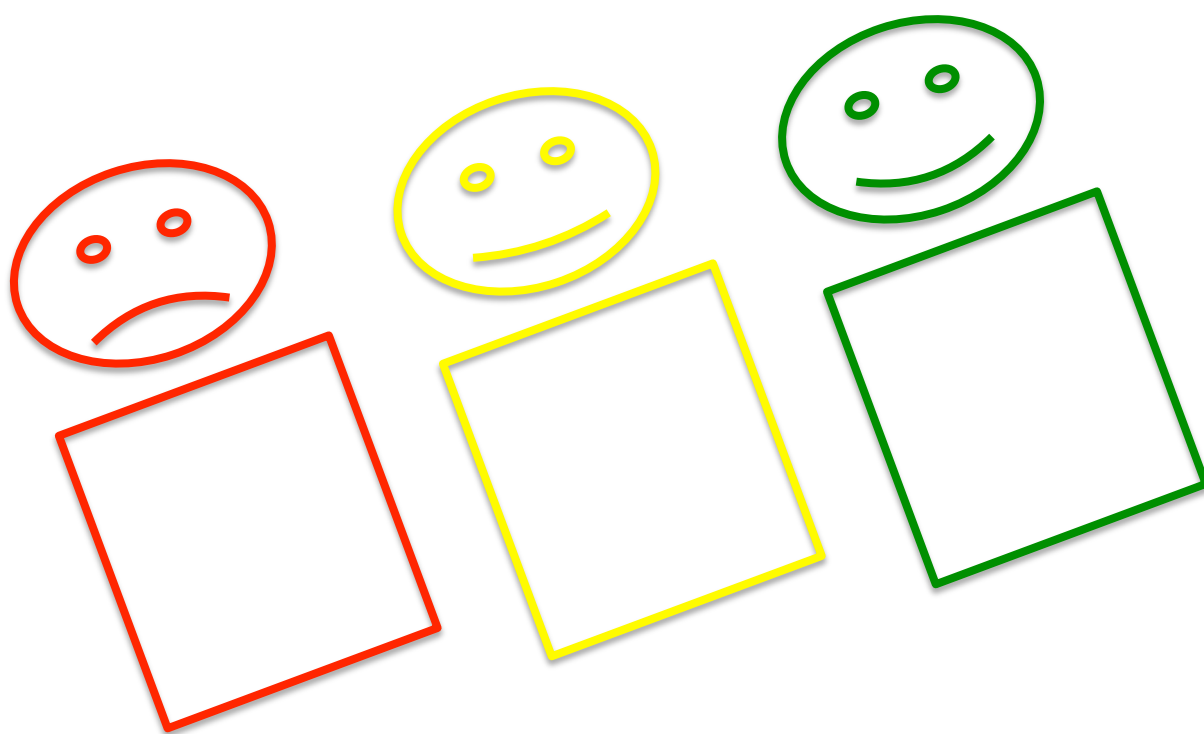




**Universidad de Jaén**

Vicerrectorado de Profesorado  
y Ordenación Académica

# **1ª ENCUESTA CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONAL DEL PDI DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN**



# ÍNDICE:

---

<b>1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>2. RESUMEN</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>Áreas de intervención crítica</b>	<b>Pág. 7</b>
<b>3. ACCIONES DE MEJORA</b>	<b>Pág. 10</b>
<b>4. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA</b>	<b>Pág. 22</b>
<b>I. Anexo I: Porcentajes de participación Departamentos</b>	<b>Pág. 24</b>

## 1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.

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

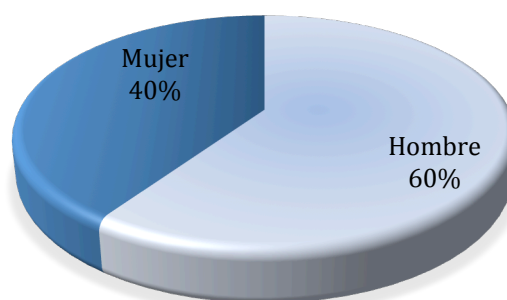
Actualmente, esta encuesta es un ejemplo diferenciador en el entorno del Sistema Universitario Andaluz (SUA).

La encuesta tiene como objetivo esencial la obtención de información sobre la percepción que tiene el colectivo del PDI sobre diferentes aspectos del desempeño y condiciones en docencia, investigación y gestión, participación, formación, relaciones internas, comunicación, promoción y desarrollo, recompensas y reconocimientos y liderazgo.

El análisis de los resultados es imprescindible para identificar las posibles áreas de mejora y elaborar el correspondiente plan, así como para identificar las áreas de intervención crítica, preventiva y de reforzamiento, y las fortalezas y debilidades.

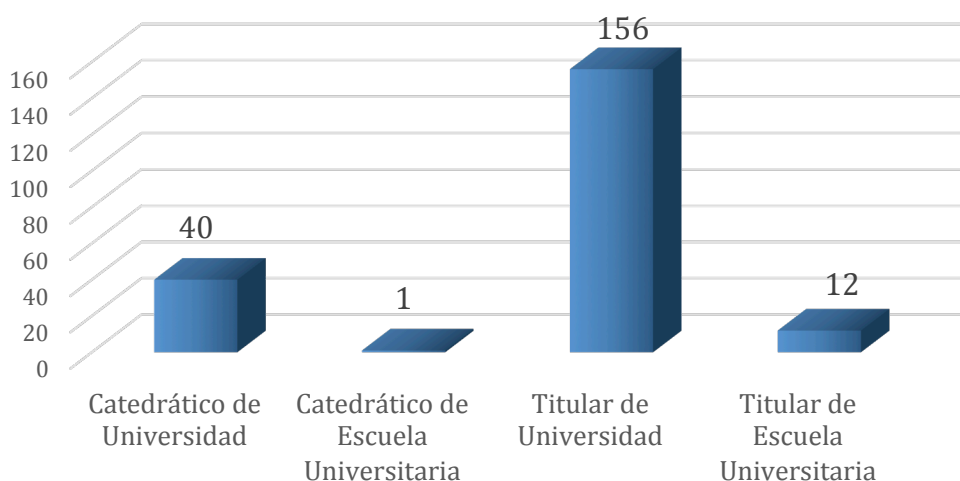
## 2. RESUMEN

La encuesta ha sido elaborada por el Servicio de Planificación y Evaluación, a partir del trabajo desarrollado por el Comité constituido a tal efecto el 1 de diciembre de 2017. Fue realizada entre el 11 de mayo y el 1 de junio de 2018, obteniéndose un alto porcentaje de satisfacción del 78% en el caso de clima laboral, 76% en evaluación del liderazgo y del 79% en valoración institucional. En cuanto al porcentaje de respuesta ha sido del 38%. La participación por departamentos ha sido muy variable oscilando entre el 61,90% y el 16,67% (Anexo I. Porcentaje de participación por departamentos). En cuanto a la participación por sexos:

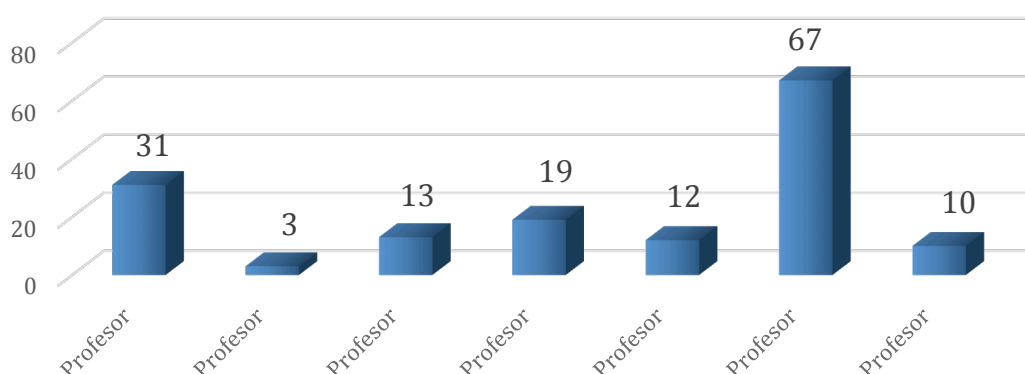


En cuanto a la participación por categoría profesional:

Profesorado funcionario:



Profesorado laboral:



Se han establecido los siguientes criterios para el análisis de la información cuantitativa:

- Media de satisfacción: El indicador define el nivel de satisfacción del profesorado respecto al ítem valorado. Las medias valoran en una escala de 1 a 5 la satisfacción percibida, estableciéndose diferentes niveles
  - o Nivel de insatisfacción (<3);
  - o Nivel aceptable de satisfacción ( $\geq 3 < 4$ );
  - o Nivel excelente de satisfacción: ( $\geq 4$ );
- Porcentaje de satisfacción: Este indicador permite conocer el grado de satisfacción del profesorado con los diferentes aspectos valorados en la encuesta. Para su cálculo se considera insatisfacción la suma de los %

de las respuestas valoradas con 1 y 2 y satisfacción la suma de los % de las respuestas valoradas con 3, 4 y 5. Obteniéndose así los resultados de:

- Resultado sobresaliente ( $\geq 90\%$ );
- Valor límite: 75%.
- Resultado de insatisfacción:  $\leq 75\%$

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

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

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

### Clima Laboral:

	Satisfacción en %
<b>I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	
I.I ACTIVIDAD DOCENTE	81,36%
I.II ACTIVIDAD INVESTIGADORA	67,83%
I.III ACTIVIDAD DE GESTIÓN	67,77%
<b>II. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO</b>	
II.I ÁMBITO GENERAL	84,88%
II.II ÁMBITO DOCENTE/INVESTIGADOR	88,80%
<b>III. PARTICIPACIÓN</b>	78,29%
<b>IV. FORMACIÓN/EVALUACIÓN</b>	73,66%
<b>V. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO</b>	81,58%
<b>VI. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.</b>	84,93%
<b>VII. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.</b>	73,33%
<b>VIII. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.</b>	62,37%
<b>IX. VALORACIÓN GENERAL.</b>	88,39%
<b>NIVEL GENERAL DE SATISFACCIÓN.</b>	85,71%

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.

- 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).
- Alto nivel de satisfacción respecto a los recursos infraestructura, condiciones físicas, prevención y seguridad con valores > al 80%, destacando los equipamientos (>90%).
- Alto nivel de satisfacción por los mecanismos de participación en la organización docente (87%).
- La formación y evaluación 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.
- 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%).
- 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.

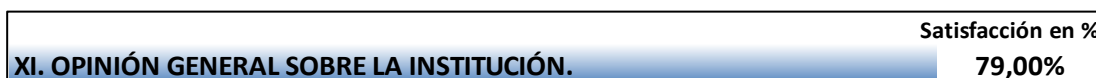
## Evaluación del liderazgo

	Satisfacción en %
<b>X. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.</b>	
X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.	80,53%
X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO	73,96%
X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.	74,51%

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%).

- 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%).

### Valoración institucional



La valoración general es del 79% de satisfacción, inferior a la percepción del colectivo PAS que es de un 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).

#### 2.1 Áreas de intervención crítica

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

- (i) **Clima Laboral: En general el nivel de satisfacción es alto. El ítem específico de valoración general obtiene un 86% de nivel de satisfacción, siendo la media de todos los ámbitos de la encuesta de clima laboral, valorados con un nivel de satisfacción del 78%**

#### Desempeño del puesto de trabajo:

- Actividad Docente: (satisfacción media 81,36%)
  - o Los criterios de ordenación docente que aplica la Universidad de Jaén (72,16%; Media >3)

- Eficacia de la acción tutorial colectiva. (Menos valorado 59,39% de satisfacción)
- Actividad investigadora: (satisfacción media 67,83%)
  - La disponibilidad de tiempo para realizar la actividad investigadora (en relación con los encargos docentes asignados). (menos valorado 51,40% de satisfacción)
  - Criterios de minoración docente por la actividad investigadora que aplica la Universidad de Jaén.(54,39%)
  - Políticas y planes de apoyo para el desarrollo de la actividad investigadora del profesorado. (59,42%)
  - Políticas y planes de apoyo a la transferencia de investigación. (68,73%)
  - Planes y programas de apoyo a la difusión de la investigación. (71,92%)
  - Recursos y mecanismos de apoyo aportados para la difusión y explotación de los resultados de investigación. (65,40%)
  - 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). (74,38%; media >3)
  - La actividad técnica de apoyo para la realización de las actividades de investigación (Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación). (73,85%; Media>3)
- Actividad de gestión: (satisfacción media 67,77%)
  - Adecuación de las tareas de gestión que le son demandadas por la actividad académica e investigadora que realiza. (Informes, solicitudes, actas, memorias, justificación, etc.) (66,67%)
  - Criterios de minoración docente por las actividades o cargos de gestión que desempeña (menos valorado 59% de satisfacción)
  - Recursos de apoyo del personal técnico y administrativo para realizar las tareas de gestión propias de los cargos académicos.(71,17%; Media >3)

#### Participación (78,29%)

- 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 (Menos valorado 73% de satisfacción; Media >3)

#### Formación / evaluación (77,6%)



- El programa aplicado para evaluar la actividad docente del profesorado (Docencia). (menos valorado 69 % de satisfacción)
- Con el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado. (56,76%)

#### Promoción y desarrollo de carrera (73,33%)

- La política de promoción de categoría profesional que, en el marco de sus competencias, desarrolla la Universidad de Jaén. (67,73%)
- 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). (69,16%)
- Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la promoción de categoría profesional. (Menos valorado 65,40% de satisfacción).

#### Recompensas, reconocimientos y atención a las personas (62,37%)

- Actual sistema retributivo del profesorado universitario. (54,60%)
- Las retribuciones percibidas actualmente comparadas entre las funciones de su categoría profesional con otras. (48,92%)
- Reconocimientos no retributivos recibidos por la Universidad por la actividad académica e investigadora, innovación docente, transferencia y difusión de la investigación (reconocimientos de los servicios prestados, felicitaciones, menciones, elogios, compensaciones). (Menos valorado 45% de satisfacción)
- 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. (71,23%; Media >3).
- 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). (72,77%; Media >3)

**(ii) Evaluación del liderazgo: valoración del liderazgo en diferentes según los ámbitos, departamentos 80%, centros y dirección institucional del 74%.**

#### Ámbito decano/a, director/a de centro (73,96%)

- Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación y la participación en las actividades de mejora de los planes de estudios (Menos valorado 68% de satisfacción; Media >3)

#### Ámbito de equipo de dirección de la Universidad (74,91%)

- Actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación en las actividades de mejora de las actividades del profesorado. (72,07%; Media >3)
- Acciones de reconocimiento por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora. (Menos valorado 63% de satisfacción)
- Valoración general de las políticas aplicadas y la gestión realizada sobre el profesorado (72,33%; Media >3)

#### **(iii) Valoración institucional: la valoración general es del 79% de satisfacción, 11 puntos por debajo del PAS**

- 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 (Menos valorado 66% de satisfacción)

#### **(iv) Sistema de Encuesta. La valoración de la adecuación de la encuesta es del 83% de satisfacción. El indicador de participación es del 38%**

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

### **3. ACCIONES DE MEJORA**

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

## A. CLIMA LABORAL

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
<b>I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO</b>					
Nuevo Plan de Dedicación Académica	Mejorar el ajuste entre actividades (docentes, investigadoras, de transferencia y de gestión) y tiempo para el PDI	VICPROF VICINV GER	2019	Disponer nuevo PDA. Curso 2019-2020	Alta
Revisión titulaciones/asignaturas con actividad A3 tutorías colectivas	Adaptar las memorias de grado atendiendo a las particularidades de las diferentes asignaturas/titulaciones	VICPROF VICENS CENTROS	2019-2020	Adaptación memorias de Grado Si/No Número y Porcentaje de memorias de grado adaptadas	Media
Revisión Plan Transferencia	Mejorar y revisar el Plan de transferencia	VICINV VICREL	2019-2020	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Transferencia Curso 2019-2020	Media
Revisión Plan de investigación	Mejorar y revisar el Plan de Investigación	VICINV	2019-2020	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Investigación Curso 2019-2020	Media

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	Prioridad
Servicio Gestión Investigación Apoyo administrativo	Mejorar el apoyo a la gestión del PDI en actividades de investigación y transferencia.	VICPROF VICINV VICREL	2019-2020	Disponer de una oficina de asesoramiento del PDI Curso 2019-2020	Alta
SCAI (Servicio Central de Apoyo a la Investigación)	Mejorar la gestión/actividad del SCA	VICINV	2019-2020	Número de acciones de mejora (anuales) de las Unidades del Servicio Central de Apoyo a la Investigación con impactos en la prestación de servicios	Media
Simplificación gestión PDI	Reducir las tareas de gestión del PDI, simplificando la gestión derivada de las actividades académicas, de investigación y transferencia	VICPROF VICINV VICREL	2019-2020	Disponer de trámites telemáticos/simplificados. Evolución del número de procedimientos telematizados en los ámbitos de la gestión derivada de las actividades académicas, de investigación y transferencia	Media

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2020), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
<b>II. PARTICIPACIÓN</b>					
Planes de Acciones de mejora (PAM) centros participación	Mejorar los sistemas de información y participación del PDI en propuestas para los planes de mejora de centros y titulaciones  Interrelacionar los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones	VICENS CENTROS	2019-2020	Implementar y mejorar los mecanismos de información para mejorar la participación en los PAM. Número de acciones de mejora implantadas- periodo 2019-2020 Número de acciones de mejora (anuales) de los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones (total y segmentados por Centros/Titulaciones)	Media
Revisión Titulaciones	Mejorar los sistemas de información y participación del PDI en los procesos de revisión titulaciones Interrelacionar los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones	VICENS CENTROS	2019-20	Implementar y mejorar los mecanismos de información para mejorar la participación en los procesos de revisión Número de acciones de mejora implantadas- periodo 2019-2020 Número de acciones de mejora (anuales) de los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones (total y segmentados por Centros/Titulaciones)	Media

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2020), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

III. FORMACIÓN/EVALUACIÓN					
ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Nuevo Plan de Dedicación Académica Plan de investigación Plan de Transferencia	Facilitar la participación del PDI en actividades externas de perfeccionamiento/actualización	VICPROF VICINV VICREL GER	2019-2020	Incremento de los recursos destinados para la realización de actividades externas de perfeccionamiento /actualización por parte del PDI (total y segmentado por planes). Incremento del número de PDI que realiza actividades externas de perfeccionamiento/actualización	Media/baja
Revisión Docencia	Revisar de manera anual el programa Docencia	SERVPLAN VICPROF VICENS	2019-2020	Plan anual de mejora Curso 2019-2020	Alta
Revisión Encuestas alumnado	Revisión de la encuesta alumnado sobre labor docente	VICENS SERVPLAN	2019-20	Disponer de una nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente. Fecha de aprobación nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente	Media/Alta

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2020), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

IV. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA					
ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Promoción categoría profesional	Facilitar y orientar al PDI para su promoción	VICPROF GER	2019-20	Disponer de una oficina de asesoramiento para el PDI Disponer de acciones de divulgación y difusión de las políticas y criterios de promoción del PDI Curso 2019-2020	Alta

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2020), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

<b>V. RECONOCIMIENTOS, RECOMPENSAS Y ATENCIÓN A PERSONAS</b>					
<b>ACCIÓN DE MEJORA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PRIORIDAD</b>
Plan de Dedicación Académica (PDA) reconocimientos no retributivos Unidad de igualdad medidas conciliación	Revisar los actuales reconocimientos retributivos y no retributivos del PDI  Disponer en el nuevo PDA nuevos reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión  Disponer de nuevas medias de conciliación	VICPROF GER UNIDAD DE IGUALDAD	2019-2020	Disponer de un nuevo PDA que incluya reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión Curso 2019-2020  Incrementar el número de medias de conciliación Evolución del número de PDI que se acoge a las distintas modalidades de medidas de conciliación (segmentación)	Alta
Acción social acuerdos con empresas (APP)	Mejorar e incrementar el número de conciertos/acuerdos para obtener beneficios para el PDI de la UJA	GER VICREL??	2019-2020	Disponer de más acuerdos/conciertos (Evolución del número de conciertos/acuerdos para obtener beneficios para el PDI de la UJA)	Media/Baja

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2020), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.



## B. EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO

### X. ÁMBITO DECANO/A, DIRECTOR/A DEL CENTRO

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Sistemas Internos garantía de la Calidad (SIGC) comunicación	Mejorar los sistemas de información y participación del PDI en los SIGC de centros	VICGRAD SERVPLAN CENTROS	2019-2020	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de acciones de mejora (anuales) de los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones relacionados con los sistemas de información (total y segmentados por Centros/Titulaciones)	Media
Participación Planes de Acciones de Mejora (PAM)	Mejorar los sistemas de información y participación del PDI en los PAM de centros	VICGRAD CENTROS	2019-2020	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de acciones de mejora (anuales) de los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones relacionados con los sistemas de participación (total y segmentados por Centros/Titulaciones)	Media

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2020), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

<b>XI. ÁMBITO EQUIPO DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD</b>					
<b>ACCIÓN DE MEJORA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PRIORIDAD</b>
Participación acciones de mejora actividades profesorado	Implantar mecanismos Institucionales que incentive la participación del profesorado en las actividades de mejora.	VICPROF VICGRAD	2019-2020	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de mecanismos y acciones implantadas para incentivar la participación del profesorado en las actividades de mejora.	Media
Reconocimiento esfuerzos de mejora	Disponer en el nuevo Plan de Dedicación Académica (PDA) que incluya nuevos reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión  Disponer de nuevos reconocimientos a la mejora docente	VICGRAD VICPROF GER	2019-2020	Disponer de un nuevo PDA (Fecha de aprobación)  Disponer de nuevos reconocimientos a la mejora docente Número de nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la mejora docente  Nivel de aplicación de los nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la mejora docente: impacto en número de PDI.	Media/Alta
Gestión y políticas de profesorado	Mejorar los sistemas de información y participación del PDI en las políticas y gestión sobre profesorado, mediante acciones de comunicación incluidas en un plan de comunicación al respecto	VICPROF GER VICPLAN	2019-2020	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI. Número de Acciones de comunicación respecto a la gestión y políticas de profesorado (periodo 2019-2020)	Media/Alta

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2020), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

## C. VALORACIÓN INSTITUCIONAL

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Valoración Sistemas de garantía de la Calidad (SIGC) de los Centros	Mejorar los sistemas de información sobre los SIGC de los centros y sus resultados al PDI, mediante planes de difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de los Centros	VICGRAD SERVPLAN VICPLAN	2019-2020	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de acciones de difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de los Centros (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	Media/Alta
Valoración Sistemas de garantía de la Calidad (SIGC)	Mejorar los sistemas de información sobre los SIGC de las titulaciones y sus resultados al PDI, mediante planes de difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de las Titulaciones	VICGRAD SERVPLAN VICPLAN	2019-2020	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de acciones de difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de las Titulaciones (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	Media/Alta

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2020), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

## D. SISTEMA DE ENCUESTA

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Revisión de la Encuesta.	Revisión de la estructura y de los ítems de la encuesta, respecto a la claridad, comprensión, relevancia y viabilidad. Se aplicará a todos los ítems cuyo porcentaje de respuestas no sabe/no contesta sea superior al 10%.	VICPROF SERVPLAN	2019-2020	Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de los Centros (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	Media/Alta
Valoración Sistemas de garantía de la Calidad (SIGC)	Mejorar los sistemas de información sobre los SIGC de las titulaciones y sus resultados al PDI, mediante planes de difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de las Titulaciones	VICENS SERVPLAN	2019-2020	Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de las Titulaciones (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	Media/Alta
Mejorar el indicador de participación de la encuesta	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.  Realizar la difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de responsabilidad en la gestión.	VICPROF VICPLAN	2020	Número de acciones realizadas en el marco del plan de comunicación.  Fecha de publicación y difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de responsabilidad en la gestión.  Incremento porcentual del indicador de participación de la encuesta	Alta

Acciones de mejora comunes:

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

#### 4.- SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA

Para realizar el seguimiento de la implantación de las acciones de mejora y sus impactos se establece el siguiente procedimiento:

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

#### FICHA DE LAS ACCIONES DE MEJORA

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

(1) PAM-PDI-2019. [Número secuencial]

(2) PAM-PDI-2019. [Número secuencial de la acción de mejora-N Número secuencial del Indicador]

#### PLANTILLA DE CAMPOS PARA CONTROL DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO DEL INDICADOR

Dimensión	Código-Acción mejora	Nombre Acción mejora	Código-Indicador	Nombre Indicador	Valor Objetivo	Valor medición

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

Dimensión	ITEM	Valor encuesta 2018	Objetivo encuesta 2020	Valor encuesta 2018	Consecución	Desviación

## Anexo I. Porcentajes de participación por Departamentos.

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