

Sistema de dirección estratégica



Universidad de Jaén

Plan Director de Profesorado de la Universidad de Jaén 2021-2023

Plan Director de Profesorado

Autoría	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica
Vicerrectorado	Profesorado y Ordenación Académica
Fecha	03/02/2022
Estado	Vigente
Entrada en vigor	2021

Índice

<i>ESTRATEGIA DE UNA PÁGINA</i>	3
<i>JUSTIFICACIÓN</i>	4
<i>OBJETIVOS DEL PLAN DIRECTOR DE PROFESORADO</i>	5
<i>RESUMEN DEL PLAN DIRECTOR DE PROFESORADO: OBJETIVOS Y LÍNEAS</i>	9
<i>OBJETIVO PDP-O1. Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA</i>	11
<i>OBJETIVO PDP-O2. Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI</i>	19
<i>OBJETIVO PDP-O3. Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI</i>	26

ESTRATEGIA DE UNA PÁGINA



JUSTIFICACIÓN

La Universidad de Jaén desempeña un papel de garante del conocimiento, como institución fundamental en la generación y transmisión del saber en el que se basan una buena parte de los avances y logros que las hacen progresar. Para cumplir con este objetivo necesita de personas capaces de liderar esta transformación de la sociedad desde la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento. Esta responsabilidad recae de manera fundamental en el personal docente e investigador, que la ejerce principalmente a través de sus actividades docente e investigadora que constituyen el núcleo esencial de su labor universitaria.

El establecimiento de políticas de profesorado a corto, medio y largo plazo son prioritarias para el desarrollo de la Universidad de Jaén como institución. Para ello dichas políticas tienen que incidir en la formación continuada del PDI, la selección, la estabilización y la promoción del profesorado, promoviendo el adecuado relevo generacional, junto con un análisis integral del profesorado y sus misiones estratégicas.

La Universidad debe de regular la actividad del profesorado de manera que pueda compaginar sus misiones fundamentales de atención a la docencia y a la investigación con otras fundamentales como la transferencia de conocimiento, la innovación o las tareas de gestión universitaria, mediante el diseño de soluciones de gestión que asuman y reconozcan la complejidad de su actividad. Para ello diseñaremos un Plan plurianual de dedicación académica del profesorado que regule y reconozca toda su actividad académica (docencia, investigación, transferencia, gestión, divulgación, etc.) y permita premiar la dedicación excelente en cada una de sus dimensiones.

En la visión de la UJA en su III Plan Estratégico se desea avanzar en la internacionalización transversal, convirtiendo en internacional la experiencia docente, entre otras. Así, alineando nuestra estrategia con la del Vicerrectorado de las Enseñanzas que en su Plan Director 2021-23 señala como objetivo 3 "Avanzar en la internacionalización de las enseñanzas", dicha internacionalización requiere una internacionalización de nuestro profesorado a través de una apuesta por la formación bilingüe del profesorado (dentro de nuestro objetivo número 3) y una apuesta por la atracción de profesorado visitante e internacional que, a su vez, permitan desarrollar la conexión con las estructuras de investigación de la Universidad de Jaén.

Frente al sistema universitario nacional, donde el profesorado asociado laboral (PAL) constituye uno de los puntos débiles, en la UJA se ha realizado una política correcta con dicha figura ciñéndose al concepto de profesional externo que presta servicios a la universidad. Actualmente existen 42 PAL. El sector sanitario es un colectivo apropiado para la contratación de PAL, aunque no de manera exclusiva. Con la puesta en marcha del nuevo grado en Medicina, se hace necesario dotar plazas en figuras que permitan la captación de profesorado relevante en las áreas sanitarias y extender dicha política de captación al resto de áreas de conocimiento.

OBJETIVOS DEL PLAN DIRECTOR DE PROFESORADO

Objetivo 1. Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA.

En octubre de 2021 la plantilla de profesorado de la UJA es de 978 profesores (589 funcionarios y 389 laborales) 762 permanentes y 216 no permanentes (81 PCDI -Profesorado Contratado Doctor Interino- y PAD -Profesorado Ayudante Doctor-, 134 PSI -Profesorado Sustituto Interino- y 1 visitante). El número es ligeramente superior al del año anterior. Esto supone que aproximadamente el 78% del profesorado de la UJA es permanente y el 22% no. Además, el profesorado sustituto interino es superior al 13% del total. Pero la plantilla ha sufrido un cambio significativo con una visión a más largo plazo. Una comparativa con el curso 2013-2014 refleja un crecimiento global del 8,55% y, sin embargo, por sectores ha supuesto un decremento del 8% en el sector de permanentes mientras se ha triplicado el número de no permanentes. Uno de nuestros objetivos será impulsar la estabilización del profesorado no permanente, reduciendo en número y porcentaje dicho profesorado sobre el total. Adicionalmente, con la intención de reducir también el número de PSI debe de potenciarse a corto plazo la figura del PAD, como comienzo de la carrera académica, especialmente en las áreas de conocimiento que presenten mayores desequilibrios.

Por otro lado, aunque la UJA sigue siendo una universidad joven, la media de edad del profesorado se sitúa cerca de los 50 años (49.29), superando los 52 años (52.55) entre el profesorado permanente, los 53 (53.41) entre el funcionario y los 57 entre el profesorado catedrático de universidad. Según los datos que publica el Ministerio de Universidades (EDUCAbase) la edad en la UJA se incrementó en un año en cuatro cursos académicos. A nivel nacional la situación es muy similar, con una media de edad en el profesorado funcionario superior a los 55 años y, como se indica en la Exposición de Motivos del borrador de la LOSU, *“el sistema universitario de nuestro país cuenta con una plantilla funcional notablemente envejecida, en especial en las categorías de profesorado Titular y Catedrático. Esta circunstancia conducirá a una jubilación significativa en la próxima década”*. Por ello se hace necesaria una política que permita favorecer la promoción del profesorado al tiempo que rejuvenecerlo a través de la incorporación de profesorado joven mediante la figura de Profesor Ayudante Doctor y otras figuras postdoctorales o programas Ramón y Cajal o equivalentes.

Objetivo 2. Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI.

Las tareas asociadas a la docencia, a la investigación y a la gestión del PDI se han ido incrementando en los últimos años y necesitan tanto de un apoyo como de un reconocimiento adecuado. Esto ha podido generar sobrecarga de la dedicación del PDI junto con una sensación de falta de materiales y recursos. Cabe recordar que las personas constituyen el pilar básico de nuestra institución para abordar los objetivos estratégicos de la misma. La plantilla de PDI debe de contar con profesorado motivado y estar diseñada adecuadamente para poder hacer frente a sus tareas docentes, investigadores, de gestión y transferencia. Con este objetivo se pretende, por una parte, diseñar una plantilla adecuada a las necesidades, tanto actuales como para su proyección futura, en tamaño y en estructura, y, por otra, mejorar las condiciones laborales del PDI junto con un reconocimiento a la labor que desempeña. Para ello, aunque no exclusivamente, contamos con la Encuesta de Clima Laboral, las Encuestas de Evaluación Docente del Profesorado, el DOCENTIA y la PDA como herramientas. También pretendemos diseñar un Plan de Comunicación con el PDI que facilite la participación del profesorado en el Vicerrectorado de Profesorado e impulse una comunicación vertical/horizontal. Asimismo, se pretende velar e incentivar el cumplimiento de los códigos de buenas prácticas en la Docencia.

Objetivo 3. Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI.

La actualización del PDI debe de ser una constante en la profesión. Por esto, deseamos impulsar una política de formación que fomente el desarrollo y la mejora de la actividad académica del PDI y su movilidad, adecuando la formación permanente del profesorado a las nuevas demandas. El Plan de formación anual para el PDI estará estructurado para atender las necesidades de formación del profesorado para la docencia, la investigación, la transferencia del conocimiento y la gestión, entre otras, además de incorporar la formación en idiomas y las necesidades formativas especiales para profesorado novel, atendiendo a las singularidades de centros y departamentos y a los Campus de la Universidad. Además, el Plan contempla una línea de actuación que sirva de apoyo y actualización a aquellos profesores con una puntuación no satisfactoria en su evaluación docente.

Para el profesorado laboral no permanente que lo demande se implementarán planes de apoyo individualizado que le permitan la mejora de su formación docente e investigadora con la finalidad de alcanzar la estabilidad en el empleo como profesorado permanente.

La labor poliédrica del profesorado se antoja complicada de entender para el profesorado novel. Para facilitar su incorporación, junto con un Plan de formación especialmente dirigido a este colectivo, se diseñará una adecuada mentorización para guiar a al profesorado novel. Así mismo se elaborará un Documento Marco de Acogida del PDI novel en el que se establecerán pautas e informaciones generales y comunes que faciliten el proceso de incorporación en la UJA.

Finalmente, se promoverá en el ámbito andaluz el diseño y la oferta de un catálogo de actividades formativas para el PDI compartido por todas las universidades públicas andaluzas que facilite la combinación de fortalezas y la optimización del uso de recursos del sistema.

Objetivo del Plan Director del Profesorado		Objetivo Estratégico del PEUJA
Código	Denominación	Código
PDP-O1	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA	OE1.1 OE2.1 OE4.2 OE7.2 OE7.4
PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI	OE1.1 OE2.1 OE5.1 OE6.1 OE7.1 OE7.2 OE7.3
PDP-O3	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI	OE1.3 OE3.1 OE4.2 OE5.2 OE7.2 OE7.4

Prioridades Estratégicas que se pretende atender:

OE1.1. Avanzar hacia un modelo de enseñanza singularizado, flexible e innovador con el foco en la adquisición de competencias y en cumplir las expectativas del estudiantado.

OE1.3. Desarrollar una oferta formativa adaptada a las necesidades de especialización actualización del estudiantado ante un entorno socioeconómico local y global cambiante.

OE2.1. Incrementar la captación de fondos externos para la financiación de una investigación competitiva y con repercusión internacional.

OE4.1. Fortalecer la cultura de universidad internacional que se haga patente en la estructura y funcionamiento de los servicios, en las actividades que organiza y realiza la universidad, en la labor de proyección institucional y en el fomento de valores basados en la interculturalidad permeando transversalmente toda la actividad universitaria.

OE5.1. Avanzar en la transformación digital de la gestión y el gobierno de la universidad mejorando la gestión de procesos, la toma de decisiones y la experiencia de usuario en todos los grupos de interés, prestando particular atención al acceso a la información e interacción con la institución 24/7 desde cualquier lugar y mediante cualquier dispositivo.

OE6.1. Progresar hacia una universidad plenamente inclusiva, con especial hincapié en la accesibilidad para todas las personas, en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en las políticas que favorezcan la conciliación, incorporando políticas de integración y respeto por la diversidad.

OE7.1. Avanzar en el sistema de dirección estratégica de la institución de manera que se simplifique y favorezca la alineación de los niveles estratégico, táctico y operativo.

OE7.2. Impulsar el despliegue de los objetivos estratégicos de la UJA favoreciendo la implicación de la comunidad universitaria con dichos objetivos a través de un sistema de comunicación institucional efectivo y afectivo que impulse el sentido de pertenencia y el prestigio y reconocimiento externo de la institución.

OE7.3. Impulsar la orientación de los sistemas de gestión hacia el cumplimiento de las necesidades y expectativas del usuario garantizando el cumplimiento simultáneo de los objetivos de calidad, eficacia y eficiencia.

OE7.4. Impulsar mecanismos que garanticen la sostenibilidad financiera y funcional responsable de la institución.

RESUMEN DEL PLAN DIRECTOR DE PROFESORADO: OBJETIVOS Y LÍNEAS

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L1	Promover y facilitar la movilidad de nuestro PDI a través de la inclusión entre los reconocimientos del nuevo Plan de dedicación académica de un programa de financiación de estancias en otras universidades.
PDP-01-L2	Adoptar una política de atracción y fidelización de talento como estrategia que permita un relevo generacional programado del PDI
PDP-01-L3	Mantener la política actual de contratación de profesorado visitante
PDP-01-L4	Incorporar al Plan de dedicación académica el reconocimiento apropiado de la internacionalización del currículum y de la actividad docente e investigadora del PDI.
PDP-01-L5	Contribuir, a través de la CRUE, al desarrollo de un futuro Estatuto del PDI que defina su carrera profesional, tanto laboral como funcionarial, y establezca la actividad académica y los distintos perfiles de dedicación del profesorado.
PDP-01-L6	Continuar con el cumplimiento de los acuerdos de la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía, de 27 de febrero de 2018, y de sus desarrollos posteriores.
PDP-01-L7	Fomentar la estabilidad del empleo y favorecer la promoción de nuestro PDI
PDP-01-L8	Revisar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, consensuado con los órganos de representación del PDI, que facilite la integración de personal docente e investigador de calidad en nuestra plantilla
PDP-01-L10	Gestionar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, de forma consensuada con los órganos de representación del PDI a la vista de los informes elaborados conjuntamente con las áreas de conocimiento y departamentos
PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L1	Mantener el nuevo Plan de dedicación académica del profesorado de la UJA (PDA), basado en un nuevo modelo de reconocimiento e incentivo de la actividad académica desarrollada por el PDI en todos los ámbitos de la Universidad
PDP-02-L2	Mantener y promover el reconocimiento a las buenas prácticas docentes percibidas por el alumnado como elemento motivador de la actividad docente diaria del profesorado
PDP-02-L3	Revisar la política del profesorado emérito como personal docente e investigador que ha prestado destacados servicios a la Universidad de Jaén y que mantiene la voluntad de prolongar la excelencia de su trayectoria académica a través de la vinculación con su departamento.
PDP-02-L4	Facilitar la acreditación nacional del programa de evaluación de la calidad docente DOCENTIA
PDP-02-L5	Reconocer adecuadamente dentro del Plan de Dedicación Académica del PDI la coordinación de comisiones de seguimiento y de garantía de calidad de las titulaciones como un elemento esencial en los procesos de aseguramiento de la calidad de las mismas
PDP-02-L6	Facilitar la mejora de la planificación de la ordenación académica de los departamentos y también del Vicerrectorado competente en esta materia.
PDP-02-L7	Gestión de las encuestas de valoración del profesorado por parte del alumnado.

PDP-O2-L8	Impulsar un nuevo sistema de control de presencia del PDI que ofrezca datos sobre el desarrollo de las actividades académicas
PDP-O2-L9	Apostar por la recuperación de los derechos detraídos por la legislación autonómica y estatal en el ámbito de la conciliación familiar y laboral, aplicando las medidas que se acuerden en el ámbito de negociación del Sistema Universitario Andaluz
PDP-O2-L10	Abordar la definición de los criterios y requisitos que deben regir los procesos de división de departamentos
PDP-O2-L11	Mantener la encuesta de clima laboral del PDI como una herramienta fundamental de análisis de las condiciones de trabajo del PDI y de la efectividad de las políticas y acciones en torno a la actividad académica del profesorado que favorezca la toma de decisiones mediante la adopción de acciones de mejora
PDP-O2-L12	Contar con un análisis general de la plantilla de profesorado
PDP-O2-L13	Elaboración de un estudio, junto con las áreas implicadas y el Servicio Andaluz de Salud, de la plantilla de Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud CIS y la determinación de sus obligaciones docentes
PDP-O3	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-O3-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-O3-L2	Promover en el ámbito de las universidades andaluzas el diseño y la oferta de un catálogo de actividades formativas para el PDI compartido por todas las universidades
PDP-O3-L3	Implementar el cheque de formación personalizada para el caso de necesidades formativas no atendibles directamente por nuestra universidad.

OBJETIVO PDP-O1. Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA

PDP-O1	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-O1-L1	Promover y facilitar la movilidad de nuestro PDI a través de la inclusión entre los reconocimientos del nuevo Plan de dedicación académica de un programa de financiación de estancias en otras universidades.
PDP-O1-L1-A1	Impulsar la participación del PDI en una convocatoria anual de año sabático
Finalidad	Promover y facilitar la movilidad del PDI y el desarrollo e impulso de su carrera profesional
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, VICINV, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO ASUNTOS ECONÓMICOS

PDP-O1	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-O1-L1	Promover y facilitar la movilidad de nuestro PDI a través de la inclusión entre los reconocimientos del nuevo Plan de dedicación académica de un programa de financiación de estancias en otras universidades.
PDP-O1-L1-A2	Impulsar las estancias docentes en otras universidades
Finalidad	Promover y facilitar la movilidad del PDI y la incorporación a su docencia de procedimientos innovadores aplicados en otras universidades
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, VICINV, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO ASUNTOS ECONÓMICOS

PDP-O1	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-O1-L2	Adoptar una política de atracción y fidelización de talento como estrategia que permita un relevo generacional programado del PDI
PDP-O1-L2-A1	Facilitar la estabilización del personal investigador del programa Ramón y Cajal y similares
Finalidad	Estabilización del personal investigador de los programas Ramón y Cajal y similares, en especial en áreas deficitarias, favoreciendo de esta manera una mayor capacidad de captación de fondos y recursos para la investigación que contribuyan a la mejora continuada del nivel de calidad de la misma, generando oportunidades para otros investigadores e investigadoras más noveles.
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, VICINV, ORGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO ASUNTOS ECONÓMICOS

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L2	Adoptar una política de atracción y fidelización de talento como estrategia que permita un relevo generacional programado del PDI
PDP-01-L2-A2	Facilitar la convocatoria de plazas permanentes para investigadores de programas de excelencia nacionales o internacionales con certificación I3
Finalidad	Estabilización del personal investigador de los programas Ramón y Cajal y similares
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, VICINV, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO ASUNTOS ECONÓMICOS

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L2	Adoptar una política de atracción y fidelización de talento como estrategia que permita un relevo generacional programado del PDI
PDP-01-L2-A3	Facilitar la captación y estabilización de profesorado del ámbito sanitario para la impartición del Grado en Medicina
Finalidad	Diseñar una política adecuada de captación de profesorado del ámbito sanitario para la impartición del Grado en Medicina
Responsables	VICORD (Coordinación), GERENCIA, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L2	Adoptar una política de atracción y fidelización de talento como estrategia que permita un relevo generacional programado del PDI
PDP-01-L2-A4	Realizar un estudio de la adecuación de la figura de Profesor Asociado dentro de las titulaciones y áreas de conocimiento de la Universidad
Finalidad	Realizar un estudio de la adecuación de la figura de Profesor Asociado dentro de las titulaciones y áreas de conocimiento de la Universidad a fin de planificar su incorporación como profesorado especialista en aquellos ámbitos donde suponga un valor añadido
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L3	Mantener la política actual de contratación de profesorado visitante.
PDP-01-L3-A1	Mantener la convocatoria de profesorado visitante en la UJA que permita la incorporación de profesorado de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación preferiblemente extranjeros

Finalidad	Mantener la política de contratación de profesorado visitante e incrementar el número de contratos como un importante cauce para aumentar la internacionalización de nuestra plantilla, incrementar el intercambio de buenas prácticas docentes y de investigación y fortalecer la oferta en otros idiomas y la interconexión con grupos y proyectos de investigación internacionales.
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, VICINT, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS,
Indicador	Número de profesorado visitante anual de la Universidad de Jaén
Meta	Seis profesores anuales con un incremento anual hasta llegar a 8

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L4	Incorporar al Plan de Dedicación Académica el reconocimiento apropiado de la internacionalización del curriculum y de la actividad docente e investigadora del PDI
PDP-01-L4-A1	Promover la inclusión de actividades de internacionalización y de la actividad docente e investigadora del PDI dentro del Plan de dedicación académica
Finalidad	Mantener y mejorar el reconocimiento de la actividad realizada por el profesorado de nuestra Universidad con el fin de mejorar condiciones laborales del PDI y alinear las actividades de nuestro profesorado con el PE
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS, VICINV, VICINT

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L5	Contribuir, a través de la CRUE, al desarrollo de un futuro Estatuto del PDI que defina su carrera profesional, tanto laboral como funcionarial, y establezca la actividad académica y los distintos perfiles de dedicación del profesorado.
PDP-01-L5-A1	Asistencia y participación activa en las reuniones CRUE relativas al estudio y diseño del estatuto del PDI
Finalidad	Participar activamente en las políticas CRUE en el estudio y diseño de los estatutos del PDI
Responsables	VICORD (Coordinación), ORGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L6	Continuar con el cumplimiento de los acuerdos de la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía, de 27 de febrero de 2018, y de sus desarrollos posteriores.
PDP-01-L6-A1	Cumplir los acuerdos relativos a pagos de sexenios, quinquenios y complementos al profesorado Contratado Doctor
Finalidad	Implementar el cumplimiento efectivo de los acuerdos relativos a pagos de sexenios, quinquenios y complementos al profesorado Contratado Doctor

Responsables	VICORD (COORDINA), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL, ASUNTOS ECONÓMICOS

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L6	Continuar con el cumplimiento de los acuerdos de la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía, de 27 de febrero de 2018, y de sus desarrollos posteriores.
PDP-01-L6-A2	Asegurar la utilización de la figura de profesor sustituto interino ajustándose exclusivamente a los términos establecidos en la normativa aplicable
Finalidad	Utilización de la figura de profesor sustituto interino exclusivamente a los términos establecidos en la normativa aplicable
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L6	Continuar con el cumplimiento de los acuerdos de la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía, de 27 de febrero de 2018, y de sus desarrollos posteriores.
PDP-01-L6-A3	Eliminar la modalidad contractual profesor sustituto interino a tiempo parcial, salvo en las sustituciones de carácter extraordinario
Finalidad	Utilización de la figura de profesor sustituto interino exclusivamente a los términos establecidos en la normativa aplicable
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L7	Fomentar la estabilidad del empleo y favorecer la promoción de nuestro PDI
PDP-01-L7-A1	Favorecer la promoción del profesorado funcionario y promover la incorporación de profesorado joven, manteniendo al mínimo las listas de acreditados a CU y TU
Finalidad	Eliminación de la lista de acreditados a TU y CU hasta donde permitan la tasa de reposición y la disponibilidad presupuestaria
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L7	Fomentar la estabilidad del empleo y favorecer la promoción de nuestro PDI
PDP-01-L7-A2	Reducir al máximo el número de Profesores Contratados Doctores en régimen de interinidad
Finalidad	Eliminación de las listas de PCD temporal
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L7	Fomentar la estabilidad del empleo y favorecer la promoción de nuestro PDI
PDP-01-L7-A3	Impulsar la estabilización del profesorado no permanente, reduciendo en número y porcentaje dicho profesorado sobre el total del PDI de la UJA
Finalidad	Fomentar la estabilización de la plantilla
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L7	Fomentar la estabilidad del empleo y favorecer la promoción de nuestro PDI
PDP-01-L7-A4	Fomentar la promoción automática del profesorado contratado que alcance la acreditación a titular de universidad
Finalidad	Mantener el compromiso actual de ámbito andaluz de promoción automática a profesorado contratado doctor para el profesorado ayudante doctor o profesorado contratado doctor interino que consiga la acreditación a titular de universidad
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L7	Fomentar la estabilidad del empleo y favorecer la promoción de nuestro PDI
PDP-01-L7-A5	Reservar para personas con discapacidad acreditada igual o superior al 33% un porcentaje de plazas sobre el total ofertado
Finalidad	Fomentar la inclusión y diversidad del profesorado reservando plazas para personas con discapacidad igual o superior al 33% compatible con el desempeño de las tareas docentes e investigadoras inherentes al puesto de trabajo,
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L8	Revisar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, consensuado con los órganos de representación del PDI, que facilite la integración de personal docente e investigador de calidad en nuestra plantilla
PDP-01-L8-A1	Revisar el funcionamiento del nuevo sistema de provisión y selección del profesorado laboral
Finalidad	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del PDI
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L8	Revisar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, consensuado con los órganos de representación del PDI, que facilite la integración de personal docente e investigador de calidad en nuestra plantilla
PDP-01-L8-A2	Actualizar el baremo de los procesos selectivos de manera que se facilite la integración de PDI de calidad contrastada con especial atención a elementos inclusivos
Finalidad	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del PDI incorporando a todos los cómputos de tiempo la consideración de los periodos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento previstos en la ley, bien sea para contabilizarlos para la antigüedad o para dejarlos en suspenso
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, CENTROS, DEPARTAMENTOS, ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L8	Revisar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, consensuado con los órganos de representación del PDI, que facilite la integración de personal docente e investigador de calidad en nuestra plantilla
PDP-01-L8-A3	Avanzar en el diseño de software y herramientas TIC que faciliten a las comisiones de evaluación la baremación de los distintos procesos selectivos
Finalidad	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del PDI
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, VITIC,
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE INFORMÁTICA, SERVICIO DE ASUNTOS ACADÉMICOS

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L8	Revisar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, consensuado con los órganos de representación del PDI, que facilite la integración de personal docente e investigador de calidad en nuestra plantilla

PDP-01-L8-A4	Definir, de acuerdo con los departamentos y áreas, el catálogo de titulaciones preferentes, áreas afines y líneas de investigación propias para los procesos selectivos del PDI laboral
Finalidad	Definir las titulaciones preferentes de cada área de conocimiento
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL
Indicador	Porcentaje de áreas de conocimiento que elaboran las listas de titulaciones preferentes de su área
Meta	100%

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L9	Gestionar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, de forma consensuada con los órganos de representación del PDI a la vista de los informes elaborados conjuntamente con las áreas de conocimiento y departamentos
PDP-01-L9-A1	Revisar del reglamento de las bolsas de sustitución del PDI
Finalidad	Disponer de un reglamento de sustitución del PDI ágil, transparente y efectivo
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L9	Gestionar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, de forma consensuada con los órganos de representación del PDI a la vista de los informes elaborados conjuntamente con las áreas de conocimiento y departamentos
PDP-01-L9-A2	Establecer convocatorias predecibles de apertura de las bolsas de sustitución del PDI
Finalidad	Disponer de un sistema de contratación del PDI ágil, transparente y efectivo
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL
Indicador	Apertura de las bolsas de sustitución del PDI
Meta	Anualmente

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L9	Gestionar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, de forma consensuada con los órganos de representación del PDI a la vista de los informes elaborados conjuntamente con las áreas de conocimiento y departamentos
PDP-01-L9-A3	Seleccionar anualmente las comisiones de evaluación de las bolsas de sustitución

Finalidad	Disponer de un sistema de contratación del PDI ágil, transparente y efectivo
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-01	Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA
PDP-01-L9	Gestionar el sistema de provisión y selección de profesorado laboral, de forma consensuada con los órganos de representación del PDI a la vista de los informes elaborados conjuntamente con las áreas de conocimiento y departamentos
PDP-01-L9-A4	Evaluar la validez de las diferentes bolsas de sustitución en función de las áreas de conocimiento
Finalidad	Disponer de un sistema de contratación del PDI ágil, transparente y efectivo
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

OBJETIVO PDP-O2. Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L1	Mantener el nuevo Plan de Dedicación Académica del profesorado de la UJA (PDA), basado en un nuevo modelo de reconocimiento e incentivo de la actividad académica desarrollada por el PDI en todos los ámbitos de la Universidad
PDP-O2-L1-A1	Revisar las minoraciones y reconocimientos incluidos en la PDA impulsando su alineamiento con los objetivos estratégicos institucionales
Finalidad	Mantener y mejorar el reconocimiento de la actividad realizada por el profesorado de nuestra Universidad con el fin de mejorar condiciones laborales del PDI y alinear las actividades de nuestro profesorado con el pl
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA, VICINV, VICENS, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO ASUNTOS ECONÓMICOS

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L1	Mantener el nuevo Plan de Dedicación Académica del profesorado de la UJA (PDA), basado en un nuevo modelo de reconocimiento e incentivo de la actividad académica desarrollada por el PDI en todos los ámbitos de la Universidad
PDP-O2-L1-A2	Mejorar los incentivos por la actividad extraordinaria realizada por el profesorado
Finalidad	Mejora del reconocimiento de la actividad realizada por el PDI mediante el incremento de los incentivos al profesorado con el fin de mejorar las condiciones laborales del PDI de la UJA
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO ASUNTOS ECONÓMICOS, SERVICIO DE INFORMÁTICA

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L2	Mantener y promover el reconocimiento a las buenas prácticas docentes percibidas por el alumnado como elemento motivador de la actividad docente diaria del profesorado
PDP-O2-L2-A1	Impulsar el reconocimiento de buenas prácticas docentes al profesorado mejor valorado por el alumnado de la UJA
Finalidad	Reconocer e incentivar las buenas prácticas docentes del PDI UJA
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L2	Mantener y promover el reconocimiento a las buenas prácticas docentes percibidas por el alumnado como elemento motivador de la actividad docente diaria del profesorado
PDP-02-L2-A2	Elaborar del Modelo de Excelencia Docente
Finalidad	Disponer de un modelo que especifique claramente las características que tiene una docencia de calidad, de acuerdo los estándares que emanan del Espacio Europeo de Educación Superior (ESG, 2015), especialmente en lo referido al apartado 1.3 Enseñanza, aprendizaje y evaluación centrados en el estudiantado y el 1.5. Personal Docente.
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE INFORMÁTICA
Indicadores	Elaboración Modelo excelencia docente
Meta	Si/No en el curso 21-22

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L3	Revisar la política del profesorado emérito como personal docente e investigador que ha prestado destacados servicios a la Universidad de Jaén y que mantiene la voluntad de prolongar la excelencia de su trayectoria académica a través de la vinculación con su departamento
PDP-02-L3-A1	Revisar la normativa de la Universidad de Jaén sobre la figura de Profesor emérito, de acuerdo a los nuevos criterios de valoración de la DEVA
Finalidad	Revisión de la normativa de profesorado emérito
Responsables	VICORD, GERENCIA
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L3	Revisar la política del profesorado emérito como personal docente e investigador que ha prestado destacados servicios a la Universidad de Jaén y que mantiene la voluntad de prolongar la excelencia de su trayectoria académica a través de la vinculación con su departamento
PDP-02-L3-A2	Fomentar la incorporación de Profesor/a Emérito/a al profesorado que ha prestado servicios destacados dentro de la institución
Finalidad	Revisión de la normativa de profesorado emérito
Responsables	VICORD (Coordina), GERENCIA
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L4	Facilitar la acreditación nacional del programa de evaluación de la calidad docente DOCENTIA
PDP-02-L4-A1	Elaborar el reglamento de la comisión de Evaluación del programa Docentia
Finalidad	Facilitar la acreditación del procedimiento de evaluación del profesorado Docentia-UJA en consenso con los órganos de representación del PDI
Responsables	VICORD
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE INFORMÁTICA, SERVICIO DE PLANIFICACIÓN

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L4	Facilitar la acreditación nacional del programa de evaluación de la calidad docente DOCENTIA
PDP-02-L4-A2	Actualización de manera consensuada con los órganos de representación del PDI del reglamento de la Comisión de evaluación del Docentia
Finalidad	Disponer de un reglamento que regule adecuadamente el proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado
Responsables	VICORD
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA,

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L5	Reconocer adecuadamente dentro del Plan de Dedicación Académica del PDI la coordinación de comisiones de seguimiento y de garantía de calidad de las titulaciones como un elemento esencial en los procesos de aseguramiento de la calidad de las mismas
PDP-02-L5-A1	Mantener la pertenencia y coordinación de comisiones de seguimiento y de garantía de calidad en las actividades en los reconocimientos en el PDA UJA
Finalidad	Mantener y mejorar el reconocimiento de la actividad realizada por el profesorado de nuestra Universidad con el fin de mejorar condiciones laborales del PDI y alinear las actividades de nuestro profesorado con el PEUJA
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS,
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L6	Facilitar la mejora de la planificación de la ordenación académica de los departamentos y también del Vicerrectorado competente en esta materia.
PDP-02-L6-A1	Adelantar la elaboración y aprobación del Plan de ordenación docente (POD) de la UJA

Finalidad	Mejora del proceso de planificación de la ordenación académica anual con el fin de optimizar la plantilla y mejorar las condiciones laborales de nuestro PDI
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L6	Facilitar la mejora de la planificación de la ordenación académica de los departamentos y también del Vicerrectorado competente en esta materia.
PDP-02-L6-A2	Realizar un informe anual de las minoraciones y reconocimientos para el profesorado contabilizados dentro del POD que permita mejorar la planificación y reconocimiento de las actividades del PDI
Finalidad	Mejora del proceso de planificación de la ordenación académica anual con el fin de mejorar la ordenación académica de los departamentos y por tanto las condiciones laborales de nuestro PDI
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L6	Facilitar la mejora de la planificación de la ordenación académica de los departamentos y también del Vicerrectorado competente en esta materia.
PDP-02-L6-A3	Mejorar la coordinación de los departamentos en materia de organización docente
Finalidad	Mejorar y optimizar la realización del plan de ordenación docente de los centros y departamentos
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L6	Facilitar la mejora de la planificación de la ordenación académica de los departamentos y también del Vicerrectorado competente en esta materia.
PDP-02-L6-A4	Mejorar la coordinación de los programas de grado y postgrado en materia de organización docente
Finalidad	Mejorar y optimizar la realización del plan de ordenación docente de las titulaciones de Máster
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS, CENTROS, DEPARTAMENTOS, CENTRO POSTGRADO
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L7	Gestión de las encuestas de valoración del profesorado por parte del alumnado.
PDP-02-L7-A1	Finalizar el estudio que permita proponer un nuevo modelo de encuestas de valoración del profesorado por parte del alumnado, revisando no solo el contenido de la encuesta sino también los mecanismos para llevarla a cabo.
Finalidad	Disponer de una encuesta de valoración del profesorado y un procedimiento válido, fiable, útil, viable y preciso
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS, VIC ESTRATEGIA, CENTROS, DEPARTAMENTOS, CENTRO POSTGRADO
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA, SERVICIO DE INFORMÁTICA, SERVICIO DE PLANIFICACIÓN

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L7	Gestión de las encuestas de valoración del profesorado por parte del alumnado.
PDP-02-L7-A3	Elaborar el reglamento de encuestas docentes
Finalidad	Disponer de un reglamento consensuado con los órganos de representación de los trabajadores que regule adecuadamente el proceso de realización de las encuestas de valoración del profesorado
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS, VIC ESTRATEGIA, CENTROS, DEPARTAMENTOS, CENTRO POSTGRADO
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA, SERVICIO DE INFORMÁTICA, SERVICIO DE PLANIFICACIÓN
Indicadores	Elaboración Reglamento
Meta	Si/No en el curso 21-22

PDP-02	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-02-L8	Impulsar un nuevo sistema de control de presencia del PDI que ofrezca datos sobre el desarrollo de las actividades académicas
PDP-02-L8-A1	Constituir la Comisión de diseño de un nuevo sistema de control de presencia del PDI
Finalidad	Disponer de un sistema de control de presencia del PDI
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS, CENTROS, DEPARTAMENTOS, CENTRO POSTGRADO, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE INFORMÁTICA,
Indicadores	Constitución de la Comisión del diseño del control de presencia
Meta	Si/No en el curso 21-22

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L8	Impulsar un nuevo sistema de control de presencia del PDI que ofrezca datos sobre el desarrollo de las actividades académicas
PDP-O2-L8-A2	Avanzar en el diseño de un nuevo sistema de control de presencia del PDI
Finalidad	Disponer de un sistema de control de presencia del PDI que sustituya el mecanismo actual de firma manual por el de firma digitalizada con la nueva tarjeta identificativa de la UJA, bien en su formato físico, bien en su formato digital ya incluido en la App móvil de la UJA (UJA App).
Responsables	VICORD (Coordina), VICENS, CENTROS, DEPARTAMENTOS, CENTRO POSTGRADO, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE INFORMÁTICA,

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L9	Apostar por la recuperación de los derechos detraídos por la legislación autonómica y estatal en el ámbito de la conciliación familiar y laboral, aplicando las medidas que se acuerden en el ámbito de negociación del Sistema Universitario Andaluz
PDP-O2-L9-A1	Aumentar la inclusión de medidas de conciliación en los criterios de ordenación académica 21-22
Finalidad	Progresar hacia una universidad plenamente inclusiva, con especial hincapié en la accesibilidad para todas las personas, en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en las políticas que favorezcan la conciliación, incorporando políticas de integración y respeto por la diversidad.
Responsables	VICORD (Coordina), VICPLAN
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA, SERVICIO DE INFORMÁTICA, SERVICIO DE PLANIFICACIÓN

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L10	Abordar la definición de los criterios y requisitos que deben regir los procesos de división de departamentos
PDP-O2-L10-A1	Elaborar y aprobar una normativa que defina los criterios y requisitos que deben de regir los procesos de división de departamentos
Finalidad	Disponer de normativa que permita la mejora de la estructura de los departamentos con el fin de mejorarla y por ende las condiciones laborales de nuestro PDI
Responsables	VICORD (Coordinación), VICENS, VIC ESTRATEGIA, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L11	Mantener la encuesta de clima laboral del PDI como una herramienta fundamental de análisis de las condiciones de trabajo del PDI y de la efectividad de las políticas y acciones en torno a la actividad académica del profesorado que
PDP-O2-L11-A1	Realizar la tercera encuesta de clima laboral
Finalidad	Disponer de una encuesta de clima laboral que proporcione 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. Con la finalidad de mejorar los mismos y por tanto las condiciones laborales de nuestro PDI.
Responsables	VICORD, VIC ESTRATEGIA, CENTROS, DEPARTAMENTOS
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, GERENCIA, SERVICIO DE INFORMÁTICA, SERVICIO DE PLANIFICACIÓN,

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L12	Contar con un análisis general de la plantilla de profesorado
PDP-O2-L12-A1	Elaborar un estudio general anual de la plantilla de profesorado
Finalidad	Disponer de un estudio anual por áreas y departamentos de la plantilla del profesorado, el profesorado de plantilla y el profesorado asociado
Responsables	VICORD (Coordinación), VIC ESTRATEGIA, DEPARTAMENTOS, ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, GERENCIA
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE INFORMÁTICA, SERVICIO DE PLANIFICACIÓN,

PDP-O2	Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI
PDP-O2-L13	Elaboración de un estudio, junto con las áreas implicadas y el Servicio Andaluz de Salud, de la plantilla de Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud CIS y la determinación de sus obligaciones docentes
PDP-O2-L13-A1	Realizar un estudio anual sobre la plantilla de profesorado asociado CIS que atienda a las singularidades de esta figura contractual
Finalidad	Disponer de un estudio anual por áreas y departamentos de la plantilla del profesorado asociado de salud
Responsables	VICORD (Coordina), VIC ESTRATEGIA, DEPARTAMENTOS, GERENCIA
Servicios	GESTIÓN ACADÉMICA, SERVICIO DE PERSONAL, SERVICIO DE INFORMÁTICA, SERVICIO DE PLANIFICACIÓN,

OBJETIVO PDP-O3. Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI

PDP-O3	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-O3-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-O3-L1-A1	Fomentar la modalidad formativa de docencia semipresencial y no presencial para el plan de formación del PDI para facilitar su seguimiento
Finalidad	Fomentar la formación del PDI
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, GERENCIA, CENTROS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-O3	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-O3-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-O3-L1-A2	Diseñar el Plan de Formación Anual junto a la Comisión de formación del PDI
Finalidad	Fomentar la formación del PDI mediante un nuevo plan de formación estructurado a partir de las necesidades de formación del profesorado para la docencia, investigación, transferencia del conocimiento y gestión, entre otras, además de incorporar la formación en idiomas y las necesidades formativas especiales para profesorado novel, atendiendo a las singularidades de centros y departamentos y a las del Campus científico tecnológico de Linares
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-O3	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-O3-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución

PDP-03-L1-A3	Fomentar la formación del PDI en docencia e innovación docente
Finalidad	Fomentar la formación del PDI en temática docente e innovación docente que permita actualizar e impulsar nuevos modelos de docencia que faciliten la adquisición de competencias por el estudiantado
Responsables	VICORD, DEPARTAMENTOS, GERENCIA, CENTROS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A4	Fomentar la formación del PDI en herramientas para la investigación
Finalidad	Fomentar la formación del PDI sobre herramientas para la investigación que le permitan facilitar sus labores investigadoras
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A5	Fomentar la formación del PDI en idiomas
Finalidad	Fomentar la formación del PDI sobre idiomas que faciliten la internacionalización de su actividad
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, GERENCIA, CEALM
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A6	Fomentar la formación del PDI en igualdad, diversidad y perspectiva de género
Finalidad	Fomentar la formación del PDI sobre igualdad, diversidad y perspectiva de género y su incorporación a su actividad docente y profesional
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A7	Fomentar la formación del PDI en prevención de riesgos laborales
Finalidad	Fomentar la formación del PDI sobre prevención de riesgos laborales y su aplicación a sus labores profesionales
Responsables	VICORD, DEPARTAMENTOS, GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A8	Fomentar la formación del PDI en materia de protección de datos
Finalidad	Fomentar la formación del PDI en materia de protección de datos de manera que adecue su actividad en esta materia a los requisitos legales
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, GERENCIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL, INFORMACIÓN Y REGISTRO

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A9	Fomentar la formación del PDI en política y gestión universitaria
Finalidad	Fomentar la formación del PDI en los diferentes procesos de acreditación de ANECA de manera que se facilite su promoción y desarrollo profesional
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, GERENCIA, CENTROS, VIC ESTRATEGIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución

PDP-03-L1-A10	Fomentar la formación del PDI en competencias digitales
Finalidad	Fomentar la formación del PDI en los diferentes procesos de acreditación de ANECA de manera que se facilite su promoción y desarrollo profesional
Responsables	VICORD, DEPARTAMENTOS, GERENCIA, CENTROS, VIC ESTRATEGIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A11	Fomentar la formación del PDI en procesos de acreditación de ANECA
Finalidad	Fomentar la formación del PDI en los diferentes procesos de acreditación de ANECA de manera que se facilite su promoción y desarrollo profesional
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, GERENCIA, CENTROS, VIC ESTRATEGIA
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A12	Poner en marcha de un Plan de formación para profesorado novel
Finalidad	Fomentar la formación del PDI novel de manera que se facilite su integración en la institución y se fomente su compromiso y desarrollo profesional
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, CENTROS, VICERRECTORADO DE ENSEÑANZAS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L1	Facilitar la actualización docente y profesional del PDI a través de un Plan de Formación que alinee las necesidades de desarrollo profesional del PDI con las necesidades estratégicas de la institución
PDP-03-L1-A13	Poner en marcha de un Diploma de especialización en docencia universitaria
Finalidad	Fomentar la formación del PDI novel y la incorporación de modelos de docencia innovadores, al mismo tiempo que se acredita la formación docente del profesorado
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, CENTROS, VICERRECTORADO DE ENSEÑANZAS

Servicios	SERVICIO DE PERSONAL
-----------	----------------------

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L2	Promover en el ámbito de las universidades andaluzas el diseño y la oferta de un catálogo de actividades formativas para el PDI compartido por todas las universidades
PDP-03-L2-A1	Promover entre las universidades públicas andaluzas el diseño de programaciones conjuntas
Finalidad	Fomentar colaboración conjunta con el resto de universidades andaluzas en materia formativa de manera que se optimice y facilite la formación del profesorado de las universidades públicas andaluzas
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, CENTROS, VICERRECTORADO DE ENSEÑANZAS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

PDP-03	Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI
PDP-03-L3	Implementar el cheque de formación personalizada para el caso de necesidades formativas no atendibles directamente por nuestra universidad.
PDP-03-L3-A1	Implementar el cheque de formación personalizada
Finalidad	Fomentar la formación del PDI en todos los ámbitos en los que necesite desarrollar su carrera docente e investigadora.
Responsables	VICORD (Coordina), DEPARTAMENTOS, CENTROS, VICERRECTORADO DE ENSEÑANZAS
Servicios	SERVICIO DE PERSONAL

RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO

Responsables de medición de indicadores: Servicios implicados en las distintas acciones que contribuyan al cumplimiento de los indicadores de seguimiento y Dirección de Secretariado de Calidad.

Responsables de análisis de resultados: Dirección de Secretariado de Profesorado y formación del PDI, Dirección de Secretariado de Ordenación Académica y Evaluación de la Actividad Docente, Comisión de Ordenación Académica

Responsables de elaboración de Informe de Resultados: Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

Responsables de rendir cuentas al Órgano correspondiente: Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DIRECTOR DE PROFESORADO

PDP-01	
Diseñar una política efectiva de estabilización y promoción del personal docente e investigador de la UJA	
Indicador 1. Nº de PDI que solicitan sabático.1	Al menos dos miembros del PDI por curso académico
Indicador 2: Nº PDIs que realizan estancia docente en otra universidad por curso académico	Incremento del 10% cada curso académico. Hasta llegar al 5% de plantilla
Indicador 3: Elaboración de una normativa específica de estabilización del personal investigador de los programas Ramón y Cajal y similares	Sí/no en 2022
Indicador 4: Porcentaje de personal investigador de los programas Ramón y Cajal y similares con acreditación I3 estabilizados anualmente	100%
Indicador 5: Número de PDI seleccionado sobre el total necesitado en la titulación de Medicina	100% desde el primer curso académico de implantación
Indicador 6: Incremento del número de PDI Asociado Laboral de la Universidad	Incremento del 10% cada curso académico, hasta llegar al 10% de la plantilla
Indicador 7: Número de profesorado visitante anual de la Universidad de Jaén	4 profesores anuales con un incremento anual hasta alcanzar 6 en el curso 22-23
Indicador 8: Nº Créditos reconocidos al PDI por actividades de internacionalización y docentes en el PDA	Incremento del número de créditos/actividades reconocidos en el PDA por participación en actividades de internacionalización por curso académico
Indicador 9: Asistencia a reuniones convocadas por la CRUE para el estudio y diseño de los estatutos del PDI	100%
Indicador 10: Número de sexenios, quinquenios y complementos gestionados y abonados en relación al número concedido	100%
Indicador 11: Porcentaje de contratos de PSI que se ajustan a los términos establecidos en la normativa aplicable	100%
Indicador 12: Número de contratos de PSI a tiempo parcial de carácter no extraordinario	0
Indicador 13: Número de plazas de cuerpos docentes universitarios incluidas en la OPE respecto al número de plazas solicitadas por los departamentos y conforme a la tasa de reposición por curso académico	100%
Indicador 14: Número de plazas de CD incluidas en la OPE respecto al número de plazas solicitadas por los departamentos y conforme a la tasa de reposición por curso académico	100%
Indicador 15: Elaboración y puesta en marcha de un informe de incremento del número de créditos ECTS que son considerados estructurales en el POD	Sí/No en 2022
Indicador 16: Porcentaje de profesorado contratado acreditado a TU que promociona a CD	100%
Indicador 17: Porcentaje de plazas para personas	Incremento en el porcentaje anual de plazas ofertadas

con discapacidad sobre el total de plazas ofertadas	
Indicador 18: Elaboración de un informe de seguimiento del sistema de provisión y selección del profesorado laboral	Sí/No 2022
Indicador 19: Actualización del baremo de los procesos selectivos del PDI	Sí/No 2023
Indicador 20: Contratación y puesta en marcha de un nuevo software válido para todos los procesos selectivos del PDI	Sí/No 2023
Indicador 21: Porcentaje de áreas de conocimiento que elaboran las listas de titulaciones preferentes de su área	100%
Indicador 22: Revisión del reglamento de sustituciones del PDI	Sí/No 2022
Indicador 23: Apertura de las bolsas de sustitución del PDI	Sí/No anualmente
Indicador 24: Porcentaje de áreas baremadas con comisión de baremación	100%
Indicador 25: Porcentaje de áreas donde se ha realizado la evaluación	100%

PDP-02	
Diseñar y estudiar de forma continuada la estructura de la plantilla de acuerdo a las necesidades de los departamentos y que mejore las condiciones laborales del PDI	
Indicador 26 : Disponer de un Plan de dedicación académica actualizado y adaptado a las actividades realizadas por el profesorado y acorde a nuestro PE	Sí/No en 2021/2022
Indicador 27: Incremento de los incentivos asignados al PDA	Incremento del 10% anual en función de disponibilidad presupuestaria
Indicador 28: Nº PDI que recibe el reconocimiento por curso académico	Alcanzar al menos 1 reconocimiento por cada 20 profesores/as en el caso de departamentos con más de 20 profesores/as o 1 por cada 10 o fracción en el caso de departamentos con menos de 20 profesores/as
Indicador 29: Elaboración del modelo de excelencia docente	Sí/No en 2022
Indicador 30: Revisión del normativa de Profesorado Emérito	Sí/No en 2022
Indicador 31: Porcentaje de profesorado con evaluación positiva de la DEVA contratado	100%
Indicador 32: Conseguir la acreditación del programa de evaluación de la calidad docente DOCENTIA	Sí/No en 2023
Indicador 33: Actualización del reglamento de la Comisión de evaluación del Docencia	Sí/No en 2022
Indicador 34: Nº Créditos reconocidos al PDI en el PDA por participación en Comisiones de seguimiento y garantía de calidad por curso	Mantener
Indicador 35: Fecha de aprobación del POD	Aprobación del POD de la Universidad en el mes de Mayo
Indicador 36: Elaboración de informe de minoraciones y reconocimientos por tipo y por centros, áreas y departamentos y categoría de profesorado	Sí/No a partir del curso 2021/2022
Indicador 37: Elaboración calendario de planificación del POD acordado con centros y departamentos antes de la aprobación de los criterios del POD	Sí/No a partir del curso 2021/2022
Indicador 38: Elaboración de calendario de planificación POD Máster de los estudios de máster acordado con el centro de postgrado, centros y departamentos	Sí/No a partir del curso 2021/2022
Indicador 39: Elaboración de la nueva encuesta de valoración del profesorado acordada con centros y departamentos	Sí/No 2023
Indicador 40: Disponer de una aplicación informática que permita la realización de la nueva encuesta y el tratamiento de la información	Sí/No 2023
Indicador 41: Elaboración de un reglamento de gestión de encuestas de valoración del profesorado	Sí/No 2022
Indicador 42: Constitución de la Comisión del diseño del control de presencia	Sí/No 2022
Indicador 43: Elaboración de un procedimiento del sistema de control de presencia	Sí/No 2022

Indicador 44: Nº medidas de conciliación familiar incluidas en el PDA	Aumento con respecto curso anterior
Indicador 45: Elaboración del reglamento de división de los departamentos	Sí/No 2023
Indicador 46: Realización de la 3ª encuesta de clima laboral	Sí/No en 2023
Indicador 47: Realización del seguimiento del plan de mejora de la 2ª encuesta de clima laboral	Sí/No en 2022
Indicador 48: Elaboración anual de un estudio general anual de la plantilla de profesorado	Sí/No
Indicador 49: Elaboración de un estudio anual sobre la plantilla de profesorado asociado CIS que atiende a las singularidades de esta figura contractual	Sí/No

PDP-03	
Impulsar un plan de formación docente que permita el desarrollo de las capacidades y competencias docentes que fomenten el desarrollo y la mejora de la calidad académica del PDI	
Indicador 50 : Número de ofertas formativas anuales programadas	70
Indicador 51: Diseñar un Plan anual de formación	Sí/No
Indicador 52: Incluir anualmente cursos de docencia e innovación docente en el Plan de formación	Sí/No
Indicador 53: Incluir anualmente cursos sobre herramientas para la investigación en el Plan de formación	Sí/No
Indicador 54: Incluir anualmente cursos sobre idiomas en el Plan de formación	Sí/No
Indicador 55: Incluir anualmente cursos sobre igualdad, diversidad y perspectiva de género en el Plan de formación	Sí/No
Indicador 56: Incluir anualmente cursos sobre prevención de riesgos laborales en el Plan de formación	Sí/No
Indicador 57: Incluir anualmente cursos en materia de protección de datos en el Plan de formación	Sí/No
Indicador 58: Incluir anualmente cursos sobre política y gestión universitaria en el Plan de formación	Sí/No
Indicador 59: Incluir anualmente cursos de Formación en Competencias Digitales el Plan de formación	Sí/No
Indicador 60: Incluir anualmente cursos en procesos de acreditación de ANECA en el Plan de formación	Sí/No
Indicador 61: Puesta en marcha de un Plan de formación novel	Sí/No en 2023
Indicador 62: Puesta en marcha de un Diploma de especialización docente	Sí/No en 2023
Indicador 63: Porcentaje de asistencia a reuniones a nivel andaluz para promover el diseño conjunto de programaciones formativas	100%
Indicador 64: Puesta en marcha del cheque de formación	Sí/No 2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS

INDICADORES	VALOR BASE	META 2023
Porcentaje de PDI con sexenio de investigación activo		
Porcentaje de PDI con nivel B2 o superior en idioma extranjero		
Porcentaje de PDI procedente de sistemas universitarios extranjeros		
Porcentaje del PDI con competencias digitales acreditadas		
Porcentaje de mujeres CU		
Porcentaje de mujeres TU		
Edad media del PDI		
Porcentaje del PDI que participa anualmente en cursos de capacitación alineados con los intereses estratégicos de la institución		
Satisfacción del PDI con la gestión y el funcionamiento de la institución		
Nº de tesis doctorales defendidas por profesorado doctor		
Porcentaje del PDI que afirma conocer el código ético		
Media de Ingresos anuales por formación permanente por profesorado doctor		