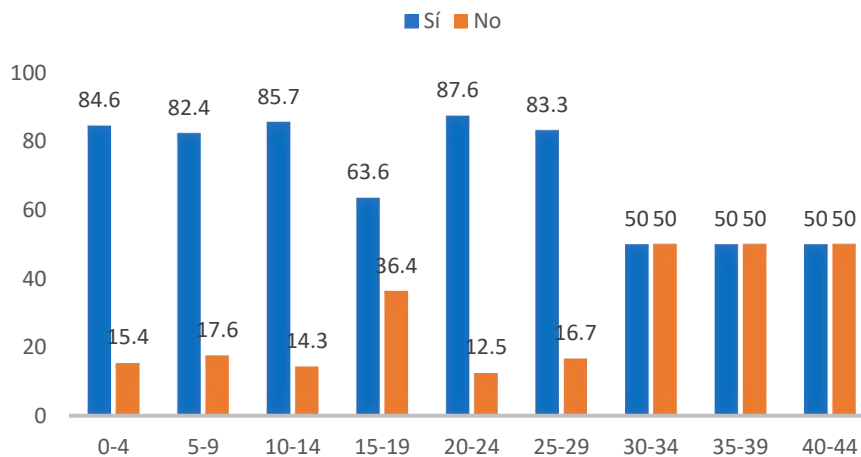


Figura 86. Porcentaje de preferencia a investigar fuera del Campus de Melilla, según años trabajados en la UGR.

En la Figura 86 se observa que la mayoría de los participantes prefiere investigar fuera del Campus de Melilla. Sin embargo, es interesante mostrar cómo a partir de 30 años trabajados en la UGR los participantes no tienen esa predisposición tan clara por investigar fuera de las infraestructuras del Campus.

Además, se ha querido conocer el grado de satisfacción de los participantes con la calidad de los recursos materiales inventariables ofrecidos. Para ello, en la Figura 87 se muestra la media de respuestas de una escala Likert en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

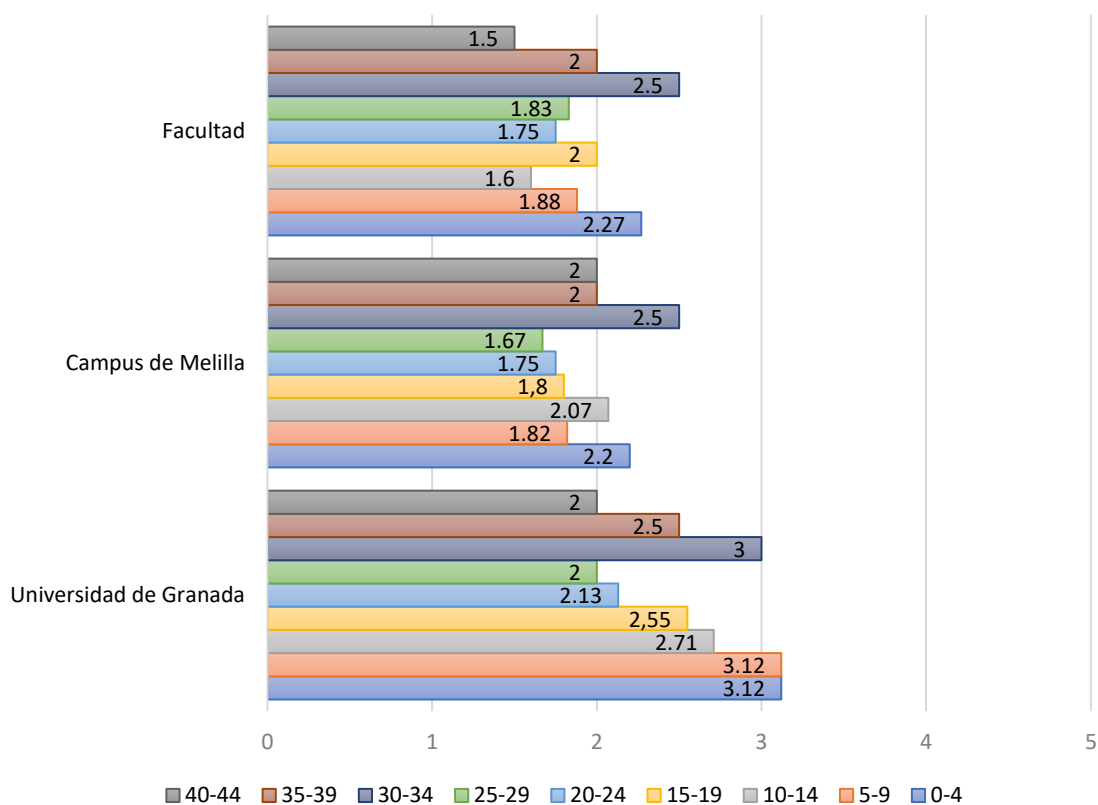


Figura 87. Media de satisfacción con los recursos materiales inventariables ofrecidos por la universidad, según tiempo trabajado en la UGR.

En la Figura 87 se muestra que los participantes tienen un grado de satisfacción mayor con los recursos materiales inventariables ofrecidos por la Universidad de Granada, con un grado bajo-medio en su mayoría. Además, esta satisfacción es menor para el Campus de Melilla y la propia Facultad, apareciendo en su mayoría un grado de satisfacción muy bajo-bajo.

Por último, en la Figura 88 se muestra el grado de acuerdo y satisfacción que los participantes tienen con los recursos económicos ofrecidos por la universidad, a través de la media de sus respuestas de la escala Likert, en la que 1 es el valor mínimo y 5 el máximo.

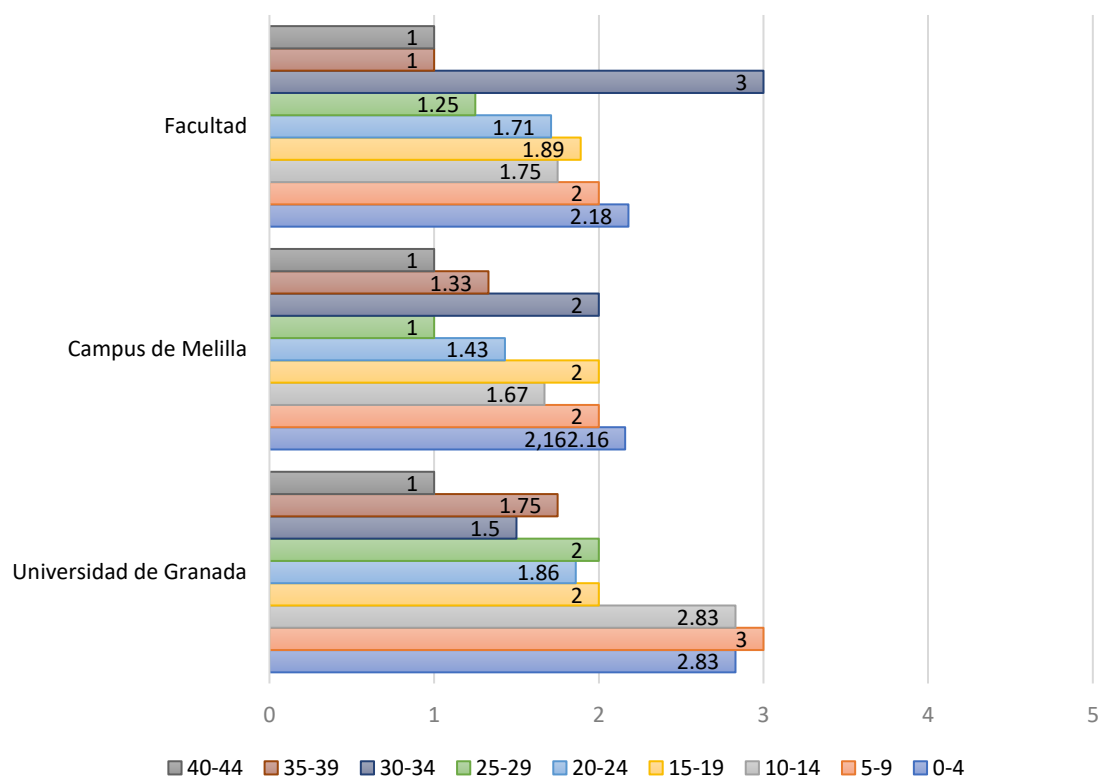


Figura 88. Media de satisfacción con los recursos económicos ofrecidos por la universidad, según años trabajados en la UGR.

En la Figura 88 se muestra que los participantes tienen un grado de satisfacción con los recursos ofrecidos que oscila entre los niveles muy bajo-medio. Concretamente, se observa una opinión levemente más positiva sobre los recursos económicos ofrecidos por la Universidad de Granada, a los que le siguen los recursos de su propia Facultad y, por último, los del Campus de Melilla.

Se quiso conocer si existían relaciones de dependencia entre las dimensiones del objetivo 3 y la variable independiente “Años (en rango) trabajados en la UGR” (ver Anexo 13). El Anexo 13 permite observar que existen diferencias significativas entre las dimensiones analizadas, teniendo en cuenta la variable Años trabajados en la UGR. Así, el rango 25-29 años indica mayor satisfacción que el rango 40-44 en las siguientes variables: Satisfacción infraestructuras Campus; Preferencia a investigar fuera del Campus; y Satisfacción recursos materiales Facultad.

Respecto al rango 45-49 años, el rango 25-29 muestra mayor satisfacción/preferencia en: Satisfacción infraestructuras UGR; Satisfacción

infraestructuras Campus; Preferencia a investigar fuera del Campus; Satisfacción recursos materiales UGR; Satisfacción recursos materiales Facultad.

Respecto al rango 50-54 años, el rango 25-29 muestra mayor satisfacción/preferencia en: Satisfacción infraestructuras UGR; Satisfacción recursos materiales UGR; Satisfacción recursos materiales Campus; Satisfacción recursos económicos UGR.

Respecto al rango 55-59 años, el rango 25-29 muestra mayor satisfacción/preferencia en: Satisfacción infraestructuras UGR; Satisfacción infraestructuras Campus; Satisfacción recursos materiales UGR; Satisfacción recursos materiales Facultad; Satisfacción recursos económicos UGR.

El rango 30-34 años presenta mayor satisfacción respecto al rango 35-39 en: Satisfacción recursos económicos UGR. Respecto al rango 40-44 en: Satisfacción recursos materiales Facultad y Satisfacción recursos económicos Campus. Respecto al rango 45-49 en: Satisfacción infraestructuras Campus; Preferencia a investigar fuera del Campus; Satisfacción recursos materiales Facultad; Satisfacción recursos económicos Campus; y Satisfacción recursos económicos Facultad. Respecto al rango 50-54 en: Satisfacción recursos materiales UGR; Satisfacción recursos materiales Campus; Satisfacción recursos económicos UGR; Satisfacción recursos económicos Campus; y Satisfacción recursos económicos Facultad. Respecto al rango 55-59 en: Satisfacción recursos materiales Facultad; Satisfacción recursos económicos UGR; y Satisfacción recursos económicos Campus. Respecto al rango 60-64 en: Satisfacción recursos económicos Facultad.

En cuanto al rango 35-39 años trabajados, este presenta mayor satisfacción/preferencia que el rango 45-49 en: Satisfacción infraestructuras UGR; Satisfacción infraestructuras Campus; Preferencia a investigar fuera del Campus; y Satisfacción recursos económicos Facultad. Respecto al rango 50-54 en: Satisfacción infraestructuras UGR; Satisfacción recursos materiales UGR; y Satisfacción recursos económicos UGR. Respecto al rango 50-59 en: Satisfacción infraestructuras UGR; Satisfacción recursos materiales UGR; y Satisfacción recursos económicos UGR.

El rango 40-44 años trabajados presenta mayor satisfacción/preferencia que el rango 60-64 en: Satisfacción recursos económicos UGR.

El rango 45-49 años trabajados presenta mayor preferencia que el rango 50-54 a investigar fuera del Campus y mayor satisfacción/preferencia que el rango 60-64 en:

Satisfacción infraestructuras Campus; Preferencia a investigar fuera del Campus; y Satisfacción recursos materiales Campus.

El rango 50-54 años trabajados presenta mayor preferencia que el rango 60-64 en: Satisfacción recursos materiales Campus.

El Anexo 14 muestra mayor preferencia a investigar fuera del Campus en el rango 0-4 años trabajados respecto al rango 5-9 y al rango 10-14. También, el rango 0-4 indica mayor satisfacción que el rango 15-19 en: Satisfacción recursos económicos UGR. Mayor satisfacción que el rango 20-24 años en: Satisfacción infraestructuras UGR; Satisfacción infraestructuras Campus; Satisfacción recursos materiales UGR; y Satisfacción recursos económicos UGR.

El rango 0-4 años trabajados muestra mayor satisfacción que el rango 25-29 en: Satisfacción infraestructuras UGR; Satisfacción recursos económicos UGR; Satisfacción recursos económicos Campus. Respecto al rango 35-39 años en: Satisfacción recursos económicos Facultad.

El rango 5-9 años trabajados muestra mayor satisfacción que los rangos 20-24 y 25-29 en: Satisfacción infraestructuras UGR.

4. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

4.1. Discusión

Este estudio está destinado a medir y valorar la satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con diferentes variables y aspectos relacionados con la investigación, uno de los ámbitos decisivos de desarrollo profesional del profesorado universitario. Participaron, como muestra aceptante, 116 PDI del Campus, 54% de la población (215). Esto supone una muestra representativa del PDI estudiado.

Se observa que hay una participación similar de mujeres (55.2%) y hombres (47.8) en el estudio y que la edad media de las personas que han cumplimentado el cuestionario es de 42.88 años.

Tomando como base la formación académica, la mayoría de los participantes (72.4%) cuenta con el grado de doctor/a. Además, en relación con el tipo de contrato, un 84.5% es profesorado laboral, entre los que la mayoría son profesor/a contratado/a doctor/a. Respecto a la media de años trabajando como PDI, esta es de 7.04 años en general y en la Universidad de Granada de 10.21 años.

Acerca de si el profesorado que conforma el Campus de Melilla cuenta con código ORCID, herramienta fundamental en la labor investigadora, dado que permite identificar de forma rápida y eficaz la producción científica de un autor, se observa que un 60% del PDI cuenta con este código, siendo en la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte donde más profesores lo tienen creado. Siguiendo a Celis-Aguilar (2018), es muy relevante que todos los investigadores tengan su código ORCID, pues este contribuye a aumentar su visibilidad científica y la del conjunto del PDI de su facultad y universidad.

Se ha podido observar también que una mayoría del PDI del Campus no cuenta con índice h en las tres plataformas en las que se suele utilizar más dicho índice (Web of Science, Scopus y Google Scholar): solo un 18.14% en Web of Science, un 15.35% en Scopus y un 22.79% (49) en Google Scholar. Se trata de un dato relevante, pues la falta de este indicador imposibilita conocer el impacto que las investigaciones del PDI tienen en la comunidad investigadora (Díaz, 2014) y aleja a los autores de la masa crítica de investigación, ya que, inevitablemente, el índice h se ha convertido en uno de los criterios de pertenencia al mundo de la producción científica y de su repercusión en la sociedad.

Por otro lado, es necesario indicar que las dos pruebas no paramétricas aplicadas a los datos, Chi-Cuadrado y U de Mann-Whitney, han mostrado varias diferencias significativas entre las variables del estudio. No obstante, la no aparición de diferencias significativas en otras variables de comparación, lejos de restar utilidad al estudio realizado, ponen de manifiesto que existe un grado de acuerdo generalizado entre los participantes respecto a su opinión sobre las dimensiones y variables analizadas, mostrando una tendencia firme y similar en su mayor o menor grado de satisfacción con los aspectos evaluados en relación con la labor investigadora.

A continuación se detalla la discusión de los datos obtenidos en el presente estudio en función de los objetivos del mismo. Se mostrarán los resultados respecto a la satisfacción del PDI con su labor investigadora teniendo en cuenta la evaluación de las instituciones sobre sus resultados de investigación; los espacios; las infraestructuras, materiales y ayudas económicas ofrecidos por la Universidad de Granada; su proyección internacional; así como algunas dimensiones personales de análisis.

4.1.1. Objetivo 1: Determinar la percepción del PDI sobre su labor investigadora

Respecto a este objetivo, se observa que los participantes otorgan un grado medio de satisfacción a su producción investigadora (6.39/10), que podría interpretarse en términos cualitativos como bien-notable bajo. Esta opinión es similar cuando se tienen en cuenta las variables sexo, edad, Facultad a la que pertenece, tipo de contrato laboral, y años trabajados en la UGR.

La puntuación que los participantes dan a su producción investigadora podría estar relacionada con el tiempo que le dedican a la investigación y con su satisfacción con este. Como exponen Benito et al. (2016), el tiempo que los profesionales dedican a investigar, así como la frecuencia de sus publicaciones, repercute en la propia satisfacción de su labor investigadora. En este sentido, los participantes dedican una media de 3.45 horas de la semana laboral a investigar, produciendo una media de 2.53 publicaciones al año. El PDI entiende que esta dedicación es adecuada en un grado medio-alto, aunque afirman sin ambages que no es suficiente.

Se observa también que la mayoría del PDI utiliza artículos de revista como soporte para la publicación y difusión de los resultados de su investigación, revistas que en su mayoría están indexadas en las dos plataformas con mayor reputación para la

comunidad científica: Web of Science y Scopus. Obviamente, la difusión de la investigación en estos soportes y plataformas podría estar relacionada con la importancia y reconocimiento que las instituciones y organismos nacionales e internacionales de evaluación de la investigación dan a las revistas indexadas en WoS y Scopus, observándose una mayor valoración de la primera (San Fabián, 2020).

Al estudiar las variables emocionales y personales de los participantes, se comprueba que estos, en relación con su producción investigadora, consideran en un grado de acuerdo medio que esta es una actividad placentera, aunque les supone un gran esfuerzo, mostrando niveles medios de motivación que, como establecen Yáñez et al. (2010), repercuten en su propia satisfacción y dedicación a la investigación. Con relación a esta situación, los participantes indican una estimulación media antes y después de investigar, produciéndose un leve descenso de esta una vez que se ha realizado la labor investigadora.

Al tener en cuenta la opinión de los participantes sobre la repercusión de su labor investigadora, estos consideran, con un grado medio de acuerdo, que esta contribuye a la mejora de la sociedad, así como –con ciertas reservas- a su desarrollo profesional docente, resultados que coinciden con los del estudio de Sánchez y Reyes (2018) y que afectan al grado de satisfacción que el PDI está dando a la repercusión de su investigación.

Por último, los participantes han mostrado niveles de satisfacción media con el sentimiento de integración en el grupo-equipo de investigación, la valoración que sus compañeros tienen sobre su labor investigadora, y la confianza depositada en la labor de sus compañeros y el grado de acuerdo con las políticas organizativas llevadas cabo entre ellos dentro del grupo. Se trata de aspectos que también contribuyen al grado de satisfacción con la labor investigadora, coincidiendo con Yáñez et al. (2010) cuando afirman que la relación de los investigadores con su grupo de investigación y la forma de coordinación y funcionamiento de este repercuten en la satisfacción de los investigadores.

4.1.2. Objetivo 2: Conocer la satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación en diferentes niveles de actuación

El segundo objetivo consiste en analizar la satisfacción del PDI con los programas que promueven la investigación en diferentes niveles de actuación; las instalaciones

para investigar ofrecidas por la universidad; las ayudas a la investigación; el grado de acuerdo sobre que las instituciones prefieren la cantidad a la calidad investigadora; la presión del PDI sobre ello; y la opinión sobre el reconocimiento que las instituciones tienen de su labor investigadora.

En relación con las políticas de promoción de la investigación que llevan a cabo los programas analizados en el estudio, los participantes muestran un grado de satisfacción general bajo-medio, indicando su máxima puntuación para el Horizonte 2020 y su mínima para la Ciudad Autónoma de Melilla. Como exponen Sánchez y Reyes (2018), estos niveles de disconformidad con las instituciones que promueven la investigación pueden repercutir negativamente en la dedicación del PDI a la investigación y a su grado de satisfacción con esta.

Las diferencias en el reconocimiento de los participantes con los programas que promueven la investigación podría explicarse en función de dos aspectos, el de la financiación concedida y el de su utilidad para la mejora de la sociedad a través del avance de la investigación y la ciencia (División de Programas de la Unión Europea del CDTI, Ministerio de Economía y Competitividad & Oficina Europea, 2014). Así, el PDI muestra una actitud más positiva ante los programas de mayor tamaño, proyección de transferencia, utilidad social y financiación, como el Horizonte 2020, y una opinión menos favorable respecto a las políticas de ayuda y promoción de la investigación que se llevan a cabo desde la Ciudad Autónoma de Melilla, quizá por las limitaciones esperadas en las políticas de fomento y apoyo a la investigación que las características singulares de la ciudad le permitan realizar.

En relación con la calidad de las instalaciones de investigación ofrecidas por la Universidad de Granada, tanto en la ciudad de Granada como en el Campus de Melilla y en la propia Facultad, los participantes muestran diferentes niveles de acuerdo. Acerca de las instalaciones en Granada, el PDI tiene un grado de acuerdo alto en su mayoría. Sin embargo, respecto a las instalaciones que ofrece la UGR en el Campus de Melilla y en la propia Facultad, los participantes indican un alto grado de acuerdo en que su satisfacción es muy baja. Esto afecta negativamente a la labor investigadora de los participantes, pues, como exponen Yáñez et al. (2010), el entorno en el que se investiga tiene una gran influencia en la calidad de la producción y rendimiento investigador. Podría desprenderse de estos datos que unas instalaciones similares en calidad a las ofrecidas por la UGR en Granada harían que aumentara la satisfacción del PDI del Campus de Melilla con la investigación y mejorara su producción investigadora.

Acerca de las ayudas económicas de los diferentes programas para la promoción de la investigación, incluyendo los de la Universidad de Granada, los participantes muestran un grado de satisfacción bajo con todas las ayudas disponibles y muy bajo con las que ofrecen las Facultades del Campus, siendo el programa de ayudas del Plan Nacional de Investigación el que muestra una mejor puntuación. En este sentido, como apuntan Sánchez y Reyes (2018), la insatisfacción con las ayudas económicas que el PDI tiene para investigar influye también en la dedicación a esta labor y en su satisfacción con su producción investigadora.

A los participantes se les preguntó también por su grado de acuerdo con la afirmación “las instituciones de evaluación de la investigación prefieren la cantidad a la calidad de la producción científica”. En este sentido, los datos indican que casi la mitad de los participantes está de acuerdo con esta afirmación, aspecto que genera en ellos gran presión. En coincidencia con estos resultados, Sánchez y Reyes (2018) afirman que la preferencia de las instituciones y organismos vinculados a la investigación por la cantidad de producción y no por la calidad de la investigación produce en el PDI sentimientos de presión y malestar. No obstante, los participantes indican también un grado de acuerdo medio con el reconocimiento que estas mismas instituciones tienen sobre su labor y producción investigadora.

4.1.3. Objetivo 3: Analizar la opinión del PDI respecto a las infraestructuras y recursos materiales y económicos ofrecidos para investigar por la universidad

Los participantes muestran un grado de satisfacción muy bajo en relación con las infraestructuras destinadas a la investigación ofrecidas por el Campus de Melilla y su propia Facultad, opinión que mejora sobre las infraestructuras de la Universidad de Granada en Granada. Esta concepción de la calidad de las infraestructuras que la universidad ofrece para investigar en el Campus repercute negativamente en la dedicación a la investigación del PDI (Benito et al., 2016). Esto podría explicar que la mayoría de los participantes (80.4%) prefiera investigar fuera del Campus, desnaturalizando la relación espacial que de modo habitual existe entre los investigadores y sus Facultades y desmotivando la presencia del PDI en el Campus para tareas de investigación.

Respecto a la satisfacción de los participantes con los recursos materiales inventariables ofrecidos por la universidad para investigar, estos mantienen un grado de satisfacción muy bajo con los recursos ofrecidos por el Campus de Melilla y su propia Facultad, mientras que presentan una valoración más positiva con los recursos ofrecidos por la Universidad de Granada en Granada. De este modo, aparece de nuevo la idea de que la insatisfacción con los recursos materiales inventariables que la universidad ofrece para la labor investigadora de los participantes contribuye a que estos no dediquen tiempo a la investigación dentro del Campus y, consecuentemente, merme su grado de satisfacción con la investigación y su producción investigadora.

Por último, los participantes se muestran muy insatisfechos con los recursos económicos que el Campus de Melilla y la propia Facultad destinan a la investigación, opinión que cambia en el caso de la Universidad de Granada en Granada. Esto puede entenderse también como un factor de desmotivación para dedicar tiempo y trabajo a la investigación, orientando sus esfuerzos preferentemente hacia la docencia, que cuenta con mejor dotación de recursos en el Campus.

4.2. Conclusiones

Este estudio permite conocer y analizar la percepción y satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla sobre su labor investigadora. Tiene no solo una vocación de servir como instrumento para el cambio y la mejora de la realidad abordada, sino también de ser un informe divulgativo para la reflexión de los interesados: participantes e instituciones.

El PDI del Campus de Melilla coincide en la necesidad de una mejora notable y urgente en las condiciones laborales que rodean su espacio de desarrollo profesional vinculado a la investigación, al mismo tiempo que manifiesta que tendría que dedicar más tiempo a investigar y publicar.

Se observa un reconocimiento también de las tareas necesarias por su parte para adecuarse a las demandas actuales de las instituciones que evalúan la investigación, que priorizan la producción científica a través del soporte revista antes que en otros, especialmente en revistas de impacto indexadas en Web of Science y Scopus.

Debido a las diferencias de escenario, cultura profesional y ámbitos científicos entre el PDI de cada una de las tres Facultades del Campus, era esperable que apareciera

una gran cantidad de revistas en las que se publica, dependiendo de la especialización y ámbito de investigación de cada PDI.

Tomando como base la dimensión personal y emocional de los participantes, es destacable que estos consideren que investigar es una actividad placentera. Sin embargo, conforme realizan dicha actividad aparece un grado de satisfacción menor, lo que indica quizá que el contexto y los recursos condicionan negativamente la percepción de la investigación como elemento necesario, tanto en la promoción profesional como en la mejora de la calidad docente del PDI. Esto es aún más observable cuando se pone de manifiesto que no existe un grado de acuerdo elevado respecto a que los resultados de investigación de los trabajos realizados promuevan una mejora en la sociedad ni contribuyan a su formación docente. Asimismo, esto es un aspecto negativo importante que ponen de manifiesto los datos del estudio y que afecta al grado de importancia que el PDI da a la relación entre la función investigadora y la actividad docente. Los participantes no parecen dar suficiente importancia a esta relación, por lo que de modo general no consideran que los resultados de su producción científica sean tan relevantes o innovadores como para incorporarlos a su docencia.

Acerca de la relación entre el PDI y los grupos-equipos de investigación a los que pertenece, los participantes indican que no se sienten integrados completamente ni coinciden de forma suficiente con el sistema organizativo llevado a cabo en estos. A esto hay que añadir que las valoraciones del PDI sobre la labor investigadora de sus compañeros es media, tanto de ellos hacia sus pares laborales como de estos últimos hacia ellos. Habría que incrementar la relación entre los grupos de investigación intra e inter Facultades, con el fin de conseguir niveles de satisfacción mayores respecto al entorno laboral, haciéndolo más estable, cómodo y coordinado entre los diferentes grupos de investigación presentes en el Campus.

Sobre las políticas de promoción de la investigación en diferentes instituciones, los participantes indicaron su opinión, pero hay que señalar también que mostraron porcentajes de desconocimiento que es necesario corregir: un 32.76% desconoce los programas europeos; un 26.72% los de ámbito nacional; un 29.31% los de tipo regional; y un 27.59% los de nivel local. Parece claro que es necesario que este PDI conozca las instituciones y programas que promueven y financian la investigación.

Como era de esperar, ocurre algo similar con las ayudas que conceden estas instituciones y programas: un 34.48% no conocía las ayudas europeas; un 27.59% las estatales; un 35.34% las regionales; y un 32.76% las locales. Esto sucede también con

las ayudas para investigación que ofrece la UGR; un 24.14% no conoce las ayudas del Plan Propio de Investigación y Transferencia de la UGR y un 28.45% las ayudas ofrecidas por su Facultad. Así, se muestra la necesidad de que el PDI del Campus de Melilla tenga mayor información sobre las diferentes ayudas para la investigación, aunque estos datos podrían estar indicando también falta de interés entre el PDI, pues desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia se informa con regularidad de todas las ayudas disponibles, tanto en la UGR como en otras instituciones nacionales e internacionales.

Por otra parte, la dimensión emocional de los participantes y su relación con la investigación pone de manifiesto la resistencia del PDI a aceptar la presión para producir que imponen las diferentes instituciones y organismos de evaluación de la actividad investigadora. Los participantes opinan que esta tendencia de priorizar la cantidad a la calidad debería cambiar, aunque este es un anhelo hoy poco realista.

Es notoria igualmente la insatisfacción que aparece entre el PDI acerca de las condiciones e instalaciones destinadas a la investigación en el Campus de Melilla, así como con la calidad de las infraestructuras para este fin. Como ya se ha puesto de manifiesto, estos niveles bajos de satisfacción con las instalaciones e infraestructuras posiblemente sean algunos de los factores explicativos de por qué la mayoría del PDI prefiere investigar fuera del Campus de Melilla.

Lo mismo ocurre con el grado de satisfacción respecto a recursos materiales inventariables y ayudas económicas, aunque sobre estas últimas el PDI debería hacer un mayor esfuerzo para conocerlas y concurrir a convocatorias internas y externas de financiación de la investigación, europeas, nacionales, regionales y locales.

Habrà que seguir analizando en el futuro el porqué de las diferencias significativas encontradas en algunas variables de análisis, como el sexo, la edad o el tiempo trabajado en la UGR, aunque hay que subrayar que muchos de los análisis de Chi-cuadrado y U de Mann Whitney realizados muestran con claridad la homogeneidad entre todas las respuestas de los participantes, lo que permite afirmar que la opinión de estos se da en una misma dirección, la necesidad de cambios en las dimensiones estudiadas y en la satisfacción que el PDI del Campus Universitario de Melilla tiene sobre la investigación en general.

Finalmente, los resultados de este primer estudio sobre la satisfacción del PDI del Campus de Melilla con su labor investigadora indican que es necesario continuar analizando la realidad abordada, fundamental en el desarrollo profesional del PDI y en

el avance del conjunto del Campus y sus Facultades. Solo a través de estudios y análisis de esta naturaleza será posible apoyar la evaluación y diagnóstico de la investigación, ayudando a mejorar la actividad del PDI en esta materia.

4.3. Propuestas de mejora

Los resultados obtenidos en esta investigación generan nuevos interrogantes que, por diferentes razones, no pudieron ser abordados aquí ampliamente. Asimismo, la información obtenida sugiere temas para nuevos análisis que sería interesante tener en cuenta en futuras actualizaciones de este trabajo.

Uno de los aspectos que habrá que abordar en la continuación futura de este estudio es el análisis inferencial y pormenorizado de las diferencias estadísticamente significativas que han aparecido en la comparación de diferentes grupos de participantes respecto a algunas variables. Además, otro aspecto para mejorar está relacionado con el cuestionario utilizado, pues resultaría conveniente modificar algunas preguntas en relación con las dimensiones y variables estudiadas, por ejemplo, presentado en el cuestionario una breve descripción sobre las instituciones y ayudas de promoción y financiación de la investigación, una de las preguntas que al parecer no ha quedado suficientemente explicada para el PDI participante en el instrumento de recogida de datos y que expresa dudas sobre su conocimiento.

5. REFERENCIAS

- Acuerdo de 15 de marzo de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación, PAIDI 2020. (BOJA 55, de 22 de mayo de 2016, referencia).
- Agudo L. J., & Enrique, D. (2014). Relación docencia – Investigación y la formación de investigadores científicos. Aproximación a un modelo curricular aplicado a la investigación universitaria. *Academicus 1*(5), 10-19.
- Asociación española para el avance de la ciencia (2018). *La Agencia Estatal de Investigación: ¿reivindicar o revisar?*. Recuperado de: <https://aeac.science/la-agencia-estatal-de-investigacion-reivindicar-o-revisar/>
- Badillo, M., Paredes, L., & Fajardo, A. J. (2019). Aplicación del conocimiento como bien común y mejora social. *Mercados y Negocios*, 39(1), 131-160.
- Barbero, M. I., Vila, E., Suárez, J. C., & Holgado, F.P. (2003). *Formulario de psicometría y tablas estadísticas*. Madrid: UNED.
- Barros-Bastidas, C., & Turpo, O. (2020). La formación en investigación y su incidencia en la producción científica del profesorado de educación de una universidad pública de Ecuador. *Publicaciones*, 50(2), 167–185.
- Benito, L. L., Guenaga, G., Rentería-Uriarte, X., & Luengo-Valdorrey, M. J. (2016). Comunicación en la investigación y su relación con la satisfacción laboral del personal académico investigador o infraestructuras universitarias. *Arbor*, 192(780), a339. Recuperado de: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/2143/2852>
- Carrasco, A. M., De la Corte, C. M., & León, J. M. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 1, 2-22.
- Celis-Aguilar, E. (2018). La importancia actual del ORCID. *Revista de Medicina UAS*, 8(4), 160-161.
- Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (2019). *Liderazgo industrial*. Recuperado de: <https://eshorizonte2020.es/liderazgo-industrial>
- CIEBOTIC (2019a). Estudiantes, Extensión Universitaria y Apoyo a la docencia. Universidad de Granada: *Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla*. Recuperado de: <https://faciso.ugr.es/pages/estudios>
- CIEBOTIC (2019b). Grados. Universidad de Granada: *Facultad de Ciencias de la Salud de Melilla*. Recuperado de: <http://cienciassaludmelilla.ugr.es/pages/grados>

- CIEBOTIC (2019c). Estudios. Universidad de Granada: *Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte de Melilla*. Recuperado de: <https://faedumel.ugr.es/pages/estudios>
- Ciudad Autónoma de Melilla (2019). *Becas a la investigación científica sobre interculturalidad en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla*. Melilla: Ciudad Autónoma de Melilla. Recuperado de: https://www.melilla.es/melillaportal/contenedor.jsp?seccion=s_fpro_d4_v1.jsp&contenido=19447&nivel=1400&tipo=3&codResi=1&language=es&codMenu=106&codMenuPN=602&codMenuSN=607
- Consejería de Economía y Conocimiento (2016). *Plan Andaluz de Investigación, desarrollo e innovación 2020*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Convocatoria Pública para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, en becas de la investigación científica sobre la interculturalidad en el ámbito de la ciudad autónoma de Melilla. (BOME 5495, de 14 de noviembre de 2017, referencia).
- Instituto de las Culturas de Melilla (2018). Resolución Definitiva de las Becas a la Investigación sobre Interculturalidad. Recuperado de: <https://institutodelasculturas.com/2017/01/27/publicada-en-el-bome-la-resolucion-definitiva-de-las-becas-a-la-investigacion-sobre-interculturalidad/>
- De la Fuente, M. P., González, J. A., Perpén, A., & Serrano, T. (2007). *75 años de formación de maestros en Melilla (1932-2007)*. Melilla: Facultad de Educación y Humanidades de Melilla.
- Díaz, J. (2014). El índice H: una forma objetiva de evaluar la producción científica de un investigador. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 61(2), 13-114.
- Dirección General de Investigación e Innovación (2014). *Horizon 2020 en breve, El Programa Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea*. Luxemburgo: Unión Europea.
- División de Programas de la Unión Europea del CDTI, Ministerio de Economía y Competitividad & Oficina Europea (2014). *Horizonte 2020*. Madrid: Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial.
- Fernández, J. (1991). Opinión de los profesores sobre su situación en la universidad. *Gaceta Complutense*, 78, 25-32.

- Fundación Española para la Ciencia y Tecnología (2011). *Informe SISE 2010. Análisis de las Convocatorias del Plan Nacional 2008-2011 correspondiente al año 2010*. Madrid: FECyT.
- García, O., Pérez, R., & Miranda, A. (2018). Los profesores-investigadores universitarios y sus motivaciones para transferir conocimiento. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* 20(3), 43-55.
- Gomes, L., & Jaqueline, H. (2012). Uma análise sobre a produção acadêmica dos docentes das universidades estaduais paranaenses de 2008 a 2012. *Revista GUAL*, 7(3), 22-42.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jiménez, P., & González, B. (2015). El cuestionario como instrumento de evaluación de competencias basado en la evidencia emocional de la satisfacción. *Aula de Encuentro* 17(2), 179-208.
- Lertputtarak, S. (2008). *An Investigation of Factors Related to Research Productivity in a Public University in Thailand: A Case Study* (Tesis doctoral). Melbourne: Victoria University.
- Martín, M. C. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Revista Matronas Profesión*, 5(17), 23-29.
- Mendivelso, F., & Rodríguez, M. (2018). Prueba chi-cuadrado de independencia aplicada a tablas 2xN. *Revista Médica Sanitas*, 21(2), 92-95.
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019). Sistema Integral de seguimiento y evaluación (SISE). España: *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020*. Recuperado de: <http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=7141f1f53c82d210VgnVCM1000001d04140aRCRD>
- Nachar, N. (2008). The Mann-Whitney U: A Test for Assessing Whether Two Independent Samples Come from the Same Distribution. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 4(1), 13-20.
- Pujol, L.J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292

Restrepo, R. (2003). Investigación formativa e investigación productiva de conocimiento en la universidad. *Nómadas*, 18, 195-202.

San Fabián, J.L. (2020). El reconocimiento de la actividad investigadora universitaria como mecanismo de regulación del mercado académico. *Revista de educación de la Universidad de Málaga*, 1, 23-44.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2018). *Nivel de satisfacción de los docentes investigadores respecto de la labor de investigación en la Universidad Ricardo Palma de Lima-Perú*. Recuperado de:

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1620/16.%20Hugo%20S%C3%A1nchez%20Carlessi%20y%20Carlos%20Reyes%20Romer%2C%20Nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n%20de%20los%20docente%20investigadores%20respecto%20de%20la%20labor%20.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia (2019). *Plan propio de investigación y transferencia*. Granada: Universidad de Granada

Yáñez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit* 16(2), 193-202.

Recuperado en:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009

6. ANEXOS

ANEXO 1:

**Dimensiones de análisis que se han
tenido en cuenta para elaborar el
cuestionario**

Tabla 51

Dimensiones de análisis a tener en cuenta para la elaboración del cuestionario

Dimensiones/variables de análisis		Fuentes de consulta
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES QUE OFRECE LA UGR/Programas evaluadores al PDI para investigación		
Evaluación investigación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de acuerdo con las políticas de promoción de la investigación de la UGR/Programas de evaluación de la investigación 	Basado en Sánchez & Reyes (2018)
Infraestructuras	<ul style="list-style-type: none"> Calidad y estado de las instalaciones que ofrece la UGR para investigar Las instalaciones promueven un buen clima de trabajo de investigación Preferencia a investigar fuera del Campus 	Basado en Fernández (1991); Benito et al. (2016); Sánchez & Reyes (2018)
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> Suficiencia de los recursos materiales ofrecidos por la UGR Adecuación de los mismos para investigar 	Basado en Benito et al. (2016)
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación recursos económicos destinados a la investigación por parte de la UGR Grado de acuerdo con los incentivos económicos ofrecidos por la UGR para la producción investigadora 	Basado en Benito et al. (2016); Sánchez & Reyes (2018)
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Grado de integración en el grupo de investigación Grado de satisfacción con la valoración de los compañeros/as del grupo de investigación 	Basado en Fernández (1991); Yáñez et al.

- (equipo de investigación)
- Grado de reconocimiento del grupo de investigación ante las propias investigaciones (2010)
 - Grado de confianza con la labor investigadora de los compañeros/as de grupo
 - Grado de acuerdo con el sistema organizativo del grupo de investigación

DIMENSIÓN 2: PROYECCIÓN NACIONAL/INTERNACIONAL

- Participación en proyectos
- Participación en congresos gracias a la propia investigación Basado en Benito et al. (2016), San Fabián (2020)
 - Investigaciones publicadas en revistas indexadas
 - Satisfacción del reconocimiento institucional a las propias investigaciones

DIMENSIÓN 3: DIMENSIÓN PERSONAL

- Labor investigadora
- Cómo es la producción investigadora Basado en Sánchez & Reyes (2018)
 - Repercusión de la labor investigadora en la actividad docente
 - La propia labor investigadora es relevante para la sociedad
 - Resultados significativos para la sociedad gracias a la labor investigadora
- Tiempo de dedicación
- Número de años investigando Basado en Benito et al. (2016)
 - Frecuencia de investigación por semana laboral
 - Grado de acuerdo con la frecuencia de investigación
 - Frecuencia con la que se redactan productos de investigación

Dimensión emocional	<ul style="list-style-type: none">• Preferencia de las instituciones relacionadas con la investigación por a la cantidad frente a la calidad de la producción investigadora• Opinión sobre mayor importancia de la calidad que la cantidad de producción investigadora• Satisfacción con la evaluación de la investigación• Puntuación del 1 al 10 de la propia producción investigadora• Investigar conlleva a un gran esfuerzo• Investigar es una actividad placentera• Estimulación antes/después de investigar	Basado en Carrasco, De la Corte & León (2010); Yáñez et al. (2010); Sánchez & Reyes (2018)
---------------------	--	--

ANEXO 2:

Cuestionario piloto para la validación a través de jueces/expertos



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Estimado colega, te presentamos aquí un cuestionario que trata de recoger y analizar datos sobre la situación general de la investigación en el Campus Universitario de Melilla (Universidad de Granada) y sobre la satisfacción con la investigación del Personal Docente e Investigador (PDI) que trabaja en dicho Campus. Este instrumento se ha elaborado en el marco del trabajo que está realizando la técnico de apoyo a la investigación y la gestión de la I+D+I, asignada al Campus de Melilla desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de la UGR (Programa Operativo de Empleo Juvenil de la Junta de Andalucía).

El cuestionario ha sido elaborado tomando como base literatura científica apropiada y se estructura en dos apartados, el primero sobre datos personales y profesionales del PDI y el segundo sobre dimensiones de análisis acerca de la valoración de la investigación que realiza el PDI. Consta de 42 ítem, de los cuales 8 son preguntas sobre datos personales y académicos del PDI; 26 son preguntas con respuesta basada en una escala Likert de 1 a 5; 3 son preguntas de respuesta dicotómica; 1 es una pregunta de respuesta múltiple; y 4 de respuesta variable.

Solicitamos tu ayuda para que, por favor, INDIQUES TU GRADO DE ACUERDO COMO EXPERTO SOBRE CADA UNO DE LOS ÍTEM QUE LO COMPONENTEN, señalando con una X, en una escala de 1 a 4, tu mayor o menor coincidencia con la redacción y contenido de cada ítem. La escala de valoración utilizada tiene la siguiente significación:

1. No estoy nada de acuerdo con la redacción y/o el contenido del ítem.
2. Estoy poco de acuerdo con la redacción y/o el contenido del ítem.
3. Estoy de acuerdo con la redacción y/o el contenido del ítem.
4. Estoy muy de acuerdo con la redacción y/o el contenido del ítem.

Debajo de cada ítem hemos dejado un espacio suficiente para que indiques, en los casos en los que no estés nada de acuerdo o poco de acuerdo con su redacción, cómo lo hubieras planteado tú. Igualmente, si consideras que habría que incluir algún ítem que no hayamos contemplado, te estaremos muy agradecidos si tienes la amabilidad de indicárnoslo y escribirlo.

Finalmente, queremos agradecer tu necesaria colaboración en este estudio.

DATOS PERSONALES Y ACADÉMICOS DEL PDI

Sexo: **1 2 3 4**
.....

Hombre Mujer

Edad: **1 2 3 4**
.....

Cuentas con doctorado: **1 2 3 4**
.....

Sí No

Facultad a la que perteneces:

1 2 3 4

.....

Ciencias de la Educación y del Deporte

Ciencias Sociales y Jurídicas

Puesto/categoría que ocupas actualmente:

1 2 3 4

.....

- | | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Becario de investigación | <input type="checkbox"/> Catedrático de escuela universitaria | <input type="checkbox"/> Catedrático de universidad | <input type="checkbox"/> Contrato de investigación | <input type="checkbox"/> Director de gabinete |
| <input type="checkbox"/> Profesor asociado de CC de la Salud | <input type="checkbox"/> Profesor asociado L.O.U. | <input type="checkbox"/> Profesor asociado tipo 1 | <input type="checkbox"/> Profesor asociado tipo 2 | <input type="checkbox"/> Profesor asociado tipo 3 |
| <input type="checkbox"/> Profesor ayudante | <input type="checkbox"/> Profesor ayudante doctor | <input type="checkbox"/> Profesor colaborador | <input type="checkbox"/> Profesor contratado interino | <input type="checkbox"/> Profesor emérito |
| <input type="checkbox"/> Profesor en comisión de servicio | <input type="checkbox"/> Profesor sustituto interino | <input type="checkbox"/> Profesor titular escuela universitaria | <input type="checkbox"/> Profesor titular de universidad | <input type="checkbox"/> Profesor visitante L.O.U. |

Tiempo de servicio (en años) trabajado en la Universidad de Granada (UGR)

1 2 3 4

.....

Tiempo de servicio (en años) trabajado en la categoría actual

1 2 3 4

.....

Grupo de investigación al que perteneces (en el caso en el que pertenezcas a alguno).

Denominación y código

1 2 3 4

.....

CONDICIONES PARA LA INVESTIGACIÓN

1. Indica tu grado de satisfacción con las políticas de promoción de la investigación propuestas por las siguientes instituciones, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

.....

1 2 3 4 5

- Horizonte 2020 ○ ○ ○ ○ ○
- Agencia estatal de Investigación ○ ○ ○ ○ ○
- Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación ○ ○ ○ ○ ○
- Plan propio de investigación de la UGR ○ ○ ○ ○ ○
- Ayudas a la investigación del Gobierno local de Melilla ○ ○ ○ ○ ○

2. Indica tu grado de satisfacción con la calidad de las instalaciones para el desarrollo de la investigación ofrecidas por las siguientes instituciones, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

.....

		1	2	3	4	5
----	<input type="checkbox"/> Universidad de Granada (UGR)	○	○	○	○	○
----	<input type="checkbox"/> Campus de Melilla	○	○	○	○	○
----	<input type="checkbox"/> Mi Facultad	○	○	○	○	○

3. Indica tu grado de satisfacción sobre si las infraestructuras de investigación ofrecidas por las siguientes instituciones favorecen un clima de trabajo adecuado para investigar, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

.....

		1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/> Universidad de Granada (UGR)	○	○	○	○	○
	<input type="checkbox"/> Campus de Melilla	○	○	○	○	○
	<input type="checkbox"/> Mi Facultad	○	○	○	○	○

4. En función de las infraestructuras de investigación disponibles en el Campus de Melilla, prefiero realizar tareas de investigación fuera del Campus

1 2 3 4

.....

<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
-----------------------------	-----------------------------

5. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos materiales-inventariables ofrecidos por las siguientes instituciones son suficientes para la investigación, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1.2.3.4.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Universidad de Granada (UGR) | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <input type="checkbox"/> Campus de Melilla | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <input type="checkbox"/> Mi Facultad | ○ | ○ | ○ | ○ |

6. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos económicos ofrecidos por las siguientes instituciones son suficientes para la investigación, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Universidad de Granada (UGR) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <input type="checkbox"/> Campus de Melilla | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <input type="checkbox"/> Mi Facultad | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

7. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos humanos ofrecidos por las siguientes instituciones son suficientes para la investigación, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Universidad de Granada (UGR) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <input type="checkbox"/> Campus de Melilla | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <input type="checkbox"/> Mi Facultad | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

8. Indica tu grado de satisfacción sobre si las ayudas económicas de las siguientes instituciones son adecuadas para la investigación, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

.....

1 2 3 4 5

- Horizonte 2020 ○ ○ ○ ○ ○
- Plan Nacional de Investigación I+D+I ○ ○ ○ ○ ○
- Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación ○ ○ ○ ○ ○
- Plan propio de investigación de la UGR ○ ○ ○ ○ ○
- Ayudas a la investigación del Gobierno local de Melilla ○ ○ ○ ○ ○
- Universidad de Granada (UGR) ○ ○ ○ ○ ○
- Mi Facultad ○ ○ ○ ○ ○

9. Me siento integrado/a en mi grupo de investigación (en el caso de que pertenezcas a alguno). Valora tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

1 2 3 4 5

.....

○ ○ ○ ○ ○

10. Mis compañeros/as de grupo/equipo valoran mi trabajo y aportaciones al grupo. Valora tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

1 2 3 4 5

.....

○ ○ ○ ○ ○

11. Confío en la labor investigadora de mis compañeros/as de grupo/equipo de investigación. Valora tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto.

1 2 3 4 5

1 2 3 4

.....

12. Estoy de acuerdo con el sistema organizativo de mi grupo/equipo de investigación. Valora tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4 5

1 2 3 4

.....

PROYECCIÓN NACIONAL/INTERNACIONAL

13. Mis investigaciones me han permitido participar en congresos y otros espacios de difusión científica. Valora tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4 5

1.2.3.4.

14. Estoy satisfecho/a con el reconocimiento institucional de mis proyectos y trabajos de investigación.

1 2 3 4 5

1 2 3 4

.....

15. ¿Has publicado resultados de tus investigaciones en revistas indexadas? Si has marcado sí, por favor indica en qué base de datos están indexadas dichas revistas

1 2 3 4

.....

- JCR Sí No
- Scopus Sí No
- Otras

16. ¿En qué soportes publicas principalmente los resultados de tu investigación?

1.2.3.4.

- Artículos de revista Capítulo de libro Libro

17. ¿Con qué frecuencia anual publicas resultados de investigación?

1 2 3 4

.....

DIMENSIÓN DE PERCEPCIÓN PERSONAL SOBRE INVESTIGACIÓN

18. Valora tu opinión general sobre tu propia producción investigadora, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1.2.3.4.

- 1 2 3 4 5
○ ○ ○ ○ ○

19. Valora tu opinión sobre si los resultados de tu investigación contribuyen a tu formación y actualización docente, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

.....

1 2 3 4 5

20. Gracias a los resultados de mi investigación, he conseguido datos significativos y útiles para la mejora de la sociedad. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

.....

1 2 3 4 5

21. Las instituciones relacionadas con la ciencia y la investigación prefieren la cantidad a la calidad en relación con la producción investigadora. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

.....

1 2 3 4 5

22. Me siento presionado/a para producir y publicar resultados de investigación ante la preferencia general de las instituciones relacionada con la ciencia y la investigación. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1 2 3 4

.....

1 2 3 4 5

23. Estoy satisfecho/a con la forma en la que se evalúa la labor investigadora. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto **1 2 3 4**

.....

1 2 3 4 5

24. La frecuencia con la que investigo es adecuada y suficiente. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto **1 2 3 4**

.....

1 2 3 4 5

25. Me siento satisfecho/a con la frecuencia con la que investigo. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto **1 2 3 4**

.....

1 2 3 4 5

26. Investigar me supone un gran esfuerzo. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto **1 2 3 4**

.....

1 2 3 4 5

27. Investigar es una actividad placentera. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto

1·2·3·4·

1 2 3 4 5

28. Me siento estimulado/a antes de investigar. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto **1 2 3 4**

1 2 3 4 5

29. Me siento estimulado/a después de investigar. Gradúa tu respuesta de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto **1 2 3 4**

1 2 3 4 5

30. Puntúa de 1 al 10 tu satisfacción general-personal con la investigación **1 2 3 4**

31. Indica el número de años y meses que llevas investigando **1 2 3 4**

32. ¿Cuántos días de la semana laboral dedicas a investigar? **1 2 3 4**

33. ¿Crees que es suficiente el tiempo semanal que dedicas a investigar? **1 2 3 4**

.....

34. De los días que dedicas a investigar en la semana laboral, ¿cuántas horas empleas en cada uno de estos días? **1 2 3 4**

.....

ANEXO 3:

Concordancia de las valoraciones de los jueces/expertos

Tabla 52

Análisis de concordancia de las valoraciones de los jueces/expertos

Item	Escala Likert				M	Me	DT	P ₂₅	P ₅₀	P ₇₅	P ₇₅₋₂₅	Decisión
	1	2	3	4								
Sexo	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Edad	0	0	0	10	3.5	4	.85	4	4	4	0	aceptar
Tesis	0	2	1	7	4	4	.00	2.75	4	4	1.25	modificar
Facultad	0	0	0	10	3.5	4	.85	4	4	4	0	aceptar
CatLaboral	0	2	1	7	4	4	.00	2.75	4	4	1.25	modificar
TiempoUGR	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
TiempoCat	0	0	0	10	3.6	4	.843	4	4	4	0	aceptar
GrInvestig	0	0	2	8	3.6	4	.843	3.5	4	4	0	aceptar
Pregunta 1	0	0	2	8	3.6	4	.843	3.5	4	4	.5	aceptar
Pregunta 2	0	0	0	10	4	4	.00	3.5	4	4	.5	aceptar
Pregunta 3	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 4	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 5	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 6	0	2	0	8	3.6	4	.843	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 7	0	0	0	10	4	4	.00	3.5	4	4	.5	aceptar
Pregunta 8	0	1	0	9	3.8	4	.632	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 9	0	1	0	9	3.8	4	.632	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 10	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 11	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 12	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 13	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 14	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 15	0	1	0	9	3.8	4	.632	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 16	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 17	0	1	1	8	3.7	4	.675	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 18	0	0	0	10	4	4	.00	3.75	4	4	1.25	modificar
Pregunta 19	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 20	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Pregunta 21	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 22	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 23	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 24	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 25	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 26	0	0	0	10	4	4	.00	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 27	0	2	0	8	3.6	4	.843	3.5	4	4	.5	aceptar
Pregunta 28	0	0	1	9	3.9	4	.316	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 29	0	1	1	8	3.7	4	.675	3.75	4	4	.25	aceptar
Pregunta 30	0	0	0	10	4	4	0	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 31	0	0	0	10	4	4	0	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 32	1	3	1	5	3	3.5	1.155	4	3.5	4	0	aceptar
Pregunta 33	0	1	0	9	3.8	4	.632	4	4	4	0	aceptar
Pregunta 34	0	1	0	9	3.7	4	.949	4	4	4	0	aceptar

ANEXO 4:

Cuestionario definitivo sobre la satisfacción del PDI con su labor investigadora



UNIVERSIDAD DE GRANADA

Estimado colega, te presentamos aquí un cuestionario que trata de recoger y analizar datos sobre la situación general de la investigación en el Campus Universitario de Melilla (Universidad de Granada) y sobre la satisfacción con la investigación del Personal Docente e Investigador (PDI) que trabaja en dicho Campus. Este instrumento se ha elaborado en el marco del trabajo que está realizando la técnico de apoyo a la investigación y la gestión de la I+D+I, asignada al Campus de Melilla desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de la UGR (Programa Operativo de Empleo Juvenil de la Junta de Andalucía).

El cuestionario ha sido elaborado tomando como base literatura científica apropiada y se estructura en dos apartados, el primero sobre datos personales y profesionales del PDI y el segundo sobre dimensiones de análisis acerca de la valoración de la investigación que hace el PDI. Consta de 42 ítems, de los cuales 8 son preguntas sobre datos personales y académicos del PDI; 26 son preguntas con respuesta basada en una escala Likert de 1 a 5; 3 son preguntas de respuesta dicotómica; 1 es una pregunta de respuesta múltiple; y 4 de respuesta variable.

Solicitamos tu ayuda para que, por favor, **CUMPLIMENTES EL CUESTIONARIO**, contestando a las preguntas según tu conocimiento, experiencia y satisfacción personal sobre el tópico de estudio. Para ello, debes en primer lugar contestar a unas preguntas sobre tu identificación personal y más tarde a otras relacionadas con tu labor investigadora. Estas últimas aparecen con una escala tipo Likert con valores del 1-5, siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto.

Finalmente, queremos agradecer tu necesaria colaboración en este estudio.

DATOS PERSONALES Y ACADÉMICOS DEL PDI

Sexo:

- Hombre Mujer

Edad (en años):

¿Posees el título de doctor/a?:

- Sí No

Facultad a la que perteneces:

- Ciencias de la Educación y del Deporte Ciencias Sociales y Jurídicas

Puesto/categoría que ocupas actualmente:

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Becario de investigación | <input type="checkbox"/> Profesor ayudante doctor | <input type="checkbox"/> Catedrático de Escuela Universitaria |
| <input type="checkbox"/> Profesor sustituto | <input type="checkbox"/> Profesor colaborador | <input type="checkbox"/> Profesor titular de universidad |
| <input type="checkbox"/> Profesor asociado | <input type="checkbox"/> Profesor contratado doctor | <input type="checkbox"/> Catedrático de universidad |
| <input type="checkbox"/> Profesor ayudante | <input type="checkbox"/> Profesor titular de Escuela Universitaria | |
| <input type="checkbox"/> Profesor en comisión de servicio | | |

Tiempo de servicio (en años) trabajado en la Universidad de Granada (UGR)

Tiempo de servicio (en años) trabajado en la categoría actual

Grupo de investigación al que perteneces (en el caso en el que pertenezcas a alguno).

Denominación y código

CONDICIONES PARA LA INVESTIGACIÓN

1. Indica tu grado de satisfacción con las políticas de promoción de la investigación a nivel EUROPEO propuestas por Horizonte2020 (si no conoces las políticas de promoción, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

2. Indica tu grado de satisfacción con las políticas de promoción de la investigación a nivel NACIONAL propuestas por la Agencia Estatal de Investigación (si no conoces las políticas de promoción, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

3. Indica tu grado de satisfacción con las políticas de promoción de la investigación a nivel AUTONÓMICO propuestas por el PAIDI (Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Investigación). Si no conoces las políticas de promoción, deja la pregunta en blanco

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

4. Indica tu grado de satisfacción con las políticas de promoción de la investigación a nivel LOCAL propuestas por el GOBIERNO DE MELILLA (si no conoces las políticas de promoción, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

5. Indica tu grado de satisfacción con la calidad de las instalaciones para el desarrollo de la investigación propuestas por la UNIVERSIDAD DE GRANADA

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

6. Indica tu grado de satisfacción con la calidad de las instalaciones para el desarrollo de la investigación propuestas por el CAMPUS DE MELILLA

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

7. Indica tu grado de satisfacción con la calidad de las instalaciones para el desarrollo de la investigación propuestas por tu FACULTAD

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

8. Indica tu grado de satisfacción sobre si las infraestructuras de investigación ofrecidas por la UNIVERSIDAD DE GRANADA favorecen un clima de trabajo adecuado para investigar

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

9. Indica tu grado de satisfacción sobre si las infraestructuras de investigación ofrecidas por el CAMPUS DE MELILLA favorecen un clima de trabajo adecuado para investigar

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

10. Indica tu grado de satisfacción sobre si las infraestructuras de investigación ofrecidas por tu FACULTAD favorecen un clima de trabajo adecuado para investigar

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

11. En función de las infraestructuras de investigación disponibles en el Campus de Melilla, prefiero realizar tareas de investigación fuera del Campus

Sí No

12. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos materiales-inventariables ofrecidos por la UNIVERSIDAD DE GRANADA son suficientes para la investigación

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

13. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos materiales-inventariables ofrecidos por el CAMPUS DE MELILLA son suficientes para la investigación

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

14. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos materiales-inventariables ofrecidos por tu FACULTAD son suficientes para la investigación

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

15. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos económicos ofrecidos por la UNIVERSIDAD DE GRANADA son suficientes para la investigación

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

16. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos económicos ofrecidos por el CAMPUS DE MELILLA son suficientes para la investigación

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

17. Indica tu grado de satisfacción sobre si los recursos económicos ofrecidos por tu FACULTAD son suficientes para la investigación

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

18. Indica tu grado de satisfacción con las políticas de promoción de la investigación a nivel EUROPEO propuestas por Horizonte2020 (si no conoces las políticas de promoción, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

19. Indica tu grado de satisfacción sobre si las ayudas económicas de HORIZONTE 2020 son adecuadas para la investigación (si no conoces estas ayudas, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

20. Indica tu grado de satisfacción sobre si las ayudas económicas de PLAN NACIONAL DE I+D+I son adecuadas para la investigación (si no conoces estas ayudas, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

21. Indica tu grado de satisfacción sobre si las ayudas económicas del PAIDI son adecuadas para la investigación (si no conoces estas ayudas, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

22. Indica tu grado de satisfacción sobre si las ayudas económicas a la investigación del GOBIERNO LOCAL DE MELILLA son adecuadas para la investigación (si no conoces estas ayudas, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

23. Indica tu grado de satisfacción sobre si las ayudas económicas del PLAN PROPIO DE LA UGR son adecuadas para la investigación (si no conoces estas ayudas, deja la pregunta en blanco)

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

24. Me siento integrado/a en mi grupo de investigación (en el caso de que pertenezcas a alguno).

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

25. Mis compañeros/as de grupo/equipo valoran mi trabajo y aportaciones al grupo.

1 2 3 4 5
Nivel más bajo Nivel más alto

26. Confío en la labor investigadora de mis compañeros/as de grupo/equipo de investigación.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

27. Estoy de acuerdo con el sistema organizativo de mi grupo/equipo de investigación.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

PROYECCIÓN NACIONAL/INTERNACIONAL

28. Mis investigaciones me han permitido participar en congresos y otros espacios de difusión científica.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

29. Estoy satisfecho/a con el reconocimiento institucional de mis proyectos y trabajos de investigación.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

30. ¿Has publicado resultados de tus investigaciones en revistas indexadas en la plataforma Web of Science? Si has marcado sí, por favor indica en qué base de datos están indexadas dichas revistas

Sí No

31. ¿Has publicado resultados de tus investigaciones en revistas indexadas en la plataforma Scopus? Por favor, indica lo que proceda

Sí No

32. ¿Has publicado resultados de tus investigaciones en revistas indexadas en otras plataformas que no sean las anteriores? Si has marcado sí, por favor indica en qué base de datos están indexadas dichas revistas

Sí No

33. ¿En qué soportes publicas principalmente los resultados de tu investigación?

Artículo de revista Capítulo de libro Libro

34. ¿Con qué frecuencia anual publicas resultados de investigación?

DIMENSIÓN DE PERCEPCIÓN PERSONAL SOBRE INVESTIGACIÓN

35. Valora tu opinión general sobre tu propia producción investigadora.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

36. Valora tu opinión sobre si los resultados de tu investigación contribuyen a tu formación y actualización docente.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

37. Gracias a los resultados de mi investigación, he conseguido datos significativos y útiles para la mejora de la sociedad.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

38. Las instituciones relacionadas con la ciencia y la investigación prefieren la cantidad a la calidad en relación con la producción investigadora.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

39. Me siento presionado/a para producir y publicar resultados de investigación ante la preferencia general de las instituciones relacionada con la ciencia y la investigación.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

40. Estoy satisfecho/a con la forma en la que se evalúa la labor investigadora.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

41. La frecuencia con la que investigo es adecuada y suficiente.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

42. Me siento satisfecho/a con la frecuencia con la que investigo.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

43. Investigar me supone un gran esfuerzo.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

44. Investigar es una actividad placentera.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

45. Me siento estimulado/a antes de investigar.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

46. Me siento estimulado/a después de investigar.

1 2 3 4 5

Nivel más bajo Nivel más alto

47. Puntúa de 1 al 10 tu satisfacción general-personal con la investigación

48. Indica el número de años y meses que llevas investigando

49. ¿Cuántas horas a la semana laboral dedicas a investigar?

50. ¿Crees que es suficiente el tiempo semanal que dedicas a investigar?

51. De los días que dedicas a investigar en la semana laboral, ¿cuántas horas empleas en cada uno de estos días?

ANEXO 5:

Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 53

Resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov

Dimensiones	Media	DT	p
Satisfacción promoción H2020	2.92	1.03	.000
Satisfacción promoción Plan Nacional	2.80	.973	.000
Satisfacción promoción PAIDI	2.71	1.02	.000
Satisfacción promoción Melilla	2.21	1.19	.000
Satisfacción instalaciones UGR	2.75	1.29	.000
Satisfacción instalaciones Campus	1.79	1.02	.000
Satisfacción instalaciones Facultad	1.91	1.10	.000
Satisfacción infraestructuras UGR	2.72	1.24	.000
Satisfacción infraestructuras Campus	1.81	.99	.000
Satisfacción infraestructuras Facultad	1.86	.99	.000
Preferencia investigar fuera del Campus	1.19	.39	.000
Satisfacción recursos materiales-inventariables UGR	2.84	1.20	.000
Satisfacción recursos materiales-inventariables Campus	2.03	1.04	.000
Satisfacción recursos materiales-inventariables Facultad	2.06	1.01	.000
Satisfacción recursos económicos UGR	2.58	1.14	.000
Satisfacción recursos económicos Campus	1.90	1.06	.000
Satisfacción recursos económicos Facultad	1.95	1.12	.000
Satisfacción ayudas económicas H2020	2.63	1.16	.000
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	2.73	1.09	.000
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	2.47	1.08	.000
Satisfacción ayudas económicas Melilla	2.64	1.15	.000
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	2.03	1.13	.000
Satisfacción ayudas económicas Campus	2.51	1.09	.000
Satisfacción ayudas económicas Facultad	1.89	1.09	.000

p<.05= distribución normal / p> .05 = distribución no normal

ANEXO 6:

**Revistas indexadas en la plataforma
Web of Science utilizadas por los
participantes**

- Estudios de Psicología
- Musicae Scientiae
- Revista Mexicana de Psicología
- Lex Localis
- Administration & Society
- Hacienda Pública Española
- Revista da Escola de Enfermagem de USP
- Journal of Clinical Medicine
- West Indian Medical Journal
- Medicina Clinica
- Archivos de Bronconeumología
- Clinical nutrition
- IJERPH
- Nutrition
- J Phys & Bioch
- Preventive Medicine
- Health Education Journal
- J Sport medicine and physical fitness
- The scandinavian journal of caring science
- Instituto español de oceanografía
- Public Administration
- Waste management
- Administration and society
- Urban studies
- American review of public administration
- EJOR
- REFCetc
- RESLA
- Onomazéin
- Abastecía y analgesia
- School leadership & management
- European Journal for Research on the Education and Learning of Adults
- Educational Action Research
- Revista de investigación social
- Educación XXI
- JOC
- Radiation measurement
- Universitas Psychologica
- Medicina Clínica
- Revista Internacional de Psicología del deporte
- British Journal of Sports Medicine
- International Journal of Sport Medicine
- Journal of Strenght and Conditional Researchers
- Science & Sport
- European Journal of Sport Medicine
- Food Chemistry
- Food Research International
- Food & Function
- Phytochemical Analysis
- Biomolecules
- Molecules
- Environmental Pollution
- Lipids
- European Journal of Lipid Science and Technology

- Vascular Pharmacology
- PlosOne
- Journal of Supercritical Fluids
- Electrophoresis
- Journal of Food Composition and Analysis
- Journal of Functional Foods
- Industrial Crops and Products
- Current HIV Research
- International Journal of Clinical and Health Psychology
- Gaceta Sanitaria
- Sexuality Research and Social Policy
- Psychosocial Intervention
- Globalization
- Francis and Taylor
- Revista de Familia y Religion
- Stochastic environmental research and risk assessment
- Experimental Biology and Medicine
- Applied Mathematical Modelling
- Reliability Engineering and System Safety
- Mathematical and Computer Modelling
- IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics: systems
- Journal of Risk and Reliability
- JMIR
- Journal of Telemedicine
- Trials
- Am J Physiol
- Renal Physiol
- Baltic Journal of Management
- International Journal of psychology of sport
- Perceptual and motor skill
- Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física
- Movimiento
- International Journal of Science Education
- Journal of Research in Science Teaching
- Journal of Organizational Change Management
- Teaching and Teacher Education
- EURE
- ISRS
- International review of administrative sciences
- RELIME
- Biological Research for Nursing
- BMC Medical Education
- Journal of environmental and public health
- Revista de Psicología del Deporte

ANEXO 7:

**Revistas indexadas en la plataforma
Scopus utilizadas por los
participantes**

- Acta botánica malacitana Nova Hedwigia
- Administration & Society
- Administration and society
- American review of public administration
- Andamios
- Applied Mathematical Modelling
- Apuntes Educación Física
- Archivos de Medicina del Deporte
- Baltic Journal of Management
- Biomolecules
- Bordón
- Clinical Rehabilitation
- Critical Reviews in Food Science and Technology
- Cuadernos de Psicología del Deporte
- Educación y Educadores
- Educational Action Research
- EJOR
- Electrophoresis
- Enseñanza de las Ciencias
- Environmental Pollution
- Eureka
- European Journal for Research on the Education and Learning of Adults
- European Journal of Lipid Science and Technology
- European Journal of Operation Research
- Food & Function
- Food Chemistry
- Food Research International
- Frontiers in Psychology
- Gaceta Sanitaria
- Government Information Quarterly
- Hacienda Pública Española
- IEEE Transactions On Systems
- Index de Enfermería
- Industrial Crops and Products
- Intangible Capital
- Journal of Food Composition and Analysis
- Journal of Functional Foods
- Journal of Negative & No Positive Results
- Journal of Organizational Change Management
- Journal of Risk and Reliability
- Journal of Sports and Health Research
- Journal of Supercritical Fluids
- Lex Localis
- Lipids
- Man and Cybernetics
- Mathematical and Computer Modelling
- Molecules
- Nutrients
- Omega
- Oralia
- Pegagogía
- Phytochemical Analysis

- PlosOne
- Profesorado
- Psicodidáctica
- Psykhe
- Regional Studies
- Reliability Engineering and System Safety
- Research and Theory
- Revista Complutense de Educación
- Revista de Curriculum y Formación del Profesorado
- Revista de Educación
- Revista de investigación social
- Revista de universidad y sociedad del conocimiento
- Revista Iberoamericana de Psicología y Salud
- Revista mexicana de educación
- Rol de enfermería
- School leadership & management
- Systems
- Teaching and Teacher Education
- Vascular Pharmacology

ANEXO 8:

**Otras revistas que han sido
utilizadas por los participantes**

- Presupuesto y Gasto Público
- Habilidad Motriz
- Sportis
- The atlantic journal of economics
- Harvard Deusto Business Research
- Electronic Journal of Research in Educational Psychology
- Sport-TK
- Algas
- Revista Iberoamérica de Educación
- Revista de Contabilidad y Dirección
- FUNCAS
- Enunciación
- El Guiniguada
- Exedra
- Elvira
- REUGRA
- Primeras Noticias
- Lenguaje y Textos
- Tendencias Pedagógicas
- Cuestiones Pedagógicas
- Cooperación Educativa
- Cuadernos de Pedagogía
- Sexología Integral
- International Psychology Bulletin
- Revista de Ciencias Sociales de Chile
- Magazín
- Revista gallega de terapia ocupacional
- Crónica Tributaria
- Quincena Fiscal
- Agua y Territorio
- Números
- Actas de Derecho Industrial
- Revista Crítica de Derecho privado
- Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia
- Cuaderno Electrónico de Estudios Jurídicos
- Alambique
- Revista Europea de Economía y Administración de Empresas
- Alta Dirección
- RIPS
- EPSILON
- Revista de inclusión educativa
- Gerokomos
- Innoeduca
- Revista de Educación de la Universidad de Granada
- International Journal of Education and Psychology
- Procedia
- Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado
- International Journal of New Education

ANEXO 9:

Resultados Objetivo 1 de la prueba U de Mann-Whitney, según rango de edad

Tabla 54

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad													
	1º rango (25-29 años)													
	30-34 años		35-30 años		40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	82.50	.724	92.50	.603	52.00	.150	63.00	.391	39.00	.048*	20.00	.083	5.00	.036*
Frecuencia con la que se investiga	50.00	.315	45.00	.264	47.50	.570	68.00	1.01	51.50	.972	26.00	.574	9.00	.283
Años y meses investigando	67.50	.517	94.50	.812	33.50	.049*	65.00	.796	53.50	.238	21.50	.193	.00	.030*
Horas a la semana dedicadas	54.50	.440	73.00	.746	37.00	.212	26.00	.152	43.50	.968	30.50	.878	5.00	.533
Soportes en los que publica	75.50	.958	72.50	.530	66.00	.760	52.50	.379	70.50	.934	36.00	.730	15.50	.710
Publicaciones JCR	82.00	.724	68.00	.308	71.00	.660	75.50	.639	67.50	.683	33.00	.573	7.50	.028*
Publicaciones Scopus	63.00	.644	69.00	.892	43.00	.402	52.00	.490	57.50	.875	30.50	.606	16.50	.622
Publicaciones en otras revistas	49.50	.106	63.00	.375	60.00	.682	46.50	.215	61.00	.559	35.00	.963	18.50	.606
Investigar supone un gran esfuerzo	73.50	.436	100.00	.852	80.00	1.01	72.50	.537	66.50	.643	34.50	.633	19.00	.945
Investigar es una actividad placentera	80.00	.654	91.00	.574	59.00	.286	77.00	.711	75.00	1.01	35.50	.696	13.50	.374
Me siento estimulado/a antes de	88.00	.944	97.50	.755	56.50	.220	81.50	.863	60.00	.428	19.50	.068	10.00	.188

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

investigar														
Me siento estimulado/a después	82.00	.724	80.50	.306	48.00	.097	82.50	.902	43.00	.080	25.50	.203	9.00	.142
de investigar														
Investigar contribuye a mi	58.00	.253	77.00	.562	57.00	.419	69.00	.711	58.00	.599	34.50	.888	12.50	.190
formación y actividad docente														
Mi investigación mejora la	78.50	.588	66.50	.195	56.00	.220	52.50	.103	34.50	.023*	15.00	.027*	5.00	.013*
sociedad														

p < .05

Tabla 55

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad											
	2º rango (30-34 años)											
	35-39 años		40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	146.00	.234	80.00	.027*	103.00	.164	66.50	.012*	32.00	.026*	8.00	.014*
Frecuencia con la que se investiga	125.50	.709	104.00	.570	103.00	.160	77.00	.170	58.00	.588	14.50	.081
Años y meses investigando	126.00	.290	79.00	.288	96.00	.525	113.50	.800	45.00	.492	1.00	.026*
Horas a la semana dedicadas	157.00	.707	91.50	.279	73.50	.353	73.50	.353	58.00	.588	13.00	.655
Soportes en los que publica	140.50	.510	127.00	.763	102.50	.350	135.00	.986	69.50	.711	30.00	.763
Publicaciones JCR	108.00	.091	115.00	.330	149.50	.909	133.50	.957	53.00	.311	17.50	.037*
Publicaciones Scopus	135.00	.406	81.00	.091	135.00	.772	112.50	.421	58.50	.253	31.50	.325
Publicaciones en otras revistas	135.00	.406	97.50	.178	124.50	.708	110.00	.251	46.00	.160	35.50	.491
Investigar supone un gran esfuerzo	165.00	.512	115.50	.330	150.50	.935	126.50	.762	68.00	.849	30.50	.652
Investigar es una actividad placentera	182.50	.856	91.50	.070	152.00	.987	121.00	.630	71.50	.978	20.00	.195
Me siento estimulado/a antes de investigar	171.00	.626	97.00	.109	143.00	.757	102.00	.244	33.00	.030*	16.00	.098
Me siento estimulado/a después de investigar	162.50	.460	101.00	.144	144.50	.782	88.00	.093	51.50	.261	20.00	.195
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	160.50	.573	77.50	.020*	94.00	.053	81.50	.052	52.00	.285	15.50	.024*

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Mi investigación mejora la sociedad	145.00	.443	121.00	.443	112.50	.184	79.50	.044*	35.00	.041*	13.00	.015*
-------------------------------------	--------	------	--------	------	--------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

p < .05

Tabla 56

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo según el tercer rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad									
	3º rango (35-39 años)									
	40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	133.50	.294	157.50	.751	104.50	.089	54.00	.153	16.00	.057
Frecuencia con la que se investiga	106.50	.822	97.00	.168	73.00	.184	58.00	.742	15.00	.122
Años y meses investigando	73.00	.036*	119.00	.478	107.00	.158	43.00	.145	.500	.009*
Horas a la semana dedicadas	109.00	.290	81.00	.244	98.50	.640	70.00	.636	15.50	.623
Soportes en los que publica	143.00	.781	132.50	.732	133.50	.545	82.00	.885	37.50	.969
Publicaciones JCR	125.00	.528	98.50	.072	88.50	.093	67.00	.807	2.50	.010*
Publicaciones Scopus	102.00	.528	111.00	.266	135.00	1.01	72.00	.668	39.00	.691
Publicaciones en otras revistas	120.00	.377	123.00	.682	134.00	.746	58.00	.461	43.00	.914
Investigar supone un gran esfuerzo	160.00	.820	161.50	.622	147.50	.751	77.00	.756	42.00	1.00
Investigar es una actividad placentera	108.500	.068	172.50	.862	137.50	.526	80.50	.867	23.50	.177
Me siento estimulado/a antes de investigar	138.50	.370	173.00	.885	143.50	.657	52.50	.126	28.50	.331
Me siento estimulado/a después de investigar	143.00	.457	143.00	.308	124.00	.294	72.00	.582	29.50	.369
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	106.00	.089	127.00	.198	107.50	.158	67.00	.533	23.50	.071

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Mi investigación mejora la sociedad	151.00	.987	137.00	.452	101.00	.157	45.00	.106	18.50	.036*
-------------------------------------	--------	------	--------	------	--------	------	-------	------	-------	-------

p < .05

Tabla 57

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad							
	4º rango (40-44 años)							
	45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	104.50	.381	102.00	.495	53.00	.528	18.00	.211
Frecuencia con la que se investiga	100.50	.468	75.50	.458	55.00	.973	14.00	.158
Años y meses investigando	49.50	.043*	76.00	.339	41.50	.757	3.00	.114
Horas a la semana dedicadas	75.00	.936	46.50	.095	35.50	.165	11.50	.700
Soportes en los que publica	105.00	.572	120.50	.780	70.50	.934	30.50	.892
Publicaciones JCR	105.50	.276	94.50	.318	60.00	.834	7.50	.008*
Publicaciones Scopus	65.00	.052	85.00	.400	58.00	.781	33.00	.893
Publicaciones en otras revistas	90.00	.367	115.00	.861	55.00	.776	35.00	.866
Investigar supone un gran esfuerzo	116.50	.488	104.50	.545	54.50	.569	30.00	.892
Investigar es una actividad placentera	92.00	.118	91.00	.264	42.00	.192	31.50	.963
Me siento estimulado/a antes de investigar	105.00	.276	111.00	.740	49.00	.383	27.50	.682
Me siento estimulado/a después de investigar	87.50	.081	107.50	.626	62.00	.928	27.00	.682
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	126.50	.736	113.00	.800	52.50	.490	28.50	.354
Mi investigación mejora la sociedad	118.00	.533	86.00	.188	38.00	.120	15.00	.040*

p < .05

Tabla 58

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad					
	5º rango (45-49 años)					
	50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	86.00	.188	43.50	.214	14.50	.099
Frecuencia con la que se investiga	109.00	.967	56.00	.511	18.50	.172
Años y meses investigando	81.50	.310	32.50	.224	.00	.017*
Horas a la semana dedicadas	34.50	.088	27.00	.177	10.00	.923
Soportes en los que publica	97.50	.379	60.00	.682	27.50	.810
Publicaciones JCR	126.00	.970	48.50	.262	17.50	.048*
Publicaciones Scopus	92.50	.281	47.50	.169	25.50	.240
Publicaciones en otras revistas	101.00	.470	43.00	.294	32.50	.672
Investigar supone un gran esfuerzo	122.50	.852	66.50	.932	30.50	.763
Investigar es una actividad placentera	115.50	.655	67.50	.977	20.50	.237
Me siento estimulado/a antes de investigar	110.50	.526	38.00	.086	20.50	.237
Me siento estimulado/a después de investigar	78.00	.064	45.50	.194	17.00	.144
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	126.50	.970	62.00	.754	27.50	.249
Mi investigación mejora la sociedad	110.50	.526	49.50	.288	20.50	.085

p < .05

Tabla 59
Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad			
	6º rango (50-54 años)			
	55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	59.50	.975	24.50	.596
Frecuencia con la que se investiga	42.00	.500	14.50	.202
Años y meses investigando	45.50	.630	1.00	.029*
Horas a la semana dedicadas	42.00	.904	5.50	.308
Soportes en los que publica	66.00	.760	28.50	.750
Publicaciones JCR	43.50	.294	15.00	.053
Publicaciones Scopus	60.00	.682	32.50	.672
Publicaciones en otras revistas	56.00	.653	39.00	.968
Investigar supone un gran esfuerzo	59.50	.975	27.50	.810
Investigar es una actividad placentera	54.50	.728	20.50	.357
Me siento estimulado/a antes de investigar	41.00	.238	24.00	.596
Me siento estimulado/a después de investigar	57.50	.875	29.50	.961
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	52.00	.636	24.50	.266
Mi investigación mejora la sociedad	51.50	.591	23.50	.230

p < .05

Tabla 60

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad	
	7º rango (55-59 años)	
	60-64 años	
	U	p
Satisfacción General Personal	12.00	.570
Frecuencia con la que se investiga	7.50	.154
Años y meses investigando	1.50	.111
Horas a la semana dedicadas	6.00	.711
Soportes en los que publica	17.50	.940
Publicaciones JCR	2.50	.008*
Publicaciones Scopus	22.00	1.00
Publicaciones en otras revistas	17.00	.724
Investigar supone un gran esfuerzo	14.50	.808
Investigar es una actividad placentera	8.50	.214
Me siento estimulado/a antes de investigar	13.50	.683
Me siento estimulado/a después de investigar	14.50	.808
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	12.00	.284
Mi investigación mejora la sociedad	15.50	.524

p < .05

ANEXO 10:

**Resultados objetivo 1 de la prueba
U de Mann-Whitney, según rangos
de años trabajados en la UGR**

Tabla 61

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el primer rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de años trabajados en la UGR													
	1º rango (0-4 años)													
	5-9 años		10-14 años		15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	16.50	.310	31.50	.495	21.50	.510	7.00	1.00	12.00	1.00	2.00	1.00	2.00	.381
Frecuencia con la que se investiga	12.00	.570	26.00	.878	12.00	.304	3.50	.400	9.50	.905	.00	.330	.00	.133
Años y meses investigando	17.00	.518	35.00	.719	17.00	.267	5.00	.571	12.00	1.00	.50	.500	4.50	.857
Horas a la semana dedicadas	13.00	1.00	16.00	.840	11.50	.573	1.50	1.00	4.50	.629	2.00	1.00	1.00	1.00
Soportes en los que publica	19.00	.943	32.50	.672	27.00	1.00	6.00	.786	12.50	1.00	1.00	.667	3.50	.571
Publicaciones JCR	13.00	.354	27.50	.395	16.00	.221	3.00	.250	5.00	.151	.50	.333	2.00	.381
Publicaciones Scopus	10.00	.776	18.50	.559	8.50	.225	3.00	.700	7.00	1.00	.50	.333	2.50	.800
Publicaciones en otras revistas	14.00	.435	25.00	.306	12.50	.129	6.50	.786	4.50	.190	1.50	.667	3.50	.571
Investigar supone un gran esfuerzo	18.00	.440	31.50	.495	21.50	.510	4.50	.393	10.00	.690	1.50	.667	5.00	1.00
Investigar es una actividad placentera	22.00	.768	33.50	.603	12.50	.090	7.00	1.00	9.50	.548	.00	.333	.00	.095
Me siento estimulado/a antes de	20.00	.594	36.50	.780	19.00	.377	7.00	1.00	10.50	.690	2.00	1.00	1.00	.190

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

investigar															
Me siento estimulado/a después	10.50	.075	21.50	.130	25.50	.827	6.50	.786	6.00	.222	1.50	.667	1.00	.190	
de investigar															
Investigar contribuye a mi	7.50	.106	16.00	.148	20.00	.851	4.00	.629	9.50	.905	2.00	1.00	2.50	.533	
formación y actividad docente															
Mi investigación mejora la	19.50	.699	31.00	.495	19.00	.377	4.50	.393	9.00	.548	1.50	.667	4.50	.857	
sociedad															

p < .05

Tabla 62

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el segundo rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de años trabajados en la UGR											
	2º rango (5-9 años)											
	10-14 años		15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	75.50	.816	23.00	.024*	11.00	.573	15.50	.254	3.00	.727	1.50	.061
Frecuencia con la que se investiga	42.00	.365	33.50	.573	3.50	.085	14.50	.435	2.00	.600	.50	.044*
Años y meses investigando	68.50	.846	30.00	.152	12.50	.864	15.50	.364	1.50	.400	5.50	.436
Horas a la semana dedicadas	41.50	.382	28.00	.182	4.00	1.00	10.00	.260	3.00	.889	2.00	.600
Soportes en los que publica	49.00	.506	41.00	.840	10.00	.776	19.00	.943	3.00	.889	6.00	.711
Publicaciones JCR	55.00	.776	41.00	.840	9.00	.630	15.00	.524	2.00	.667	6.00	.711
Publicaciones Scopus	60.00	.834	30.00	.272	10.00	.776	18.00	.833	2.00	.667	6.00	.711
Publicaciones en otras revistas	58.00	.925	32.00	.515	10.00	.776	12.00	.570	2.00	.545	8.00	1.00
Investigar supone un gran esfuerzo	77.50	.897	50.00	.756	14.00	.937	24.50	.953	3.50	.727	8.50	.758
Investigar es una actividad placentera	78.00	.938	39.50	.282	14.00	.937	24.50	.953	4.00	.909	3.00	.182
Me siento estimulado/a antes de investigar	71.50	.660	28.50	.061	11.00	.573	24.00	.953	4.00	.909	1.00	.061
Me siento estimulado/a después de investigar	71.50	.660	22.00	.038*	11.50	.573	19.50	.513	2.00	.600	1.00	.061
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	62.50	.598	30.50	.165	12.50	.864	12.50	.190	1.50	.400	6.00	.582
Mi investigación mejora la sociedad	64.50	.677	26.50	.080	5.50	.145	18.50	.606	3.00	.800	8.50	.909

p < .05

Tabla 63

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el tercer rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de años trabajados en la UGR									
	3º rango (10-14 años)									
	15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	47.50	.044*	19.00	.634	28.50	.354	7.00	.941	3.00	.078
Frecuencia con la que se investiga	43.00	.122	7.00	.091	33.00	.893	4.00	.588	.00	.017*
Años y meses investigando	51.00	.071	20.00	.712	35.50	.719	1.00	.308	11.50	.549
Horas a la semana dedicadas	54.50	.722	3.50	.615	23.50	.953	7.00	1.00	6.00	1.00
Soportes en los que publica	73.00	.646	16.00	.498	32.50	.672	5.00	.750	8.50	.368
Publicaciones JCR	70.00	.540	15.00	.426	25.00	.953	4.50	.588	10.00	.529
Publicaciones Scopus	65.50	.272	21.50	.793	32.50	.672	4.00	.625	15.00	.941
Publicaciones en otras revistas	62.50	.495	18.00	.654	25.00	.306	4.00	.588	14.50	.941
Investigar supone un gran esfuerzo	85.50	.904	21.00	.793	33.50	.603	4.50	.588	12.50	.641
Investigar es una actividad placentera	61.50	.195	20.50	.712	23.50	.530	5.00	.706	4.00	.118
Me siento estimulado/a antes de investigar	49.00	.056	20.50	.712	40.00	1.00	5.50	.706	2.00	.052
Me siento estimulado/a después de investigar	55.50	.110	21.00	.793	39.50	.968	3.00	.471	3.00	.078
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	49.00	.056	22.50	.875	37.00	.842	4.00	.625	12.00	.641

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Mi investigación mejora la sociedad	38.50	.013*	7.50	.064	38.50	.905	6.50	.824	13.00	.732
-------------------------------------	-------	-------	------	------	-------	------	------	------	-------	------

p < .05

Tabla 64

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el cuarto rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad							
	4º rango (15-19 años)							
	20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	36.00	.762	10.50	.188	10.00	1.00	14.00	.937
Frecuencia con la que se investiga	20.50	.456	11.00	.330	7.00	.727	12.50	.864
Años y meses investigando	23.00	.859	5.00	.112	9.50	.909	3.00	.727
Horas a la semana dedicadas	15.00	.055	23.00	.859	8.50	.758	3.50	.727
Soportes en los que publica	17.50	.088	17.50	.371	9.00	.909	13.50	.811
Publicaciones JCR	36.00	.762	28.00	.875	6.00	.485	11.00	.573
Publicaciones Scopus	27.00	.792	15.00	.254	8.00	.758	17.00	.733
Publicaciones en otras revistas	19.00	.263	17.50	.371	6.00	.485	19.00	.945
Investigar supone un gran esfuerzo	35.50	.696	12.00	.304	3.50	.182	13.50	.811
Investigar es una actividad placentera	31.00	.460	18.00	.839	10.00	1.00	12.50	.692
Me siento estimulado/a antes de investigar	30.50	.408	19.00	.945	2.00	.121	10.50	.469
Me siento estimulado/a después de investigar	28.50	.315	19.00	.945	3.50	.182	7.50	.217
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	39.00	.965	20.00	.594	6.00	.485	12.00	.692
Mi investigación mejora la sociedad	38.50	.897	17.50	.371	5.50	.364	13.50	.811

p < .05

Tabla 65

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el sexto rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad					
	5º rango (20-24 años)					
	25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	12.00	.570	7.00	.889	10.50	.776
Frecuencia con la que se investiga	5.00	.171	5.50	.857	8.00	.905
Años y meses investigando	4.00	.393	5.00	1.00	2.00	1.000
Horas a la semana dedicadas	6.50	.073	2.50	.222	2.00	.750
Soportes en los que publica	12.50	.432	3.00	.333	4.50	.183
Publicaciones JCR	20.00	.662	4.00	.400	10.00	.776
Publicaciones Scopus	7.50	.177	3.00	.429	9.00	.610
Publicaciones en otras revistas	5.00	.082	5.00	.857	7.00	.352
Investigar supone un gran esfuerzo	13.00	.683	6.50	.711	11.50	.921
Investigar es una actividad placentera	13.00	.683	5.50	.533	11.50	.921
Me siento estimulado/a antes de investigar	13.50	.683	6.00	.711	11.00	.921
Me siento estimulado/a después de investigar	11.50	.461	3.00	.267	10.50	.776
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	15.50	.524	2.50	.178	9.00	.630
Mi investigación mejora la sociedad	13.00	.354	4.00	.400	10.50	.776

p < .05

Tabla 66

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el sexto rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad			
	6º rango (25-29 años)			
	30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p
Satisfacción General Personal	3.00	.800	3.00	.400
Frecuencia con la que se investiga	1.50	.267	3.00	.400
Años y meses investigando	3.00	1.00	.500	.500
Horas a la semana dedicadas	4.50	.857	1.50	.667
Soportes en los que publica	3.00	.571	4.50	.393
Publicaciones JCR	4.00	.643	6.00	.548
Publicaciones Scopus	5.00	1.00	7.50	.556
Publicaciones en otras revistas	2.50	.381	7.50	.556
Investigar supone un gran esfuerzo	4.00	1.00	4.00	.629
Investigar es una actividad placentera	1.00	.267	6.00	1.00
Me siento estimulado/a antes de investigar	3.50	.800	5.00	.857
Me siento estimulado/a después de investigar	.50	.133	3.00	.400
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	1.00	.190	7.50	1.00
Mi investigación mejora la sociedad	4.50	.867	5.50	.571

p < .05

Tabla 67

Prueba U de Mann-Whitney del primer objetivo, según el séptimo rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad	
	7º rango (30-34 años)	35-39 años
	U	p
Satisfacción General Personal	2.50	.800
Frecuencia con la que se investiga	2.50	.800
Años y meses investigando	1.00	1.00
Horas a la semana dedicadas	1.00	1.00
Soportes en los que publica	3.00	1.00
Publicaciones JCR	1.00	.400
Publicaciones Scopus	3.00	.800
Publicaciones en otras revistas	3.00	.800
Investigar supone un gran esfuerzo	2.00	.800
Investigar es una actividad placentera	1.50	.400
Me siento estimulado/a antes de investigar	2.00	.800
Me siento estimulado/a después de investigar	1.50	.400
Investigar contribuye a mi formación y actividad docente	2.00	1.00
Mi investigación mejora la sociedad	.500	.200

p < .05

ANEXO 11:

**Resultados objetivo 2 de la prueba
U de Mann-Whitney, según rangos
de edad**

Tabla 68

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el primer rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad													
	1º rango (25-29 años)													
	30-34 años		35-39 años		40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	37.50	.718	39.50	.841	35.50	.765	16.00	.224	24.50	.404	12.00	.142	4.50	.643
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	36.00	.131	32.00	.976	28.00	.206	20.00	.051	20.00	.031*	12.00	.038*	10.00	.368
Satisfacción promoción investigación PAIDI	41.50	.238	32.00	.076	32.00	.238	16.50	.059	24.00	.173	15.50	.083	8.00	.214
Satisfacción promoción investigación de Melilla	34.00	.424	39.00	.541	33.00	1.00	19.00	.180	26.00	.385	15.00	.282	10.00	.762
Satisfacción instalaciones investigación UGR	59.50	.146	82.50	.348	62.00	.363	43.00	.035*	17.00	.100	15.00	.013*	20.50	.313
Satisfacción instalaciones investigación Campus	85.50	.832	71.50	.159	46.50	.077	36.50	.013*	53.50	.115	20.00	.043*	23.00	.492
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	78.00	.588	78.50	.268	40.50	.036*	29.00	.008*	57.50	.170	24.50	.095	28.50	.875

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Satisfacción ayudas económicas H2020	21.00	.912	17.50	.676	10.50	.368	8.00	.287	7.50	.217	1.00	.033*	2.00	.143
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	55.00	.804	42.00	.376	31.50	.536	31.50	.384	19.00	.133	13.00	.165	4.50	.183
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	37.00	1.00	29.00	.622	26.00	.721	22.00	.768	11.00	.222	9.50	.202	4.50	.393
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	46.00	.759	38.50	.392	23.50	.179	18.50	.149	19.00	.125	10.00	.081	4.00	.262
Satisfacción ayudas económicas Melilla	23.50	.530	23.00	.645	24.00	1.00	14.50	.343	12.00	.226	10.50	.527	4.50	.629
Satisfacción ayudas económicas Facultad	41.50	.516	41.50	.968	29.00	.416	21.50	.256	26.50	.385	9.00	.101	4.50	.262
Preferencia de cantidad a calidad	27.50	.199	35.00	1.00	19.00	.279	17.00	.267	27.50	.799	15.00	.524	4.00	.857
Sentimiento de presión	78.00	.588	89.00	.650	80.00	1.00	80.00	.824	74.00	.978	34.00	.633	6.00	.054
Satisfacción con la evaluación de la investigación	88.50	.944	84.50	.502	64.50	.421	45.50	.046*	36.50	.031*	26.00	.237	11.50	.240

p < .05

Tabla 69

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el segundo rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad											
	2º rango (30-34 años)											
	35-30 años		40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	84.00	.541	75.00	.458	36.50	.096	54.50	.222	29.00	.070	13.00	.933
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	107.50	.838	81.00	.959	60.00	.259	70.00	.347	34.50	.101	29.00	.961
Satisfacción promoción investigación PAIDI	91.00	.389	89.50	.981	51.00	.347	71.00	.849	41.00	.238	28.50	.885
Satisfacción promoción investigación de Melilla	71.00	.054	66.50	.413	34.50	.011*	45.00	.028*	28.00	.040*	27.00	.810
Satisfacción instalaciones investigación UGR	170.50	.606	135.50	.772	119.50	.273	81.50	.030*	46.00	.076	52.50	.923
Satisfacción instalaciones investigación Campus	139.00	.165	95.50	.095	85.50	.025*	105.00	.118	45.00	.067	49.00	.770
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	124.00	.069	76.50	.018*	66.50	.009*	98.50	.072	43.00	.053	47.00	.673
Satisfacción ayudas económicas H2020	99.00	.813	69.50	.507	51.00	.196	51.50	.196	19.50	.017*	21.50	.168
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	109.50	.345	83.00	.643	85.50	.471	52.00	.103	35.00	.130	12.00	.179
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	85.50	.400	76.50	.516	66.00	.643	31.50	.065	27.50	.078	13.00	.301
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio	107.00	.205	62.00	.043*	55.00	.073	48.00	.016*	20.50	.040*	9.00	.093
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	35.00	1.00	31.50	.384	43.50	.041*	49.50	.018*	28.50	.091	11.50	.203

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Satisfacción ayudas económicas Facultad	65.00	.085	69.50	.323	39.00	.009*	57.50	.031*	16.00	.009*	7.00	.054
Preferencia de cantidad a calidad	107.00	.205	60.00	.035*	31.00	.007*	126.50	.762	28.50	.013*	7.00	.211
Sentimiento de presión	65.00	.020*	36.50	.008*	128.00	.424	98.50	.072	54.50	.338	12.50	.042*
Satisfacción con la evaluación de la investigación	174.00	.874	127.00	.574	90.50	.038*	71.50	.020*	48.00	.196	23.00	.300

p < .05

Tabla 70

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el tercer rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad									
	3º rango (35-39 años)									
	40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	89.00	.943	42.50	.201	63.50	.467	32.00	.110	10.00	.600
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	80.00	.919	63.00	.330	73.00	.427	35.50	.115	27.50	.810
Satisfacción promoción investigación PAIDI	73.50	.427	63.00	.330	63.00	.531	53.50	.681	26.00	.736
Satisfacción promoción investigación Plan de Melilla	78.00	.645	64.00	.251	91.00	.837	49.00	.383	19.00	.249
Satisfacción instalaciones investigación UGR	160.50	.820	123.00	.107	79.50	.009*	45.00	.025*	55.00	.670
Satisfacción instalaciones investigación Campus	146.50	.514	128.00	.144	164.50	.685	68.50	.244	33.00	.085
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	134.50	.308	117.00	.073	171.50	.839	76.50	.422	44.50	.289
Satisfacción ayudas económicas H2020	66.00	.572	49.00	.235	49.50	.235	15.50	.010*	19.00	.156
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	82.50	.790	91.50	.837	66.00	.484	38.50	.249	14.00	.303
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	80.50	.860	64.50	.752	36.00	.188	31.50	.197	15.00	.509
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	92.50	.457	83.50	.643	85.00	.471	41.00	.124	17.00	.416
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	71.00	.527	63.00	.467	56.00	.267	45.00	.799	19.00	.859
Satisfacción ayudas económicas Facultad	64.50	.202	42.00	.058	51.50	.095	13.00	.009*	5.00	.047*
Preferencia de cantidad a calidad	51.00	.095	44.00	.075	78.00	.781	41.00	.330	10.50	.600

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Sentimiento de presión	144.00	.626	145.00	.460	142.50	.805	62.00	.381	12.50	.029*
Satisfacción con la evaluación de la investigación	155.50	.888	115.00	.097	88.00	.039*	62.00	.381	29.50	.431

p < .05

Tabla 71

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el cuarto rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad							
	4º rango (40-44 años)							
	45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	39.50	.209	59.00	.494	29.50	.104	8.50	.476
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	47.50	.401	56.00	.566	30.00	.272	21.00	.949
Satisfacción promoción investigación PAIDI	40.50	.345	57.00	.872	34.00	.305	22.00	.862
Satisfacción promoción investigación Plan de Melilla	41.50	.217	52.00	.413	31.00	.310	20.00	.851
Satisfacción instalaciones investigación UGR	104.00	.260	72.00	.035*	41.50	.084	45.50	.858
Satisfacción instalaciones investigación Campus	116.50	.488	130.50	.845	61.50	.559	22.50	.059
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	116.50	.488	114.50	.444	71.00	.978	25.00	.098
Satisfacción ayudas económicas H2020	43.00	.426	46.00	.557	13.50	.020*	18.50	.320
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	63.00	.880	41.00	.349	26.00	.285	9.50	.291
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	57.50	.872	28.50	.135	25.00	.167	12.00	.448
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	67.50	.820	77.00	.979	39.00	.374	16.00	.704
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	43.50	.169	37.00	.079	32.00	.432	13.50	.536
Satisfacción ayudas económicas Facultad	64.00	.691	52.00	.266	42.00	.678	9.50	.659
Preferencia de cantidad a calidad	66.00	1.00	109.00	.682	62.50	.928	23.00	.437

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Sentimiento de presión	120.50	.581	119.50	.984	54.50	.569	10.50	.039*
Satisfacción con la evaluación de la investigación	94.50	.136	73.50	.865	52.00	.490	24.00	.494

p < .05

Tabla 72

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el quinto rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad					
	5º rango (45-49 años)					
	50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	40.00	.503	30.00	.606	3.50	.218
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	57.00	.608	40.00	.778	15.50	.412
Satisfacción promoción investigación PAIDI	35.00	.447	34.50	.888	14.50	.604
Satisfacción promoción investigación de Melilla	51.00	.379	43.00	.968	9.00	.104
Satisfacción instalaciones investigación UGR	117.00	.510	59.50	.367	40.50	.473
Satisfacción instalaciones investigación Campus	118.00	.375	76.00	1.00	18.00	.020*
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	101.00	.140	67.50	.634	19.50	.024*
Satisfacción ayudas económicas H2020	48.00	.912	23.50	.270	24.00	.953
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	45.00	.346	30.00	.340	10.50	.295
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	24.50	.173	21.50	.193	10.00	.469
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	59.00	.695	29.00	.238	12.00	.555
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	55.00	.748	33.00	.659	13.50	.659
Satisfacción ayudas económicas Facultad	46.50	.235	38.00	.657	8.50	.641
Preferencia de cantidad a calidad	124.50	.911	63.00	.798	30.00	.763

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Sentimiento de presión	120.50	.794	61.50	.711	14.00	.081
Satisfacción con la evaluación de la investigación	110.00	.526	64.00	.842	31.00	.829

p < .05

Tabla 73

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el sexto rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad			
	6º rango (50-54 años)			
	55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	28.00	.206	5.50	.308
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	34.00	.305	18.00	.521
Satisfacción promoción investigación PAIDI	28.00	.315	20.00	1.00
Satisfacción promoción investigación de Melilla	40.00	.571	12.00	.170
Satisfacción instalaciones investigación UGR	62.00	.598	29.50	.178
Satisfacción instalaciones investigación Campus	62.50	.458	25.00	.074
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	64.00	.525	34.50	.256
Satisfacción ayudas económicas H2020	19.50	.133	21.50	.679
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	30.00	.669	11.00	.573
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	27.50	.955	11.00	.921
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	33.00	.270	14.00	.633
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	29.50	.425	12.00	.555
Satisfacción ayudas económicas Facultad	40.00	.571	10.50	.791
Preferencia de cantidad a calidad	58.00	.925	25.50	.665
Sentimiento de presión	51.50	.591	15.00	.152
Satisfacción con la evaluación de la investigación	52.00	.636	23.00	.530

p < .05

Tabla 74

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el séptimo rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad	
	7º rango (55-59 años)	
	60-64 años	
	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	3.00	.267
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	9.00	.283
Satisfacción promoción investigación PAIDI	11.50	.461
Satisfacción promoción investigación de Melilla	8.00	.214
Satisfacción instalaciones investigación UGR	15.00	.181
Satisfacción instalaciones investigación Campus	9.50	.036*
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	14.50	.145
Satisfacción ayudas económicas H2020	10.00	.268
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	10.00	1.00
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	9.50	.833
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	11.00	.921
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	10.50	1.00
Satisfacción ayudas económicas Facultad	7.50	.889
Preferencia de cantidad a calidad	10.00	.368
Sentimiento de presión	9.00	.283
Satisfacción con la evaluación de la investigación	16.00	1.00

p < .05

ANEXO 12:

**Resultados objetivo 2 de la prueba
U de Mann-Whitney, según rangos
de años trabajados en la UGR**

Tabla 75

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el primer rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de años													
	1º rango (0-4 años)													
	5-9 años		10-14 años		15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	157.00	.373	166.50	.819	85.50	.217	53.50	.056	66.50	.876	19.50	.330	19.50	.330
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	146.00	.030*	188.50	.814	120.50	.482	43.00	.017*	74.50	.235	21.00	.376	21.00	.376
Satisfacción promoción investigación PAIDI	183.50	.424	156.00	.810	118.00	.663	108.50	.807	89.00	.718	29.00	.807	27.00	.706
Satisfacción promoción investigación de Melilla	189.00	.692	130.50	.273	121.50	.353	87.00	.122	73.00	.639	24.00	.537	17.00	.286
Satisfacción instalaciones investigación UGR	347.00	.169	299.00	.290	181.00	.118	60.00	.010*	88.50	.085	44.00	.739	40.00	.174
Satisfacción instalaciones investigación Campus	318.00	.063	292.50	.232	268.50	.737	103.00	.014*	127.00	.476	40.00	.616	68.00	.740
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	370.00	.287	336.00	.641	256.00	.565	137.00	.101	111.00	.263	33.00	.428	75.00	.931

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Satisfacción ayudas económicas H2020	179.00	.862	148.50	.535	76.50	.506	68.50	.690	44.50	.134	25.50	.689	28.50	.289
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	237.00	.821	158.50	.207	132.50	.988	87.00	.783	70.00	.364	30.50	.656	34.00	.274
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	146.00	.591	152.50	.717	96.00	.747	62.00	.250	44.00	.155	27.50	.847	31.00	.416
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	246.00	.982	201.00	.843	114.50	.283	58.50	.017*	45.50	.059	29.50	.615	32.50	.232
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	140.00	.477	130.00	.315	112.50	.792	73.00	.227	53.50	.321	30.00	1.00	44.50	.977
Satisfacción ayudas económicas Facultad	166.50	.212	174.00	.560	121.00	.501	78.50	.297	48.00	.302	34.00	.922	32.00	.271
Preferencia de cantidad a calidad	353.00	.445	342.00	.896	140.50	.022*	174.00	.572	96.50	.911	42.50	.730	64.50	.702
Sentimiento de presión	312.50	.152	342.50	.896	189.50	.200	193.50	.886	77.50	.472	42.00	.730	68.00	.814
Satisfacción con la evaluación de la investigación	328.00	.260	330.00	.732	146.00	.031*	128.50	.108	91.50	.787	39.00	.633	30.50	.089

p < .05

Tabla 76

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el segundo rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de años											
	2º rango (5-9 años)											
	10-14 años		15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	47.00	.605	33.00	.659	21.50	.256	20.00	.851	8.50	.641	8.50	.641
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	47.00	.167	41.50	.456	30.00	.467	37.50	.898	12.50	.933	12.50	.933
Satisfacción promoción investigación PAIDI	52.50	.446	40.00	.414	42.50	.817	38.00	.966	9.50	.571	13.00	1.00
Satisfacción promoción investigación de Melilla	51.00	.582	48.00	.702	35.00	.343	28.00	.879	8.00	.549	6.00	.352
Satisfacción instalaciones investigación UGR	75.50	.084	45.00	.046*	14.00	.030*	21.50	.036*	11.50	.491	9.00	.093
Satisfacción instalaciones investigación Campus	106.50	.625	73.00	.353	55.00	.475	48.00	.865	15.00	.842	15.50	.305
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	106.00	.625	86.50	.746	57.00	.549	45.50	.708	8.50	.292	20.50	.616

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Satisfacción ayudas económicas H2020	61.00	.786	29.00	.553	25.50	.646	17.50	.195	10.00	.791	11.50	.365
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	51.00	.252	43.50	.877	31.00	.924	24.50	.443	11.00	.800	12.00	.364
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	49.00	.478	30.50	.479	26.00	.525	18.50	.320	10.50	.923	13.00	.659
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	69.50	.910	39.50	.374	19.00	.037*	15.00	.095	10.00	.686	11.00	.296
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	43.50	.270	35.50	.492	24.50	.211	17.50	.267	10.00	.923	13.50	.659
Satisfacción ayudas económicas Facultad	58.50	.651	44.00	.792	35.50	.964	21.50	.770	7.00	.440	16.50	.840
Preferencia de cantidad a calidad	102.00	.607	39.00	.031*	50.00	.417	26.00	.617	16.00	1.00	23.00	.958
Sentimiento de presión	85.00	.275	41.50	.041*	48.50	.350	30.50	.892	14.50	.837	15.00	.359
Satisfacción con la evaluación de la investigación	82.00	.224	58.50	.262	45.50	.264	32.00	1.00	15.00	.941	11.50	.171

p < .05

Tabla 77

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el tercer rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de años									
	3º rango (10-14 años)									
	15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	24.50	.315	15.50	.118	16.50	.635	6.50	.485	6.50	.485
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	38.50	.657	14.00	.062	23.50	.350	7.00	.513	7.00	.513
Satisfacción promoción investigación PAIDI	39.00	.965	30.50	.669	25.00	.635	9.50	.909	8.00	.758
Satisfacción promoción investigación de Melilla	42.50	.842	35.50	.696	23.00	.859	5.00	.364	4.00	.273
Satisfacción instalaciones investigación UGR	63.00	.709	26.50	.042*	31.00	.397	13.50	.933	15.50	.509
Satisfacción instalaciones investigación Campus	66.50	.572	38.00	.238	41.00	.968	14.00	1.00	14.50	.432
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	75.00	.936	39.00	.267	33.00	.494	7.00	.333	18.00	.768

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Satisfacción ayudas económicas H2020	23.00	.350	20.50	.441	12.50	.090	8.00	.641	8.50	.225
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	29.00	.425	18.50	.320	15.00	.180	6.00	.410	6.50	.126
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	38.00	1.00	21.00	.256	15.00	.180	9.50	.769	10.50	.368
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	33.50	.395	15.00	.035*	12.00	.090	8.50	.641	9.00	.291
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	37.00	.600	37.50	.930	26.50	.913	7.00	.513	13.50	.659
Satisfacción ayudas económicas Facultad	43.00	.968	28.50	.660	17.50	.571	8.00	.641	13.00	.659
Preferencia de cantidad a calidad	37.00	.056	47.00	.570	27.00	.959	12.00	.817	18.50	.768
Sentimiento de presión	48.50	.212	52.50	.815	21.50	.505	11.50	.700	18.00	.768
Satisfacción con la evaluación de la investigación	33.00	.031*	31.00	.095	24.00	.721	10.00	.600	6.00	.068

p < .05

Tabla 78

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el cuarto rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de años							
	4º rango (15-19 años)							
	20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	16.50	.534	13.50	.927	6.50	.889	6.50	.889
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	14.00	.228	20.00	.662	6.50	.711	6.50	.711
Satisfacción promoción investigación PAIDI	24.50	.694	20.50	.662	7.50	.889	5.50	.533
Satisfacción promoción investigación de Melilla	29.50	.541	21.00	.898	4.00	.327	2.00	.145
Satisfacción instalaciones investigación UGR	19.50	.068	24.50	.562	9.50	.909	12.50	.692
Satisfacción instalaciones investigación Campus	24.00	.109	29.00	.733	9.00	.769	13.00	.659
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	32.50	.351	26.50	.525	5.50	.308	14.00	.769
Satisfacción ayudas económicas H2020	14.50	.931	11.00	.537	5.50	.667	7.50	.714
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	16.00	.876	13.50	.530	5.50	.667	6.50	.383
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	13.00	.295	9.50	.202	7.50	.889	6.50	.383
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	17.50	.232	13.50	.354	7.00	.889	9.50	.630
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	21.50	.463	15.50	.524	6.00	.711	11.50	.921
Satisfacción ayudas económicas Facultad	21.00	.755	13.00	.683	3.00	.182	9.00	.630
Preferencia de cantidad a calidad	33.00	.573	8.00	.106	5.50	.364	11.50	.921

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Sentimiento de presión	32.00	.515	11.00	.240	7.00	.889	9.00	.630
Satisfacción con la evaluación de la investigación	36.00	.762	16.50	.635	8.50	.758	10.50	.469

p < .05

Tabla 79

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el quinto rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de años					
	5º rango (20-24 años)					
	25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	10.00	.762	5.00	.857	5.00	.857
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	16.00	.818	4.00	.643	4.00	.643
Satisfacción promoción investigación PAIDI	20.50	.945	5.50	.667	6.50	.889
Satisfacción promoción investigación de Melilla	16.50	.622	3.00	.267	3.00	.267
Satisfacción instalaciones investigación UGR	18.00	.491	5.50	.533	7.00	.376
Satisfacción instalaciones investigación Campus	18.00	.491	5.00	.533	5.00	.194
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	18.00	.491	2.50	.178	7.50	.376
Satisfacción ayudas económicas H2020	22.50	.852	5.00	1.00	6.00	.786
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	9.50	.548	4.50	.857	5.00	.571
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	10.00	.690	4.00	.643	9.00	1.00
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	13.00	.792	3.00	.333	8.50	.905
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	16.50	.876	4.00	.500	9.00	.630
Satisfacción ayudas económicas Facultad	17.50	1.00	3.00	.429	11.50	.921
Preferencia de cantidad a calidad	11.00	.904	6.00	.711	7.00	.517

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Sentimiento de presión	14.00	.808	6.50	.711	11.50	.921
Satisfacción con la evaluación de la investigación	13.00	.683	7.00	.889	10.50	.776

p < .05

Tabla 80

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el séptimo rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad			
	7º rango (25-29 años)			
	30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	4.00	1.00	4.00	1.00
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	5.00	.857	5.00	.857
Satisfacción promoción investigación PAIDI	4.50	.643	6.00	1.00
Satisfacción promoción investigación de Melilla	2.50	.381	2.00	.381
Satisfacción instalaciones investigación UGR	5.00	.857	8.50	.905
Satisfacción instalaciones investigación Campus	6.00	1.00	6.00	.548
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	2.00	.286	6.00	.548
Satisfacción ayudas económicas H2020	2.50	.381	6.00	.786
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	4.00	.857	7.00	1.00
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	2.50	.381	6.50	.786
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	2.50	.381	6.50	.571
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	4.00	.857	6.00	1.00
Satisfacción ayudas económicas Facultad	2.50	.381	5.00	.857
Preferencia de cantidad a calidad	2.50	.381	4.00	.629
Sentimiento de presión	3.00	.571	7.00	1.00
Satisfacción con la evaluación de la investigación	2.00	.533	4.00	.629

p < .05

Tabla 81

Prueba U de Mann-Whitney del segundo objetivo, según el octavo rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad	
	8º rango (30-34 años)	35-39 años
	U	p
Satisfacción promoción investigación H2020	2.00	1.00
Satisfacción promoción investigación Plan Nacional	2.00	1.00
Satisfacción promoción investigación PAIDI	1.50	.667
Satisfacción promoción investigación de Melilla	2.00	1.00
Satisfacción instalaciones investigación UGR	2.50	.800
Satisfacción instalaciones investigación Campus	2.00	.800
Satisfacción instalaciones investigación Facultad	2.00	.800
Satisfacción ayudas económicas H2020	2.00	.800
Satisfacción ayudas económicas Plan Nacional	2.00	.800
Satisfacción ayudas económicas PAIDI	2.00	.800
Satisfacción ayudas económicas Plan Propio UGR	2.00	.800
Satisfacción ayudas económicas de Melilla	3.00	1.00
Satisfacción ayudas económicas Facultad	1.00	.400
Preferencia de cantidad a calidad	3.00	1.00
Sentimiento de presión	2.00	.80
Satisfacción con la evaluación de la investigación	2.00	.800

p < .05

ANEXO 13:

**Resultados objetivo 3 de la prueba
U de Mann-Whitney, según rangos
de edad**

Tabla 82

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el primer rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad													
	1º rango (25-29 años)													
	30-34 años		35-39 años		40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	63.00	.208	91.00	.574	53.00	.165	43.00	.035*	38.00	.018*	13.50	.016*	21.00	.368
Satisfacción infraestructuras Campus	84.50	.796	80.50	.306	39.50	.031*	31.00	.008*	54.00	.127	18.50	.028	28.50	.875
Preferencia a investigar fuera del Campus	89.00	.981	70.00	.147	40.50	.036*	30.50	.010*	57.50	.170	21.00	.053	29.00	.958
Satisfacción infraestructuras Facultad	83.00	.759	99.00	.819	74.00	.776	82.00	.902	73.00	.570	33.00	.573	26.00	.713
Satisfacción recursos materiales UGR	61.00	.175	69.50	.135	46.00	.077	38.50	.027*	23.00	.010*	10.00	.030*	14.00	.043*
Satisfacción recursos materiales Campus	79.50	.940	79.00	.504	40.50	.074	41.00	.058	36.00	.043*	19.00	.063	27.00	.681
Satisfacción recursos materiales Facultad	86.00	.869	75.50	.217	39.00	.031*	37.00	.023*	44.00	.060	18.500	.028*	31.50	.740

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Satisfacción recursos económicos UGR	38.50	.494	34.50	.256	23.50	.179	18.00	.102	15.50	.018*	4.00	.026*	6.00	.126
Satisfacción recursos económicos Campus	25.50	.306	38.00	.762	17.50	.195	14.00	.104	21.00	.289	7.50	.106	7.50	.556
Satisfacción recursos económicos Facultad	19.50	.091	35.00	.595	15.50	.130	12.00	.064	26.00	.444	9.00	.202	5.50	.286

p < .05

Tabla 83

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el segundo rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad											
	2º rango (30-34 años)											
	35-39 años		40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	153.00	.321	138.00	.851	126.00	.386	123.50	.335	46.00	.160	52.00	.923
Satisfacción infraestructuras Campus	163.50	.477	92.00	.075	81.50	.017*	117.50	.245	45.50	.067	50.00	.820
Preferencia a investigar fuera del Campus	147.00	.245	88.50	.055	73.00	.007*	120.00	.287	44.00	.059	53.50	.974
Satisfacción infraestructuras Facultad	163.50	.477	122.00	.463	146.50	.832	119.50	.273	65.00	.724	51.00	.871
Satisfacción recursos materiales UGR	182.50	.856	130.50	.646	118.50	.384	90.50	.038*	46.50	.076	52.00	.534
Satisfacción recursos materiales Campus	162.00	.460	92.50	.075	95.00	.057	85.00	.042*	45.00	.067	59.00	.836
Satisfacción recursos materiales Facultad	153.00	.321	86.50	.046*	82.00	.033*	97.00	.109	42.50	.041*	61.00	.929
Satisfacción recursos económicos UGR	112.50	.402	78.00	.268	60.00	.100	54.50	.008*	15.50	.013*	20.00	.109
Satisfacción recursos económicos Campus	71.00	.033	33.00*	.020*	22.00	.010*	39.00	.008*	12.00	.020*	13.50	.100
Satisfacción recursos económicos Facultad	34.50	.100	20.50	.100	9.00	.010*	30.50	.010*	16.00	.100	8.00	.022*

p < .05

Tabla 84

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el tercer rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad									
	3º rango (35-39 años)									
	40-44 años		45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	129.00	.241	110.50	.045*	99.00	.019*	37.00	.021*	52.00	.550
Satisfacción infraestructuras Campus	112.50	.089	93.00	.011*	153.50	.467	54.50	.070	44.00	.289
Preferencia a investigar fuera del Campus	123.00	.175	94.00	.012*	176.00	.954	62.50	.150	41.50	.216
Satisfacción infraestructuras Facultad	165.00	.940	162.00	.642	163.50	.653	64.50	.349	51.00	.512
Satisfacción recursos materiales UGR	147.50	.534	129.50	.241	95.00	.014*	46.00	.028*	53.00	.296
Satisfacción recursos materiales Campus	120.50	.147	123.00	.107	110.00	.078	57.50	.094	52.50	.272
Satisfacción recursos materiales Facultad	125.00	.195	118.50	.130	141.00	.421	60.50	.125	59.00	.466
Satisfacción recursos económicos UGR	97.00	.592	71.50	.180	65.00	.018*	18.00	.020*	25.00	.189
Satisfacción recursos económicos Campus	73.50	.211	60.00	.066	84.00	.281	33.00	.099	29.00	.698
Satisfacción recursos económicos Facultad	71.00	.180	57.00	.048*	110.50	.739	42.00	.288	24.50	.410

p < .05

Tabla 85

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el cuarto rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad							
	4º rango (40-44 años)							
	45-49 años		50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	44.00	.802	118.0	.533	117.50	.510	43.50	.214
Satisfacción infraestructuras Campus	22.00	.059	117.50	.510	104.50	.260	65.50	.718
Preferencia a investigar fuera del Campus	23.50	.070	109.50	.345	101.50	.217	64.00	.677
Satisfacción infraestructuras Facultad	38.00	.494	121.00	.606	127.00	.763	48.00	.350
Satisfacción recursos materiales UGR	50.50	.494	116.00	.669	92.00	.118	46.00	.152
Satisfacción recursos materiales Campus	27.50	.055	132.00	.901	120.00	.780	62.50	.598
Satisfacción recursos materiales Facultad	31.00	.103	121.50	.809	113.00	.590	62.50	.598
Satisfacción recursos económicos UGR	23.50	.287	61.00	.376	59.00	.080	16.50	.046*
Satisfacción recursos económicos Campus	21.00	.770	64.00	.671	77.00	.979	35.50	.592
Satisfacción recursos económicos Facultad	23.00	.953	64.50	.671	64.50	.322	41.00	.967

p < .05

Tabla 86

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el quinto rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad					
	5º rango (45-49 años)					
	50-54 años		55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	138.00	.838	52.50	.374	39.00	.431
Satisfacción infraestructuras Campus	88.00	.053	73.00	.874	17.00	.016*
Preferencia a investigar fuera del Campus	78.50	.022*	72.00	.833	17.00	.016
Satisfacción infraestructuras Facultad	119.00	.394	58.50	.588	46.00	.759
Satisfacción recursos materiales UGR	104.00	.260	53.00	.301	55.50	.974
Satisfacción recursos materiales Campus	131.50	.873	68.50	.672	28.00	.047*
Satisfacción recursos materiales Facultad	107.00	.445	66.00	.760	29.50	.076
Satisfacción recursos económicos UGR	79.00	.614	25.50	.335	30.00	1.00
Satisfacción recursos económicos Campus	68.00	.611	40.00	.902	18.00	.521
Satisfacción recursos económicos Facultad	54.00	.131	39.00	.837	22.50	.862

p < .05

Tabla 87

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el sexto rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad			
	6º rango (50-54 años)			
	55-59 años		60-64 años	
	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	48.00	.262	37.50	.354
Satisfacción infraestructuras Campus	51.50	.181	28.50	.117
Preferencia a investigar fuera del Campus	51.00	.181	34.00	.256
Satisfacción infraestructuras Facultad	46.50	.215	37.00	.354
Satisfacción recursos materiales UGR	74.50	.916	42.00	.288
Satisfacción recursos materiales Campus	67.00	.803	24.00	.033*
Satisfacción recursos materiales Facultad	55.00	.357	35.00	.175
Satisfacción recursos económicos UGR	36.00	.519	31.50	.612
Satisfacción recursos económicos Campus	38.00	.588	23.50	.785
Satisfacción recursos económicos Facultad	37.50	.400	21.50	.505

p < .05

Tabla 88

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el séptimo rango de edad

Dimensiones comparadas	Rangos de edad	
	7º rango (55-59 años)	
	60-64 años	
	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	13.50	.181
Satisfacción infraestructuras Campus	10.00	.050
Preferencia a investigar fuera del Campus	12.50	.088
Satisfacción infraestructuras Facultad	23.00	.950
Satisfacción recursos materiales UGR	22.00	.351
Satisfacción recursos materiales Campus	13.50	.055
Satisfacción recursos materiales Facultad	15.00	.091
Satisfacción recursos económicos UGR	9.50	.329
Satisfacción recursos económicos Campus	10.00	.527
Satisfacción recursos económicos Facultad	13.50	.927

p < .05

ANEXO 14:

**Resultados objetivo 3 de la prueba
U de Mann-Whitney, según rangos
de años trabajados en la UGR**

Tabla 89

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el primer rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad													
	1º rango (0-4 años)													
	5-9 años		10-14 años		15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	41.50	.648	274.00	.146	189.00	.070	91.00	.009*	79.00	.049*	44.50	.739	52.00	.362
Satisfacción infraestructuras Campus	325.50	.084	289.50	.217	242.00	.401	97.50	.011*	126.00	.461	37.50	.531	61.00	.560
Preferencia a investigar fuera del Campus	297.00	.033*	221.00	.018*	206.50	.131	141.50	.130	116.00	.322	48.00	.874	56.50	.445
Satisfacción infraestructuras Facultad	432.00	.826	360.00	.920	226.00	.110	202.00	.933	154.00	.970	4.00	.189	34.00	.453
Satisfacción recursos materiales UGR	433.00	.994	290.00	.268	197.00	.110	112.50	.036*	71.00	.032*	42.00	.702	67.00	.275
Satisfacción recursos materiales Campus	322.50	.099	330.00	.651	195.50	.225	156.00	.265	109.00	.265	39.00	.610	94.00	.815
Satisfacción recursos materiales Facultad	317.50	.086	268.50	.139	216.00	.426	144.00	.163	114.00	.325	43.00	.734	89.00	.696

Satisfacción del PDI del Campus Universitario de Melilla con su labor investigadora

Satisfacción recursos económicos UGR	228.00	.693	236.00	.826	102.50	.037*	73.50	.039*	46.00	.163	13.00	.124	38.00	.083
Satisfacción recursos económicos Campus	194.50	.502	157.50	.113	133.50	.673	75.50	.083	22.00	.019*	37.00	1.00	29.50	.192
Satisfacción recursos económicos Facultad	196.00	.446	152.50	.071	141.50	.432	93.50	.221	34.50	.075	22.50	.369	16.50	.038*

p < .05

Tabla 90

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el segundo rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad											
	2º rango (5-9 años)											
	10-14 años		15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	81.50	.138	54.50	.066	24.50	.010*	21.00	.036*	14.00	.749	15.00	.305
Satisfacción infraestructuras Campus	107.00	.653	79.50	.517	51.00	.344	45.50	.708	16.00	.947	25.00	1.00
Preferencia a investigar fuera del Campus	119.00	1.00	86.50	.746	67.00	.977	45.50	.708	13.50	.655	25.00	1.00
Satisfacción infraestructuras Facultad	115.00	.891	76.00	.430	64.50	.842	45.50	.708	1.50	.222	11.50	.491
Satisfacción recursos materiales UGR	97.00	.399	66.00	.208	38.00	.086	50.50	.973	14.00	.749	22.50	.317
Satisfacción recursos materiales Campus	92.50	.297	85.00	1.00	65.00	.887	24.00	.062	8.50	.292	30.00	.763
Satisfacción recursos materiales Facultad	112.50	.799	79.00	.786	68.00	1.00	50.00	.973	9.00	.351	31.00	.829
Satisfacción recursos económicos UGR	69.00	.887	29.00	.082	21.00	.083	46.00	.759	4.00	.198	11.00	.133
Satisfacción recursos económicos Campus	62.50	.590	47.00	.970	31.50	.384	13.00	.212	10.00	.791	13.00	.536
Satisfacción recursos económicos Facultad	60.50	.514	53.50	.972	37.00	.711	12.00	.170	6.00	.352	9.00	.233

p < .05

Tabla 91

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el tercer rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad									
	3º rango (10-14 años)									
	15-19 años		20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	72.50	.809	41.00	.330	36.00	.659	14.00	1.00	20.50	.953
Satisfacción infraestructuras Campus	72.50	.809	34.00	.145	41.50	.968	13.00	.933	20.00	.953
Preferencia a investigar fuera del Campus	69.00	.687	56.00	1.00	36.00	.659	10.00	.600	20.00	.953
Satisfacción infraestructuras Facultad	60.00	.373	55.00	.973	41.00	.968	1.00	.267	9.00	.500
Satisfacción recursos materiales UGR	69.50	.687	39.50	.267	27.00	.239	12.00	.817	25.00	.798
Satisfacción recursos materiales Campus	55.50	.403	46.00	.525	32.50	.444	9.00	.500	27.00	.959
Satisfacción recursos materiales Facultad	67.00	.886	53.00	.868	40.50	.904	7.50	.333	26.00	.878
Satisfacción recursos económicos UGR	29.00	.082	21.50	.083	13.00	.212	4.50	.198	11.50	.133
Satisfacción recursos económicos Campus	41.00	.624	36.50	.650	14.00	.262	7.00	.440	15.50	.734
Satisfacción recursos económicos Facultad	44.50	.508	39.50	.837	21.00	.770	4.50	.198	12.00	.448

p < .05

Tabla 92

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el cuarto rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad							
	4º rango (15-19 años)							
	20-24 años		25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	34.00	.442	31.00	.884	10.50	.923	15.00	.885
Satisfacción infraestructuras Campus	24.50	.109	31.50	.884	9.50	.769	15.00	.885
Preferencia a investigar fuera del Campus	41.00	.840	32.00	.961	9.00	.769	16.00	1.00
Satisfacción infraestructuras Facultad	33.50	.395	26.50	.525	2.00	.500	9.50	.769
Satisfacción recursos materiales UGR	35.50	.492	24.00	.404	8.00	.641	21.50	.949
Satisfacción recursos materiales Campus	39.00	.965	30.00	1.00	5.50	.364	18.00	.839
Satisfacción recursos materiales Facultad	36.00	.762	29.00	.958	7.00	.606	20.00	1.00
Satisfacción recursos económicos UGR	28.00	.758	18.00	1.00	5.50	.436	14.50	.604
Satisfacción recursos económicos Campus	20.50	.397	8.00	.214	7.00	.889	8.50	.497
Satisfacción recursos económicos Facultad	27.50	.681	11.50	.330	4.00	.327	6.00	.209

p < .05

Tabla 93

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el quinto rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad					
	5º rango (20-24 años)					
	25-29 años		30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	19.00	.574	6.50	.711	8.00	.497
Satisfacción infraestructuras Campus	14.50	.228	5.00	.533	9.00	.630
Preferencia a investigar fuera del Campus	21.50	.755	6.50	.711	12.00	1.00
Satisfacción infraestructuras Facultad	23.00	.950	.500	.222	5.00	.533
Satisfacción recursos materiales UGR	23.00	.950	4.00	.400	12.50	.570
Satisfacción recursos materiales Campus	23.00	.950	4.00	.400	14.00	.808
Satisfacción recursos materiales Facultad	22.00	.852	4.00	.400	14.00	.808
Satisfacción recursos económicos UGR	12.50	.788	5.50	.667	13.00	.927
Satisfacción recursos económicos Campus	10.00	.527	3.00	.333	10.50	1.00
Satisfacción recursos económicos Facultad	11.00	.648	2.50	.222	6.00	.383

p < .05

Tabla 94

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el sexto rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad			
	6º rango (25-29 años)			
	30-34 años		35-39 años	
	U	p	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	5.00	.857	7.00	.714
Satisfacción infraestructuras Campus	5.50	.857	8.50	.905
Preferencia a investigar fuera del Campus	5.00	.857	8.50	.905
Satisfacción infraestructuras Facultad	.500	.286	4.00	.643
Satisfacción recursos materiales UGR	2.00	.286	8.00	.476
Satisfacción recursos materiales Campus	2.50	.286	10.00	.762
Satisfacción recursos materiales Facultad	3.00	.429	11.00	.914
Satisfacción recursos económicos UGR	2.50	.533	6.50	.686
Satisfacción recursos económicos Campus	.00	1.33	4.00	.629
Satisfacción recursos económicos Facultad	.500	.133	4.50	.629

p < .05

Tabla 95

Prueba U de Mann-Whitney del tercer objetivo, según el séptimo rango de años trabajados en la UGR

Dimensiones comparadas	Rangos de edad	
	7º rango (30-34 años)	35-39 años
	U	p
Satisfacción infraestructuras UGR	2.50	.800
Satisfacción infraestructuras Campus	3.00	1.00
Preferencia a investigar fuera del Campus	2.50	.800
Satisfacción infraestructuras Facultad	.500	.667
Satisfacción recursos materiales UGR	3.00	.800
Satisfacción recursos materiales Campus	3.00	.800
Satisfacción recursos materiales Facultad	3.00	.800
Satisfacción recursos económicos UGR	3.50	.800
Satisfacción recursos económicos Campus	1.00	.400
Satisfacción recursos económicos Facultad	.00	.200

p < .05