

Versión preliminar

ENCUESTA INNOQUAL: METODOLOGÍA Y DISEÑO DE CUESTIONARIO

**PROYECTO INNOQUAL. LA CALIDAD INSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE
I+D Y EDUCACIÓN SUPERIOR**

Manuel Fernández Esquinas

José Antonio Pedraza Rodríguez

Wilfrid Martínez Sánchez

Paula Espinosa Soriano

Jaime Aja Valle

**Unidad de Investigación “Innovación y Transferencia de Conocimiento”
(Grupo de Investigación PAIDI SEJ-681).
Instituto de Estudios Sociales Avanzados del CSIC / Universidad de Córdoba
Colección Documentos de Trabajo/‘Working Papers Series’. WP2021-01.**

I. INTRODUCCIÓN

II. DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO

Estructura del cuestionario (cuadro general de dimensiones)

A. Características del puesto de trabajo y del trabajador

B. Entorno de trabajo

C. Burocracia y autonomía

D. Meritocracia

E. Intereses

F. Islas de poder (grupos organizados)

G. Proactividad

H. Innovación

I. Alianzas externas

J. Roles y valores

K. Resultados o contribuciones de la institución

III. DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA

Principales características técnicas

Protocolo de recogida de datos

Protección de datos

Colaboración con las instituciones participantes

ANEXOS

Carta a los responsables de las instituciones participantes

Carta de presentación del cuestionario

Correspondencia de preguntas del cuestionario y cuadro de dimensiones

Compromiso de confidencialidad

INTRODUCCIÓN

Este documento contiene la memoria metodológica de la encuesta sobre “La calidad institucional del sistema de I+D y educación superior” realizada en el marco del proyecto INNOQUAL.

El objetivo del documento es disponer de una herramienta que permita:

- Fundamentar los contenidos de la encuesta de acuerdo con definiciones de la calidad institucional y las hipótesis del proyecto referidas a su influencia en las instituciones.
- Especificar cómo se han operacionalizado las dimensiones y variables de la encuesta.
- Organizar los grupos de preguntas y variables del cuestionario de acuerdo con los objetivos del análisis.

El documento se divide en dos apartados. El apartado I se dedica a las dimensiones del proyecto tratadas en la encuesta. Se comienza con un esquema de dimensiones y preguntas. Para cada una de las dimensiones se incluye: la justificación, las principales definiciones, el esquema de subdimensiones y variables, la formulación de las preguntas tal como aparecerían en el cuestionario y las referencias bibliográficas.

En el apartado II se describen las características técnicas de la encuesta y el protocolo para la administración del cuestionario.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO

ESTRUCTURA DE CUESTIONARIO (CUADRO GENERAL DE DIMENSIONES)

Para el diseño del cuestionario se han tenido en cuenta varias fuentes.

En primer lugar, se ha partido del cuestionario empleado en el proyecto sobre la calidad de las instituciones realizado en Portugal (Portes et.al , 2015). Se han empleado todas las preguntas de ese cuestionario que resultaban adecuadas para nuestras instituciones, adaptando la formulación y las opciones de respuesta a la traducción al español. Las preguntas contenidas en este cuestionario se identifican con el símbolo **.

En segundo lugar, se han diseñado preguntas específicas para el sector de la educación superior y la I+D a partir de las definiciones y mediciones habituales en este campo de investigación.

Las dimensiones del cuestionario se incluyen en el cuadro siguiente. Están organizadas de acuerdo con los apartados del proyecto INNOQUAL tal como se refleja en la memoria y en la metodología para los estudios de caso.

El cuestionario se incluye en el anexo. El orden de las preguntas del cuestionario se ha diseñado para facilitar la lectura por los entrevistados en una pantalla de ordenador. En algunas partes es distinto al orden de este documento. En los esquemas de dimensiones y preguntas se identifica el lugar de cada pregunta en el cuestionario.

	CONDICIONANTES PREVIOS
A	Características del puesto de trabajo y del trabajador
B	Entorno de trabajo
C	Burocracia y autonomía
	CONDICIONANTES INTERNOS
D	Meritocracia
E	Ausencia de intereses particulares

F	Ausencia de islas de poder
	CONDICIONANTES EXTERNOS
G	Proactividad
H	Flexibilidad tecnológica y apertura a la innovación
I	Alianzas
J	Roles y valores
K	RESULTADOS
	Correspondencia entre los objetivos formales originales y el desempeño real
	Contribuciones de la institución

A. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO Y DEL TRABAJADOR

Para identificar la situación del trabajador en la institución se incluyen preguntas sobre aspectos del puesto de trabajo referidos a la categoría laboral, la situación laboral y la existencia de responsabilidades directivas.

En algunas cuestiones se distingue entre personal docente, investigador y tecnólogos, y el personal de administración y servicios.

Para las clasificaciones de puestos de trabajo y áreas de conocimiento del personal docente e investigador se ha utilizado como referencia la nomenclatura habitual en las universidades y los centros de investigación. Para el personal de administración y servicios se han utilizado clasificaciones genéricas de común aplicación en la administración pública. La categoría de tecnólogos está pensada para personas que realizan un trabajo que requiere competencias en I+D, independientemente de la titulación exigida, que no son personal de administración y servicios, y que no se subsumen en las categorías habituales de profesores e investigadores.

La trayectoria en la institución se recoge a través de preguntas referidas a la antigüedad y a la existencia de promociones. Adicionalmente, se pregunta por la experiencia previa en otras organizaciones del sector público y privado.

Dimensiones	Variables	Medición	Referencias
Características del puesto de trabajo	-Puesto de trabajo (categoría laboral) -Área de conocimiento (sólo para profesores, investigadores y tecnólogos) -Área funcional del puesto de trabajo (sólo para PAS) -Situación laboral -Existencia actual de puesto directivo		Elaboración propia: Clasificación de áreas de conocimiento. Agrupación a partir de AEI
Trayectoria en la institución	-Antigüedad -Existencia de promociones -Experiencia previa en otras instituciones (<i>instituciones extranjeras, otras universidades y CPI en España, otras AA.PP, empresa privada,</i>		Clasificación de puestos de trabajo (Universidad de Cantabria 2016)

	<i>institución sin ánimo de lucro)</i>		
Características sociodemográficas	-Edad -Sexo -Nivel de estudios		

Características del puesto de trabajo

P. ¿Cuál es su puesto de trabajo habitual en – nombre de la institución - ?

1. Profesor
2. Investigador, tecnólogo o técnico de investigación
3. Personal de administración y servicios

-Nota: Pregunta desplegable. Pinchando en cada opción se muestran las siguientes respuestas

Profesor

1. Catedrático
2. Profesor titular
3. Profesor contratado doctor
4. Profesor ayudante doctor
5. Profesor ayudante
6. Profesor asociado
7. Otros profesores

Investigador o técnico de investigación

1. Investigador de plantilla
2. Investigador contratado (a cargo de programa público estatal, autonómico o similar)
3. Investigador contratado (a cargo de proyecto o similar)
4. Investigador en formación o becario (FPI, FPU o similar)
5. Tecnólogo o técnico de investigación de plantilla
6. Tecnólogo o técnico de investigación contratado (por proyecto, programa o similar)
7. Otros

Personal de administración y servicios

- Grupo 1. Titulado universitario superior
- Grupo 2. Titulado universitario de grado medio o similar
- Grupo 3. Técnico especialista (bachiller, FP superior o equivalente)
- Grupo 4. Oficiales y auxiliares (graduado en educación secundaria, técnico de FP, educación primaria, etc.)

→ **Sólo para profesores, investigadores o tecnólogos**

P. ¿Cuál es su principal área de conocimiento?

1. Ciencias sociales y jurídicas
2. Humanidades
3. Ciencias físicas y matemáticas
4. Ciencias y tecnologías químicas y de materiales
5. Ciencias medioambientales, agrarias y agroalimentarias
6. Biomedicina, biociencias y biotecnología
7. Ingenierías

8. Otras

→ **Sólo para personal de administración y servicios**

P. ¿Cuál de las siguientes áreas se corresponde mejor con su puesto de trabajo habitual?

1. Administración, asuntos jurídicos o presupuestarios
2. Archivos, bibliotecas o similares
3. Informática y telecomunicaciones
4. Obras, instalaciones, mantenimiento, seguridad
5. Áreas tecnológicas o científicas especializadas
6. Otros

P. ¿En este momento ocupa Ud. un puesto directivo? Indique el que más se le parezca:

1. No ocupo ningún puesto directivo
2. Puesto de alta dirección en órganos de gobierno de la institución o similares
3. Puesto directivo intermedio (en departamento, sección, etc.)
4. Otro puesto directivo

P. ¿Cuál es su situación laboral actual?

1. Funcionario
2. Laboral fijo
3. Laboral eventual
4. Interino, contrato de sustitución o similar
5. Contrato de formación o beca
6. Otros

Trayectoria en la institución

P. ¿Cuántos años lleva trabajando en esta institución?

1. Menos de un año
2. Entre uno y tres años
3. Entre cuatro y siete años
4. Entre siete y doce años
5. Más de doce años

P. ¿Cuántas veces ha promocionado desde que comenzó a trabajar en esta institución?

1. Ninguna vez
2. Una vez
3. Dos o tres veces
4. Cuatro o cinco veces
5. Seis o más veces

P. Indique si ha trabajado alguna vez en alguna de las siguientes instituciones **distintas a la actual** (exceptuando estancias de estudios, de investigación o visitas cortas):

1. Sí. 2. No

- Una universidad o centro de investigación en el extranjero
- Una universidad en España
- Un centro de investigación público en España
- Una institución de la administración (estatal, autonómica o local)

- Una empresa privada
- Una institución privada sin ánimo de lucro

Características sociodemográficas

P. ¿Qué edad tiene? ____

P. Sexo: 1. Hombre. 2. Mujer

P. ¿Cuál es la titulación más alta que ha finalizado?

1. Doctorado
2. Licenciatura, máster o grado
3. Diplomatura o similar
4. Estudios secundarios (FP o Bachillerato)
5. Estudios primarios

B. ENTORNO DE TRABAJO

Creatividad en el entorno trabajo.

Se ha utilizado la encuesta llamada KEYS desarrollada por Teresa M. Amabile. El objetivo de esta encuesta es capturar el “clima organizativo” o entorno de trabajo que puede ser proclive a promover la creatividad (Amabile, 2016).

Los psicólogos sociales definen la creatividad de manera genérica como aquellas ideas nuevas que son útiles. La innovación sería la implementación efectiva de esas ideas en la organización. La forma de concebir la creatividad se atribuye por tanto a las a las condiciones de la institución y no tanto a los atributos de los individuos.

Se han seleccionado dos grupos de preguntas referidos a las siguientes dimensiones:

- Ausencia de trabas en la institución: selección de indicadores formulados con connotaciones negativas.
- Presencia de factores facilitadores en la institución: selección de indicadores formulados con connotaciones positivas.

Debido a que este cuestionario se ha testado ampliamente en varios tipos de instituciones, se ha utilizado una traducción literal del modelo KEYS en esas dos preguntas. Se han seleccionado sólo las variables que no resultan reiterativas con otras variables disponibles en la encuesta.

Dimensiones	Variables	Medición	Fuentes
-------------	-----------	----------	---------

<p>Creatividad Presencia de factores que facilitan o impulsan el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Resolución de problemas de manera creativa -Promoción de nuevas ideas -Sistema para incentivar ideas creativas -Tolerancia a la asunción de riesgos -Reconocimiento de las ideas inusuales -Aceptación del fracaso -Evaluación justa de los resultados -Recompensa del trabajo creativo -Flujo de ideas activo -Visión compartida de objetivos 	<p>1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo</p>	<p>Preguntas adaptadas de: (Amabile 2016; Amabile et al. 1996)</p> <p>Otras referencias: (Amabile and Pillemer 2012; Hoelscher and Schubert 2015; De Jong and Den Hartog 2010; Schepers and Van Den Berg 2007)</p>
<p>Creatividad Ausencia de impedimentos o trabas en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Ausencia de problemas políticos -Ausencia de competitividad perniciosa -Ausencia de áreas cerradas de influencia -Ausencia de obstáculos creados por otros departamentos -Ausencia de críticas ante nuevas ideas -Ausencia de críticas destructivas -Ausencia de riesgos innecesarios por parte de directivos -Actitud abierta a nuevas maneras de trabajar -Ausencia de una rigidez excesiva -Ausencia de un controles excesivos 		

P. A continuación le vamos a nombrar algunos aspectos de su institución que podrían **facilitar e impulsar** el trabajo. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos.

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9. No sabe

Esta institución **anima** a los trabajadores a **resolver problemas de manera creativa**

Las **nuevas ideas son promocionadas** en esta institución

En esta institución existe un **buen sistema** para incentivar y desarrollar **ideas creativas**

En esta institución se **anima** a los trabajadores a **asumir riesgos**

Las personas pueden expresar **ideas inusuales sin miedo** a que a las critiquen o las llamen ingenuas

El **fracaso es aceptado** en esta organización, si el esfuerzo de la actividad es positivo

En esta organización se hace una **evaluación justa de los resultados**

Las personas son **recompensadas** por realizar **un trabajo creativo**

En esta organización hay un **flujo de ideas** (o **flujo de información**) activo y dinámico

En conjunto, las personas de esta organización tienen una **visión compartida** de lo que van a hacer y lo que quieren conseguir

P. A continuación le vamos a nombrar algunos aspectos de su institución que podrían ser **impedimentos o trabas** en el trabajo. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos.

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9. No sabe

En esta institución hay pocos **problemas políticos**
 No hay una **competitividad perniciosa** dentro de esta institución
 Las personas en esta institución **no se preocupan** mucho por **proteger sus áreas de influencia**
(alternativa: parcelas de poder)
 Otros departamentos o áreas de esta institución **no obstaculizan** mis proyectos
 Las personas en esta institución **no son críticas ante nuevas ideas**
 Las **críticas destructivas** no son un problema en esta institución
 Los **directivos** de esta institución no corren **riesgos innecesarios**
 En esta institución **no se insiste** en hacer las cosas **como siempre se han hecho**
 Los procedimientos y estructuras de esta institución no son demasiado **rígidas**
 La dirección de la institución **no ejerce un control excesivo**

Percepción del trabajo y satisfacción con el trabajo.

Se ha tomado como referencia la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS). Se han seleccionado aquellas preguntas que reflejan la percepción del trabajador en tres aspectos: participación, implicación en el trabajo y satisfacción con el trabajo. Las preguntas incluidas mantienen los conceptos y mediciones utilizadas en la EWCS (Eurostat, 2005)

Dimensiones	Variables	Medición	Fuentes
Participación	-Consultas al fijar los objetivos -Capacidad para influir en decisiones	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo	Preguntas adaptadas de: European Working Conditions Survey 2005 (Eurostat 2005)
Implicación en el trabajo	-Sensación de estar haciendo un trabajo bien hecho -Capacidad para poner en práctica las propias ideas -Interés mostrado en el trabajo		
Satisfacción	-Con salario -Con promoción profesional		Elaboración propia: A partir de IESA, 2013. https://www.pacis.es/plantilla_investigadoresCIC.htm ,

P. Para cada una de las siguientes frases, por favor elija aquella respuesta que mejor describe su situación en el trabajo.

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9. No sabe

Le consultan antes de fijar los objetivos de su trabajo
 Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar algo bien hecho
 Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo
 Tiene interés en todo lo que tiene que ver con su trabajo
 Puede influir en decisiones que son importantes para su trabajo
 Está satisfecho con el nivel de promoción que ha logrado en su carrera
 Está satisfecho con el nivel salarial que ha alcanzado en su carrera

Referencias

- Amabile, Teresa M. 2016. "Prepared For Sample Organization All Surveys." *KEYS to Creativity and Innovation* (May):1–36. Retrieved January 22, 2020 (<https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2016/08/keys-sample-report-center-for-creative-leadership.pdf>).
- Amabile, Teresa M., Regina Conti, Heather Coon, Jeffrey Lazenby, and Michael Herron. 1996. "Assessing the Work Environment for Creativity ASSESSING THE WORK ENVIRONMENT FOR CREATIVITY." *The Academy of Management Journal* 39(5):1154–84.
- Amabile, Teresa M. and Julianna Pillemer. 2012. "Perspectives on the Social Psychology of Creativity." *Journal of Creative Behavior* 46(1):3–15.
- Eurostat. 2005. "European Working Conditions Survey 2005. **Falta referencia. Influir lugar de publicaión del informe y link en web**
- Hoelscher, Michael and Julia Schubert. 2015. "Potential and Problems of Existing Creativity and Innovation Indices." *Creativity Research Journal* 27(1):1–15.
- De Jong, Jeroen and Deanne Den Hartog. 2010. "Measuring Innovative Work Behaviour." *Creativity and Innovation Management* 19(1):23–36.
- Schepers, Paul and Peter T. Van Den Berg. 2007. "Social Factors of Work-Environment Creativity." *Journal of Business and Psychology* 21(3):407–28.
- Universidad de Cantabria. 2016. "Relación Puestos de Trabajo Personal Funcionario de Administración y Servicios." Retrieved January 22, 2020 (<https://datos.unican.es/gobierno/50/rpt-pas-funcionario.pdf>).

C. BUROCRACIA Y AUTONOMÍA

Esta dimensión se ha introducido debido al carácter específico de las burocracias públicas en el ámbito de la I+D y la educación superior, especialmente en algunos países del Sur de Europa. La mayoría de las instituciones del sistema de innovación son administraciones públicas o dependen directamente de la administración. Les afectan legislaciones sobre el sector público, procedimientos administrativos y de control de recursos económicos que varían en función del marco jurídico aplicable. Estas regulaciones pueden afectar a la capacidad para obtener recursos económicos y a otros componentes fundamentales relacionados con la capacidad de acción, tales como la proactividad, la innovación y las medidas dirigidas a promover la implicación de los trabajadores.

La manera en que está regulada una burocracia puede facilitar o impedir sus actuaciones. Los condicionantes provenientes de los controles impuestos por la burocracia afectan al grado de autonomía. La autonomía, por tanto, se interpreta como una consecuencia de los rasgos burocráticos de la organización.

Burocracia. El concepto de referencia es el utilizado por B.Bozeman. La burocracia son las "reglas, regulaciones y procedimientos que son de obligado cumplimiento, pero no están alineados con los objetivos funcionales (misión) de la organización" (Bozeman, 2000 p. 21). Se asocia a un significado negativo. El término utilizado en el cuestionario, habitual en el entorno administrativo español, es el de "carga burocrática".

Se ha incluido una pregunta de síntesis para medir la percepción de la burocracia en general.

Debido a que el concepto de burocracia es multidimensional, se utiliza el esquema desarrollado por Borry, E. L. (2016), que distingue entre tres aspectos distintivos para un mismo procedimiento. A saber:

- Facilidad vs dificultad que genera la aplicación de un procedimiento burocrático
- Necesidad vs no necesidad de establecer un procedimiento burocrático
- Efectividad vs inefectividad del procedimiento

Estas categorías se suelen asociar a actividades concretas. En este caso, debido a la importancia que tienen los controles para la ejecución y justificación de gasto público, las preguntas se han formulado para las actividades referidas a ejecución de recursos económicos y al trabajo en general. La percepción de los aspectos de la burocracia se ha referido a los conceptos “control de gasto” y “organización del trabajo”.

Autonomía. Las preguntas referidas a la autonomía reflejan la percepción de los trabajadores sobre la capacidad de actuación de la organización. Se han dividido en los dos aspectos anteriores referidos a la autonomía económica, relacionada con el control de gasto, y autonomía relacionada con la organización del trabajo:

La autonomía organizativa. Es la capacidad formal para emprender diseños organizativos y procedimientos de gestión propios de acuerdo con los objetivos de la institución (referidas a recursos humanos, regulaciones específicas y capacidad de liderazgo). La pregunta se ha referido a la percepción del “grado de autonomía para organizar sus propios procedimientos internos de trabajo”.

Autonomía financiera. Es la capacidad de disponer de fuentes de financiación variadas de acuerdo con las habilidades e iniciativas propias de la institución, más allá del presupuesto ordinario procedente del gobierno de adscripción. La pregunta se ha referido a la percepción del “grado de autonomía de su institución para conseguir sus propios recursos económicos”.

Dimensiones	Variables	Medición	Fuentes
Burocracia	<p>Percepción de la carga burocrática general de la institución</p> <p>Percepción de procedimientos relacionados con el control del gasto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilidad-dificultad - Necesidad-no necesidad - Efectividad-inefectividad <p>Percepción de procedimientos relacionados con la organización del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilidad-dificultad - Necesidad-no necesidad - Efectividad-inefectividad 	0 – 10	<p>Adaptada de (Pandey and Scott 2002)</p> <p>Adaptadas de (Borry 2016)</p> <p>Otras referencias: (Bozeman 2015; Jung, Bozeman, and Gaughan 2018; Karo and Kattel 2015; Pandey and Scott 2002)</p>
Autonomía	<p>Percepción del grado de autonomía económica de la institución</p> <p>Percepción del grado de autonomía organizativa de la institución</p>	0-10	Elaboración propia Elaboración propia

P. La “**carga burocrática**” se suele considerar como aquellas regulaciones y procedimientos que condicionan a las instituciones ¿Cómo considera Ud. que es la carga burocrática en su institución? (Utilice la siguiente escala de 0 a 10)

Mucha carga burocrática 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 **Muy poca** carga burocrática 99. No sabe

P. De las siguientes características relacionadas con los procedimientos administrativos en su institución, indique cómo valora cada una de ellas

(Utilice la siguiente escala de 0 a 10)

Procedimientos relacionados con el **control del gasto**

Engorrosos 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 Fáciles 99. No sabe

Innecesarios 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 Necesarios 99. No sabe

Inefectivos 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 Efectivos 99. No sabe

Procedimientos relacionados con la **organización del trabajo**

Engorrosos 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 Fáciles 99. No sabe

Innecesarios 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 Necesarios 99. No sabe

Inefectivos 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 Efectivos 99. No sabe

P. En su opinión ¿qué **grado de autonomía** tiene su institución para conseguir sus propios **recursos económicos**? (nos referimos a la posibilidad de conseguir fondos a partir de su propia iniciativa, al margen de los presupuestos ordinarios)

Muy poca autonomía 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 Mucha autonomía 99. No sabe

P. En su opinión, ¿qué **grado de autonomía** tiene su institución para organizar sus propios **procedimientos internos** de trabajo? (nos referimos a la posibilidad de implantar sistemas de trabajo propios al margen de normativa general)

Muy poca autonomía 0-1-2-4-5-6-7-8-9-10 Mucha autonomía 99. No sabe

Referencias

Borry, Erin L. 2016. "A New Measure of Red Tape: Introducing the Three-Item Red Tape (TIRT) Scale." *International Public Management Journal* 19(4):573–93.

Bozeman, Barry. 2015. "Bureaucratization of University Research Bureaucratization in Academic Research Policy: Perspectives from Red Tape Theory Barry Bozeman ^ Paper Prepared in Connection with Keynote Address for : 20th International Conference on Science and Technology Indi." (November).

Jung, Jiwon, Barry Bozeman, and Monica Gaughan. 2018. "Fear in Bureaucracy: Comparing Public and Private Sector Workers' Expectations of Punishment." *Administration and Society* (July). **falta completar referencia**

Karo, Erkki and Rainer Kattel. 2015. "Papers in Innovation Studies Innovation Bureaucracy: Does the Organization of Government Matter When Promoting Innovation?" *Papers in Innovation Studies* 2015/38:25.

Pandey, Sanjay K. and Patrick G. Scott. 2002. "Red Tape: A Review and Assessment of Concepts and Measures." *Journal of Public Administration Research and Theory* 12(4):553–80.

D. MERITOCRACIA

La meritocracia consiste en la utilización de criterios universales para la selección y promoción del personal de una institución, independientemente de las preferencias y los vínculos personalistas. Se refiere a la norma social consistente en el reclutamiento o promoción del personal a partir de evidencias

de cualificación y competencia de los trabajadores y directivos. Es lo contrario a la presencia de decisiones arbitrarias en la selección y promoción.

Pueden existir grados respecto a la presencia de esta norma. El grado más flagrante es el de la presencia de conexiones y enchufes personales que conspiran contra ese criterio. Otros grados menos flagrantes consisten en el cumplimiento de normas formales para ocultar la pre-designación para determinados cargos y la canalización de información para facilitar el acceso a un puesto de trabajo de algunas personas.

Por otra parte, la expresión de la meritocracia en la administración española se expresa en los principios de igualdad, capacidad y mérito aplicables de manera generalizada. El principio de la meritocracia necesita de una “traducción” a situaciones y procesos específicos de las instituciones. Debido a la importancia que tienen los mercados internos de trabajo en las instituciones del sistema, se diferencia entre el momento en que una persona accede a la institución y la posterior promoción. Las preguntas de la encuesta reflejan estos grados distinguiendo entre fases de acceso y promoción.

Grados de meritocracia en el acceso y la promoción.

Para cada una de estas fases se utilizan preguntas que reflejan de grados de presencia o ausencia de la norma:

- Grado 1. Existencia de imparcialidad en las decisiones (frente a decisiones dependientes de relaciones personales). Se refiere a situaciones flagrantes en la violación de las normas.
- Grado 2. Existencia de regulaciones y procedimientos meritocráticos (frente a la orientación de regulaciones que puedan favorecer a algunos colectivos). Se refiere a la elaboración de procedimientos diseñados específicamente para favorecer estos principios.
- Grado 3. Facilidad para acceder y para entender la información referida a los procesos de contratación y promoción (frente a dificultades para acceder a la información o para entenderla).

Adicionalmente, se han incluido las siguientes preguntas:

Percepción general de la meritocracia

Se pregunta por la opinión sobre la promoción en la institución si se siguen las reglas y se realiza un trabajo competente

Experiencia personal sobre meritocracia

Se utiliza un diferencial semántico entre los extremos “en mi promoción profesional mis méritos no se han juzgado de manera imparcial”, frente a “siempre se ha valorado mis méritos imparcialmente”

Meritocracia y género

Se ha incluido una pregunta a modo de diferencial semántico que refleja la igualdad percibida entre hombres y mujeres para progresar en la organización.

Orientaciones locales y cosmopolitas y ambivalencia

Los aspectos referidos a los valores concretos de logro a los que responde la meritocracia en el sector de la I+D y de la educación superior se incluyen en el **apartado referido a “Roles y valores”**. Se tienen en cuenta las atribuciones de logro de acuerdo con valores que responden a necesidades concretas de cada institución en docencia, transferencia o gestión (conocidas como “orientaciones locales”), y la atribuciones de logro que responden a los valores empleados por las profesiones o por las disciplinas más allá de instituciones concretas (conocidas como “orientaciones cosmopolitas”). Este conjunto de medidas permite además observar la ambivalencia en la meritocracia.

Dimensiones	Variables	Medición	Fuentes
Percepción de la meritocracia en el reclutamiento (acceso)	-Acceso meritocrático -Procedimientos para el acceso -Información sobre ofertas de trabajo	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo	Elaboración propia
Percepción de la meritocracia en la promoción profesional	-Promoción meritocrática -Procedimientos para la promoción -Información sobre promoción profesional	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo	Elaboración propia
Percepción general de la meritocracia	-Promoción en la institución si se siguen las reglas y se realiza un trabajo competente	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo	Adaptada de (Portes et al. 2015)
-Experiencia personal sobre meritocracia -Percepción de igualdad de oportunidades sobre género	-Valoración imparcial de méritos propios vs valoración parcial -Discriminación de mujeres en la promoción vs trato igualitario	0-10	Adaptadas de (Portes et al. 2015)

Percepción de la meritocracia en el acceso y la promoción

P. A continuación le vamos a exponer algunas situaciones sobre el acceso y la promoción en su institución. Indique su grado de acuerdo con cada una de ellas

(por favor, procure distinguir entre "acceso" y "promoción" si encuentra alguna diferencia entre ellas).

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

Puestos de acceso (referidos a la primera vez que se trabaja)

- Empezar a trabajar en esta institución depende del mérito, y no de las relaciones personales
- Las normas legales para contratar a nuevos trabajadores se diseñan para favorecer el mérito
- La información sobre nuevas ofertas de trabajo es accesible y fácil de entender

Promoción profesional

- La promoción dentro de esta institución depende del mérito, y no de las relaciones personales
- Las normas legales para la promoción dentro de la institución se diseñan para favorecer el mérito
- La información para promocionar (concursos, convocatorias, etc.) es accesible y fácil de entender

P. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes cuestiones relacionadas con su trabajo? (Item integrado en pregunta sobre varias dimensiones).

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

-Si se siguen las reglas y se hace el trabajo de manera competente, los trabajadores promocionan en esta institución **

Experiencia personal sobre meritocracia

P. **Pedro y José** trabajan en su institución desde hace años.

-**Pedro** dice: “En mi promoción profesional creo que mis méritos no se han juzgado imparcialmente”

-**José** dice: “Siempre se me han valorado los méritos imparcialmente a la hora de promocionar”

¿**Con quién se identifica más?** (Utilice la escala de 0 a 10, donde “5” es “con ninguno de los dos”)

Con Pedro	Con ninguno de los dos	Con José	No sabe
0 - 1 - 2 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10			99

Igualdad de oportunidades relacionada con el género

P. **Ana y Margarita** trabajan en su institución desde hace años.

-**Ana** dice: “Las **mujeres tienen dificultades** para progresar en esta organización; son a menudo discriminadas en beneficio de los hombres”

-**Margarita** dice: “Las **mujeres son tratadas igual** que los hombres. En esta organización la promoción depende de sus méritos”.

¿**Quién tiene razón?** (Utilice la escala de 0 a 10, donde “5” es “ninguna de las dos”)

Ana	Ninguna de los dos	Margarita	No sabe
0 - 1 - 2 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10			99

Referencias

- Castilla, Emilio J. and Stephen Benard. 2010. “The Paradox of Meritocracy in Organizations.” *Administrative Science Quarterly* 55:543–76.
- Charron, Nicholas, Carl Dahlström, and Victor Lapuente. 2016. “Measuring Meritocracy in the Public Sector in Europe: A New National and Sub-National Indicator.” *European Journal on Criminal Policy and Research* 22(3):499–523.
- Henzler, Eliora. 2017. “Measuring Meritocracy: A Framework for Investigation.” **City???:** University of Pennsylvania (doctoral dissertation) **La ref es similar a un libro. incluir. Lugar: Universidad. link**
- Portes, Alejandro, M. Margarida Marques, Mário Contumélias, Ana Maria Evans, Miguel de Pompeia, Roselane Gomes Bezerra, Nuno Vaz da Silva, and Sónia Pires. 2015. *Valores, Qualidade Institucional E Desenvolvimento Em Portugal*.
- Sanz-Menéndez, Luis and Laura Cruz-Castro. 2019. “University Academics’ Preferences for Hiring and Promotion Systems.” *European Journal of Higher Education* 9(2):153–71.
- Scully, Maureen. 2015. “Meritocracy.” in **Cooper, C. (Ed.) Wiley Encyclopedia of Management 2. city: publisher, pages (como si fuese un capítulo de libro)**
- Solt, Frederick, Yue Hu, Kevan Hudson, Jungmin Song, and Dong Erico Yu. 2016. “Economic Inequality and Belief in Meritocracy in the United States.” *Research and Politics* 3(4).
- Taylor, Scott. 2006. “Acquaintance, Meritocracy and Critical Realism: Researching Recruitment and Selection Processes in Smaller and Growth Organizations.” *Human Resource Management Review* 16(4):478–89.

E. INTERESES

Para la formulación de estas preguntas se ha tenido en cuenta la escasa presencia de corrupción que implique la violación directa de las leyes debido a existencia de numerosos controles administrativos en la ejecución y justificación del gasto. Son más comunes las situaciones de presencia de intereses a la hora de recursos sin violar normas legales. En la formulación de las preguntas se tienen en cuenta diversos grados.

Grados de presencia de intereses particulares

Grado 1: Inmunidad a la corrupción. Se incluye expresamente en la pregunta las palabras “soborno” y “corrupción” referidas al conjunto de los trabajadores

Para el caso de los directivos, se pregunta por la percepción de la “honestidad y preocupación por la institución”.

Grado 2: Consiste en la inmunidad a la canalización de recursos distribuidos de manera personalista. Puede ocurrir cuando se canalizan recursos a través de transmisión de información privilegiada.

La pregunta que refleja este asunto se refiere a la “transparencia en la canalización de los recursos económicos de la organización” (contratos, suministros, obras, etc.).

Grado 3: Identificación de los trabajadores con los intereses de la institución. Consiste en la relegación de tareas de los trabajadores a un plano secundario, y la dedicación de mayores esfuerzos a actividades privadas o a asuntos personales que no coincidan con los objetivos de la institución.

Se concreta en dos preguntas:

- La percepción de que los trabajadores orientan en general a los intereses de la institución
- La percepción de que la mayoría de los trabajadores dedican su tiempo de trabajo a tareas relacionadas con los objetivos de la organización, frente a tareas relacionadas con intereses personales.

Dimensiones	Variables	Medición	Fuentes
Inmunidad a dominación por intereses particulares	-Inmunidad de trabajadores al soborno y la corrupción -Directivos considerados honestos y preocupados por la institución	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo	Elaboración propia
Inmunidad a la canalización de recursos de manera personalista	-Recursos distribuidos de manera transparente	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo	Elaboración propia
Orientación de los trabajadores a los intereses de la institución	Trabajadores preocupados por los intereses de la institución -Dedicación del tiempo de trabajo a intereses de la institución vs intereses	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo 0-10	Adaptadas de (Portes et al. 2015) Otras referencias: (Charron, Lapuente, and Annoni 2019; de Graaf, Huberts, and Strüwer 2018;

	personales		Lemmergaard and Lauridsen 2008; Rothstein 2014)
--	------------	--	---

=====

P. Para cada una de las siguientes frases, elija aquella respuesta que mejor describe la situación de su institución.

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

- La gran mayoría de las personas de esta institución son inmunes al soborno y a la corrupción **
- La gran mayoría de los puestos directivos están ocupados por personas honestas y que velan por los intereses de la institución
- Los recursos económicos de la institución (contratos, compras de suministros, etc.) se canalizan de manera completamente transparente
- La gran mayoría de los trabajadores velan por los intereses de la institución

P. **Francisco y Antonio** trabajan en su institución desde hace años.

-Antonio dice: "La gran mayoría de los trabajadores dedican su tiempo a los objetivos de la organización, al margen de sus intereses personales"

-Francisco dice: "Una parte importante de los trabajadores dedican su tiempo a sus intereses personales, al margen de las funciones asignadas al puesto de trabajo"

¿Quién tiene razón? (Utilice la escala de 0 a 10, donde "5" es "ninguno de los dos")

Antonio	Ninguno de los dos	Francisco	No sabe
0 - 1 - 2 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10			99

Referencias

- Charron, Nicholas, Victor Lapuente, and Paola Annoni. 2019. "Measuring Quality of Government in EU Regions across Space and Time." *Papers in Regional Science* (February):1925–53.
- de Graaf, Gjalt, Leo Huberts, and Tebbine Strüwer. 2018. "Integrity Violations and Corruption in Western Public Governance: Empirical Evidence and Reflection from the Netherlands." *Public Integrity* 20(2):131–49.
- Lemmergaard, Jeanette and Jorgen Lauridsen. 2008. "The Ethical Climate of Danish Firms: A Discussion and Enhancement of the Ethical-Climate Model." *Journal of Business Ethics* 80(4):653–75.
- Portes, Alejandro, M. Margarida Marques, Mário Contumélias, Ana Maria Evans, Miguel de Pompeia, Roselane Gomes Bezerra, Nuno Vaz da Silva, and Sónia Pires. 2015. *Valores, Qualidade Institucional E Desenvolvimento Em Portugal*.
- Rothstein, Bo. 2014. "What Is the Opposite of Corruption?" *Third World Quarterly* 35(5):737–52.

F. ISLAS DE PODER (GRUPOS ORGANIZADOS)

Las islas de poder hacen referencia a redes de tipo personal que dan acceso a privilegios o a información de manera organizada. Son relativamente permanentes en el tiempo y son identificables con grupos que comparten los mismos intereses. La característica específica es que buscan sus propios fines en forma

de red social. Personas de estos grupos cooperan entre sí para conseguir un objetivo distinto al institucional.

Esta dimensión se refiere a la posibilidad de que existan grupos internos con la suficiente fuerza para influir en la toma de decisiones y absorber recursos que, de acuerdo con los objetivos de la institución, se canalizarían de una manera distinta. También pueden existir varios grados. El grado más extremo es la existencia de islas de poder dedicadas a la corrupción organizada para extraer sistemáticamente los recursos de la institución a manos privadas.

Un segundo grado es la utilización de estrategias organizadas para influir a favor de los intereses de un grupo específico. Puede consistir en privilegiar el acceso a cargos de personas que pertenecen al grupo, la canalización de puestos de trabajo o prebendas hacia miembros de una determinada red. Existen recursos que tienen distinto valor para distintos grupos. Para trabajadores subordinados un recurso valioso puede consistir en tiempo libre o ausencia de controles. Para profesionales un recurso valioso puede consistir en prestigio o en la manera de entender el ejercicio profesional. En ocasiones puede tratarse de facciones de trabajadores que comparten afinidades, como la pertenencia a una disciplina, a una escuela de pensamiento o que se identifican con un estilo de práctica profesional.

Un tercer grado ocurre cuando las redes organizadas tienen un proyecto institucional distinto al proyecto formal de la institución, y que ellos mismos consideran legítimo frente a otros objetivos formales. Se trataría de un proyecto colectivo que es compartido sólo por esa red social. A veces incluso pueden tener propósitos altruistas. Lo específico es que son contrarios a los objetivos de la institución.

Las dos preguntas incluidas permiten establecer los siguientes grados:

Grado 1: Institución capturada por intereses ajenos

Grado 2: Existencia de grupos de interés organizados que son influyentes

Grado 3: Existencia de grupos de interés organizados, con objetivos alternativos (considerados legítimos)

Los grupos considerados en la organización son: sindicatos, asociaciones profesionales, cuadros intermedios, especialistas de carácter técnico, miembros de disciplinas o especialidades, personal administrativo, grupos ideológicos, otros.

Para estos grupos, se mide la “**intensidad**” de la influencia y la “**dirección de la influencia**”

La P1 es una fuente para observar la intensidad en correspondencia con los grados mencionados. Además de los descriptivos de las variables por separado, es factible crear indicadores sintéticos. Ejemplo: N° de veces que se responde los puntos 4 ó 5 de la escala: si se consideran los 8 ítems, el cómputo de la nueva variable tendría un rango de 0 a 8.

La P2 es una fuente para observar la dirección de la influencia: a favor de objetivos, en contra, objetivos alternativos. También se podrían hacer indicadores de síntesis.

Dimensiones	Variabes	Medición	Fuentes
P1. Influencia de grupos en la organización	-Sindicatos -Asociaciones profesionales -Cuadros intermedios -Especialistas de carácter técnico -Miembros de disciplinas o especialidades -Personal administrativo	1-Ninguna influencia 10-Condicionan totalmente Posibilidad de operacionalización: Variable a partir de N° de veces que se responde los puntos 4 ó 5 de la escala (rango de 0 a 8) combinado con dirección de la influencia. Posibles gradaciones: Grado 1: Institución capturada por intereses	Elaboración propia: A partir de (Dutta 2009; Gereffi 1989; Nee 2000; Portes and Landolt 2000; De Rosa, Gooroochurn, and Holger 2010)

	-Grupos ideológicos -Otros	ajenos Grado 2: Existencia de grupos organizados influyentes Grado 3: Existencia de grupos objetivos alternativos	
P2.Dirección de la influencia	-Sindicatos -Asociaciones profesionales -Cuadros intermedios -Especialistas de carácter técnico -Miembros de disciplinas o especialidades -Personal administrativo -Grupos ideológicos -Otros	1. Ayudan a cumplir los objetivos 2. Dificultan los objetivos 3. Objetivos alternativos 4. Otra	
Percepción general de ausencia de islas de poder	Existencia de grupos que actúan según sus propios intereses	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo	Portes y Marques, 2015

P. A continuación le vamos a nombrar grupos de trabajadores que pueden tener alguna influencia en su institución. Según su opinión ¿cuál es el grado de influencia de cada colectivo?

No tienen ninguna influencia en la institución 1- 2- 3- 4- 5 Condicionan totalmente a la institución
9. No sabe

-Sindicatos

-Asociaciones profesionales o similares

-Cuadros intermedios o **directivos intermedios**

-Técnicos especialistas (en informática, instrumental especializado, etc.)

-Miembros de una determinada **disciplina o especialidad científica**

-Personal administrativo

-Personas de una determinada **ideología o tendencia política**

-Otros

→ **Filtro. A los que responden 3, 4 ó 5 a uno de los ítems**

P. ¿Cómo considera que influyen en la organización? Indique la opción que se parezca más.

1. En general **ayudan** a cumplir los objetivos de la organización

2. En general **dificultan** los objetivos de la organización

3. Tienen unos **objetivos distintos a los oficiales** (independientemente de que sean positivos o negativos)

4. Ninguna de las anteriores.

9. No sabe

-Sindicatos

-Asociaciones profesionales o similares

-Cuadros intermedios o **directivos intermedios**

- Técnicos especialistas** (en informática, instrumental especializado, etc.)
- Miembros de una determinada **disciplina o especialidad científica**
- Personal administrativo
- Personas de una determinada **ideología o tendencia política**
- Otros

P. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes cuestiones relacionadas con su trabajo? (nota: ítem integrado en una pregunta con varias dimensiones.

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

-Dentro de esta institución existen grupos que actúan de acuerdo con sus propios intereses, incluso si ello afecta negativamente a los objetivos de la organización **

Referencias

- Bozeman, B., Molina, A.L. y Kauffman, W. (2017): Angling for sharks, not pilot fish. Deep corruption, venal corruption y public values failure, *Perspectives on Public Management and Governance*, 1-23.
- Coleman, J. W. y Ramos, L. L. (1998): Subcultures and deviant behavior in the organizational context, en Bamberger, P.A y Sonnenstuhl, W.J. (Eds.), *Research in the sociology of Organizations*, Vol. 15, 3-34. Stamford, CT: JAI Press.
- Dutta, Diya. 2009. *Elite Capture and Corruption: Concepts and Definitions*, New Delhi: National Council of Applied Economic Research.
- Jansics, D., y Jávor, I. (2013): The role of power in organizational corruption: an empirical study, *Administration and Society*, 1-32.
- Mechanic, D. (1962): Sources of power of lower participants in complex organizations, *Administrative Science Quarterly*, 7, 349-364.
- Nee, Victor. 2000. "The Role of the State in Making a Market Economy Author (s): Victor Nee Source : *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE) / Zeitschrift Für Die Gesamte Staatswissenschaft* , Vol . 156 , No . 1 , 17th International Seminar on the New In." 156(1).
- De Rosa, Donato, Nishaal Gooroochurn, and Görg. Holger. 2010. *Corruption and Productivity. Firm-Level Evidence from the BEEPS Survey*. 5348. Whashington, DC.
- Palmer, D., Smith-Crowe, K. y Greenwood, R. (Eds.) (2016): *Organizational Wrongdoing: Key Perspectives and New Directions*, Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Palmer, D. y Moore, C. (2016): Social networks and organizational wrongdoing in context, en Palmer, et.al, (Eds.), op.cit.

G. PROACTIVIDAD

La proactividad se define como la existencia de prácticas que contribuyen al cumplimiento de las misiones hacia el exterior desde el punto de vista de los beneficiarios o usuarios. Se concreta en acciones o programas que se dirigen "hacia fuera" de la institución de acuerdo con posibles beneficios en sus usuarios. Se ha operacionalizado con dos grupos de preguntas:

Percepción de la proactividad respecto a los usuarios

Este grupo se refiere a percepciones sobre orientaciones que beneficien específicamente a los usuarios. Se concretan en una pregunta sobre los trabajadores y otra sobre los directivos. También se añade y una

pregunta general para capturar la opinión general sobre la orientación de los esfuerzos de la institución al exterior vs al interior.

Actividades y programas dirigidos al entorno

Este grupo se refiere a la existencia de actividades específicas del sector dirigidas al entorno. Se han añadido preguntas sobre actividades que representan “caminos” o vías que facilitan la transferencia de conocimiento y el impacto en distintos sectores considerados por la literatura especializada.

Se pregunta por la importancia que en la institución tienen los programas dirigidos a mejorar beneficios en los siguientes sectores: las capacidades personales para el empleo, la creación de conocimiento, el impacto de la investigación (a través de las medidas habituales para medir la excelencia), los beneficios económicos en las empresas, en el territorio, en la administración, en la cultura y en la cohesión social.

Una pregunta del apartado “**Resultados**” utiliza los mismos ítems. Con estas dos preguntas es posible comparar la percepción de las actividades con la percepción de los resultados.

Dimensiones	Variables	Escala	Fuentes
Precepción de proactividad	-Interés de los trabajadores por mejorar servicios a usuarios -Interés de los directivos por obtener <i>feedback</i> de usuarios -Competencia de los trabajadores -Orientación al exterior vs interior de la organización	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo 0-10	Adaptadas de (Portes et al. 2015) Elaboración propia Adaptadas a partir de IESA. Proyecto Impacto
Importancia atribuida a actividades y programas dirigidos al entorno	-Transferencia a empresas o administraciones -Divulgación -Actividades educativas (no oficiales) -Difusión de la importancia de la organización para la sociedad	1-Nada importante 5-Muy importante	Otras referencias: (Bindl and Parker 2016; González-Benito and González-Benito 2006; Vough, Bindl, and Parker 2017)

Precepción de proactividad

P. A continuación le vamos a nombrar algunos aspectos relacionados con la organización de su institución. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos (**ítems dentro de pregunta referida a varias dimensiones**)

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

-Los trabajadores de su institución hacen todo lo que está a su alcance para mejorar la calidad de los servicios, de manera que beneficie a los usuarios.

-Los directivos buscan activamente tener “**feedback**” con las personas con las que se relaciona su institución con la intención de mejorar los servicios

-La mayoría de los trabajadores lleva a cabo sus tareas de manera competente

Orientación al exterior vs interior de la organización

P. **Pedro y José** trabajan en su institución desde hace años.

-**Pedro** dice: “en esta organización es muy importante la **relación con los usuarios** dirigida a mejorar los servicios”

-**José** dice: “en esta organización son más importantes los **problemas internos** que la relación con los usuarios”

¿Quién tiene razón? (Utilice la escala de 0 a 10, donde “5” es “ninguno de las dos”)

Pedro	Ninguno de los dos	José	No sabe
0 - 1 - 2 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10			99

Actividades y programas dirigidos al entorno

P. A continuación le vamos a nombrar algunos programas o actividades dirigidos a mejorar los efectos o impactos al exterior de la institución. ¿Hasta punto cree que son importantes en el conjunto de su institución?

1. Nada importantes, 2 Poco, 3. Algo, 4. Bastante, 5. Muy Importantes, 9. No sabe

Programas o actividades dirigidas a:

.....mejorar las **capacidades laborales de las personas** y su **empleabilidad**

.....aumentar el acervo de **conocimiento disponible**

.....aumentar la **excelencia del conocimiento** (de acuerdo con estándares internacionales)

.....la transferencia a las **empresas**

.....la transferencia a la **administración** y las **políticas públicas**

.....el desarrollo del **entorno local o regional** (en forma de fuentes de riqueza en el territorio y empleo).

.....el aumento de la **cultura** y de las capacidades de la **ciudadanía**

.....el aumento de la **cohesión social** (igualdad social, de oportunidades, etc.)

Referencias

Bindl, Uta K. and Sharon K. Parker. 2016. “New Perspectives and Directions for Understanding Proactivity in Organizations.” Pp. 559–84 in *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organizations*, edited by S. K. Parker and U. K. Bindl. New York, USA: Routledge.

Crant, J.M. (2000): Proactive Behavior in Organizations, *Journal of Management*, 26, 3: 435-462

González-Benito, Javier and Óscar González-Benito. 2006. “A Review of Determinant Factors of Environmental Proactivity.” *Business Strategy and the Environment* 15(2):87–102.

Hjorth, D. (Ed.) (2012): *Handbook on Organizational Entrepreneurship*, Cheltenham: Edward Elgar.

Portes, Alejandro, M. Margarida Marques, Mário Contumélias, Ana Maria Evans, Miguel de Pompeia, Roselane Gomes Bezerra, Nuno Vaz da Silva, and Sónia Pires. 2015. *Valores, Qualidade Institucional E Desenvolvimento Em Portugal*.

Vough, Heather C., Uta K. Bindl, and Sharon K. Parker. 2017. “Proactivity Routines: The Role of Social Processes in How Employees Self-Initiate Change.” *Human Relations* 70(10):1191–1216.

H. INNOVACIÓN

Se ha focalizado en las innovaciones que se pueden atribuir a las organizaciones. Se han empleado como referencia los indicadores habituales de las encuestas de innovación. Se distingue entre aspectos de innovación tecnológicos e innovación organizativa.

Percepción general de flexibilidad tecnológica y apertura a la innovación. Se incluyen percepciones generales sobre tres tipos de innovación:

- Innovación tecnológica de carácter horizontal: referida a TIC y tecnologías similares aplicadas a la gestión. Se distinguen específicamente del instrumental científico-técnico o de otras tecnologías específicas para I+D. Debido a las características del sector, es muy importante no confundir las tecnologías genéricas con otras necesarias para producir o aplicar nuevo conocimiento y tecnología.
- Innovación en procesos de organización y trabajo (o innovación organizativa en general).
- Innovación referida específicamente al instrumental tecnológico o científico.

-Existencia e intensidad de innovaciones organizativas Se han tomado como referencia las encuestas sobre innovaciones en el sector público. Se distinguen tres aspectos para los que se utiliza una escala que refleja el ritmo o intensidad de la adopción:

- Prácticas y procedimientos organizativos
- Responsabilidades de trabajo y toma de decisiones
- Relaciones externas.

Dimensiones	Variables	Medición	Fuentes
Percepción de flexibilidad tecnológica y apertura a la innovación	-Innovación tecnológica (TICs) -Innovación organizativa -Innovación tecnológica (instrumental) -Percepción general de la orientación al cambio	1-Muy en desacuerdo 2-Muy de acuerdo 0-10	Elaboración propia (Eurostat 2014) Otras referencias: (Bloch and Bugge 2013; Demircioglu and Audretsch 2017; Hage 1999)
Existencia de innovaciones organizativas	-Prácticas y procedimientos organizativos -Responsabilidades de trabajo y toma de decisiones -Relaciones externas	0. Ninguna vez. 1. Una vez. 2. Dos veces. 3 ó más veces	

Percepción de flexibilidad tecnológica y apertura a la innovación

P. A continuación le vamos a nombrar algunos aspectos relacionados con la organización de su institución. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

-En general, su institución busca estar al día en la utilización de **nuevas tecnologías de la información** de carácter horizontal (informática, comunicaciones y tecnologías relacionadas)

-En general, su institución busca estar al día en el empleo de **procedimientos de organización y trabajo** actualizados

-En general, su institución busca estar al día en **instrumental tecnológico especializado** necesario para llevar a cabo su trabajo

Percepción general de la orientación al cambio

P. **María y Luís** trabajan en su institución desde hace años.

-María dice: “Esta organización tiene una forma muy concreta de hacer las cosas. Es poco probable que las rutinas cambien”.

-Luís dice: “Esta organización incorpora nuevas tecnologías y maneras de hacer las cosas e intenta mejorar siempre que se puede”.

¿Quién tiene razón? (Utilice la escala de 0 a 10, donde “5” es “ninguno de los dos”)

María	Ninguno de los dos	Luís	No sabe
0 - 1 - 2 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10			99

Existencia de innovaciones organizativas

P. A continuación le vamos a nombrar algunos aspectos relacionados con la **innovación organizativa**. Indique en qué medida se han adoptado en su institución en los **últimos 5 años**

(Nos referimos a nuevos procedimientos y prácticas que son **resultado de decisiones estratégicas de la dirección**. Excluimos por tanto los que se deben a decisiones externas o a fusiones)

0. Ninguna vez. 1. Una vez . 2. Dos veces. 3 ó más veces. 9. No sabe.

-Nuevas **prácticas y procedimientos organizativos** para llevar a cabo sus actividades (por ejemplo: gestión de procesos, gestión del conocimiento, controles de calidad, etc.)

-Nuevas formas de organizar las **responsabilidades de trabajo y la toma de decisiones** (por ejemplo: sistemas de asignación de responsabilidades a los trabajadores, trabajo en equipo, sistemas de incentivos y evaluación, etc.)

-Nuevos métodos para organizar las **relaciones externas** con otros organismos o empresas (alianzas para realizar actividades, nuevos métodos para subcontratar, nuevas formas de trabajar con proveedores, etc.)

Referencias

Bloch, Carter and Markus M. Bugge. 2013. “Public Sector Innovation-From Theory to Measurement.” *Structural Change and Economic Dynamics* 27:133–45.

Demircioglu, Mehmet Akif and David B. Audretsch. 2017. “Conditions for Innovation in Public Sector Organizations.” *Research Policy* 46(9):1681–91.

Eurostat. 2014. “Community Innovation Survey.” Retrieved January 22, 2020 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/community-innovation-survey>).

Hage, J. T. 1999. “Organizational Innovation and Organizational Change.” *Annual Review of Sociology* 25(1):597–622.

I. ALIANZAS EXTERNAS

Esta dimensión se refiere a percepciones de los trabajadores sobre los apoyos externos y su grado de influencia en la defensa de intereses y objetivos de su institución. Se consideran buenos indicadores que complementan las observaciones objetivas obtenidas con los estudios de caso.

Se tienen en cuenta dos tipos de percepciones.

Percepción de la colaboración institucional. Las preguntas más generales se refieren a la cooperación con la administración pública de la que depende directamente cada institución y la percepción general sobre el grado de apoyos disponible.

Apoyo percibido de distintas instituciones. En esta pregunta se tiene en cuenta el elenco de actores (o grupos de instituciones) que resultan más importantes para el sector: los distintos niveles de la administración, la empresa, la clase política en general, la ciudadanía, los sectores profesionales y los sindicatos. La escala permite distinguir dónde se concentran los apoyos.

Como referencias se han utilizado los estudios sobre grupos de interés que se relacionan con las instituciones y las encuestas de percepción pública de la ciencia y la tecnología que en ocasiones preguntan por el apoyo a las instituciones del sector.

Dimensiones	VARIABLES	Medición	Fuentes
Percepción de colaboración institucional	Colaboración con institución política de referencia	1-Muy en desacuerdo, 5 –Muy de acuerdo	(Portes y Marques, 2015)
Apoyo percibido de distintas instituciones	<ul style="list-style-type: none"> - La Administración General del Estado - La Administración Autonómica - La Administración Local - El sector empresarial - Los políticos en general - Los ciudadanos - Los sectores profesionales - Los sindicatos 	1-Nada importante, 5-Muy importante	Elaboración propia
Percepción general de alianzas	Institución con apoyos vs institución huérfana de apoyos	0-10	(Portes y Marques. 2015)

Percepción de colaboración institucional

P. A continuación le vamos a nombrar algunos aspectos relacionados con la organización de su institución. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos **(ítem dentro de pregunta referida a varias dimensiones)**

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

-En general hay una buena **cooperación institucional** entre su institución y los responsables de la administración pública de la que depende

Apoyo percibido de distintas instituciones

P. De las siguientes instituciones y colectivos, ¿cómo considera el apoyo que prestan a su institución? (en el sentido de considerarlos aliados que ayuden a defender sus intereses y a cumplir sus objetivos). Indique el grado de importancia que otorga a cada uno de ellos.

Formulación alternativa: P. Algunas instituciones y colectivos pueden ser aliados importantes de su institución, en el sentido de defender sus intereses y ayudar a cumplir sus objetivos. ¿Qué grado de importancia otorga a cada uno de los siguientes?

Es un aliado....

1. Nada importante, 2. Poco, 3. Algo, 4. Bastante. 5. Muy Importante 9. No sabe

- La Administración General del Estado
- La Administración Autonómica
- La Administración Local
- El sector empresarial
- Los políticos en general
- Los ciudadanos
- Los sectores profesionales
- Los sindicatos

Percepción general de alianzas

P. María y Luís trabajan en la institución desde hace muchos años.

-María dice: “Esta organización en general **recibe los apoyos necesarios** para cumplir sus objetivos y tiene un gran reconocimiento”. **Alternativa: tiene alianzas con poderes influyentes**

-Luís dice: “Esta organización en general está **huérfana de apoyos influyentes** y depende de lo que nosotros podamos conseguir”. **Alternativa: está huérfana de alianzas con poderes influyentes**

¿Quién tiene razón? (Utilice la escala de 0 a 10, donde “5” es “ninguno de las dos”)

María		Ninguno de los dos		Luís	No sabe															
0	-	1	-	2	-	4	-	5	-	6	-	7	-	8	-	9	-	10		99

Referencias

-Borrás, S. (2012): Three tensions in the governance of science and technology, en Levi-Faur, D. (Ed.): The Oxford Handbook of Governance, Oxford: Oxford University Press.

-Borrás, S. y Edler. J. (Eds.) (2014): The governance of sociotechnical systems, Cheltenham: Edward Elgar.

-Portes, Alejandro, M. Margarida Marques, Mário Contumélias, Ana Maria Evans, Miguel de Pompeia, Roselane Gomes Bezerra, Nuno Vaz da Silva, and Sónia Pires. 2015. *Valores, Qualidade Institucional E Desenvolvimento Em Portugal*.

-Powell, W. y Oberg, A. (2017): Networks and institutions, en Greeswood, R. (Ed.): Handbook of organizational institutionalism, Londres: SAGE.

-Torres, C. (Ed.) (2015): Encuesta de percepción social de la ciencia y la tecnología en España, Madrid: FECYT.

J. ROLES Y VALORES

Percepción de congruencia/incongruencia de objetivos

Dos preguntas se refieren a las percepciones sobre la congruencia o incongruencia de objetivos de la institución. Se refieren a la percepción del trabajador sobre lo que se espera de su trabajo y la correspondencia entre contenido del trabajo y promoción profesional

Por otra parte, en el apartado referido a **Resultados** se incluye una batería de preguntas sobre la correspondencia entre objetivos formales y desempeño real.

Conflicto de roles

Esta pregunta permite apreciar algunos aspectos ya mencionados en el apartado sobre **meritocracia**. La meritocracia se puede concretar de acuerdo con los distintos valores de referencia aplicados a una situación. La existencia de valores difícilmente compatibles entre sí en la orientación de la institución da lugar a situaciones de ambivalencia. Desde el punto de vista de un trabajador da lugar al conocido conflicto de roles cuando existen divergencias entre las obligaciones reales de un puesto de trabajo y los criterios para evaluar el logro.

Se ha incluido una lista de posibles actividades habituales de este sector. Para cada una de ellas se ha preguntado por la carga real que supone en el trabajo y por el grado de importancia que tienen en la promoción profesional. La divergencia entre una u otra escala permitiría apreciar situaciones de ambivalencia o conflicto de roles.

Dimensiones	Variables	Escala	Fuentes
Percepción de congruencia/incongruencia de objetivos	Conocimiento de lo que se espera del trabajador Correspondencia entre el contenido del trabajo y promoción profesional	1-Muy en desacuerdo 5-Muy de acuerdo	(Eurostat 2005)
Conflicto de roles: correspondencia/divergencia entre carga de trabajo y promoción profesional	Importancia de actividades en la carga de trabajo Importancia de actividades en la promoción profesional <ul style="list-style-type: none"> - Docencia oficial - Docencia no oficial - Publicaciones científicas - Proyectos de I+D competitivos - Investigación contratada - Consultoría o asistencia técnica - Divulgación - Puestos de gestión y administración 	1-Nada importante, 5-muy importante	Elaboración propia Inspirado en (Boardman and Bozeman 2007)
Valores			European Social Survey, 2011??

Percepción de congruencia/incongruencia de objetivos

P. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes cuestiones relacionadas con su trabajo? (nota: los ítems se integran en una pregunta con varias dimensiones).

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

-Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo

-La promoción profesional en la institución tiene en cuenta lo que la gente realmente hace

Conflicto de roles: correspondencia/divergencia entre carga de trabajo y promoción profesional

→ Preguntas filtro: sólo para profesores universitarios, investigadores y tecnólogos

P. A continuación le vamos a nombrar una serie de actividades que pueden producirse en el ámbito en el que Ud. trabaja ¿Qué grado de importancia tienen en su **carga de trabajo** habitual?

1. Nada importante 2. Poco 3. Algo 4. Bastante 5. Muy Importante 9. No sabe

P. ¿Y qué grado de importancia tienen para su **promoción profesional**?

1. Nada importante 2. Poco 3. Algo 4. Bastante 5. Muy Importante 9. No sabe

Actividades **docentes** de tipo oficial

Actividades **docentes** no oficiales (dirigidas a mejorar las **capacidades de los estudiantes**)

Realización de **publicaciones científicas** de carácter académico

Participación en **proyectos** de investigación de **carácter competitivo** (financiados por la Agencia Estatal de Investigación, agencias autonómicas, europeas o similares)

Investigación contratada (con empresas o administraciones)

Consultoría o asistencia técnica (con empresas o administraciones)

Divulgación (publicaciones divulgativas, participación en medios, en actividades educativas, etc.)

Puestos de **gestión y administración** (adicionales a su trabajo habitual)

Referencias

Adler, P. (2012): The Sociological Ambivalence of Bureaucracy: From Weber via Gouldner to Marx, *Organization Science*, 23(1), 244-266

Boardman, Craig and Barry Bozeman. 2007. "Role Strain in University Research Centers." *Journal of Higher Education* 78(4):430-63.

Eurostat. 2005. "European Working Conditions Survey 2005."

Gouldner, A. W. (1957): Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles, I. *Administrative Science Quarterly*, 2(3), 281-306.

Hillcoat-Nallétamby, S. y Phillips, J. E. (2011). Sociological Ambivalence Revisited. *Sociology*, 45(2), 202-217.

Mackie, Gerry, Francesca Moneti, Holly Shakya, and Elaine Denny. 2015. *What Are Social Norms? How Are They Measured?*

Portes, Alejandro, M. Margarida Marques, Mário Contumélias, Ana Maria Evans, Miguel de Pompeia, Roselane Gomes Bezerra, Nuno Vaz da Silva, and Sónia Pires. 2015. *Valores, Qualidade Institucional E Desenvolvimento Em Portugal*.

Rhoades, G., Kiyama, J. M., McCormick, R. y Quiroz, M. (2008): Local cosmopolitans and cosmopolitan

locals: New models of professionals in the academy, *The Review of Higher Education*, 31(2), 209-235.

Westphal, James D. and Michael K. Bednar. 2005. "Pluralistic Ignorance in Corporate Boards and Firms' Strategic Persistence in Response to Low Firm Performance." *Administrative Science Quarterly* 50(2):262-98.

K. RESULTADOS O CONTRIBUCIONES DE LA INSTITUCIÓN

Adecuación de objetivos

Se preguntan las opiniones sobre el cumplimiento de objetivos para los propósitos para los que fue creada la institución y la claridad de la misión para los trabajadores

Percepción de contribuciones de la institución

Se tienen en cuenta tres grupos de preguntas:

-En primer lugar, se pregunta por la importancia de la institución para el país y por la importancia para el entorno territorial.

-En segundo lugar, se incluye una pregunta abierta sobre los beneficios, con tres líneas para la respuesta (susceptible de eliminar en función de la duración del cuestionario).

-En tercer lugar, se pregunta por los beneficios generados por la institución en forma de impacto socioeconómico, teniendo en cuenta las principales tipos de impacto considerados en la investigación especializada: habilidades personales para el empleo, aumento del conocimiento, excelencia del conocimiento, transferencia para las empresas, transferencia para la administración, para el desarrollo local o regional e impactos sociales de tipo cultural y de cohesión social.

Dimensiones	Variables	Escala	Fuentes
Percepción de adecuación de objetivos	-Cumplimientos de objetivos para los que fue creada -Claridad de la misión y objetivos	1-Muy de acuerdo, 5-Muy en desacuerdo	Adaptadas de (Portes et al. 2015)
Percepción de contribuciones de la institución	-Importancia de la institución para el país -Importancia de la institución al entorno territorial	1-Muy de acuerdo, 5-Muy en desacuerdo	Adaptadas de (Portes et al. 2015)

Identificación de los beneficios de la institución	-Beneficios principales que resultan de la actividad de la institución	Respuesta abierta. Posibilidad de codificación posterior a partir de correspondencia con objetivos formales	Elaboración propia
Percepción de los impactos socioeconómicos de la institución	-Habilidades laborales -Aumento del conocimiento -Excelencia del conocimiento -Transferencia a las empresas -Transferencia a la administración -Desarrollo regional -Cultura ciudadana -Cohesión social	1-Nada importante, 5-muy importante	Elaboración propia, a partir de literatura sobre impacto socioeconómico.

Adecuación de objetivos. Correspondencia entre los objetivos formales originales y el desempeño real

P. Indique si está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo, 9 No sabe

- Su institución cumple en general los **propósitos para los que fue creada**
- La institución tiene una **misión clara** y unos **objetivos definidos**
- En general considero que un funcionamiento adecuado de la institución es **esencial para el país**
- En general considero que un funcionamiento adecuado de la institución es **esencial para el entorno territorial** en el que se encuentra

Identificación de los beneficios de la institución

P. Desde su punto de vista, ¿cuáles son los “**beneficios**” principales que resultan del trabajo de su institución? Explíquelos con sus propias palabras por orden de importancia (*Hasta un máximo de 3. Puede consignar sólo 1 ó 2 si lo desea*)

Beneficio 1. _____

Beneficio 2. _____

Beneficio 3. _____

Percepción de los impactos socioeconómicos de la institución

P. A continuación le vamos a nombrar una serie de posibles resultados de su institución. ¿Cómo de importantes considera el impacto de cada uno de ellos?

1. Nada importante 2. Poco 3. Algo 4. Bastante 5. Muy Importante 9. No sabe

- Mejora de las **capacidades laborales de las personas** y de su **empleabilidad**

- Aumento del acervo de **conocimiento disponible**
- Mejora de la **excelencia del conocimiento** disponible (de acuerdo con estándares internacionales)
- Mejora de las capacidades de las **empresas** (transferencia a las empresas)
- Mejora de las capacidades de la **administración** y las **políticas públicas** (transferencia a la administración)
- Desarrollo del **entorno local** o **regional** (en forma de fuentes de riqueza en el territorio y empleo).
- Aumento de la **cultura** y de las capacidades sociales de la **ciudadanía**
- Aumento de la **cohesión social** de la ciudadanía (igualdad social, igualdad de oportunidades)

Referencias

- Bozeman, B. y Sarewitz, D. (2011): Public value mapping and science policy evaluation, *Minerva*, 49, 1-23.
- Benneworth, P. (Ed.) (2019). *Universities and regional economic development. Engaging with the periphery*, London: Routledge.
- Bornmann, L. (2012): What Is Societal Impact of Research and How Can It Be Assessed? A Literature Survey, *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64(2):217–233, 2013.
- CRUE (2018): *Transferencia del conocimiento. Nuevo modelo para su prestigio e impulse*, Madrid: CRUE.
- Perkmann, M., Tartari, V., McKelvey, M., Autio, E., Brostrom, A., D'Este, P., et al. (2013). Academic engagement and commercialization: A review of the literature on university-industry relations. *Research Policy*, 42(2), 423–442.
- Portes, Alejandro, M. Margarida Marques, Mário Contumélias, Ana Maria Evans, Miguel de Pompeia, Roselane Gomes Bezerra, Nuno Vaz da Silva, and Sónia Pires. 2015. *Valores, Qualidade Institucional E Desenvolvimento Em Portugal*.
- Russell Group (2012): *The social impact of research conducted in Russell Group universities*, Russell Group Papers – Issue 3, 2012.

DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA

Principales características técnicas

La encuesta es una herramienta para observar aspectos importantes sobre los valores, la orientación laboral y los comportamientos de los trabajadores que pueden influenciar el funcionamiento de las instituciones. Esta encuesta es importante porque proporciona datos fiables sobre la calidad de la gobernanza en sectores fundamentales de la I+D, la educación superior y la innovación. Acudiendo a los valores, las motivaciones y los comportamientos del personal que trabaja en las instituciones, permite explorar las causas profundas de la adecuación de las instituciones y de sus contribuciones. En el actual estado de la investigación en ciencias sociales, es la única manera viable de estudiar cómo factores sociales importantes influyen en el desempeño institucional y en los resultados.

Se trata de una metodología efectiva que se ha aplicado con éxito en otros sectores por parte de investigadores de reconocido prestigio (ver referencias bibliográficas en el folleto resumen del proyecto y en la bibliografía de este documento). Por primera vez se emplea en el sistema de innovación a través de un desarrollo específico que tiene en cuenta las características del sector.

Inicialmente se aplica a las 13 instituciones que han decidido participar en el proyecto. Al ser estas instituciones emblemáticas del sistema español de innovación, se espera que el estudio sea un lugar estratégico que permita trasladar la experiencia a otras instituciones.

Se emplea un cuestionario online de fácil respuesta. Consta de unas 30 preguntas, con un tiempo estimado de respuesta de 20 minutos. Está dirigido al personal de la institución con perfiles relevantes para los objetivos del proyecto.

Las instituciones que participan en la encuesta no tienen que proporcionar datos de sus trabajadores ni otra información confidencial. La colaboración que se solicita consiste sólo en el envío de algunos mensajes de correo electrónico a sus trabajadores a través de la lista de distribución habitual. Los envíos se acuerdan en todo momento con la institución.

La respuesta del personal es voluntaria. Se realiza a través de una sencilla aplicación online. Los resultados son confidenciales y en ningún momento se identifica a la persona que responde. El objetivo de respuesta es obtener una muestra mínima por institución, aunque el equipo del proyecto se adaptará al tamaño y a los objetivos de muestra que pueda tener cada institución participante.

Los trabajadores que deciden participar, pinchan en el link disponible en el mensaje que reciben. A partir de ese momento entran en la aplicación de la encuesta. La aplicación se encuentra alojada en un servidor del IESA y sólo la maneja la unidad técnica. Las respuestas son anónimas. Los datos del e-mail de los trabajadores que responden no se pueden trazar desde la aplicación.

Protocolo para la realización de la encuesta

El diseño técnico de la encuesta y la recogida de datos la realiza la Unidad Técnica de Investigación Aplicada del IESA-CSIC. Esta unidad está reconocida como servicio de investigación oficial del CSIC. Dispone de experiencia acumulada en la realización de encuestas y capacidad para la custodia de datos.

Protocolo para la realización de la encuesta:

-Los mensajes son enviados por los servicios de informática de cada institución a la lista de distribución habitual de sus trabajadores (las instituciones que participan en la encuesta no proporcionan datos de sus trabajadores ni otra información confidencial. Los mensajes normalmente los envía el departamento encargado de la lista de distribución de cada institución).

-Sólo es necesario enviar 2 ó 3 mensajes de correo electrónico al perfil de trabajadores acordado.

-El equipo del proyecto proporciona el mensaje y las cartas, de manera acordada con los directivos de la institución.

-La respuesta es voluntaria. Los trabajadores que deciden responder acceden a la aplicación informática de la encuesta. La respuesta es confidencial y en ningún momento se identifica a la persona que responde.

Protección de datos

La gestión de los datos corre a cargo de un equipo profesional propio. En su procesamiento sólo interviene la Unidad de Investigación aplicada del IESA-CSIC. En el proceso se sigue escrupulosamente la normativa vigente.

El fichero de datos de la encuesta se programa bajo el principio de “seudonimización”. No se recoge información que pueda identificar a las personas. Se usan únicamente cookies exceptuadas, de carácter técnico, y necesarias para el correcto funcionamiento del sitio web.

La información que se obtiene está protegida por la Ley 12/89 que regula el secreto estadístico para las administraciones públicas, no pudiéndose tratar ni difundir más que de forma numérica y agregada, garantizando el anonimato de las personas entrevistadas. Para cualquier tipo de información personal

que se precisara, se aplican las medidas del Reglamento Europeo de Protección de Datos. (Reglamento (UE) 2016/679).

Colaboración con las instituciones participantes

El proyecto INNOQUAL está diseñado para que cada informe funcione a modo de evaluación externa que cada institución obtendrá de manera gratuita. Los informes estarán firmados por los investigadores del proyecto, que en todo momento se responsabilizan de los resultados y opiniones expresadas.

Estos informes van dirigidos en primer lugar a los equipos directivos de las instituciones. Los resultados son reservados y se contrastan con los equipos directivos. Posteriormente, los investigadores del proyecto acordarán con cada institución la manera de publicar y explotar los datos de manera agregada en los canales habituales de las publicaciones científicas.

Los investigadores del proyecto firman un protocolo de confidencialidad (ver anexo).

Los resultados de la encuesta se comparten con las instituciones participantes. El equipo directivo de cada institución recibe:

- Un informe con una tabulación de los resultados de la encuesta en la institución.
- El fichero de microdatos de la encuesta (anonimizado) preparado para realizar análisis.
- Un anexo metodológico.
- El informe cualitativo detallado (Versión extensa no publicada resultado de la primera fase del proyecto INNOQUAL).