



Universidad de Jaén

Vicerrectorado de Profesorado
y Ordenación Académica

3ª ENCUESTA CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONAL DEL PDI DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN



Fuente imagen: https://www.freepik.es/fotos-premium/hombre-negocios-utilizando-calificacion-satisfaccion-cliente-linea-delgada_5370567.htm

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.....	3
2. RESUMEN.....	3
2.1. Clima Laboral	5
2.2. Evaluación del liderazgo	7
2.3. Valoración institucional	8
2.4. Áreas de intervención crítica	8
3. ACCIONES DE MEJORA	11
4. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA.....	17
Anexo I:.....	21
Anexo II:	22

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.

La encuesta de clima laboral, evaluación de liderazgo y valoración institucional del colectivo del PDI se realizó por primera vez en el año 2018, respondiendo a una acción de mejora dentro del 2º Plan de Mejora EFQM, procediéndose a partir de este momento a su revisión en cada ciclo y a su a realización de nuevo en el año 2020 y 2022 de acuerdo al carácter bienal establecido.

Actualmente, esta encuesta sigue siendo un ejemplo diferenciador en el entorno del Sistema Universitario Andaluz (SUA).

La encuesta tiene como objetivo esencial la obtención de información sobre la percepción que tiene el colectivo del PDI sobre diferentes aspectos del desempeño y condiciones en docencia, investigación y gestión, participación, formación, relaciones internas, comunicación, promoción y desarrollo, recompensas y reconocimientos y liderazgo. También es importante analizar la incidencia de las acciones de mejora implementadas derivadas de la información obtenida de las dos encuestas anteriores de Clima Laboral del PDI de la Universidad de Jaén.

El análisis de los resultados de esta tercera encuesta es imprescindible para identificar las áreas de intervención crítica, preventiva y de reforzamiento, y las fortalezas y debilidades. Así como para la elaboración el tercer plan de mejoras.

2. RESUMEN.

La encuesta fue elaborada por el Servicio de Planificación y Evaluación, a partir del trabajo que desarrolló por el Comité constituido a tal efecto el 1 de diciembre de 2017. Esta tercera encuesta ha sido realizada entre el 16 de enero y el 10 de febrero de 2023. Los resultados muestran un incremento del porcentaje de satisfacción general respecto a los resultados obtenidos en las encuestas anteriores de clima laboral del PDI. Obteniéndose un incremento en el porcentaje de valoración general del 82,65% frente al 79,44% del año 2020. En el caso de clima laboral, la satisfacción media alcanza el 83,30%, el 81,42% en evaluación del liderazgo y del 83,25% en valoración institucional. En cuanto al porcentaje de respuesta, se ha mantenido en valores de las dos encuestas anteriores situándose en el 38,42%. La participación por departamentos ha sido muy variable oscilando entre el 62 % y el 12% (Anexo I. Porcentaje de participación por departamentos). En cuanto a la participación por sexos, la distribución ha sido de un 58% hombres y un 42% mujeres.

A continuación, se muestran los datos de participación por categoría profesional y su comparativa con las anteriores encuestas:

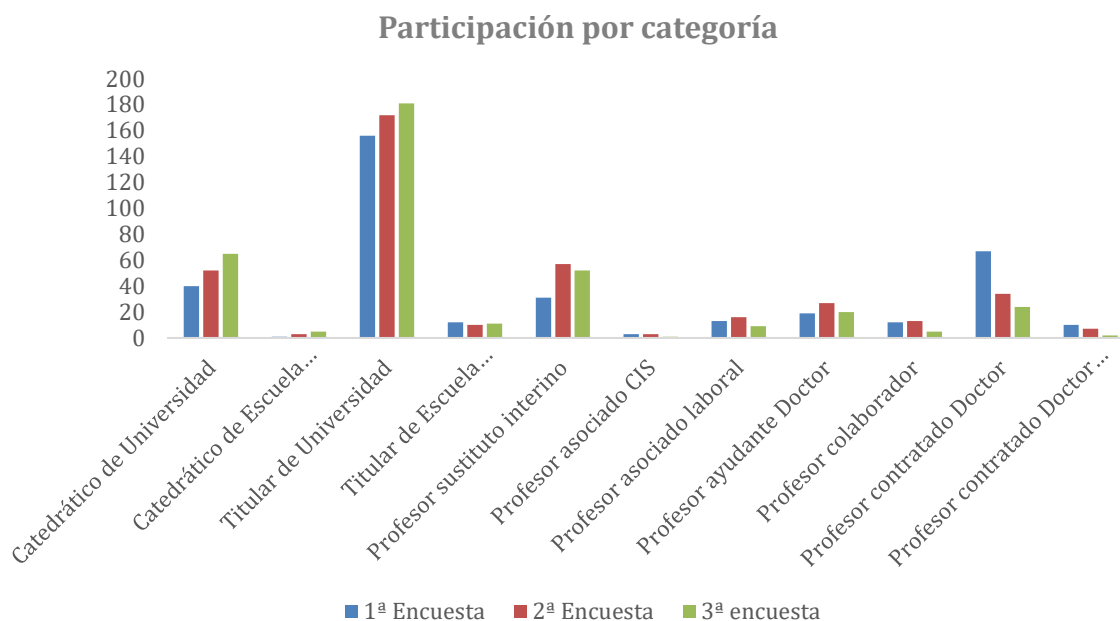


Fig. 1. Comparativa participación por categoría profesional.

Se han mantenido los criterios para el análisis de la información cuantitativa de la primera encuesta:

- **Media de satisfacción:** El indicador define el nivel de satisfacción del profesorado respecto al ítem valorado. Las medias valoran en una escala de 1 a 5 la satisfacción percibida, estableciéndose diferentes niveles
 - Nivel de insatisfacción (<3);
 - Nivel aceptable de satisfacción (>=3 <4)
 - Nivel excelente de satisfacción: (>=4)
- **Porcentaje de satisfacción:** Este indicador permite conocer el grado de satisfacción del profesorado con los diferentes aspectos valorados en la encuesta. Para su cálculo se considera insatisfacción la suma de los % de las respuestas valoradas con 1 y 2 y satisfacción la suma de los % de las respuestas valoradas con 3, 4 y 5. Obteniéndose así los resultados de:
 - Resultado sobresaliente ($\geq 90\%$);
 - Valor límite: 75%.
 - Resultado de insatisfacción: $\leq 75\%$

A partir de estos dos criterios se han establecido las diferentes áreas:

- **Áreas de intervención crítica:**
 - Media de satisfacción < 3
 - Porcentaje de satisfacción $\leq 75\%$

- Áreas de intervención preventiva:
 - Media de satisfacción ≥ 3 y < 4
 - Porcentaje de satisfacción $\geq 75\%$ $< 90\%$

- Áreas de reforzamiento:
 - Media de satisfacción ≥ 4
 - Porcentaje de satisfacción $\geq 90\%$

2.1. Clima Laboral

Los resultados globales de porcentajes de satisfacción se resumen a continuación:

CLIMA LABORAL	1ª encuesta	2ª encuesta	3ª encuesta	Incremento satisfacción	
	Satisfacción %				
I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO					
	I.I ACTIVIDAD DOCENTE	81,36	89,26	88,64	-0,62
	I.II ACTIVIDAD INVESTIGADORA	67,83	74,63	75,94	1,31
	I.III ACTIVIDAD DE GESTIÓN	67,77	68,86	63,64	-5,18
II. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO					
	II.I ÁMBITO GENERAL	84,88	89,14	87,63	-1,51
	II.II ÁMBITO DOCENTE/INVESTIGADOR	88,80	90,89	91,35	0,46
III. PARTICIPACIÓN					
		78,29	85,83	83,07	2,76
IV. FORMACIÓN/EVALUACIÓN					
		73,66	84,07	80,18	-3,89
V. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO					
		81,58	90,66	88,22	-2,44
VI. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.					
		84,93	91,66	91,67	0,01
VII. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.					
		73,33	81,57	82	0,43
VIII. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.					
		62,37	71,17	67,99	-3,18
IX. VALORACIÓN GENERAL.					
		88,39	91,44	90,96	-0,48
NIVEL GENERAL DE SATISFACCIÓN					
		85,71	91,56	83,25	-8,31

De las 11 dimensiones y sub-dimensiones de la encuesta de clima, sólo 2 de ellas están por debajo del valor crítico (75% de satisfacción). Por ítems, el 10,25% está por debajo del valor crítico, un 32,50 % es superior al valor de excelencia (90% de satisfacción) y un 80,10 % obtiene valores superiores al 80%

de satisfacción. Destacar el mantenimiento por encima del 30 y 80% en los porcentajes de excelencia y superiores al 80% respectivamente, así como el de los valores por debajo del 75% de satisfacción que se mantienen en porcentajes del 10%. Si analizamos los datos por dimensiones y sub-dimensiones e ha incrementado el porcentaje de satisfacción en 5 de ellas, destacando el incremento en el apartado de participación.

- En la dimensión de desempeño de trabajo los valores han mejorado en el ámbito de investigación y gestión, si bien aunque ha mejorado se sigue manteniendo junto al de gestión en un nivel crítico de insatisfacción con un 24,05 % de insatisfacción.
- Alto nivel de satisfacción respecto a las condiciones físicas del lugar de trabajo, en la gestión de asignación de espacios, recursos de biblioteca, adecuación de los equipamientos, y los recursos para la enseñanza virtual y las plataformas de docencia virtual con valores > al 90%.
- Alto nivel de satisfacción por los mecanismos facilitados para participar en la elaboración de la organización docente (guías, asignación asignaturas, encargos docentes) de departamentos y áreas con un valor >90%.
- La formación y evaluación es una dimensión cuyo resultado global 80,18% ha sufrido un ligero descenso debido al descenso de la valoración del ítem referido al sistema de encuestas del alumnado con un 52,45% de porcentaje de satisfacción por lo que requeriría una acción de mejora inmediata.
- La valoración global de la coordinación en distintos niveles se ha incrementado pasando de un 82% a un 90,66% de satisfacción.
- En la comunicación para el desarrollo del trabajo, también se ha mantenido el porcentaje global de satisfacción, obteniéndose un 88,22% de satisfacción, superior al 85% en todos los ítems y ámbitos de gestión.
- La valoración global de promoción y desarrollo de carrera mantiene un % de insatisfacción por debajo del 20%. En detalle, se valora muy positivamente como en la pasada encuesta las garantías de equidad e igualdad en los procesos interno de promoción y de promoción en igualdad de oportunidades en género (90,04%). Los aspectos valorados por debajo el 80% de satisfacción son los referidos a las facilidades y apoyos proporcionados para la promoción de categoría profesional.
- La dimensión recompensas, reconocimientos y atención a las personas, mantiene la necesidad de una intervención de mejora, ya que el nivel de insatisfacción se ha situado por encima del umbral crítico del 30%. Siendo los ítems más críticos retribuciones (45,40% insatisfacción) y los reconocimientos no retributivos con un 45,40% de insatisfacción. Aunque en ambos casos se ha producido una disminución del % de insatisfacción.

Gráficamente la comparativa en cuanto al nivel de insatisfacción y satisfacción obtenidos en el apartado de clima laboral en las tres encuestas de clima laboral, evaluación de liderazgo y valoración institucional del colectivo del PDI de la Universidad de Jaén se muestran en la gráfica 2.

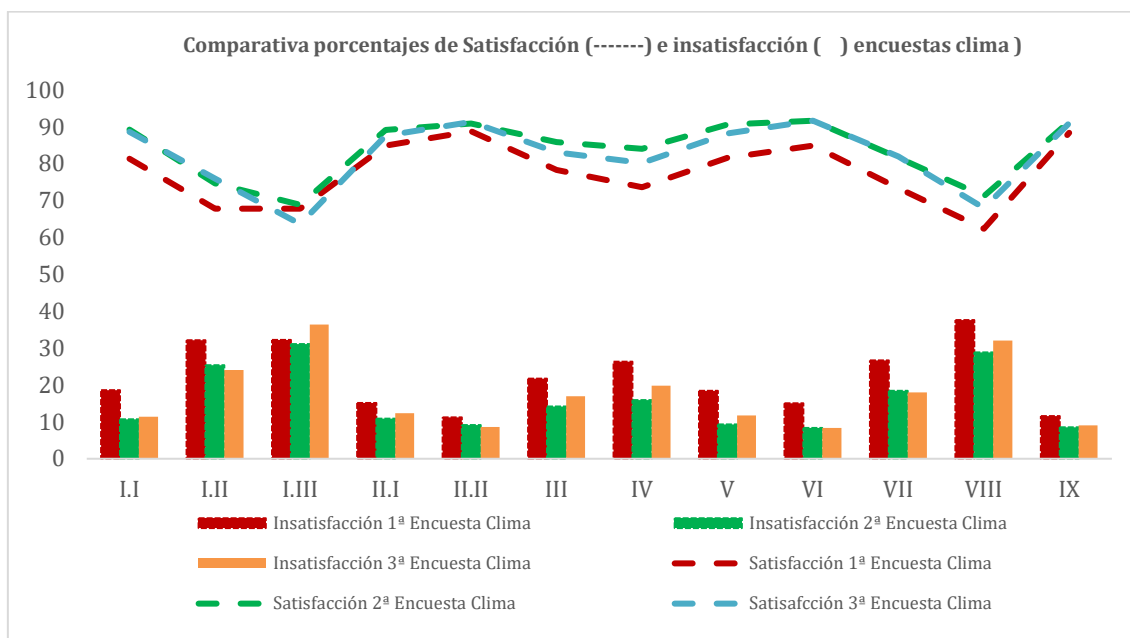


Fig. 2. Comparativa porcentajes de satisfacción e insatisfacción encuestas clima.

2.2. Evaluación del liderazgo

EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO	1ª Encuesta	2ª Encuesta	3ª Encuesta	Incremento satisfacción
	Satisfacción %			
X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.	80,53	87,13	83,79%	-3,83
X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO	73,96	84,49	82,25%	-2,65
X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.	74,51	82,49	86,11%	4,38

La valoración general de la acción del liderazgo en todos los ámbitos: departamento, centro y equipo de dirección de la universidad obtiene un valor superior al 80%, destacar el incremento de la satisfacción del 4,38% en el ámbito del equipo de dirección de la universidad y un descenso en los ámbitos de la dirección de departamento y centro del 3,83 y 2,65% respectivamente.

- En los departamentos todos los ítems han sido valorados con un porcentaje de satisfacción superior al 80%, destacando en el ámbito departamental la gestión en el departamento en relación al profesorado (86,11%).
- En el ámbito de los centros el ítem mejor valorado es el relacionado con las prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Centro) y objetivos de calidad de los títulos con un 82,35% de satisfacción.
- En el ámbito de Dirección Institucional es muy positiva la evolución de la satisfacción en todos los aspectos, no habiendo ningún ítem por debajo del porcentaje de satisfacción del 75%, por lo que no se requiere de acciones de mejora inmediata. Respecto al resto de apartados destacar la valoración sobre la prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de género.

2.3. Valoración institucional

VALORACIÓN INSTITUCIONAL	1ª Encuesta	2ª Encuesta	3ª Encuesta	Incremento satisfacción
	Satisfacción %			
XI. OPINIÓN GENREAL SOBRE LA INSTITUCIÓN	79,00	86,12	83,25	-3,33

La valoración general es del 83,25% de satisfacción, se ha producido un descenso del 3,33%.

- El ítem más valorado es relacionado con el desarrollo de las actitudes, valores y actuaciones de responsabilidad social (protección del medio ambiente, seguridad y prevención, accesibilidad e igualdad) valorado con un 90,75% de satisfacción.
- El valor con nivel más alto de insatisfacción, al igual que en la anterior encuesta, es el relacionado con la valoración de la aportación a la mejora de los sistemas de calidad (25,53% insatisfacción).

2.4. Áreas de intervención crítica

A continuación se recogen aquellas áreas de intervención crítica por dimensiones y subdimensiones para cada uno de los tres apartados de la encuesta. Es decir, aquellas áreas que tienen porcentajes y niveles de satisfacción menos favorables y requieren de acciones inmediatas.

- (i) **Clima Laboral: En general el nivel de satisfacción es alto. El ítem específico de valoración general obtiene un 90,96% de nivel de satisfacción, siendo la media de todos los ámbitos de la encuesta de clima laboral, valorados con un nivel de satisfacción del 83,29%**

I. Desempeño del puesto de trabajo (76,08%):

- Actividad docente: sin áreas de intervención crítica.
- Actividad investigadora: (satisfacción media 75,95%):
 - o La disponibilidad de tiempo para realizar la actividad investigadora (en relación con los encargos docentes asignados). (valorado con un 66,75 % de satisfacción, media 3,05).
 - o Criterios de minoración docente por la actividad investigadora que aplica la Universidad de Jaén.(59,76% y media 2,88).
 - o Políticas y planes de apoyo para el desarrollo de la actividad investigadora del profesorado. (66,86%, media 3,04).

Destacar que han reducido en dos las áreas de intervención crítica respecto a la anterior encuesta.

- Actividad de gestión: (satisfacción media 63,64%). En todos los casos el porcentaje de satisfacción es inferior al 75% pero la media es mayor de 3 en todos los ítems a excepción del referido a la adecuación de las tareas de gestión que le son demandadas por la actividad académica e investigadora que realiza. (Informes, solicitudes, actas, memorias, justificación, etc.) donde se ha producido una disminución del nivel de satisfacción (58,71% y media de 2,81%). Del resto:
 - o Criterios de minoración docente por las actividades o cargos de gestión que desempeña (se ha incrementado la satisfacción del 62,18% al 65,35% de satisfacción).
 - o Recursos de apoyo del personal técnico y administrativo para realizar las tareas de gestión propias de los cargos académicos.(La satisfacción ha disminuido el % de satisfacción del 73,11% al 67,72%; Y de media 3,78 a 3,25).
 - o Recursos y datos, información y conocimiento que le proporcionan para realizar sus actividades o cargos. Produciéndose también un descenso del nivel de satisfacción (71,65% de satisfacción y media de 3,26)

II. Condiciones desarrollo puesto de trabajo: Sin áreas de intervención crítica.

III. Participación: Sin áreas de intervención crítica.

IV. Formación / evaluación (80,18%)

- Con el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado. (52,45% y media 2,65).

V. Relaciones internas de trabajo: Sin áreas de intervención crítica.

VI. Comunicación y desarrollo de trabajo: Sin áreas de intervención crítica.

VII. Promoción y desarrollo de carrera (82,0%)

- Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la promoción de categoría profesional. Único ítem con % de satisfacción inferior al 75% y ligera mejoría del % de satisfacción respecto a la anterior encuesta (74,18%, media 3,42).

VIII. Recompensas, reconocimientos y atención a las personas (67,99%)

- Actual sistema retributivo del profesorado universitario. (64,13%).
- Las retribuciones percibidas actualmente comparadas entre las funciones de su categoría profesional con otras. (58,09%).
- Reconocimientos no retributivos recibidos por la Universidad por la actividad académica e investigadora, innovación docente, transferencia y difusión de la investigación (reconocimientos de los servicios prestados, felicitaciones, menciones, elogios, compensaciones). (Menos valorado 54,60% de satisfacción, media 2,77).
- Beneficios sociales establecidos por la Universidad (Plan de acción social, atención sanitaria, guarderías, premios por jubilación, fomento actividades deportivas y culturales, fondos de pensiones, conciertos con empresas para obtener beneficios, otras actividades). (71,13% satisfacción).

IX. Valoración general: Sin áreas de intervención crítica.

(ii) Evaluación del liderazgo: valoración del liderazgo en diferentes según los ámbitos, departamentos 84,10%, centros 79,84% y dirección institucional del 83,25%.

Ámbito de equipo de dirección de la Universidad (80,32%)

- Acciones de reconocimiento por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora. (Menos valorado 69,71% de satisfacción, media 3,16).

(iii) **Sistema de Encuesta. La valoración de la adecuación de la encuesta es del 78,27% de satisfacción. El indicador de participación es del 38,42%**

- Revisión y mejora de la encuesta.
- Mejora del indicador de participación.

Una vez revisadas las áreas críticas se observa un descenso del número de áreas respecto a las anteriores encuestas de clima laboral, evaluación de liderazgo y valoración institucional del colectivo del PDI (Se ha pasado de 29 áreas en la primera encuesta a 15 en la segunda y 14 en ésta última). Por ámbitos la comparativa se muestra en la figura 3.

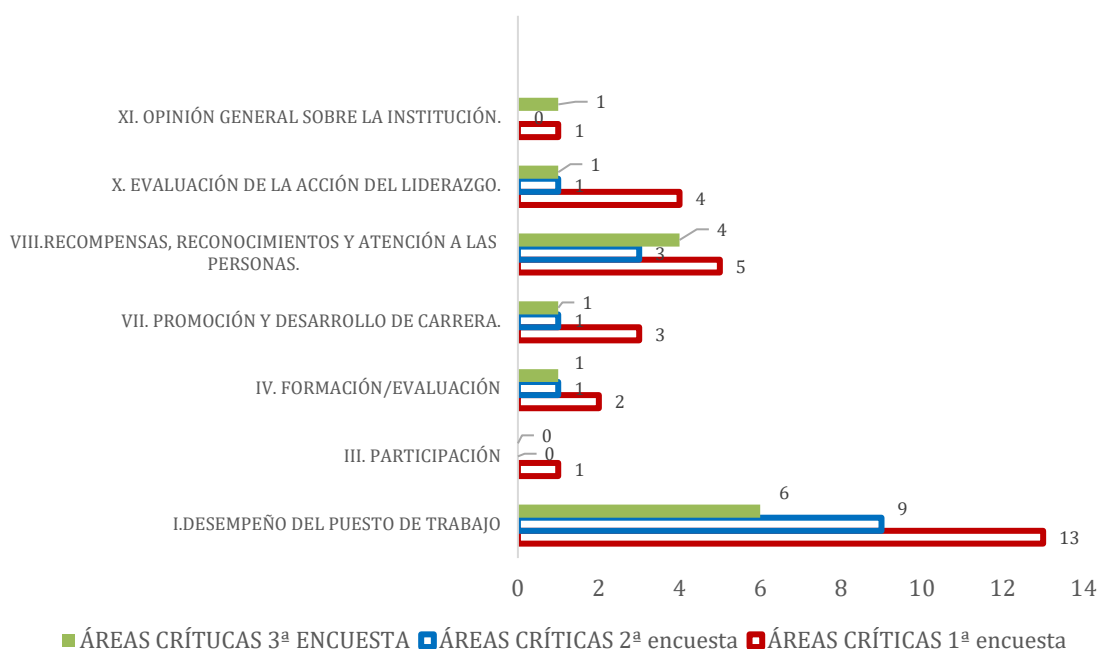


Fig. 3. Evolución del número áreas de intervención crítica.

3. ACCIONES DE MEJORA

Una vez identificadas las áreas de intervención crítica se proponen las siguientes acciones de mejora:

A. CLIMA LABORAL

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO					
Revisión Plan de Dedicación Académica	Mejorar el reconocimiento de las actividades docentes, investigadoras, de transferencia y de gestión para el PDI	VICPROF VICINV VICTRANSF GER	2023-2025	Revisión PDA UJA. Cursos 2023-25	Alta
Revisión Plan Transferencia	Mejorar y revisar el Plan de transferencia	VICINV VICTRANSF	2023-2025	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Transferencia Cursos 2023-2025	Alta
Revisión Plan de investigación	Mejorar y revisar el Plan de Investigación	VICINV	2023-2025	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Investigación Cursos 2023-2025	Alta
SCAI (Servicio Central de Apoyo a la Investigación)	Mejorar la gestión/actividad del SCA	VICINV	2023-2025	Número de acciones de mejora (anuales) de las Unidades del Servicio Central de Apoyo a la Investigación con impactos en la prestación de servicios	Media

Simplificación gestión PDI	Mantener la reducción de las tareas de gestión del PDI, simplificando la gestión derivada de las actividades académicas, de investigación y transferencia	VICPROF VICINV VICTRANSF	2023-2025	Disponer de un SGD que permita trámites telemáticos/simplificados. Evolución del número de procedimientos telematizados en los ámbitos de la gestión derivada de las actividades académicas, de investigación y transferencia	Alta
----------------------------	---	--------------------------------	-----------	---	------

III. FORMACIÓN/EVALUACIÓN

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Revisión Encuestas alumnado	Revisión de la encuesta alumnado sobre labor docente	VICCOORD VICESTU SERVPLAN	2023-2024	Disponer de una nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente. Fecha de aprobación nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente	Alta

IV. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Promoción categoría profesional	Facilitar y orientar al PDI para su promoción	VICPROF GER	2023-25	Disponer de una oficina de asesoramiento para el PDI	Alta

V. RECONOCIMIENTOS, RECOMPENSAS Y ATENCIÓN A PERSONAS					
ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Revisión Plan de Dedicación Académica (PDA) reconocimientos no retributivos Unidad de igualdad medidas conciliación	Revisar los actuales reconocimientos retributivos y no retributivos del PDI Revisión del PDA y de los reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión	VICPROF GER	2023-2025	Revisar el PDA revisión de los reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión Cursos 2023-2025	Alta
Plan de Acción social	Disponer de un. Nuevo Plan de Acción Social	GER	2023-2024	Disponer de mayor número de acciones en el nuevo Plan	Alta

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral, de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

B. EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO

XI. ÁMBITO EQUIPO DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD					
ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Reconocimiento esfuerzos de mejora	<p>Revisión Plan de Dedicación Académica (PDA) que incluya nuevos reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión</p> <p>Disponer de nuevos reconocimientos a la labor docente, investigadora de transferencia y de gestión del profesorado</p>	VICGRAD VICPROF GER	2023-2025	<p>PDA revisado</p> <p>Disponer de nuevos reconocimientos a la mejora docente, investigadora, de transferencia y de gestión</p> <p>Número de nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la labor del profesorado</p>	Media/Alta

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral, de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción

D. SISTEMA DE ENCUESTA					
ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Revisión de la Encuesta.	Revisión de la estructura y de los ítems de la encuesta, respecto a la claridad, comprensión, relevancia y viabilidad. Se aplicará a todos los ítems cuyo porcentaje de respuestas no sabe/no contesta sea superior al 10%.	VICPROF SERVPLAN	2023-2025	Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de los Centros (periodo 2023-2025) (Institucional y segmentado por centros)	Media/Alta
Mejorar el indicador de participación de la encuesta	Continuar con el plan de comunicación que contemple acciones para incentivar la participación en la encuesta, con especial atención en los ámbitos departamentales con menor tasa de participación. Realizar la difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de responsabilidad en la gestión.	VICPROF VICESTRA	2023-2025	Número de acciones realizadas en el marco del plan de comunicación. Fecha de publicación y difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de responsabilidad en la gestión. Incremento porcentual del indicador de participación de la encuesta	Media

Acciones de mejora comunes.

1. Acción de mejora para el incremento de la participación en la encuesta de clima
2. Acción de mejora en cuanto a la simplificación de la encuesta

4. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA

Para realizar el seguimiento de la implantación de las acciones de mejora y sus impactos se estableció el siguiente procedimiento cuando se finalizaron la 1ª y 2ª encuesta:

1. Elaboración de las fichas de cada una de las acciones de mejora, en la que se incluye las fichas de los indicadores asociados. (Anexo II)
2. Medición y evaluación anual del grado de implantación de las acciones de mejora y, según proceda, de los indicadores asociados.
3. Difusión y publicación de los resultados e impactos de la aplicación de las acciones de mejora.
4. Revisión anual de la adecuación de los planes de mejora y, en su caso, modificaciones o incorporación de nuevas acciones.

Los resultados y resumen de [2ª Encuesta Clima Laboral, Evaluación de Liderazgo y Valoración Institucional del PDI de la Universidad de Jaén](#) se trasladaron a los grupos de interés mediante el envío del informe correspondiente y se han publicado en la web de la universidad.

A continuación, se adjuntan las tablas de control de consecución de los objetivos planteados en 2020 y de control de consecución del objetivo del indicador de satisfacción.

PLANTILLA DE CAMPOS PARA CONTROL DE CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO DEL INDICADOR

Dimensión	Código-Acción mejora	Nombre Acción mejora	Código-Indicador	Nombre Indicador	Valor Objetivo	Valor medición
I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	A.1	Revisión Plan de Dedicación Académica	I.1	Revisión PDA UJA. Curso 2020-22	Revisión PDA	SI
	A.2	Revisión Plan Transferencia	I.2	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Transferencia Cursos 2020-2022	PLAN TRANSFERENCIA DE	SI
	A.3	Revisión Plan de investigación	I.3	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Investigación Cursos 2020-2022	PLAN INVESTIGACIÓN DE	SI
	A.4	Revisión del Plan de Divulgación científica	I.4	Disponer de un plan de mejora para el Plan de divulgación Cursos 2020-2022	PLAN DIVULGACIÓN DE	NO
	A.5	SCAI (Servicio Central de Apoyo a la Investigación)	I.5	Número de acciones de mejora (anuales) de las Unidades del Servicio Central de Apoyo a la Investigación con impactos en la prestación de servicios	VICPROF VICINV	nd
	A.6	Simplificación gestión PDI	I.6	Disponer de trámites telemáticos/simplificados. Evolución del número de procedimientos telematizados en los ámbitos de la gestión derivada de las actividades académicas, de investigación y transferencia	NÚMERO TRÁMITES TELEMÁTICOS SIMPLIFICADOS DE	SI
III. FORMACIÓN Y EVALUACIÓN	A.7	Revisión de la encuesta alumnado sobre labor docente	I.7	Disponer de una nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente. Fecha de aprobación nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente	VICCOORD VICESTU SERVPLAN	SI
IV. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA	A.8	Promoción categoría profesional	I.8	Disponer de una oficina de asesoramiento para el PDI	OFICINA ASESORAMIENTO	NO
				Disponer de acciones de divulgación y difusión de las políticas y criterios de promoción del PDI Curso 2019-2020	CRITERIOS PROMOCIÓN PDI	SI

V. RECONOCIMIENTOS, RECOMPENSAS Y ATENCIÓN A PERSONAS	A.9	Revisión Plan de Dedicación Académica (PDA) reconocimientos no retributivos Unidad de igualdad medidas conciliación	I.9	Revisar el PDA revisión de los reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión Curso 2021-2022 Incrementar el número de medias de conciliación Evolución del número de PDI que se acoge a las distintas modalidades de medidas de conciliación (segmentación por tipo de medidas)	PDA revisado MEDIDAS CONCILIACIÓN UNIDAD IGUALDAD	SI SI
	A.10	Acción social acuerdos con empresas (APP)	I.10	Disponer de más acuerdos/conciertos (Evolución del número de conciertos/acuerdos para obtener beneficios para el PDI de la UJA)	GER	SI
XI. LIDERAZGO. ÁMBITO EQUIPO DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD	A.11	Reconocimiento esfuerzos de mejora	I.11	Disponer de un nuevo PDA (Fecha de aprobación) Disponer de nuevos reconocimientos a la mejora docente Número de nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la mejora docente Nivel de aplicación de los nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la mejora docente: impacto en número de PDI.	PDA DOCENTIA PREMISO ANUALES MEJOR LABOR DOCENTE	SI SI SI
	A.12	Revisión de la Encuesta.	I.12	Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de los Centros (periodo 2020-2022) (Institucional y segmentado por centros)	VICPROF VICPLAN	NO
XII. OPINIÓN GENERAL ENCUESTA	A.13	Mejorar el indicador de participación de la encuesta	I.13	Número de acciones realizadas en el marco del plan de comunicación. Fecha de publicación y difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de	VICPORF VICESTRA	NO

				responsabilidad en la gestión. Incremento porcentual del indicador de participación de la encuesta		
--	--	--	--	--	--	--

PLANTILLA DE CAMPOS PARA CONTROL DE CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO DEL INDICADOR DE SATISFACCIÓN

Dimensión	ITEM	Valor encuesta 2020	Objetivo encuesta 2022	Valor encuesta 2022	Consecución	Desviación
CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO PUESTO TRABAJO	77,58	≥75	76,07	SI	
	CONDICIONES DE DESARROLLO DE TRABAJO	90,01	≥90	89,49	NO	- 0,57%
	PARTICIPACIÓN	85,83	≥80	83,07	SI	
	FORMACIÓN /EVALUACIÓN	84,07	≥80	80,18	SI	
	RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO	90,66	≥90	88,22	NO	- 1,98%
	COMUNICACIÓN	91,66	≥90	91,67	SI	
	PROMOCIÓN Y DE DESARROLLO DE CARRERA	81,57	≥75	82,00	SI	
	RECOMPENSAS, RECONOCIMEINTOS ATENCIÓN PERSONAS	71,17	≥75	67,99	NO	- 9,34%
LIDERAZGO	ÁMBITO DIRECTOR/A DEPARTAMENTO	87,13	≥90	84,10	NO	- 6,55%
	ÁMBITO DECANO/A, DIRECTOR/A CENTRO	84,49	≥75	79,84	SI	
	ÁMBITO EQUIPO DIRECCIÓN UNIVERSIDAD	82,49	≥75	80,32	SI	
INSTITUCIÓN	INSTITUCIÓN	86,12	≥90	83,25	NO	- 7,5%

Anexo I:

Porcentajes de participación por Departamentos.

DEPARTAMENTO	Nº de respuestas recibidas 2ª encuesta	Tasa participación 2ª encuesta	Nº de respuestas recibidas 3ª encuesta	Tasa participación 3ª encuesta	Incremento de la Tasa de participación
Antropología, Geografía e Historia	9	39,13	6	31,58	-7,55
Biología Animal, Biología Vegetal y Ecología	11	39,29	12	44,44	5,159
Biología experimental	14	50,00	10	40,00	-10,00
Ciencias de la Salud	25	47,17	19	32,20	-14,97
Derecho Civil, Derecho Financiero y Tributario	7	50,00	9	60,00	10,00
Derecho Penal, Filosofía del Derecho, Filosofía Moral y Filosofía	6	40,00	5	35,71	-4,28
Derecho Público	3	18,75	3	20,00	1,25
Derecho Público y Común Europeo	4	33,33	6	50,00	16,67
Derecho Público y Derecho Privado Especial	10	37,04	9	34,61	-2,42
Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	13	46,43	13	56,52	10,09
Didáctica de las Ciencias	10	47,62	11	36,67	-10,95
Economía	8	34,78	10	37,04	2,254
Economía Financiera y Contabilidad	10	50,00	8	34,78	-15,22
Enfermería	18	37,50	9	19,15	-18,35
Estadística e Investigación Operativa	9	42,86	13	54,17	11,31
Filología Española	15	60,00	14	50,00	-10,00
Filología Inglesa	11	37,93	13	39,39	1,46
Física	7	41,18	2	13,33	-27,84
Geología	12	57,14	7	36,84	-20,30
Informática	16	33,33	21	40,38	7,05
Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Fotogrametría	11	40,74	8	25,81	-14,93
Ingeniería de Telecomunicación	11	47,83	9	40,91	-6,92
Ingeniería Eléctrica	8	42,11	10	40,00	-2,10
Ingeniería Electrónica y Automática	9	30,00	9	50,00	20,00
Ingeniería Gráfica, Diseño y Proyectos	6	40,00	8	50,00	10,00
Ingeniería Mecánica y Minera	11	25,00	20	48,78	23,78
Ingeniería Química, Ambiental y de los Materiales	11	50,00	10	43,48	-6,52
Lenguas y Culturas Mediterráneas	2	14,29	4	28,57	14,28
Matemáticas	11	42,31	6	23,08	-19,23
Organización de Empresas, Marketing y Sociología	24	44,44	21	33,33	-11,11

Patrimonio Histórico	11	44,00	11	55,00	11,00
Pedagogía	10	40,00	10	35,71	-4,28
Psicología	31	39,24	32	37,21	-2,03
Química Física y Analítica	11	50,00	9	52,94	2,94
Química Inorgánica y Orgánica	9	40,91	8	40,00	-0,91
TOTAL	394	40,25	375	38,15??	-2,10

Anexo II:

Ficha de las Acciones De Mejora.

CODIGO (1)	[Nombre de la acción de mejora]				
Dimensión:	[Dimensión de la Encuesta]				
Objetivo	[Objetivo de la acción de Mejora]				
Ítem	[Ítem asociado]				
Observaciones	[observaciones de encuestados asociadas-Indicaciones agrupadas]				
Responsable	[Responsabilidad de implantación-del órgano dirección-				
Plazo de Ejecución				Prioridad	
Indicador 1	[Nombre del Indicador]			Código (2)	
Formulación	[Forma de cálculo]				
Valor Objetivo	[objetivo del indicador, si procede]		Periodicidad indicador	[Temporalidad del valor]	
Indicador 2	[Nombre del Indicador]			Código (2)	
Formulación	[Forma de cálculo]				
Valor Objetivo	[objetivo del indicador, si procede]		Periodicidad indicador	[Temporalidad del valor]	
Objetivo satisfacción	Indicador de	[Valor del objetivo de ítem/s asociados]			

(1) PAM-PDI-2020. [Número secuencial]

(2) PAM-PDI-2020. [Número secuencial de la acción de mejora-N Número secuencial del Indicador]