

ANÁLISIS DEL PROYECTO Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL DEL COLECTIVO PDI. UNIVERSIDAD DE JAÉN.

Ámbito:	Informe provisional sobre la realización de la primera encuesta de clima Laboral. Aplicación: Acción de mejora del 2º Plan de Mejora EFQM. Base para el análisis de las personas ámbito PDI. Documento de evidencia para el proceso de evaluación de la gestión EFQM. Identificación de acciones de mejora.
Elaborado por:	Servicio de Planificación y Evaluación. Antonio Martínez Olea, Asesor Técnico de Calidad. Fuente: Informe de resultados: Ana Uceda Coba.
Aprobado por:	Vicerrector de Profesorado y Ordenación Académica.
Fecha de elaboración:	28/11/2018

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

Pág.

1.- JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA.....	2
2.- RESUMEN EJECUTIVO.....	2
3.- PROYECTO ENCUESTA DE CLIMA LABORAL PDI	4
4.- RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	6
4.1. INFORMES	6
4.2. DIMENSIONES. GENERAL.....	6
4.3. VALORACIÓN GENERAL	7
4.4. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	7
4.5. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.....	10
4.6. PARTICIPACIÓN	11
4.7. FORMACIÓN/EVALUACIÓN	12
4.8. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO	13
4.9. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.....	14
4.10. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA	14
4.11. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.....	15
5.- RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LIDERAZGO.....	16
5.1. TODOS LOS ÁMBITOS	16
5.2. DEPARTAMENTO	17
5.3. CENTRO	17
5.4. DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD	18
6.- OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN	19
7.- ANEXO I. INDICADOR DE PARTICIPACIÓN SEGMENTADO	20
8.- ANEXO II. ÍTEMS ORDENADOS POR RESULTADOS	21
9.- ANEXO III. PROPUESTA DE ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS EN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	27
10.- ANEXO IV. CUADRO INTERRELACIONADO ENTRE LAS DIMENSIONES DE LA ENCUESTA Y LOS INDICADORES DE RENDIMIENTO	36

1. JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA.

El análisis propuesto tiene la finalidad de aportar una valoración del proyecto de realización de la encuesta de clima laboral del colectivo de Profesores e Investigadores y de los resultados obtenidos, desde la perspectiva del seguimiento, revisión y mejora y en el contexto del Modelo EFQM de Excelencia en la Gestión. Se seguirá el método de identificar puntos fuertes y áreas de mejora.

El análisis no incluye la asociación directa entre los resultados y las políticas, prácticas y planes aplicados por la Universidad y las estructuras organizativas de Centros y Departamentos.

Las áreas de mejora tan sólo identifican aquellos ítems que no alcanza los valores considerados como límite¹.

Se aporta una propuesta de valores de objetivos a obtener en la próxima encuesta, basada en criterios de mejora de resultados.

Se aporta un cuadro interrelacionado entre las dimensiones de la encuesta y los indicadores de rendimiento que se utilizaron en la Memoria EFQM de 2016, con la finalidad de valorar la conveniencia de su revisión y aplicación.

2. RESUMEN EJECUTIVO.

SISTEMA DE ENCUESTA.

- ✓ Realizada la primera encuesta de clima laboral, de valoración del liderazgo y de la acción institucional. Responde a una acción de mejora (evaluación EFQM) que permite disponer de datos para análisis y revisión de la gestión. Actualmente, la encuesta es un ejemplo diferenciador en el marco comparativo del sistema universitario.
- ✓ El porcentaje de respuesta es del 38% que es valorado como representativo, pero ha de incrementarse. Al efecto, se ha de revisar la eficacia de las acciones de comunicación realizadas y activar nuevas acciones de incentivación institucionales e internas departamentales. [Ver segmentación anexo I].
- ✓ El 83% de los encuestados les resulta satisfactoria y adecuada la encuesta, pero ha de ser objeto de revisión para su perfeccionamiento.

¹ 1) Criterio de análisis de la información cuantitativa. Variables:

- **Media de satisfacción:** Nivel de insatisfacción (<3); Nivel aceptable de satisfacción (>=3 <4) y Nivel excelente de satisfacción: (>=4)

- **Porcentaje de satisfacción:** Resultado sobresaliente (>=90%); Valor límite: 75%.

Aplicando estos criterios se ordenan las dimensiones y/o ítems en las siguientes áreas según prioridad de intervención:

- **Área de intervención crítica:** ubica aquellas dimensiones/ítems que poseen mediciones menos favorables, por debajo o muy próximas al valor límite (<=75%) y con niveles de insatisfacción (<3)

- **Área de intervención preventiva:** se corresponde con aquellas dimensiones/ítems cuyos porcentajes y promedios de respuesta superan el valor límite (>75%) y se posicionan en niveles aceptables de satisfacción (>=3 <4).

- **Área de reforzamiento:** comprende las dimensiones/ítems cuyos porcentajes y media de respuestas presentan valores cercanos a los niveles excelentes de satisfacción (=>4, >=90%).

- **Fortalezas:** engloba las dimensiones/ítems que alcanzan o superan resultados sobresalientes (=>4, >=90%).

- ✓ Se han de establecer valores objetivos para los resultados y realizar evaluaciones comparativas externas, con ello mejoraría y completaría una adecuada gestión de los resultados. [Ver propuesta anexo III].

RESULTADOS DE LA ENCUESTA. CLIMA LABORAL.

- ✓ Alto nivel de satisfacción general (86% y 3,6 de media). Los valores relativos a la implicación superan el 90% de satisfacción.
- ✓ De las 11 dimensiones y sub-dimensiones de la encuesta de clima, sólo 4 de ellas están por debajo del valor crítico (75% de satisfacción). Por ítems, el 35% está por debajo del valor crítico, un 16 % es superior al valor de excelencia (90% de satisfacción) y un 64% obtiene valores superiores al 80% de satisfacción. [Ver tabla anexo II].
- ✓ En la dimensión de desempeño de trabajo los valores de ámbito docencia es del 81% de satisfacción, contrasta con el nivel crítico de insatisfacción en investigación y gestión (>30% insatisfacción). Se concluyen los siguientes ámbitos de intervención:
 - Estudio segmentado por tipo y categoría de la adecuación de actividades (tres dimensiones) en relación a la jornada.
 - Políticas, planes y criterios de ordenación y minoraciones.
 - Recursos de apoyo técnico. Contraste con encuestas específicas y estudios con grupos focales.
 - Programas académicos, especialmente las tutorías colectivas,
- ✓ Alto nivel de satisfacción respecto a los recursos infraestructura, condiciones físicas, prevención y seguridad con valores > al 80%, destacando los equipamientos (>90%).
Se ha de profundizar (necesidades y expectativas) sobre la distribución horaria de las clases realizada por los Centros.
- ✓ Alto nivel de satisfacción por los mecanismos de participación en la organización docente (87%).
Se ha de valorar los mecanismos de participación en la mejora y establecimientos de objetivos, interrelacionado con los ítems de liderazgo sobre facilidades para participar en la mejora.
- ✓ Es una dimensión cuyo resultado global 74% implica aplicar una mejora general. Si bien, los valores medios de los ítems sobre formación son del 78% frente al 63% de evaluación, con incidencia negativa de los programas y encuesta aplicada. Estos datos pueden ampliarse con la información específica de la evaluación del programa "Docentia" y de las acciones formativas realizadas.
- ✓ La valoración global de la coordinación en distintos niveles es del 82% de satisfacción.
- ✓ La comunicación para el desarrollo del trabajo, globalmente, obtiene 85% de satisfacción, superior al 80% en todos los ítems y ámbitos de gestión.
- ✓ La valoración global de promoción y desarrollo de carrera indica un nivel de insatisfacción superior al 25% (nivel crítico). En detalle, se valora muy positivamente las garantías de equidad e igualdad en los procesos interno de promoción y de promoción en igualdad de oportunidades en género (85%).

- ✓ Las áreas de intervención serían: la política de promoción-32%-, posibilidades -31% y mecanismos de apoyo-36%. Si bien, se ha de valorar las liberaciones de tasas de reposición y convocatorias realizadas en el último año y, en su caso, políticas y planes aprobados al respecto.
- ✓ La dimensión recompensas, reconocimientos y atención a las personas, también y en general, exige una intervención de mejora (38% de insatisfacción). Siendo los ítems más críticos retribuciones (45% insatisfacción) y en comparativa de funciones (50%) y los reconocimientos no retributivos que llegan hasta el 55% de insatisfacción. Sobre estos aspectos se ha de profundizar en el análisis valorando necesidades y expectativas, así como realización de un plan específico de reconocimientos y recompensas no retributivas.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA. ACCIÓN DEL LIDERAZGO.

- ✓ La valoración general de la acción del liderazgo en el ámbito de los Departamentos obtiene un valor superior al 80%, en contraste con el resto de los ámbitos de responsabilidad de gestión del PDI (75%). El análisis ha de realizarse segmentado.
- ✓ En los Centros el punto más crítico (32% insatisfacción) es el de las prácticas para la motivación e impulso en la participación de la mejora (planes de estudio).
- ✓ En el ámbito de Dirección Institucional es muy positiva la valoración sobre la prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de género. Ha de valorarse intervenir sobre prácticas de reconocimientos (37% de insatisfacción), valoración de políticas aplicadas (28%) y el impulso para la participación en la mejora (32%).
- ✓ Valorar aplicar un plan transversal y para los distintos ámbitos de gestión (acciones, mecanismos, reconocimientos) que impulse la implicación y participación de las personas en la mejora continua. En relación, conviene valorar la efectividad de los mecanismos específicos que se están aplicando en la actualidad.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN

- ✓ La valoración general es del 79% de satisfacción, que contrasta con la percepción del colectivo PAS 90%).
- ✓ El ítem más valorado es el desarrollo de valores y prácticas de responsabilidad social (88%).
- ✓ El valor con nivel más alto de insatisfacción es el relacionado con la valoración de la aportación a la mejora de los sistemas de calidad (34% insatisfacción), incluso, asociado con el valor del ítems sobre la promoción de la calidad en la Universidad (23%), manifiestan la oportunidad de realizar acciones de mejora de la comprensión, participación y utilidad de los sistemas de gestión de la calidad académico, también, ha de considerarse estas valoraciones en los diseños y racionalización de los sistemas de calidad institucionales en los Centros.

3. PROYECTO ENCUESTA DE CLIMA LABORAL PDI.

▪ PUNTOS FUERTES.

- Aplicación de una acción del Plan de Mejora EFQM tras el proceso de evaluación 2016 [Evidencia aplicación de mejora].
- Proyecto liderado por la Dirección y desarrollado por un equipo de dirección-técnico, con participación de representantes del colectivo.
- Gestión del proyecto de la encuesta con aplicación de metodología técnica en el diseño, con estudios comparativos y validación mediante simulación con miembros del colectivo PDI.
- Acciones de comunicación institucional para motivación e incentivación de la participación en la encuesta.
- La estructura de la encuesta contempla todas las dimensiones relevantes sobre la gestión del PDI desde la perspectiva del criterio 3 y 7 del Modelo EFQM, y abarca las especificaciones del colectivo respecto a los tres ámbitos de sus funciones (docentes, investigadoras y de gestión) y de los ámbitos con responsabilidades sobre su gestión (Departamento, Centro y Dirección de la Universidad).
- La encuesta se ha complementado con la percepción de la acción del liderazgo en los tres niveles de responsabilidad en la gestión y con la opinión general sobre la institución.
- Garantía sobre el anonimato de la realización de la encuesta.
- Realización de la primera encuesta de acuerdo con la acción de mejora y del proyecto, constituyendo, actualmente, un ejemplo diferenciador en el marco comparativo del sistema universitario.

▪ RESULTADOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA

- **Adecuación de la encuesta.** El porcentaje de satisfacción es del 83%. Comparativamente con el sector PAS es inferior en 6 puntos porcentuales. No se disponen de datos para comparativas externas. No se fijaron objetivos al ser la primera encuesta.
- **Indicador de participación.** El porcentaje de respuestas es del 38% (364 de 964), se dispone de datos segmentados (VER ANEXO I). El indicador en el sector PAS es de 61% (2017).

▪ ÁREAS DE MEJORA.

- 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%.
- Realizar un 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.

VER ANEXO I. Establecer un objetivo (expresado cuantitativamente) de incremento de la tasa de participación.

Entre las acciones se ha de incluir la difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de responsabilidad en la gestión.

- Realizar estudios comparativos externos respecto a la tasa de participación y percepciones sobre la adecuación de la encuesta.

- Aplicar un sistema para el establecimiento de valores de objetivos (expresado cuantitativamente) para la siguiente encuesta. VER ANEXO II (Ítems ordenados por resultados) VER ANEXO III (propuesta de objetivos).

- Establecer la interrelación entre las dimensiones de la encuesta de satisfacción y los actuales indicadores de rendimiento asociados, a efectos de valorar su revisión y ampliación para la memoria de 2018.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

4.1. INFORMES

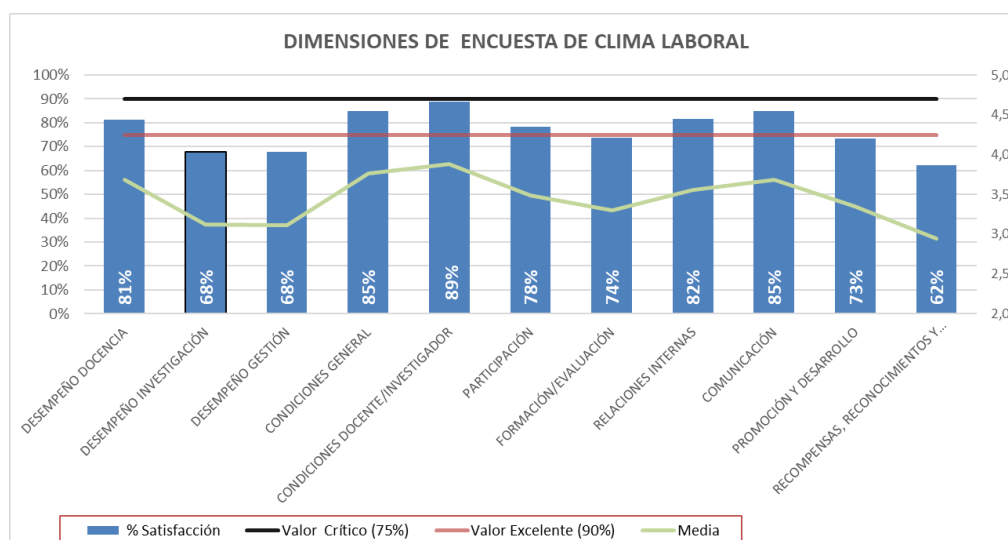
▪ PUNTOS FUERTES.

- Se ha elaborado un informe global de los resultados de la encuesta, con datos de segmentación y un cuadro completo de valores estadísticos (frecuencias, medidas de dispersión), que permite realizar el análisis de los resultados.

▪ ÁREAS DE MEJORA.

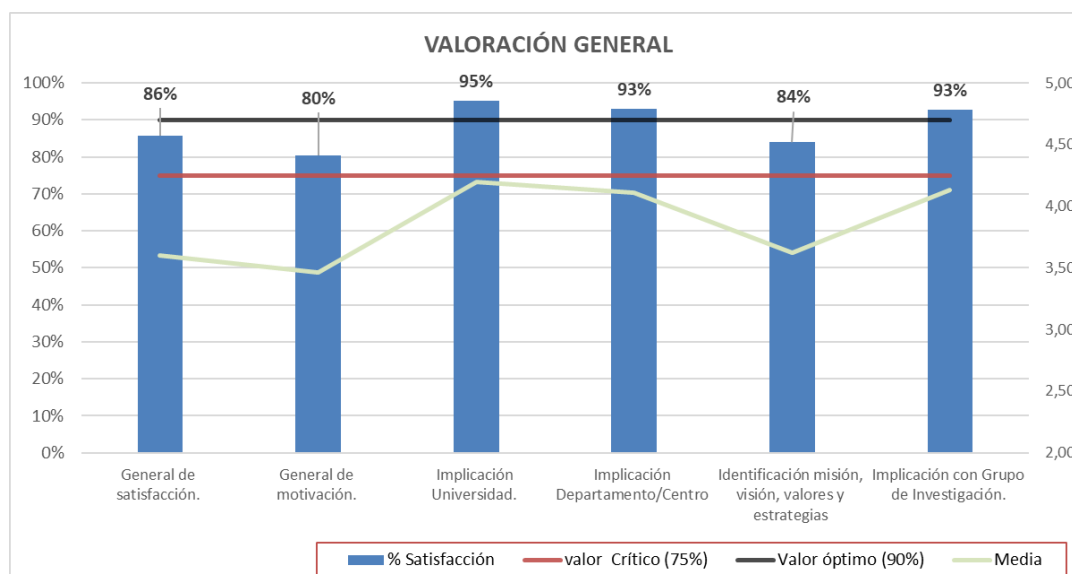
- Esta, aún, pendiente, aunque previsto, la elaboración de informes segmentados por estructuras organizativas y tipología/categorías del profesorado.

4.2. DIMENSIONES. GENERAL.



Comentario: la valoración se realiza en cada apartado por dimensiones.

4.3. VALORACIÓN GENERAL.



■ PUNTOS FUERTES.

- Alto nivel de satisfacción general (86% y \bar{x} 3,6, siendo de un 88% respecto del total de los ítems de valoración general. Los valores relativos a la implicación superan el 90% de satisfacción. El valor de alineamiento con el posicionamiento estratégico de la Universidad es del 84%.

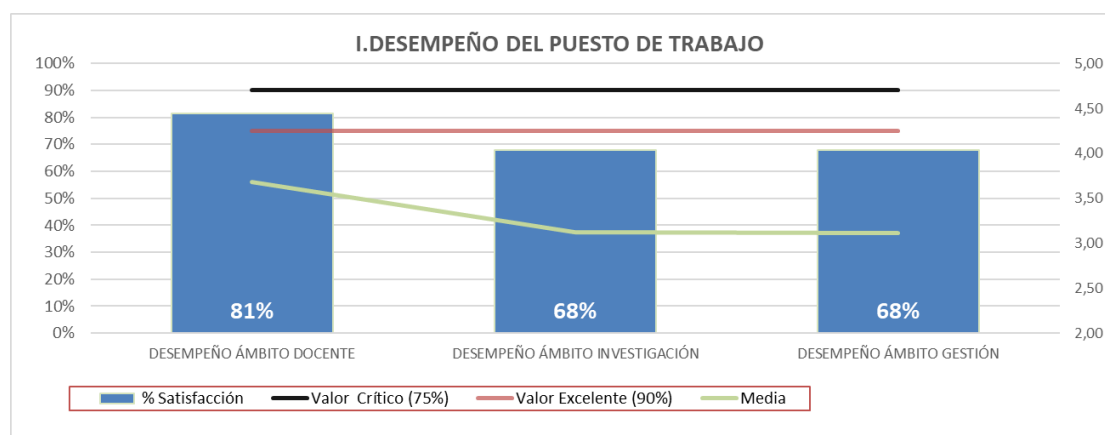
La diferencia comparativa de toda la dimensión con el PAS no es significativa (88%/90%, \bar{x} 3,8 en ambos).

■ ÁREAS DE MEJORA.

- Si bien el ítem de motivación es de un 80% de satisfacción, la diferencia dentro de la dimensión es de 8 puntos, siendo el aspecto menos valorado.

Comentario: La identificación de acción de mejora hay que realizarla en función de las dimensiones de gestión que inciden más negativamente en la motivación (Ver apartados sobre dimensiones).

4.4. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

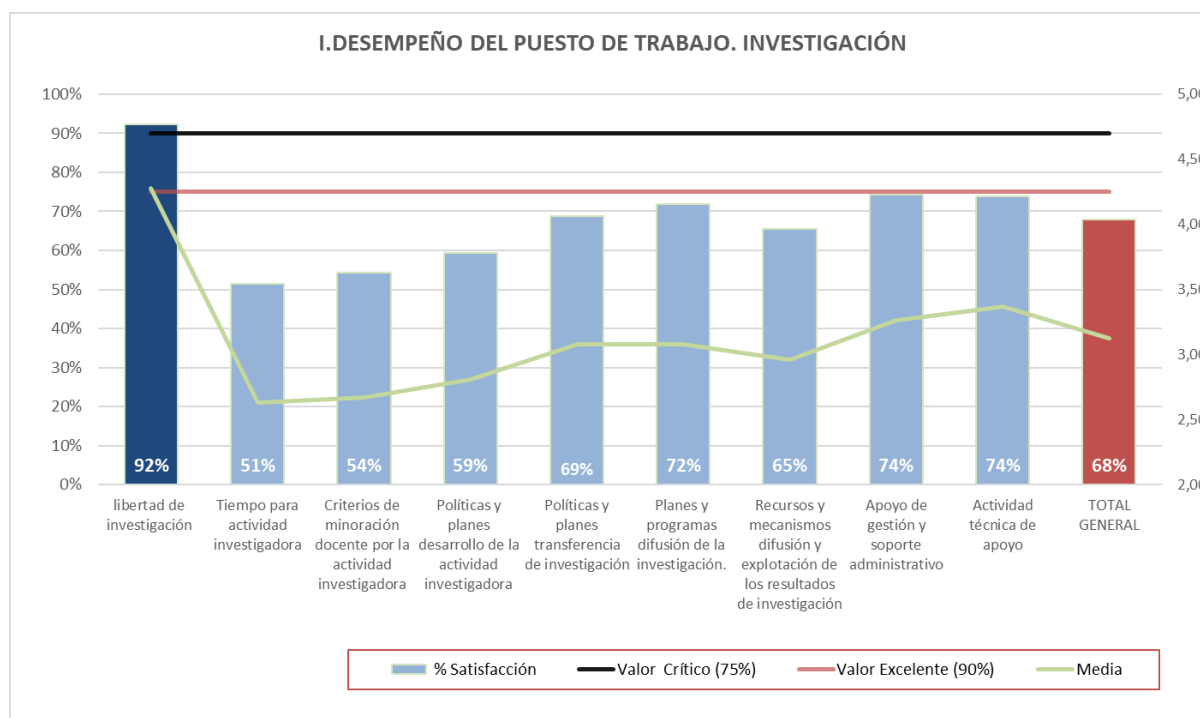
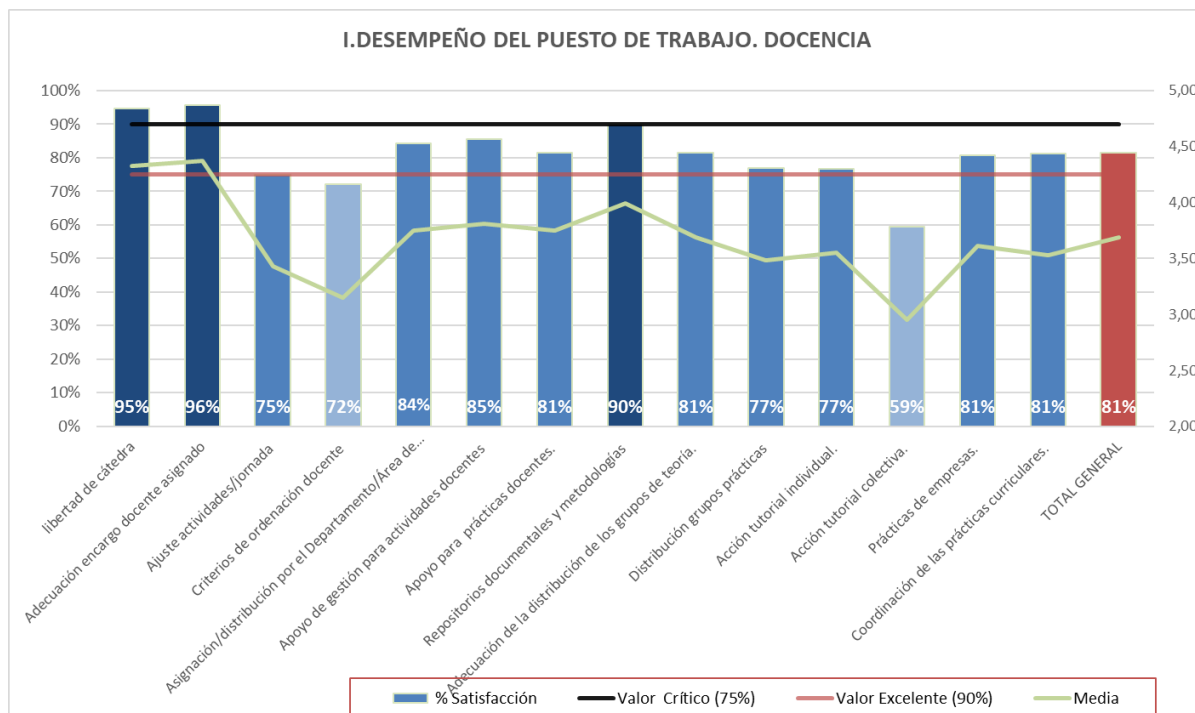


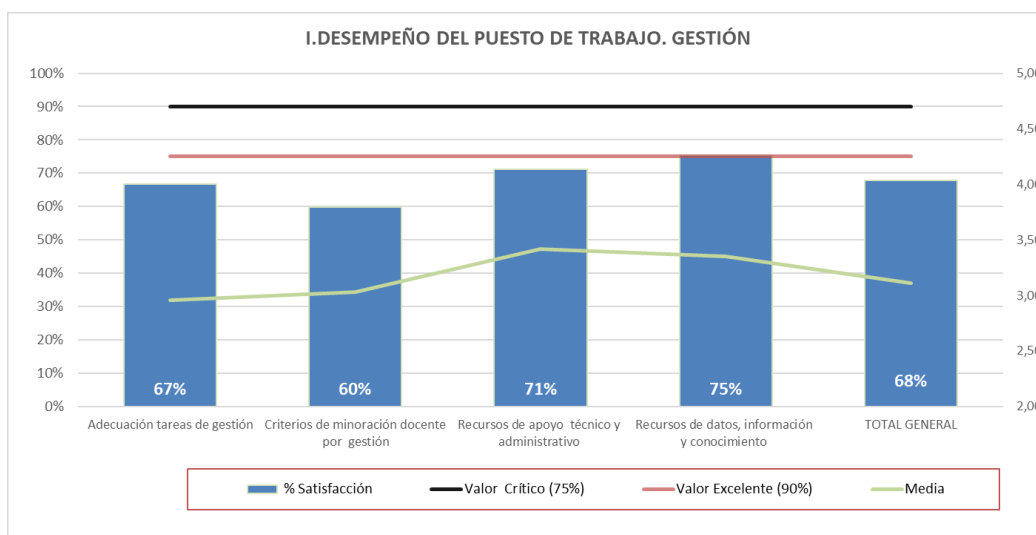
▪ **PUNTOS FUERTES.**

- El nivel general de satisfacción en las actividades de docencia (81% y \bar{x} 3,7).

▪ **ÁREAS DE MEJORA.**

- Los niveles de insatisfacción en las actividades de investigación y gestión que superan el 30%, especialmente en la comparación con la actividad docente.





▪ **PUNTOS FUERTES. TRES DIMENSIONES.**

- El nivel de satisfacción obtenido es excelente en la garantía de los derechos de libertad de cátedra y de investigación (>90%).
- El nivel de satisfacción respecto a los recursos de apoyo en docencia es superior al 80%, destacando los referidos a repositorios documentales y metodologías docentes (>90%). Contrasta en positivo respecto a los recursos de apoyo de los ámbitos de investigación y gestión que obtienen valores inferiores de satisfacción.

▪ **ÁREAS DE MEJORA. TRES DIMENSIONES.**

- Aplicando el criterio de “intervención crítica”², relacionamos priorizados los aspectos que exigirían una valoración y estudio para la identificación de mejoras, por los niveles de insatisfacción (indicados):

Docencia	• Eficacia de la acción tutorial colectiva (41%) ³ .
	• Criterios de ordenación docente (28%).
Investigación	• Disponibilidad de tiempo para actividad investigadora (49%).
	• Criterios de minoración docente por la actividad investigadora (46%)
	• Políticas y planes (investigación-Transferencia-Divulgación, 41%-31%-28%, respectivamente).
	• Recursos apoyo (Gestión OTRI- Básica- SCI, 35%, 26%, 26% respectivamente).
Gestión	• Criterios de minoración docente por las actividades o cargos de gestión (40%).
	• Adecuación de las tareas de gestión en relación con la actividad académica e investigadora que realiza (33%).
	• Recursos de apoyo y de información (28% y 25% respectivamente).

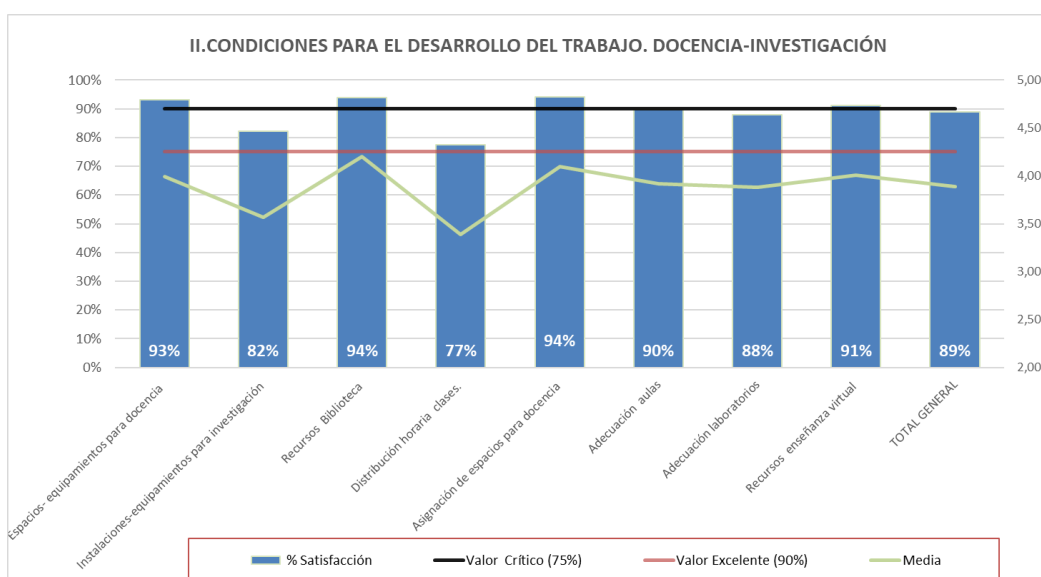
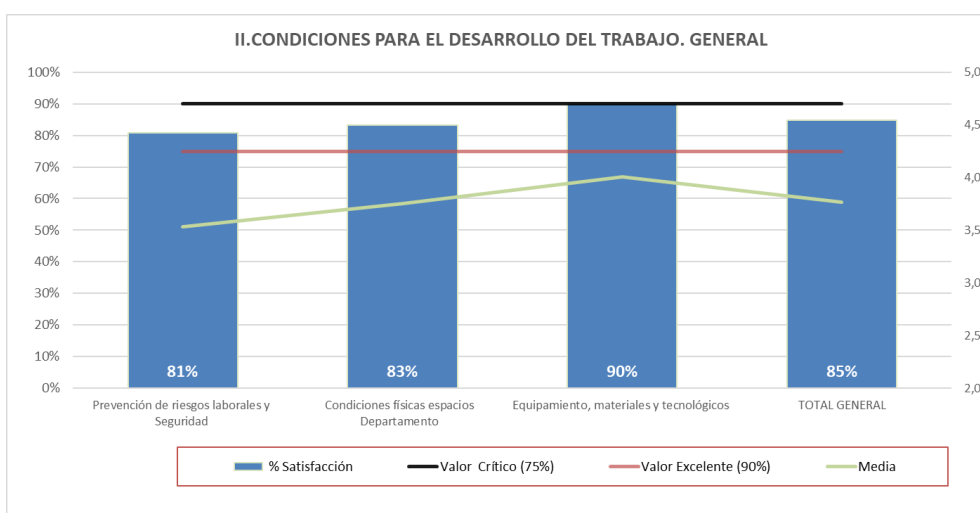
² Dimensiones/ítems que poseen mediciones menos favorables, por debajo o muy próximas al valor límite ($\leq 75\%$) y con niveles de insatisfacción (< 3)

³ Indica los porcentajes de niveles de insatisfacción.

Comentario: Se puede agrupar los ítems de la tabla anterior en las siguientes revisiones y actuaciones:

- La adecuación de realización de actividades en relación a la jornada (en las tres dimensiones). Precisar mediante estudio segmentado por tipo y categoría.
- Políticas, planes y criterios de ordenación y minoraciones. En relación, valorar aspectos de comunicación y participación en su elaboración.
- Recursos de apoyo técnico. Trasladar a los ámbitos correspondientes para valoración y contraste con encuestas específicas y, en su caso, profundización sobre actividades y aspectos de calidad demandados, a través de estudios específicos con grupos focales, e identificación de acciones de mejora que puedan tener impacto.
- Programas académicos, especialmente las tutorías colectivas, pero puede valorarse su extensión a la acción tutorial individual (23%), aunque habría que profundizar sobre las razones que inciden en la “eficacia”, así como la adecuación de la distribución de los grupos de prácticas (23%).

4.5. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.



▪ **UNTOS FUERTES.**

- El nivel general de satisfacción respecto a los recursos infraestructura, condiciones físicas, prevención y seguridad con valores > al 80%, destacando los equipamientos (>90%). La comparación con el ámbito PAS es similar (PDI global 85%-PAS 87%).

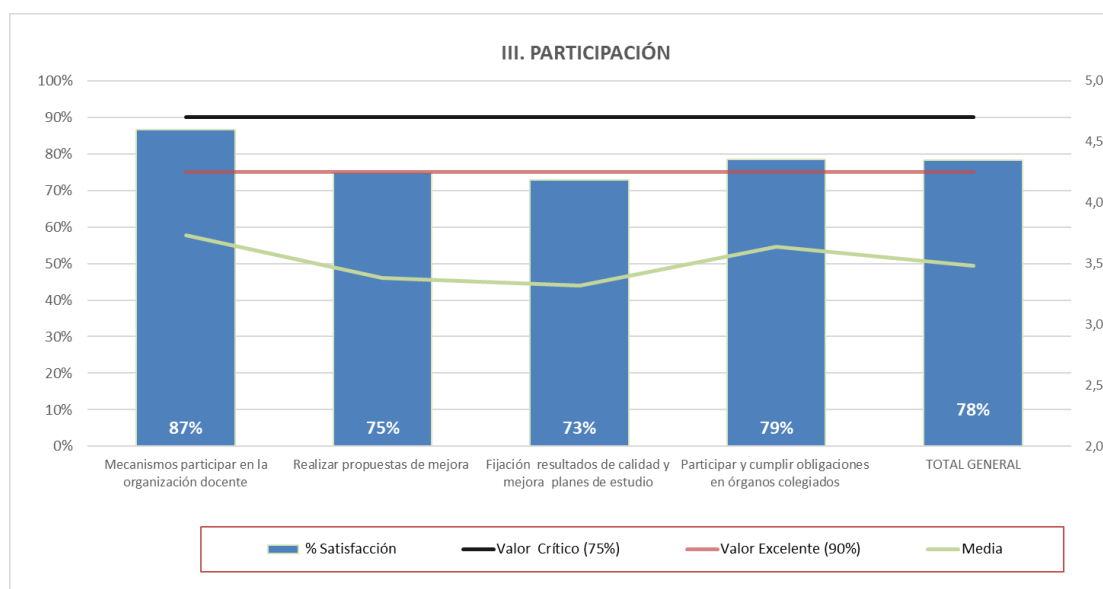
- El nivel general de satisfacción también es alto respecto a los recursos y equipamientos específicos para la actividad docente e investigadora (global 89%). De entre ellos destacan (> 90%) los espacios y equipamientos para el desarrollo de la actividad docente, recursos bibliográficos y espacios virtuales.

▪ **ÁREAS DE MEJORA.**

- Aunque el ítem de “Distribución horaria de las clases realizada por los Centros” obtiene un nivel de satisfacción del 77%, contrasta, en negativo, con los niveles del resto de los ítems de esta dimensión.

Comentario: Convendría disponer del cocimiento de necesidades y expectativas del colectivo PDI sobre distribuciones horarias para profundizar sobre el análisis de este ítem.

4.6. PARTICIPACIÓN



▪ **PUNTOS FUERTES.**

- Es positivo el nivel de satisfacción por los mecanismos de participación en la organización docente (87%).

▪ **ÁREAS DE MEJORA.**

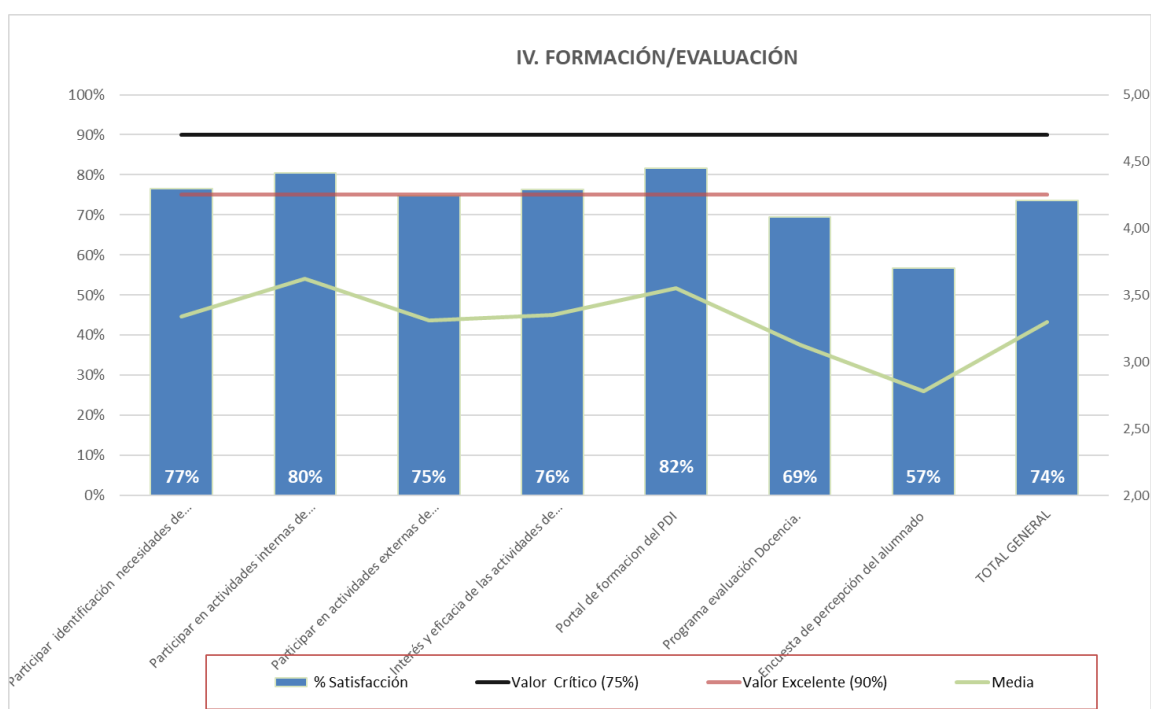
- Si bien los valores de satisfacción sobre la posibilidad de participar en la mejora, realizando propuestas o en la fijación de resultados, no son excesivamente bajos (75% y 73%, respectivamente), puede valorarse el nivel general de la percepción sobre la participación y establecer un objetivo de mejora del resultado.

Comentario: Lo indicado en el área de mejora puede analizarse junto con el ítem del ámbito del equipo de dirección de la Universidad, referido a “actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación en las actividades de mejora de las actividades del profesorado”, cuyo valor es del 28% de insatisfacción.

En el ámbito del Departamento el nivel obtenido en el ítem relacionados es del 23% de insatisfacción. En el ámbito de los Centros (en la mejora de los planes de estudio) el nivel obtenido en el ítem relacionados es del 32% de insatisfacción.

Se concluye que la acción de mejora ha de valorarse segmentadamente, aunque es posible plantear una acción conjunta aplicada en los distintos niveles de responsabilidad en la gestión del PDI.

4.7. FORMACIÓN/EVALUACIÓN



▪ PUNTOS FUERTES.

- Hay dos ámbitos que pueden considerarse positivos en el contexto de la valoración de la dimensión, la relativa a las facilidades para la formación y el perfeccionamiento (80%) y el recurso de la plataforma para la formación.

▪ ÁREAS DE MEJORA.

- La valoración general de la dimensión no alcanza el nivel mínimo del objetivo de satisfacción (75%) pues es del 74%, esto es, un 26% de insatisfacción. Si bien, comparativamente con el valor del colectivo PAS no es muy significativa la diferencia (5 puntos).

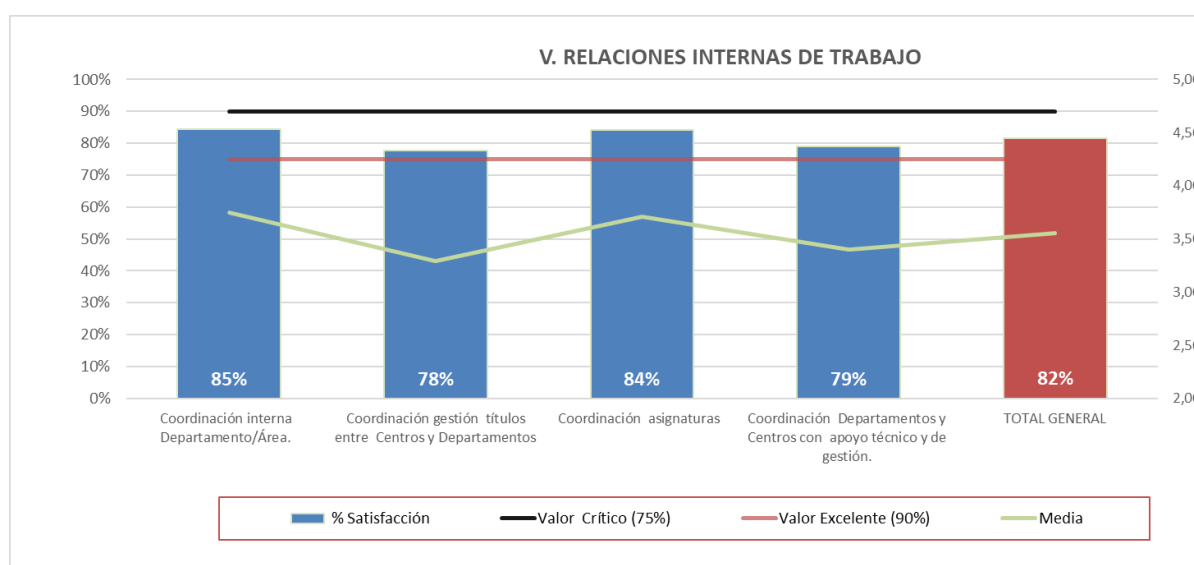
Comentario: Podemos diferenciar en esta dimensión los ítems relacionados con la formación, cuyo valor medio de satisfacción es del 78%, y los ítems de evaluación, cuyo valor medio de satisfacción es del 63%.

- El ítem con un nivel más crítico es el de sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado, con un nivel de insatisfacción de 43%, no alcanzado la media de "3", que junto al nivel del programa aplicado de evaluación (Docencia) con un 31% de insatisfacción.

Comentario: Se plantea la revisión general basada en un análisis más profundo de la percepción del PDI sobre estos mecanismos de evaluación. La activación del proyecto de evaluación mediante cuestionario del programa de evaluación "Docencia", permitirá un conocimiento más específico, a efectos de adoptar medidas de revisión y mejora.

Respecto a la formación, se recomienda realizar el análisis de los niveles obtenidos en la encuesta con la valoración obtenida en los cursos de formación impartidos. Asimismo, valorar los impactos futuros de la elaboración de planes de formación en el colectivo PDI.

4.8. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO



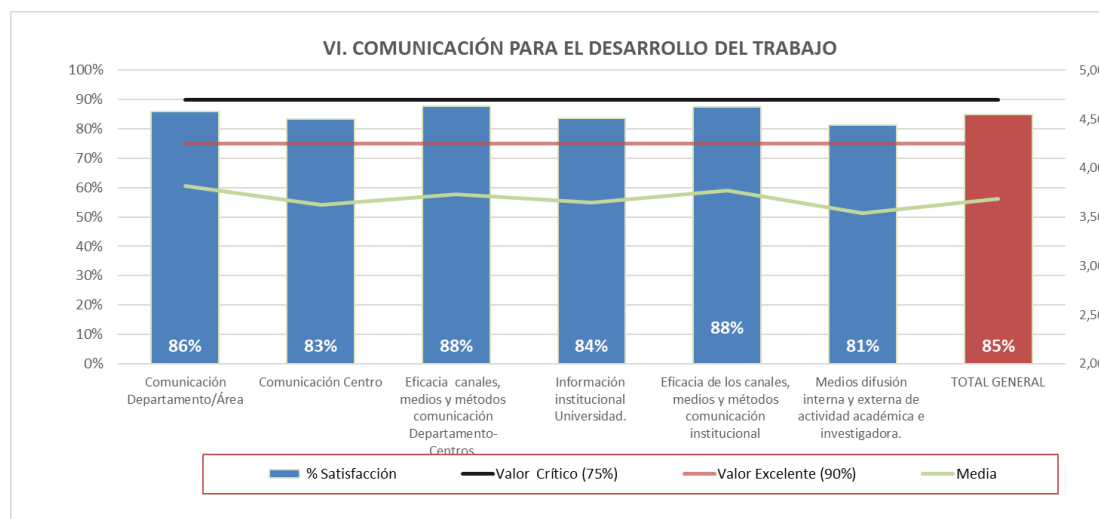
▪ PUNTOS FUERTES.

- La valoración global de la dimensión es del 82% de satisfacción. Esta dimensión hacer referencia de la coordinación a distintos niveles⁴.

Comentario: No se considera ningún ámbito específico de área de mejora, si bien podría valorarse el diferencial porcentual negativo en la coordinación de la gestión de los títulos.

⁴ No se aporta datos comparativos con el PAS por no tener homotecia total con los ítems de las dos encuestas.

4.9. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.



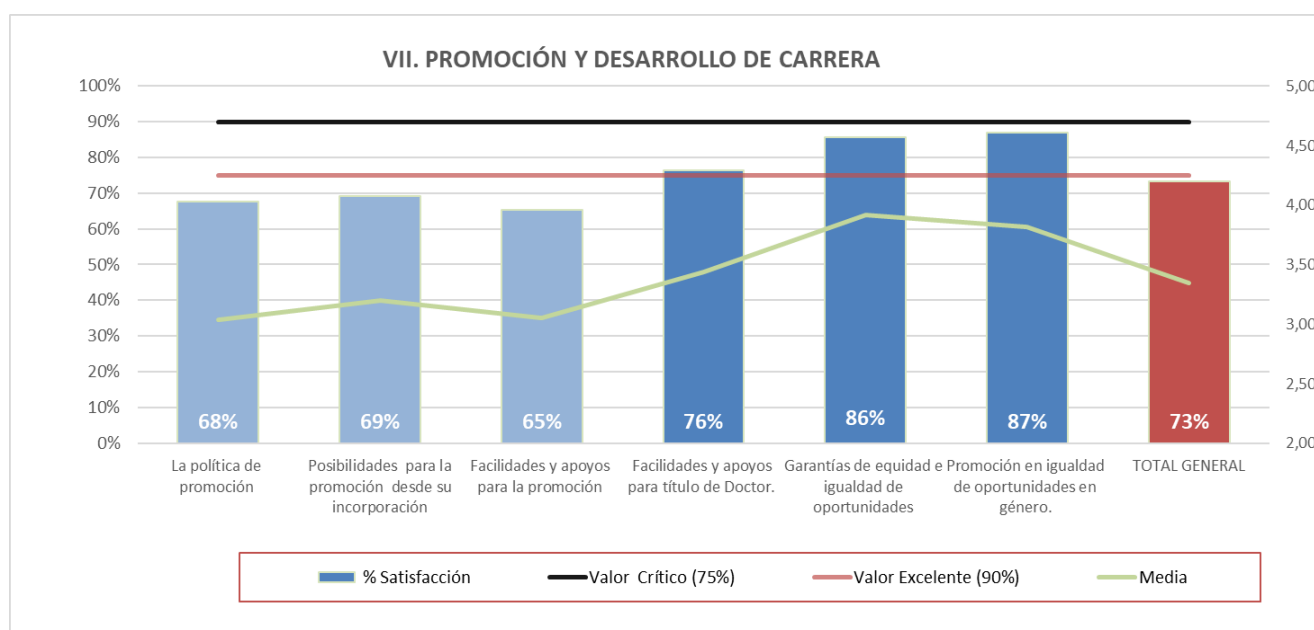
▪ PUNTOS FUERTES.

- La valoración global de la dimensión es del 85% de satisfacción. Todos los valores de los ítems obtienen valores > al 80%, tanto en la comunicación de los tres ámbitos de decisión (Institucional, Centros y Departamentos), como en los medios empleados o facilitados.

El nivel obtenido comparado con el colectivo PAS es algo inferior (89%).

Comentario: La valoración de esta dimensión puede realizarse considerando los ítems del apartado de liderazgo sobre las prácticas de comunicación en los tres ámbitos de decisión indicados, si bien más centrado en la comunicación de estrategias y objetivos de calidad (Institucional-79%-, Centros-78%-, Departamentos-78%-).

4.10. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.



▪
▪ **PUNTOS FUERTES.**

- La valoración de las garantías de equidad e igualdad en los procesos interno de promoción y de promoción en igualdad de oportunidades en género, obtienen valores superiores al 85%.

Comentario: La valoración de estos ítems puede realizarse considerando los ítems del apartado de liderazgo (Dirección) sobre las prácticas para fomentar y promover la igualdad de oportunidades, la equidad en la gestión con el profesorado-75%-, observándose una diferencia sustancial que se estima susceptible de analizar más en profundidad, dado que esta percepción afecta a derechos. Así como el referido al de Dirección para fomentar y promover la igualdad de género-85%-, en este caso con valores similares.

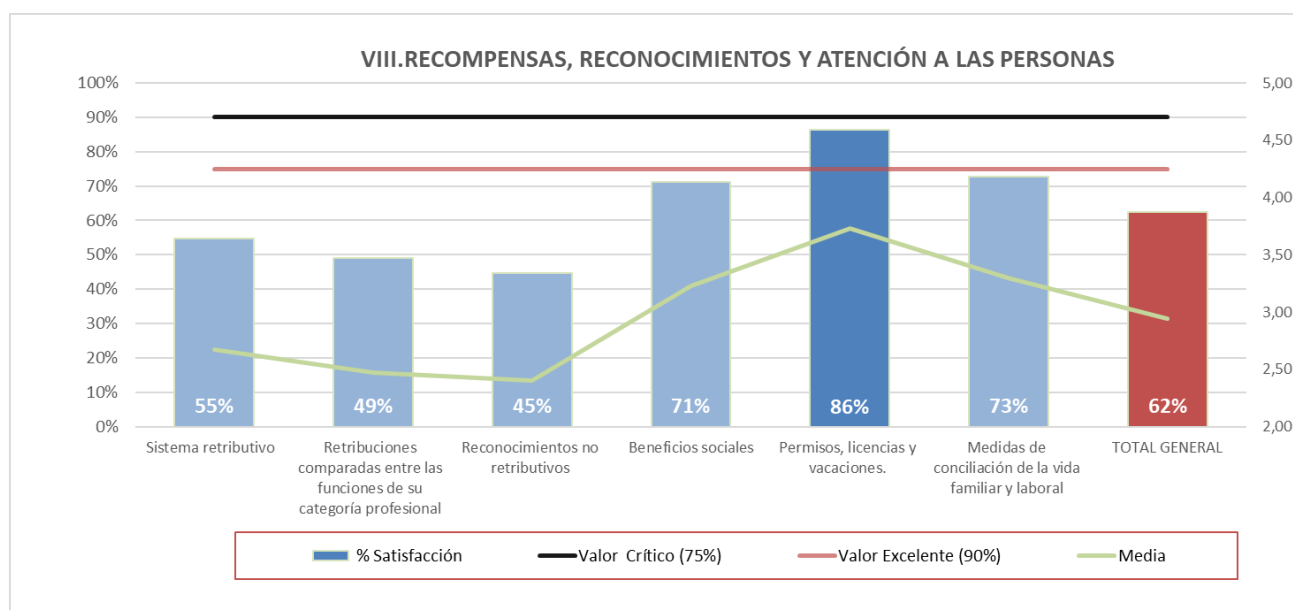
▪ **ÁREAS DE MEJORA.**

- La valoración global de la dimensión es del 73% de satisfacción, por lo que el nivel de insatisfacción es superior al 25% (nivel crítico). Si bien es más positivo comparativamente con el valor del colectivo PAS (48% de insatisfacción).

- Una valoración en detalle indica que el nivel de insatisfacción excede del 30% tanto para la política de promoción-32%-, para el desarrollo específico-31% (posibilidades) y mecanismos de apoyo-36%-. Aunque se mejora en las posibilidades para la adquisición del título de Doctor-24%-.

Comentario: Los resultados plantean la necesaria revisión y mejora, explicando los posibles impactos positivos que puedan tener las liberaciones de tasas de reposición y convocatorias realizadas en el último año y, en su caso, políticas y planes aprobados al respecto.

4.11. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.



▪ **PUNTOS FUERTES.**

- La valoración sobre permisos, licencias y vacaciones obtiene el valor del 86% de satisfacción. Si bien, para el mismo ítem el diferencial con el colectivo PAS es significativo (96%).

▪ **ÁREAS DE MEJORA.**

- La valoración global de la dimensión es del 62% de satisfacción, por lo que el nivel de insatisfacción es del 38% (nivel crítico). Y negativo comparativamente con el valor del colectivo PAS (78% de satisfacción).

- Respecto a las retribuciones el nivel general de insatisfacción sobre el sistema es del 45% (PAS 18%), pero incide más negativamente el ítem de equidad interna (comparación entre funciones de su categoría profesional con otras) que es superior al 50% (PAS 24%).

Comentario: Analizar segmentadamente los resultados para identificar de forma precisa las “bolsas” de insatisfacción.

- Respecto a los reconocimientos no retributivos el nivel de insatisfacción es del 55% (ítem con valoración más baja). PAS 42%.

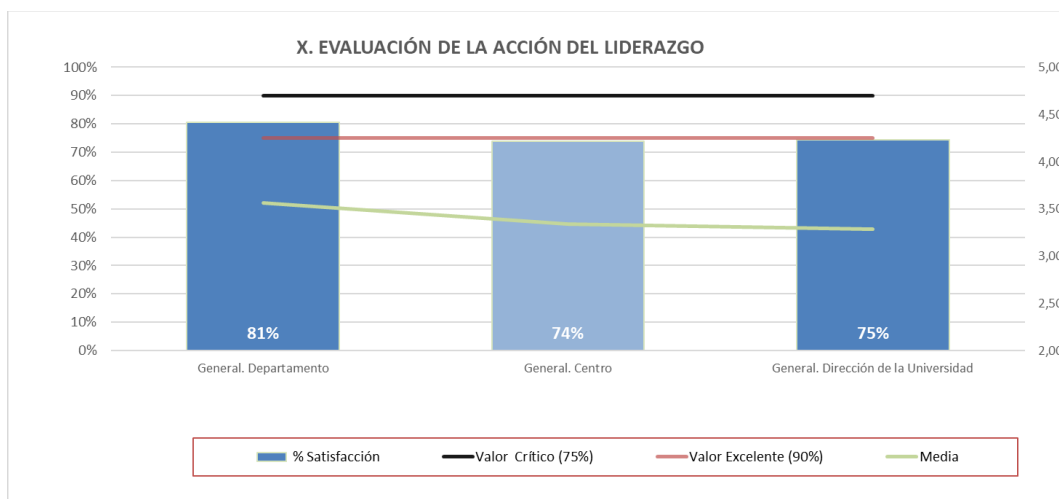
Comentario: Valorar la realización de un plan específico de reconocimientos y recompensas no retributivas.

- Respecto a los planes de acción social el nivel de insatisfacción es del 29%, comparativamente en el colectivo PAS es del 23%.

Comentario: profundizar en el análisis valorando necesidades y expectativas.

5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LIDERAZGO.

5.1. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.



▪ **PUNTOS FUERTES.**

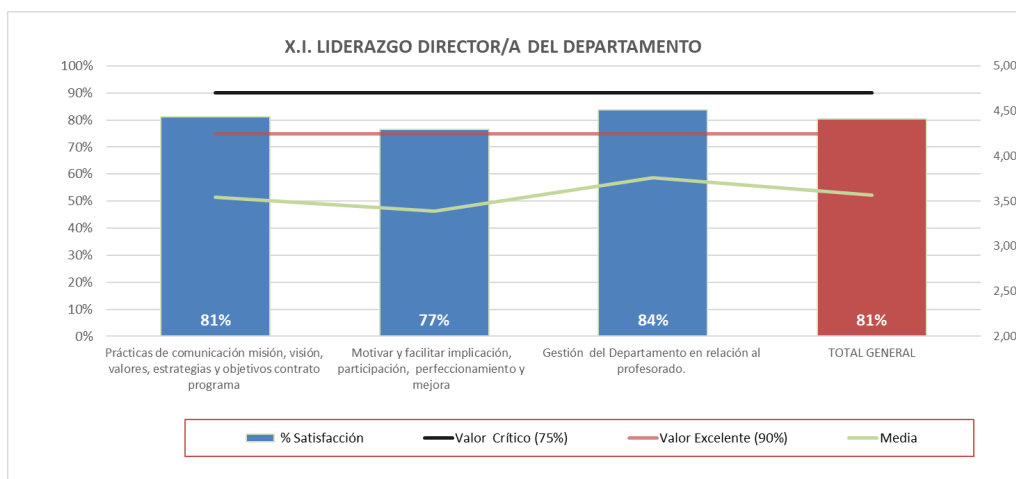
- La valoración general de la acción del liderazgo en el ámbito de los Departamentos obtiene un valor superior al 80%, en contraste con el resto de los ámbitos de responsabilidad de gestión del PDI.

Comentario: El análisis ha de realizarse segmentado.

▪ **ÁREAS DE MEJORA.**

Comentario: Si bien, los valores no representan un nivel excesivamente crítico, la perspectiva del Modelo EFQM aporta la necesaria determinación previa de las competencias y criterios del desarrollo de la acción del liderazgo, que permita revisar e identificar acciones para una mejora continua, eliminando los porcentajes de insatisfacción a niveles mínimos.

5.2. DEPARTAMENTO

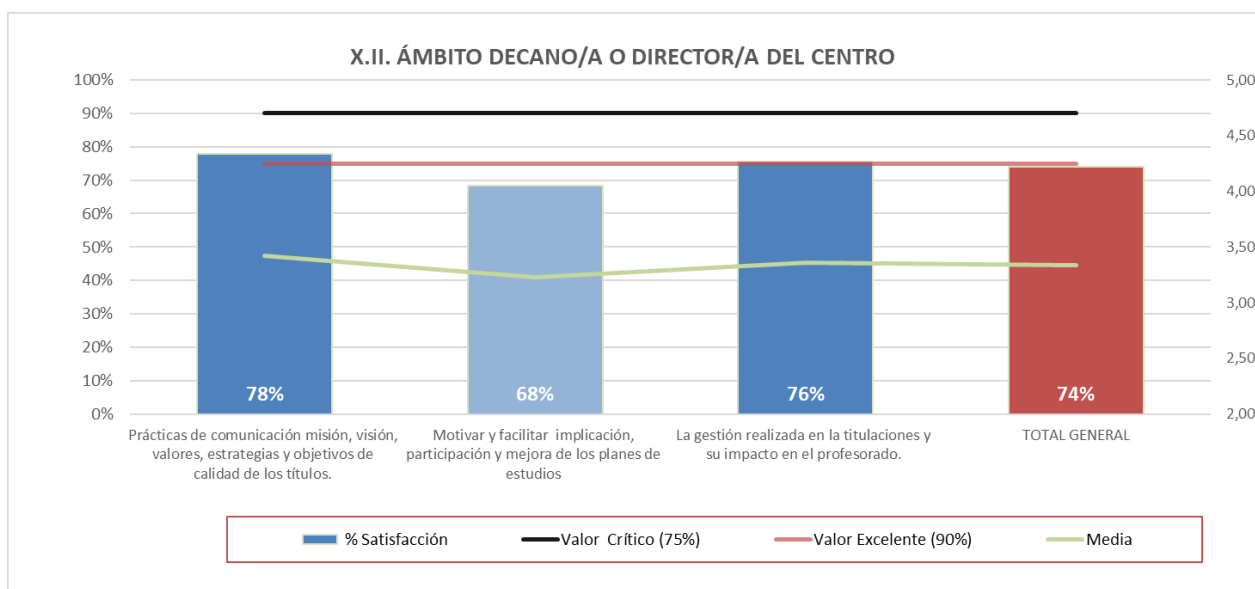


▪ PUNTOS FUERTES.

- La valoración general de la gestión del profesorado y las prácticas de comunicación obtiene valores superiores al 80%.

Comentario: El análisis ha de realizarse segmentado por Departamentos.

5.3. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO. CENTRO

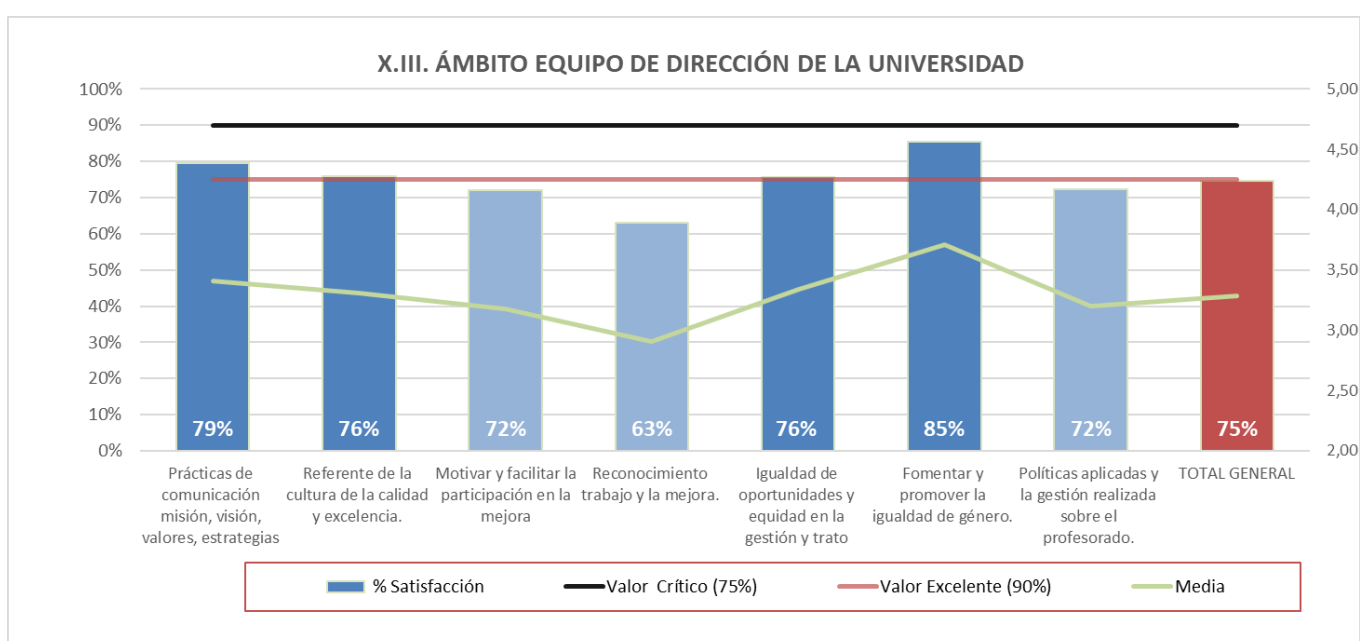


▪ **ÁREAS DE MEJORA.**

- La valoración sobre las prácticas para la motivación e impulso en la participación de la mejora tiene un nivel de insatisfacción del 32%. Aunque el valor de insatisfacción es menor en el ámbito del Departamento (23%) y de Dirección (28%) coincide en ser el ámbito menor valorado.

Comentario: Valorar establecer un plan transversal y para los distintos ámbitos de gestión (acciones, mecanismos, reconocimientos) que impulse la implicación y participación de las personas en la mejora continua. En relación, conviene valorar la efectividad de los mecanismos específicos que se están aplicando en la actualidad.

5.4. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD



▪ **PUNTOS FUERTES.**

- La valoración de las prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de género obtiene un nivel del 85%, coincidiendo con el valor obtenido en la aplicación en la dimensión de desarrollo de carrera.

▪ **ÁREAS DE MEJORA.**

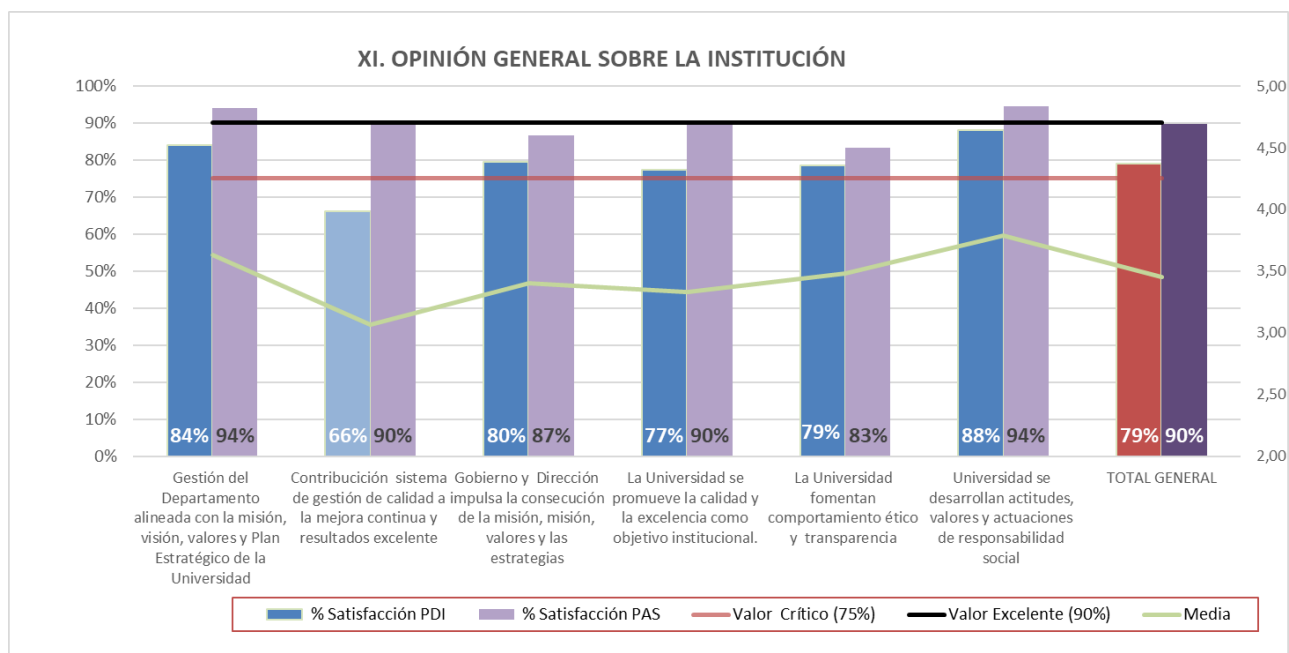
- El valor respecto a las prácticas de reconocimientos tiene el nivel mayor de insatisfacción 37%, algo menor pero coincidente con el 55% de insatisfacción en la dimensión correspondiente.

Comentario: Los niveles se consideran muy críticos por lo que se prioriza estudio para establecer planes de reconocimientos colectivos e individualizados.

- La valoración de las políticas aplicadas alcanza un nivel de insatisfacción del 28%.

Comentario: valorar en relación con las políticas, planes y criterios de ordenación y minoraciones, planes del ámbito de la investigación y la transferencia, cuyos valores, también alcanzan niveles de insatisfacción críticos.

6. XI. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN.



▪ PUNTOS FUERTES.

- En general la valoración se encuentra en torno al 80% de satisfacción, salvo alguna excepción. El ítem más valorado en el desarrollo de valores y prácticas de responsabilidad social.

Comentario: Si embargo, la valoración comparativa con la percepción del colectivo PAS es negativa.

▪ ÁREAS DE MEJORA.

- El valor con nivel más alto de insatisfacción es el relacionado con la valoración de los sistemas de calidad, más en concreto con su aportación a la mejora de la gestión y de los resultados (34%), incluso, no siendo crítico, asociado con el valor del ítems sobre la promoción de la calidad en la Universidad, manifiestan la oportunidad de realizar acciones de mejora de la comprensión, participación y utilidad de los sistemas de gestión de la calidad académico, también, ha de considerarse estas valoraciones en los diseños y racionalización de los sistemas de calidad institucionales en los Centros.

Comentario: La propuesta indicada, adquiere mayor valor en la medida que se realiza la comparación con el sector PAS, aun salvando la naturaleza de las funciones y de los sistemas de calidad de ambos ámbitos.

7. ANEXO I. INDICADOR DE PARTICIPACIÓN SEGMENTADO

Departamento	Nº de encuestas enviadas	Nº de respuestas recibidas	Tasa de participación
Total	964	364	37,76%
Estadística e Investigación Operativa	21	13	61,90%
Química Física y Analítica	22	13	59,09%
Física	17	10	58,82%
Derecho Público y Común Europeo	12	6	50,00%
Informática	48	24	50,00%
Ingeniería Mecánica y Minera	44	22	50,00%
Ingeniería Química, Ambiental y de los Materiales	22	11	50,00%
Biología experimental	28	13	46,43%
Psicología	79	36	45,57%
Organización de Empresas, Marketing y Sociología	54	24	44,44%
Biología Animal, Biología Vegetal y Ecología	28	12	42,86%
Didáctica de las Ciencias	21	9	42,86%
Lenguas y Culturas Mediterráneas	14	6	42,86%
Ingeniería Eléctrica	19	8	42,11%
Derecho Penal, Filosofía del Derecho, Filosofía Moral y Filosofía	15	6	40,00%
Patrimonio Histórico	25	9	36,00%
Economía	23	8	34,78%
Filología Inglesa	29	10	34,48%
Derecho Público y Derecho Privado Especial	27	9	33,33%
Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Fotogrametría	27	9	33,33%
Ingeniería Gráfica, Diseño y Proyectos	15	5	33,33%
Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	28	9	32,14%
Pedagogía	25	8	32,00%
Química Inorgánica y Orgánica	22	7	31,82%
Enfermería	48	15	31,25%
Antropología, Geografía e Historia	23	7	30,43%
Ingeniería de Telecomunicación	23	7	30,43%
Economía Financiera y Contabilidad	20	6	30,00%
Derecho Civil, Derecho Financiero y Tributario	14	4	28,57%
Filología Española	25	7	28,00%
Ciencias de la Salud	53	13	24,53%
Matemáticas	26	6	23,08%
Geología	21	4	19,05%
Derecho Público	16	3	18,75%
Ingeniería Electrónica y Automática	30	5	16,67%

8. ANEXO II. ÍTEMS ORDENADOS POR RESULTADOS

ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media
La garantía del ejercicio del derecho a la libertad de cátedra.	5,38%	94,62%	4,33
La adecuación entre el encargo docente asignado y sus capacidades, competencias y conocimientos.	4,43%	95,57%	4,37
Grado de implicación personal con la Universidad.	4,76%	95,24%	4,20
La garantía del ejercicio del derecho a la libertad de cátedra.	5,38%	94,62%	4,33
Gestión de la asignación de espacios para la actividad docentes y académica en general y la atención/resolución de incidencias.	5,83%	94,17%	4,10
Recursos de conocimiento de la Biblioteca (bibliográficos, bases de datos, repositorios).	6,03%	93,97%	4,20
Espacios y equipamientos para el desarrollo de las actividades docentes (teóricas y prácticas).	6,88%	93,12%	3,99
Grado de implicación personal con su Departamento/Centro-s.	7,14%	92,86%	4,11
Grado de implicación personal con su Grupo de Investigación.	7,31%	92,69%	4,13
La garantía del ejercicio del derecho a la libertad de investigación.	7,63%	92,37%	4,28
Recursos para la enseñanza virtual y las plataformas para la interacción y comunicación con el alumnado.	8,77%	91,23%	4,01
Disponibilidad de medios para acceder a repositorios documentales y metodologías docentes en apoyo de la actividad docente.	9,88%	90,12%	3,99
Recursos de equipamiento, materiales y tecnológicos (despacho, espacios del Departamento, suministros de oficina, medios para la comunicación, recursos informáticos).	9,92%	90,08%	4,01
Adecuación de las aulas para el desarrollo de las enseñanzas (acondicionamiento, equipamiento, iluminación, mobiliario etc.).	10,29%	89,71%	3,92
Considera que en la Universidad se desarrollan actitudes, valores y actuaciones de responsabilidad social (protección del medio ambiente, seguridad y prevención, accesibilidad e igualdad).	11,89%	88,11%	3,79
Adecuación de los equipamientos de los laboratorios, espacios experimentales y de las aulas de prácticas para el desarrollo de las enseñanzas.	12,11%	87,89%	3,88
Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para la comunicación en el Departamento y en los Centros.	12,19%	87,81%	3,73
Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para recibir la comunicación institucional de la Universidad.	12,50%	87,50%	3,77



Posibilidades facilitadas para la promoción en igualdad de oportunidades en género.	13,00%	87,00%	3,82
Mecanismos facilitados para participar en la elaboración de la organización docente (guías, asignación asignaturas, encargos docentes) del Departamento/Área.	13,46%	86,54%	3,73
Permisos, licencias y vacaciones.	13,62%	86,38%	3,73
Comunicación proporcionada por el Departamento/Área respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	14,02%	85,98%	3,82
Nivel general de satisfacción.	14,29%	85,71%	3,60
Garantías de equidad e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos internos en los que ha participado.	14,48%	85,52%	3,92
El apoyo de gestión para la realización de las actividades docentes prestado por las Unidades (Secretarías, Departamentos, Atención y Ayuda al Estudiante, administración Centros).	14,53%	85,47%	3,81
Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de género.	14,68%	85,32%	3,71
Eficacia de la coordinación interna en el Departamento/Área.	15,50%	84,50%	3,75
La asignación/distribución realizada por el Departamento/Área de conocimiento de las actividades de docencia entre los profesores.	15,83%	84,17%	3,75
Considera que la gestión del Departamento está alineada con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.	15,85%	84,15%	3,63
Eficacia de la coordinación en las asignaturas con responsabilidades de impartición compartida.	15,94%	84,06%	3,71
Se identifica con la actual misión, visión, valores y estrategias de la Universidad.	16,07%	83,93%	3,62
La gestión realizada en el Departamento en relación al profesorado.	16,25%	83,75%	3,76
Adecuación de la información institucional que le proporciona la Universidad.	16,36%	83,64%	3,65
Comunicación proporcionada por el Centro respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	16,67%	83,33%	3,62
Condiciones físicas del lugar de trabajo particular y los espacios del Departamento (ventilación, temperatura, luminosidad, espacio para trabajar, etc.).	16,71%	83,29%	3,75
Considera que las preguntas de la encuesta son adecuadas para conocer el clima laboral del profesorado (respecto al apartado 1Cuestionario de satisfacción).	16,82%	83,18%	3,44
Instalaciones y equipamientos para la realización de las actividades de investigación.	17,70%	82,30%	3,57
Utilidad, accesibilidad y eficacia de uso del Portal de formación del PDI de la Universidad de Jaén.	18,28%	81,72%	3,55



Adecuación de la distribución de los grupos de teoría.	18,52%	81,48%	3,69
El apoyo para la realización de las prácticas docentes prestados por los técnicos de apoyo de los laboratorios.	18,57%	81,43%	3,75
Eficacia de la coordinación de las prácticas curriculares.	18,65%	81,35%	3,53
Medios facilitados para la difusión interna y externa de actividades de interés relacionados con su actividad académica e investigadora.	18,71%	81,29%	3,54
Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Departamento) y objetivos del contrato programa de los Departamentos.	18,92%	81,08%	3,54
Desarrollo de la prevención de riesgos laborales en los espacios donde realiza su actividad (información y formación sobre los riesgos, medidas de prevención adoptadas, equipos de protección individual, medidas de emergencia, etc.).	19,12%	80,88%	3,53
Eficacia de las prácticas de empresas.	19,16%	80,84%	3,61
Facilidades y recursos proporcionados por la Universidad para participar en actividades internas de perfeccionamiento/formación e innovación docente.	19,51%	80,49%	3,62
Grado general de motivación. (En función de las prácticas de gestión que desarrolla la Universidad y que inciden en su motivación formación y capacitación, promoción, autonomía, libertades de cátedra y de investigación, participación, comunicación, retribuciones, reconocimientos y atenciones sociales).	19,64%	80,36%	3,46
Considera que el Gobierno y la Dirección de la Universidad impulsa la consecución de la misión, misión, valores y las estrategias	20,43%	79,57%	3,40
Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad).	20,57%	79,43%	3,41
Eficacia de la coordinación entre los Departamentos y Centros con las estructuras de apoyo técnico y de gestión.	20,91%	79,09%	3,40
Considera que en la Universidad se fomentan valores de comportamiento ético y de transparencia y se actúa conforme a estos.	21,34%	78,66%	3,48
Facilidades para poder participar y cumplir con las obligaciones derivadas de la pertenencia a los órganos colegiados de la Universidad.	21,43%	78,57%	3,64
Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Centro) y objetivos de calidad de los títulos.	22,11%	77,89%	3,42
Eficacia de la coordinación de la gestión de los títulos entre los Centros y Departamentos.	22,19%	77,81%	3,29
Distribución horaria de las clases realizada por los Centros.	22,57%	77,43%	3,39



Considera que en la Universidad se promueve la calidad y la excelencia como objetivo institucional.	22,63%	77,37%	3,33
Adecuación de la distribución de los grupos de prácticas	23,16%	76,84%	3,48
Eficacia de la acción tutorial individual.	23,28%	76,72%	3,55
Posibilidad de participar en la identificación de las necesidades de perfeccionamiento/formación para el desempeño de la actividad académica.	23,43%	76,57%	3,34
Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación, la participación y el perfeccionamiento, actualización e innovación en las actividades de mejora de las actividades docentes.	23,49%	76,51%	3,39
Interés y eficacia de las actividades de perfeccionamiento/formación ofertadas/realizadas en relación a las necesidades para el desarrollo de la actividad académica.	23,58%	76,42%	3,35
Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la adquisición del título de Doctor.	23,73%	76,27%	3,44
Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación e impulso de la cultura de la calidad y excelencia.	24,21%	75,79%	3,31
Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de oportunidades, la equidad en la gestión y trato con el profesorado.	24,47%	75,53%	3,34
La gestión realizada en la organización de las titulaciones y su impacto en el profesorado.	24,50%	75,50%	3,36
Recursos de datos, información y conocimiento que le proporcionan para realizar las actividades o cargos de gestión que desempeña.	24,55%	75,45%	3,35
El ajuste entre la cantidad de las actividades de docencia asignadas y el tiempo disponible de acuerdo con la jornada laboral.	25,07%	74,93%	3,43
Posibilidad de realizar propuestas de mejora en el ámbito de la organización docente de los Centros y Departamentos.	25,08%	74,92%	3,38
Facilidades y recursos proporcionados por la Universidad para participar en actividades externas de perfeccionamiento/actualización (Curso, jornadas, congresos, etc.).	25,16%	74,84%	3,31
El apoyo de gestión y soporte administrativo para la realización de los proyectos y actividades de investigación, transferencia, difusión y explotación prestados por las Unidades (Servicio de gestión de la investigación, Publicaciones).	25,62%	74,38%	3,26
La actividad técnica de apoyo para la realización de las actividades de investigación (Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación).	26,15%	73,85%	3,37

Posibilidad de participar en la fijación de resultados de calidad y propuestas para la mejora y revisión de los planes de estudio de las titulaciones en las que imparte docencia.	27,15%	72,85%	3,32
Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que aplica la Universidad (permisos de maternidad o adopción, lactancia, reducciones de jornada por conciliación, premios y reducciones de jornada por situaciones excepcionales).	27,23%	72,77%	3,30
Valoración general de las políticas aplicadas y la gestión realizada sobre el profesorado.	27,67%	72,33%	3,20
Los criterios de ordenación docente que aplica la Universidad de Jaén.	27,84%	72,16%	3,15
Actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación en las actividades de mejora de las actividades del profesorado.	27,93%	72,07%	3,18
Planes y programas de apoyo a la difusión de la investigación.	28,08%	71,92%	3,08
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 atenciones)	28,77%	71,23%	3,23
Recursos de apoyo del personal técnico y administrativo para realizar las tareas de gestión propias de los cargos académicos.	28,83%	71,17%	3,42
El programa aplicado para evaluar la actividad docente del profesorado (Docencia).	30,59%	69,41%	3,13
Las posibilidades que le han ofrecido la Universidad para la promoción de categoría profesional desde su incorporación en ella (en el marco de sus competencias).	30,84%	69,16%	3,20
Políticas y planes de apoyo a la transferencia de investigación.	31,27%	68,73%	3,08
Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación y la participación en las actividades de mejora de los planes de estudios.	31,53%	68,47%	3,23
La política de promoción de categoría profesional que, en el marco de sus competencias, desarrolla la Universidad de Jaén.	32,27%	67,73%	3,04
Adecuación de las tareas de gestión que le son demandadas por la actividad académica e investigadora que realiza. (Informes, solicitudes, actas, memorias, justificación, etc.)	33,33%	66,67%	2,96
Considera que el sistema de gestión de calidad aplicado a los Centros y titulaciones está contribuyendo a la mejora continua y a la consecución de resultados excelentes.	33,84%	66,16%	3,07



Recursos y mecanismos de apoyo aportados para la difusión y explotación de los resultados de investigación.	34,60%	65,40%	2,96
Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la promoción de categoría profesional.	34,60%	65,40%	3,05
Acciones de reconocimiento por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora.	36,91%	63,09%	2,91
Criterios de minoración docente por las actividades o cargos de gestión que desempeña.	40,19%	59,81%	3,03
Políticas y planes de apoyo para el desarrollo de la actividad investigadora de los profesores.	40,58%	59,42%	2,81
Eficacia de la acción tutorial colectiva.	40,61%	59,39%	2,95
Con el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado.	43,24%	56,76%	2,78
Actual sistema retributivo del profesorado universitario.	45,40%	54,60%	2,67
Criterios de minoración docente por la actividad investigadora que aplica la Universidad de Jaén.	45,61%	54,39%	2,67
La disponibilidad de tiempo para realizar la actividad investigadora (en relación con los encargos docentes asignados).	48,60%	51,40%	2,63
Las retribuciones percibidas actualmente comparadas entre las funciones de su categoría profesional con otras.	51,08%	48,92%	2,47
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).	55,37%	44,63%	2,40



9. ANEXO III. PROPUESTA DE ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS EN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

Criterios para establecimiento de objetivos para el próximo ciclo de gestión

*** Porcentaje de satisfacción:**

- Objetivo de mejora (>5%): incrementar el valor anterior en 5 puntos porcentual. -
- Objetivo límite (<5%): Se establece un objetivo límite calculado en un decremento del valor anterior en 5 puntos porcentuales.
- Cumplimiento objetivo (+5%): Si el valor obtenido en la siguiente medición se encuentra en el umbral establecido entre ambos valores se interpreta que cumple el objetivo.
- Resultado sobresaliente (>=90%): Cuando el valor alcanza un porcentaje del 90% el objetivo de mejora es sostenerlo.
- Valor Límite (=75%): Si un valor alcanza el 75% se entiende que, para los siguientes ciclos, no se debería bajar.

**** Media de satisfacción**

- Nivel limite (3,5): Si el resultado se sitúa por debajo del valor 3,5 se establece como objetivo de mejora incrementar el resultado hasta alcanzar dicho valor.
- Nivel de avance (>=3,5 y <=4,5): Si un resultado se posiciona entre los valores 3,5 y 4,5, se establece el recorrido de mejora marcando el valor objetivo que pretende alcanzar.
- Nivel excelente (>4,5): Si el resultado supera el valor 4,5 el objetivo de mejora al menos es sostenerlo.

ENCUESTA PDI		Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **
I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO								
I.I ACTIVIDAD DOCENTE								
1	La garantía del ejercicio del derecho a la libertad de cátedra.	5,38%	94,62%	75,00%	90,00%	4,33	3,50	Incrementar
2	La adecuación entre el encargo docente asignado y sus capacidades, competencias y conocimientos.	4,43%	95,57%	75,00%	90,00%	4,37	3,50	3,50
3	El ajuste entre la cantidad de las actividades de docencia asignadas y el tiempo disponible de acuerdo con la jornada laboral.	25,07%	74,93%	75,00%	78,68%	3,43	3,50	Incrementar
4	Los criterios de ordenación docente que aplica la Universidad de Jaén.	27,84%	72,16%	75,00%	75,77%	3,15	3,50	Incrementar
5	La asignación/distribución realizada por el Departamento/Área de conocimiento de las actividades de docencia entre los profesores.	15,83%	84,17%	75,00%	75,00%	3,75	3,50	Incrementar



6	El apoyo de gestión para la realización de las actividades docentes prestado por las Unidades (Secretarías, Departamentos, Atención y Ayuda al Estudiante, administración Centros).	14,53%	85,47%	75,00%	89,74%	3,81	3,50	Incrementar
7	El apoyo para la realización de las prácticas docentes prestados por los técnicos de apoyo de los laboratorios.	18,57%	81,43%	75,00%	85,51%	3,75	3,50	Incrementar
8	Disponibilidad de medios para acceder a repositorios documentales y metodologías docentes en apoyo de la actividad docente.	9,88%	90,12%	75,00%	90,00%	3,99	3,50	Incrementar
9	Adecuación de la distribución de los grupos de teoría.	18,52%	81,48%	75,00%	85,56%	3,69	3,50	Incrementar
10	Adecuación de la distribución de los grupos de prácticas	23,16%	76,84%	75,00%	80,68%	3,48	3,50	Incrementar
11	Eficacia de la acción tutorial individual.	23,28%	76,72%	75,00%	80,55%	3,55	3,50	Incrementar
12	Eficacia de la acción tutorial colectiva.	40,61%	59,39%	75,00%	75,00%	2,95	3,50	3,50
13	Eficacia de las prácticas de empresas.	19,16%	80,84%	75,00%	84,88%	3,61	3,50	Incrementar
14	Eficacia de la coordinación de las prácticas curriculares.	18,65%	81,35%	75,00%	85,41%	3,53	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		18,64%	81,36%	75,00%		3,69		
I.II ACTIVIDAD INVESTIGADORA								
15	La garantía del ejercicio del derecho a la libertad de investigación.	7,63%	92,37%	75,00%	90,00%	4,28	3,50	Incrementar
16	La disponibilidad de tiempo para realizar la actividad investigadora (en relación con los encargos docentes asignados).	48,60%	51,40%	75,00%	75,00%	2,63	3,50	3,50
17	Criterios de minoración docente por la actividad investigadora que aplica la Universidad de Jaén.	45,61%	54,39%	75,00%	75,00%	2,67	3,50	3,50
18	Políticas y planes de apoyo para el desarrollo de la actividad investigadora de los profesores.	40,58%	59,42%	75,00%	75,00%	2,81	3,50	3,50
19	Políticas y planes de apoyo a la transferencia de investigación.	31,27%	68,73%	75,00%	75,00%	3,08	3,50	3,50
20	Planes y programas de apoyo a la difusión de la investigación.	28,08%	71,92%	75,00%	75,52%	3,08	3,50	3,50
21	Recursos y mecanismos de apoyo aportados para la difusión y explotación de los resultados de investigación.	34,60%	65,40%	75,00%	75,00%	2,96	3,50	3,50



22	El apoyo de gestión y soporte administrativo para la realización de los proyectos y actividades de investigación, transferencia, difusión y explotación prestados por las Unidades (Servicio de gestión de la investigación, Publicaciones).	25,62%	74,38%	75,00%	78,10%	3,26	3,50	3,50
23	La actividad técnica de apoyo para la realización de las actividades de investigación (Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación).	26,15%	73,85%	75,00%	77,54%	3,37	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		32,17%	67,83%	75,00%		3,13		
I.III ACTIVIDAD DE GESTIÓN								
24	Adecuación de las tareas de gestión que le son demandadas por la actividad académica e investigadora que realiza. (Informes, solicitudes, actas, memorias, justificación, etc.)	33,33%	66,67%	75,00%	75,00%	2,96	3,50	3,50
25	Criterios de minoración docente por las actividades o cargos de gestión que desempeña.	40,19%	59,81%	75,00%	75,00%	3,03	3,50	3,50
26	Recursos de apoyo del personal técnico y administrativo para realizar las tareas de gestión propias de los cargos académicos.	28,83%	71,17%	75,00%	75,00%	3,42	3,50	Incrementar
27	Recursos de datos, información y conocimiento que le proporcionan para realizar las actividades o cargos de gestión que desempeña.	24,55%	75,45%	75,00%	79,23%	3,35	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		32,23%	67,77%			3,11		
II.CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO								
II.I ÁMBITO GENERAL								
28	Desarrollo de la prevención de riesgos laborales en los espacios donde realiza su actividad (información y formación sobre los riesgos, medidas de prevención adoptadas, equipos de protección individual, medidas de emergencia, etc.).	19,12%	80,88%	75,00%	84,92%	3,53	3,50	Incrementar
29	Condiciones físicas del lugar de trabajo particular y los espacios del Departamento (ventilación, temperatura, luminosidad, espacio para trabajar, etc.).	16,71%	83,29%	75,00%	87,45%	3,75	3,50	Incrementar
30	Recursos de equipamiento, materiales y tecnológicos (despacho, espacios del Departamento, suministros de oficina, medios para la comunicación, recursos informáticos).	9,92%	90,08%	75,00%	Sostener	4,01	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		15,12%	84,88%			3,77		



II.II ÁMBITO DOCENTE/INVESTIGADOR									
31	Espacios y equipamientos para el desarrollo de las actividades docentes (teóricas y prácticas).	6,88%	93,12%	75,00%	Sostener	3,99	3,50	Incrementar	
32	Instalaciones y equipamientos para la realización de las actividades de investigación.	17,70%	82,30%	75,00%	86,42%	3,57	3,50	Incrementar	
33	Recursos de conocimiento de la Biblioteca (bibliográficos, bases de datos, repositorios).	6,03%	93,97%	75,00%	Sostener	4,20	3,50	Incrementar	
34	Distribución horaria de las clases realizada por los Centros.	22,57%	77,43%	75,00%	81,30%	3,39	3,50	Incrementar	
35	Gestión de la asignación de espacios para la actividad docentes y académica en general y la atención/resolución de incidencias.	5,83%	94,17%	75,00%	Sostener	4,10	3,50	Incrementar	
36	Adecuación de las aulas para el desarrollo de las enseñanzas (acondicionamiento, equipamiento, iluminación, mobiliario etc.).	10,29%	89,71%	75,00%	Sostener	3,92	3,50	Incrementar	
37	Adecuación de los equipamientos de los laboratorios, espacios experimentales y de las aulas de prácticas para el desarrollo de las enseñanzas.	12,11%	87,89%	75,00%	90,00%	3,88	3,50	Incrementar	
38	Recursos para la enseñanza virtual y las plataformas para la interacción y comunicación con el alumnado.	8,77%	91,23%	75,00%	Sostener	4,01	3,50	Incrementar	
TOTAL GENERAL		11,20%	88,80%			3,89			
III. PARTICIPACIÓN									
39	Mecanismos facilitados para participar en la elaboración de la organización docente (guías, asignación asignaturas, encargos docentes) del Departamento/Área.	13,46%	86,54%	75,00%	90,00%	3,73	3,50	Incrementar	
40	Posibilidad de realizar propuestas de mejora en el ámbito de la organización docente de los Centros y Departamentos.	25,08%	74,92%	75,00%	78,67%	3,38	3,50	3,50	
41	Posibilidad de participar en la fijación de resultados de calidad y propuestas para la mejora y revisión de los planes de estudio de las titulaciones en las que imparte docencia.	27,15%	72,85%	75,00%	75,00%	3,32	3,50	3,50	
42	Facilidades para poder participar y cumplir con las obligaciones derivadas de la pertenencia a los órganos colegiados de la Universidad.	21,43%	78,57%	75,00%	82,50%	3,64	3,50	Incrementar	
TOTAL GENERAL		21,71%	78,29%			3,48			
IV. FORMACIÓN/EVALUACIÓN									



43	Posibilidad de participar en la identificación de las necesidades de perfeccionamiento/formación para el desempeño de la actividad académica.	23,43%	76,57%	75,00%	80,40%	3,34	3,50	Incrementar	
44	Facilidades y recursos proporcionados por la Universidad para participar en actividades internas de perfeccionamiento/formación e innovación docente.	19,51%	80,49%	75,00%	84,51%	3,62	3,50	Incrementar	
45	Facilidades y recursos proporcionados por la Universidad para participar en actividades externas de perfeccionamiento/actualización (Curso, jornadas, congresos, etc.).	25,16%	74,84%	75,00%	78,58%	3,31	3,50	3,50	
46	Interés y eficacia de las actividades de perfeccionamiento/formación ofertadas/realizadas en relación a las necesidades para el desarrollo de la actividad académica.	23,58%	76,42%	75,00%	80,24%	3,35	3,50	3,50	
47	Utilidad, accesibilidad y eficacia de uso del Portal de formación del PDI de la Universidad de Jaén.	18,28%	81,72%	75,00%	85,81%	3,55	3,50	Incrementar	
48	El programa aplicado para evaluar la actividad docente del profesorado (Docencia).	30,59%	69,41%	75,00%	75,00%	3,13	3,50	3,50	
49	Con el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado.	43,24%	56,76%	75,00%	75,00%	2,78	3,50	3,50	
TOTAL GENERAL		26,34%	73,66%			3,30			
V. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO									
50	Eficacia de la coordinación interna en el Departamento/Área.	15,50%	84,50%	75,00%	88,73%	3,75	3,50	Incrementar	
51	Eficacia de la coordinación de la gestión de los títulos entre los Centros y Departamentos.	22,19%	77,81%	75,00%	81,71%	3,29	3,50	Incrementar	
52	Eficacia de la coordinación en las asignaturas con responsabilidades de impartición compartida.	15,94%	84,06%	75,00%	88,27%	3,71	3,50	Incrementar	
53	Eficacia de la coordinación entre los Departamentos y Centros con las estructuras de apoyo técnico y de gestión.	20,91%	79,09%	75,00%	83,04%	3,40	3,50	3,50	
TOTAL GENERAL		18,42%	81,58%			3,55			
VI. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.									
54	Comunicación proporcionada por el Departamento/Área respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	14,02%	85,98%	75,00%	90,00%	3,82	3,50	Incrementar	



55	Comunicación proporcionada por el Centro respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	16,67%	83,33%	75,00%	87,50%	3,62	3,50	Incrementar
56	Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para la comunicación en el Departamento y en los Centros.	12,19%	87,81%	75,00%	90,00%	3,73	3,50	Incrementar
57	Adecuación de la información institucional que le proporciona la Universidad.	16,36%	83,64%	75,00%	87,82%	3,65	3,50	Incrementar
58	Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para recibir la comunicación institucional de la Universidad.	12,50%	87,50%	75,00%	90,00%	3,77	3,50	Incrementar
59	Medios facilitados para la difusión interna y externa de actividades de interés relacionados con su actividad académica e investigadora.	18,71%	81,29%	75,00%	85,35%	3,54	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		15,07%	84,93%			3,69		
VII. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.								
60	La política de promoción de categoría profesional que, en el marco de sus competencias, desarrolla la Universidad de Jaén.	32,27%	67,73%	75,00%	75,00%	3,04	3,50	3,50
61	Las posibilidades que le han ofrecido la Universidad para la promoción de categoría profesional desde su incorporación en ella (en el marco de sus competencias).	30,84%	69,16%	75,00%	75,00%	3,20	3,50	3,50
62	Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la promoción de categoría profesional.	34,60%	65,40%	75,00%	75,00%	3,05	3,50	3,50
63	Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la adquisición del título de Doctor.	23,73%	76,27%	75,00%	80,08%	3,44	3,50	3,50
64	Garantías de equidad e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos internos en los que ha participado.	14,48%	85,52%	75,00%	89,79%	3,92	3,50	Incrementar
65	Posibilidades facilitadas para la promoción en igualdad de oportunidades en género.	13,00%	87,00%	75,00%	90,00%	3,82	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		26,67%	73,33%			3,35		
VIII.RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.								
66	Actual sistema retributivo del profesorado universitario.	45,40%	54,60%	75,00%	75,00%	2,67	3,50	3,50
67	Las retribuciones percibidas actualmente comparadas entre las funciones de su categoría profesional con otras.	51,08%	48,92%	75,00%	75,00%	2,47	3,50	3,50



68	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).	55,37%	44,63%	75,00%	75,00%	2,40	3,50	3,50
69	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 atenciones)	28,77%	71,23%	75,00%	75,00%	3,23	3,50	3,50
70	Permisos, licencias y vacaciones.	13,62%	86,38%	75,00%	90,00%	3,73	3,50	Incrementar
71	Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que aplica la Universidad (permisos de maternidad o adopción, lactancia, reducciones de jornada por conciliación, premios y reducciones de jornada por situaciones excepcionales).	27,23%	72,77%	75,00%	76,40%	3,30	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		37,63%	62,37%			2,94		
IX. VALORACIÓN GENERAL.								
72	Nivel general de satisfacción.	14,29%	85,71%	75,00%	90,00%	3,60	3,50	Incrementar
73	Grado general de motivación. (En función de las prácticas de gestión que desarrolla la Universidad y que inciden en su motivación formación y capacitación, promoción, autonomía, libertades de cátedra y de investigación, participación, comunicación, retribuciones, reconocimientos y atenciones sociales).	19,64%	80,36%	75,00%	84,38%	3,46	3,50	Incrementar
74	Grado de implicación personal con la Universidad.	4,76%	95,24%	75,00%	90,00%	4,20	3,50	Incrementar
75	Grado de implicación personal con su Departamento/Centro-s.	7,14%	92,86%	75,00%	90,00%	4,11	3,50	Incrementar
76	Se identifica con la actual misión, visión, valores y estrategias de la Universidad.	16,07%	83,93%	75,00%	88,13%	3,62	3,50	Incrementar
77	Grado de implicación personal con su Grupo de Investigación.	7,31%	92,69%	75,00%	90,00%	4,13	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		11,61%	88,39%			3,85		
X. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.								
X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.								
78	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Departamento) y objetivos del contrato programa de los Departamentos.	18,92%	81,08%	75,00%	85,14%	3,54	3,50	Incrementar



79	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación, la participación y el perfeccionamiento, actualización e innovación en las actividades de mejora de las actividades docentes.	23,49%	76,51%	75,00%	80,34%	3,39	3,50	3,50
80	La gestión realizada en el Departamento en relación al profesorado.	16,25%	83,75%	75,00%	87,94%	3,76	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		19,47%	80,53%			3,57		
X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO								
81	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Centro) y objetivos de calidad de los títulos.	22,11%	77,89%	75,00%	81,79%	3,42	3,50	3,50
82	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación y la participación en las actividades de mejora de los planes de estudios.	31,53%	68,47%	75,00%	75,00%	3,23	3,50	3,50
83	La gestión realizada en la organización de las titulaciones y su impacto en el profesorado.	24,50%	75,50%	75,00%	79,28%	3,36	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		26,04%	73,96%			3,34		
X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.								
84	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad).	20,57%	79,43%	75,00%	83,40%	3,41	3,50	3,50
85	Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación e impulso de la cultura de la calidad y excelencia.	24,21%	75,79%	75,00%	79,58%	3,31	3,50	3,50
86	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación en las actividades de mejora de las actividades del profesorado.	27,93%	72,07%	75,00%	75,67%	3,18	3,50	3,50
87	Acciones de reconocimiento por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora.	36,91%	63,09%	75,00%	75,00%	2,91	3,50	3,50
88	Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de oportunidades, la equidad en la gestión y trato con el profesorado.	24,47%	75,53%	75,00%	79,31%	3,34	3,50	3,50
89	Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de género.	14,68%	85,32%	75,00%	89,58%	3,71	3,50	Incrementar
90	Valoración general de las políticas aplicadas y la gestión realizada sobre el profesorado.	27,67%	72,33%	75,00%	75,95%	3,20	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		25,49%	74,51%			3,28		
XI. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN.								
91	Considera que la gestión del Departamento está alineada con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.	15,85%	84,15%	75,00%	88,35%	3,63	3,50	Incrementar



INFORME. ENCUESTA DE CLIMA LABORA PDI.

Fecha

10/09/2018

92	Considera que el sistema de gestión de calidad aplicado a los Centros y titulaciones está contribuyendo a la mejora continua y a la consecución de resultados excelentes.	33,84%	66,16%	75,00%	75,00%	3,07	3,50	3,50
93	Considera que el Gobierno y la Dirección de la Universidad impulsa la consecución de la misión, misión, valores y las estrategias	20,43%	79,57%	75,00%	83,55%	3,40	3,50	3,50
94	Considera que en la Universidad se promueve la calidad y la excelencia como objetivo institucional.	22,63%	77,37%	75,00%	81,24%	3,33	3,50	3,50
95	Considera que en la Universidad se fomentan valores de comportamiento ético y de transparencia y se actúa conforme a estos.	21,34%	78,66%	75,00%	82,59%	3,48	3,50	Incrementar
96	Considera que en la Universidad se desarrollan actitudes, valores y actuaciones de responsabilidad social (protección del medio ambiente, seguridad y prevención, accesibilidad e igualdad).	11,89%	88,11%	75,00%	90,00%	3,79	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		21,00%	79,00%			3,45		
XII. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA.								
97	Considera que las preguntas de la encuesta son adecuadas para conocer el clima laboral del profesorado (respecto al apartado 1 Cuestionario de satisfacción).	16,82%	83,18%	75,00%	87,34%	3,44	3,50	Incrementar

10.- ANEXO IV. CUADRO INTERRELACIONADO ENTRE LAS DIMENSIONES DE LA ENCUESTA Y LOS INDICADORES DE RENDIMIENTO.

Criterio EFQM	Indicador de percepción. ENCUESTA	Criterio EFQM	Indicador de rendimiento.
Criterio 1-3	Evolución de la satisfacción global del PDI. Valoración de la Acción de liderazgo. Segmentado	3	Indicadores de Introducción. Evolución de la plantilla. Evolución del nº de efectivos clasificado por régimen jurídico y tipología de personal. Evolución porcentual por colectivos PDI-PAS. Ratio PDI-PAS. Porcentaje de colectivos.
3a	Encuesta clima laboral PDI. Ítem satisfacción general.	3a. IP. 2-3.4	Indicador de Variación porcentual PDI. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA. Distribución porcentual por colectivos. Indicador de Introducción. Dato de posicionamiento. Ratio PDI/PAS, según distribución porcentual.
3c	Encuesta de clima laboral PDI. Motivación-Implicación.	3a.	Porcentaje de Plantilla de PDI Estable.
3a	Dimensiones. Promoción y desarrollo de carrera.	3a.	Porcentaje de Plantilla de PDI Estable.
		3a. 3b	Porcentaje de Doctores PDI
		3a.	Evolución Categorías PDI. Número de plazas ofertadas.
		3a.	Estructura Grupo Funcionarios PDI. Laboral: Comparativa. Estructura Modalidades-
3b	Satisfacción del PDI en relación con la formación interna recibida.	3b.	Plan de formación PDI Crédito presupuestario destinado a financiar actuaciones de formación y perfeccionamiento del personal de la UJA.
	Satisfacción del PDI en relación el desempeño del puesto de trabajo	3b-3c	Movilidad. PDI
		3b-3c	Bilingüismo.
3c 3d.	Satisfacción del PDI en relación la participación	3c 3d.	Programas de innovación Docente
3c 3d.	Satisfacción del PDI en relación con relaciones internas de trabajo (coordinación)		
3d.	Satisfacción del PDI en relación con comunicación para el desarrollo del trabajo.		
3e	Satisfacción del PDI en relación con recompensas, reconocimientos y atención a las personas.	3e	Acción social. Recursos y beneficiarios.
		3a, 3e.	Evolución financiera de los recursos destinados a retribuciones de productividad.
		3e.	
	Otras encuestas Memoria 2016		
3a,3e	Satisfacción PDI-PAS: Gestión para el desarrollo y seguimiento de la actividad profesional y de los derechos laborales. (Encuesta Servicio de Personal)		
3b,3c	Satisfacción PDI: Gestión de la actividad investigadora y de la transferencia de resultados de investigación. (Encuesta de Servicio de Investigación)		



3b,3c	Satisfacción PDI: Servicios prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica.		
3b,3c	Satisfacción PDI. Servicios de la Unidad de técnicos de laboratorios.		
3b,3c, 3d	Satisfacción PDI: Satisfacción PDI. Encuesta Centros. Personal Académico-Recursos y Servicios.		
Criterio 3	Satisfacción PDI (Encuesta Nueva): Percepción de las personas Sistema de gestión de la calidad y la mejora continua.		
Transversal	Percepción PDI (Encuesta Nueva): políticas y prácticas institucionales.		
Criterio 3. Criterio 7	Encuesta de clima laboral PDI. Tasa de Participación. Valoración de la Encuesta.		