INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN. AÑO 2026

Ámbito:	Sistema de información/retroalimentación de los grupos de interés: encuesta de autoevaluación del desempeño Consejo Social.
Elaborado por:	Eduardo Berja Bellón. Servicio de Planificación y Evaluación
Aprobado por:	Consejo Social
Fecha de elaboración:	10 de noviembre de 2026

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

INFORME EJECUTIVO DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2
INFORME DETALLADO DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA 4
1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN 4
2 METODOLOGÍA 5
3 CRITERIO DE ANÁLISIS 5
4 CONTEXTUALIZACIÓN DEL CUESTIONARIO 6
5 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 7
5.1 DIMENSIONES GLOBAL. 7
5.2 DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LAS SESIONES DEL PLENO Y DE LAS COMISIONES 7
5.2.1 Celebración y desarrollo de las sesiones 8
5.2.2 Actas 9
5.2.3 Comisiones 10
5.3 Funciones y competencias del Consejo Social 11
5.3.1 Funciones 11
5.3.2 Plan Anual de Actuación 12
5.3.3 Memoria del Consejo Social 13
5.4 OPINIÓN GENERAL SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO SOCIAL (CS) 14

INFORME EJECUTIVO DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN:

- Informe "Análisis ZOOM. Universidad de Jaén" correspondiente al ciclo de gestión 2023 y 2024.
- Informe de resultados de la encuesta de autoevaluación de desempeño de los miembros del Consejo social (CS) 2026 (carácter bienal).
- Continuidad a la serie histórica iniciada con el informe del ejercicio 2024.

POBLACIÓN: Miembros del Consejo Social.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

El análisis de los resultados de la evaluación de desempeño del CS posee como **objetivo final** la implementación y desarrollo de planes de mejora que permitan la mejora y perfeccionamiento de la labor de buen gobierno institucional.

A través del procesamiento estadístico de la información recabada en el citado informe de resultados y mediante la aplicación de los criterios[1] que orientan el análisis de los datos (media y porcentaje de satisfacción) se ha podido ordenar las dimensiones/ítems, siguiendo la secuencia de fortalezas, áreas de mejora y áreas de intervención crítica.

FORTALEZAS:

Los indicadores de satisfacción se posicionan en su totalidad por encima de los valores considerados como excelentes (>=90% $\bar{x}$ >=4) y, en la mayoría de los casos, alcanzan las puntuaciones máximas (100%) dejando escaso recorrido para la mejora.

Dos de las tres dimensiones en las que se estructura la encuesta, **"Planificación y organización de las sesiones" y "Funciones y competencias",** se sitúan en valores máximos de excelencia (100% $\bar{x}$ >=4,5), destacando "**Valoración general de las funciones y competencias del Consejo Social"** como la más valorada (100% $\bar{x}$=4,89).

Por ítems, el **88%** (37 de 42) obtienen igualmente **mediciones máximas de excelencia** (100% $\bar{x}$ >=4,5). Esto supone un incremento muy notable en relación a la evaluación de 2024 que se situaba en un 38%. Las respuestas textuales destacan como positiva la incorporación de la posibilidad de asistencia a distancia a través de videoconferencia, facilitando la conciliación con el horario laboral.

El **"Nivel de satisfacción general con el funcionamiento del Consejo Social"** ha incrementado su valoración, pasando de 4,5 a 4,78 de media.

Recomendación:

Mantener o incrementar los resultados de satisfacción en el siguiente ciclo de medición.

[1] Para una mejor compresión se recomienda la lectura del apartado 3. CRITERIO DE ANÁLISIS.

ÁREAS DE MEJORA:

9 de los 38 encuestados cumplimentan la encuesta lo que supone un **porcentaje de respuesta** (23,68 %) que no alcanza el valor establecido a nivel institucional para considerarla representativa[2]. **Respecto a la evaluación de 2024, el porcentaje de participación a decaído en 30 puntos porcentuales, lo que evidencia una participación cada vez menor.**

2 de los 42 ítems, **"antelación con la que se fijan las convocatorias", "la asiduidad/frecuencia en la celebración de sesiones/reuniones",** se posicionan en los valores relativamente cercanos al mínimo de excelencia (90%, $\bar{x}$=4) y 1 de estos ítems se sitúa en el valor mínimo de excelencia (3.1.5), lo que deja entrever un cierto descontento con los **recursos de que dispone el Consejo Social para el desempeño de sus funciones**.

Se hace una observación sobre el **número de asistentes de las sesiones**, indicando que resulta insuficiente y que aquellos vocales que no puedan comprometerse a su asistencia dejen paso a otros miembros de la sociedad o colectivo que lo represente. Se hace mención en relación a las asistencias de los miembros, que en ocasiones tanto en las Comisiones como en Plenos roza el quórum para poderlas celebrar.

Recomendaciones:

Impulsar la participación de los miembros del Consejo Social en el proceso de autoevaluación. Para ello, se propone la adopción de una sistemática que contemple, además, la presentación y difusión de los resultados y la implementación y seguimiento de los planes de mejora, favoreciendo, de esta forma, la transparencia y credibilidad del proceso.

En base a la información cualitativa obtenida se recomienda:

- Posibilitar la celebración de las sesiones en horario de tarde, evitando su coincidencia con ferias y días señalados de otros municipios, provincias y/o comunidades autónomas y con la jornada laboral, además de la asistencia por videoconferencia.
- Desarrollar acciones formativas/jornadas orientadas a conocer la universidad, su funcionamiento, áreas temáticas, grupos de investigación…
- Implementar un plan de acogida que explique el funcionamiento, funciones y organización del CS a los nuevos miembros y ayude al fomento del trabajo en equipo.
- Publicación de una agenda pública (web, RRSS, correo electrónico, tablones u otros) para dar a conocer su participación y los eventos en los que el Consejo Social está presente.

ÁREA DE INTERVENCIÓN CRÍTICA.

La importante mejora de los resultados respecto al ejercicio 2024 nos muestra que para este ciclo 2026 no hay áreas de intervención crítica al no posicionarse ningún ítem por debajo de los valores mínimos de excelencia (90%, $\bar{x}$=4).

[2] Valor de representatividad: Tamaño muestral: 27; calculado para un error de muestreo del (+)(-) 10% y un nivel de confianza del 95%

INFORME DETALLADO DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Como resultado de la recomendación establecida en el informe "Análisis ZOOM. Universidad de Jaén" correspondiente al ciclo de gestión 2023, a través del Servicio de Planificación y Evaluación, se inició un proceso de autoevaluación del desempeño entre los miembros del Consejo Social (CS) que, en un primer estadio se orientó a la realización de un cuestionario enfocado a la obtención de información sobre determinados aspectos relacionados con las funciones, competencias y funcionamiento del mencionado órgano. Se estableció una periodicidad bienal, realizándose ahora informe correspondiente a 2026.

Los resultados del cuestionario posibilitan recabar una serie de indicadores cuantificables, que se concretan en el documento "Resultados de la encuesta de autoevaluación de desempeño de los miembros del Consejo Social", que permiten establecer los niveles de satisfacción de los encuestados posibilitando la identificación de oportunidades, riesgos y debilidades en las dimensiones objeto de estudio promoviendo, al tiempo, la implementación y desarrollo de planes de mejora orientados al perfeccionamiento de la labor de buen gobierno institucional.

Indicar, en último lugar, que con la elaboración de este informe se pretende dar cumplimiento a una de las recomendaciones establecidas en el "Análisis ZOOM. Universidad de Jaén[3]" 2024 y hacer efectiva la última fase del proceso evaluativo dando por concluido su implementación.

[3] realizar una evaluación de desempeño más profunda... y, por último, identificar áreas de mejora.

2 METODOLOGÍA

El cuestionario consta de 42 preguntas cerradas, en cada una de los cuales se le ofrece al encuestado la posibilidad de indicar su grado de satisfacción mediante su posicionamiento en una escala de valoración con 5 alternativas de respuesta que van desde 1, nada o muy insatisfecho, al 5, mucho o muy satisfecho, pudiendo situarse, además, en el valor no sabe/no contesta o manifestar su opinión o sugerencias en las casillas habilitadas al efecto.

Para su cumplimentación era necesario responder a la totalidad de las preguntas cerradas, por lo que no existen respuestas en blanco.

La aplicación Limesurvey ha permitido la elaboración y gestión del cuestionario. A través de ella, se ha obtenido un enlace web que da acceso al mismo y que fue distribuido por correo electrónico entre los miembros del CS. Igualmente, a través de esta aplicación, se han extraído las tablas de frecuencias, las medidas de tendencia central y las respuestas textuales de los encuestados.

El uso de dicha aplicación garantiza tanto la confidencialidad de los encuestados como la fiabilidad en el tratamiento de los datos ya que la **información** contenida en los cuestionarios es **gestionada** de **forma global, anónima y automatizada**.

Por último, los valores obtenidos en la tabla de frecuencias concretan el nivel de satisfacción. De esta forma, la suma de las respuestas en la alternativa 1 y 2 dividida por el total de respuestas otorgadas (excluidos los valores perdidos) determina el porcentaje de insatisfacción, siendo las alternativas 3, 4, 5 representativas de la satisfacción.

3 CRITERIO DE ANÁLISIS

Análisis cuantitativo:

El análisis cuantitativo toma en consideración las siguientes variables que son referencia, igualmente, a nivel institucional:

- **Media de satisfacción**: Nivel de insatisfacción (<3); Nivel aceptable de satisfacción (>=3 <4) y Nivel excelente de satisfacción: (>=4)
- **Porcentaje de satisfacción**: Resultado sobresaliente (>=90%); Valor límite: 75%.

A partir de estas variables se ordenan las dimensiones/ítems por prioridad de intervención, siguiendo la secuencia de fortalezas, áreas de mejora y área de intervención crítica.

Fortalezas: engloba las dimensiones/ítems que alcanzan o se sitúan muy próximos a los valores máximos de excelencia (100% $\bar{x}$>=4,5).

Área de mejora: comprende las dimensiones/ítems cuyos porcentajes y media de respuestas presentan valores cercanos a los niveles mínimos de excelencia en satisfacción (90% $\bar{x}$=4).

No obstante, teniendo en cuenta que en la mayoría de los ítems y dimensiones de la encuesta el porcentaje de satisfacción se sitúa en los valores máximos de excelencia (100%) dejando poco margen

de recorrido hacia de la mejora, se utiliza el análisis de la media de satisfacción para detectar áreas más deficitarias, tomando como referencia aquellas que se sitúan por debajo de la media global de la dimensión/subdimensión.

Área de intervención crítica: ubica aquellas dimensiones/ítems que poseen mediciones menos favorables, por debajo o muy próximas a los valores mínimo de excelencia (<=90% $\bar{x}$<=4)

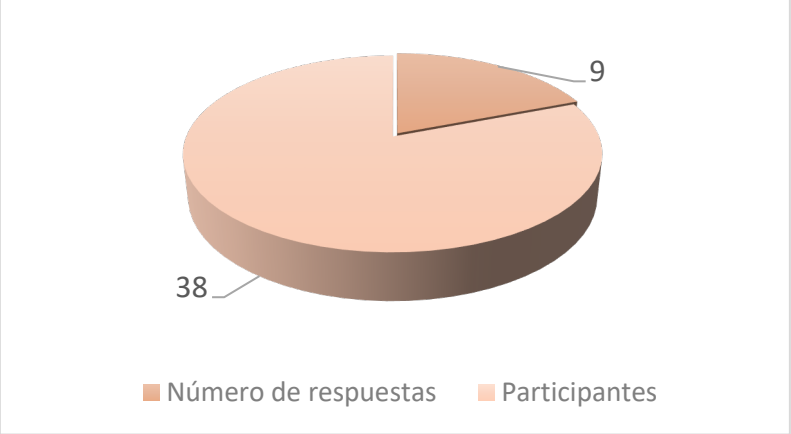
Análisis cualitativo:

Agrupa las respuestas textuales según las áreas temáticas. **Aplicabilidad:** contraste/interrelación entre los resultados cuantitativos y cualitativos de las dimensiones.

4 CONTEXTUALIZACIÓN DEL CUESTIONARIO

El cuestionario se dirigió a la totalidad de los miembros del CS, lo que implica, en términos cuantitativos, un total de 38 encuestados, de los cuales han contestado la encuesta 9 personas, siendo la tasa de respuesta de 23,68 %

Gráfico I: Detalle de la participación de los encuestados



DIAGNÓSTICO:

Realizada la segunda encuesta de autoevaluación de desempeño, la **tasa de respuesta es significativamente reducida**, teniendo en cuenta que menos de un cuarto de los encuestados participan en la cumplimentación del cuestionario.

De tal manera, el indicador no alcanza los valores de representatividad[4] establecido a nivel institucional, a pesar que se han adoptado medidas de impulso a la participación mediante la remisión de correos recordatorios.

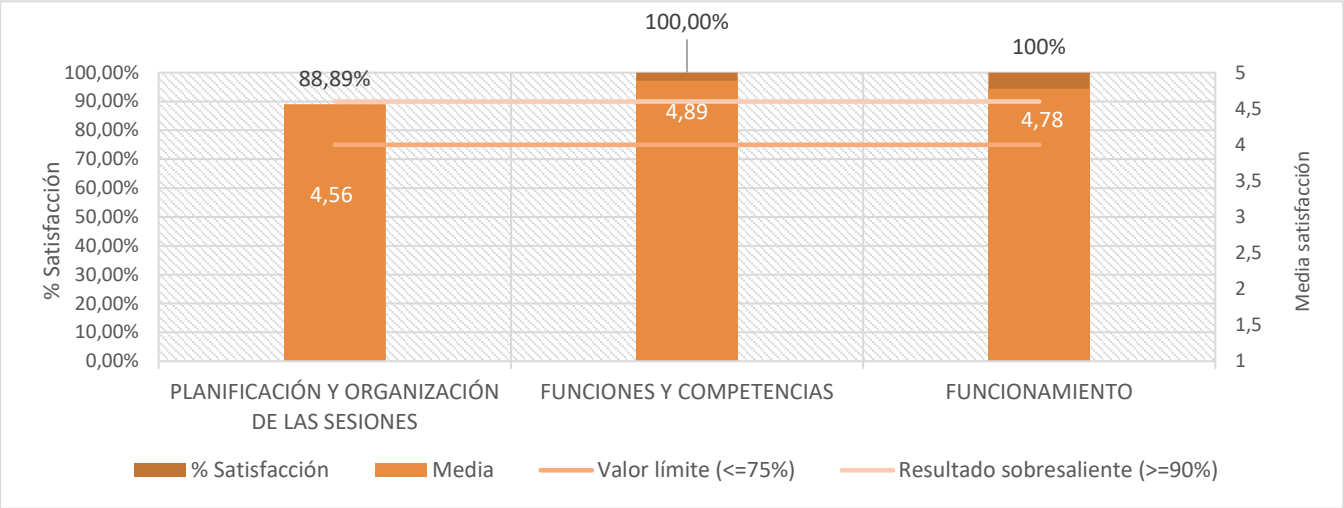
Línea de actuación:
Avanzar en la ejecución de un sistema de comunicación/información que contemple las diferentes etapas del proceso evaluativo, no solo en las fases iniciales (lanzamiento del cuestionario) sino también en la presentación y difusión de los resultados y en la implementación y seguimiento de los planes de mejora, favoreciendo, de esta forma, la transparencia y credibilidad en la evaluación.

[4] Valor de representatividad: Tamaño muestral: 27; calculado para un error de muestreo del (+)(-) 10% y un nivel de confianza del 95%

5 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 DIMENSIONES GLOBAL.

Gráfico II: Detalle de los niveles globales de satisfacción en cada dimensión



DIAGNÓSTICO:

Los indicadores de satisfacción, tanto en porcentaje como en promedio, se posicionan en valores máximos de excelencia en dos de las tres dimensiones, dejando latente la buena opinión que los encuestados tienen de la labor y funcionamiento del órgano institucional, así como la mejora generalizada con respecto al ejercicio 2024. La dimensión que más ha mejorado y que ha pasado a estar dentro de ese valor máximo es el correspondiente a las **"Funciones y competencias"**, cuya media ha experimentado un incremento del 4,08 al 4,89 %, siendo la dimensión que más ha incrementado su satisfacción media. Su porcentaje de satisfacción se incrementa del 91,67 al 100%

No obstante, la media de satisfacción de la dimensión **"Planificación y Organización de las sesiones"** que en 2024 figuraba como la más valorada ($\bar{x}$=4,92) es la única que ha experimentado un decremento, situándose en 4,56, que igualmente mantiene su valor máximo de excelencia (>4,5) en cuanto a la media. El porcentaje satisfacción también se ha visto disminuido, pasando del 100% en 2024 al 88,89%, único apartado este el que se aconseja reforzar para obtener un valor por encima del 90%.

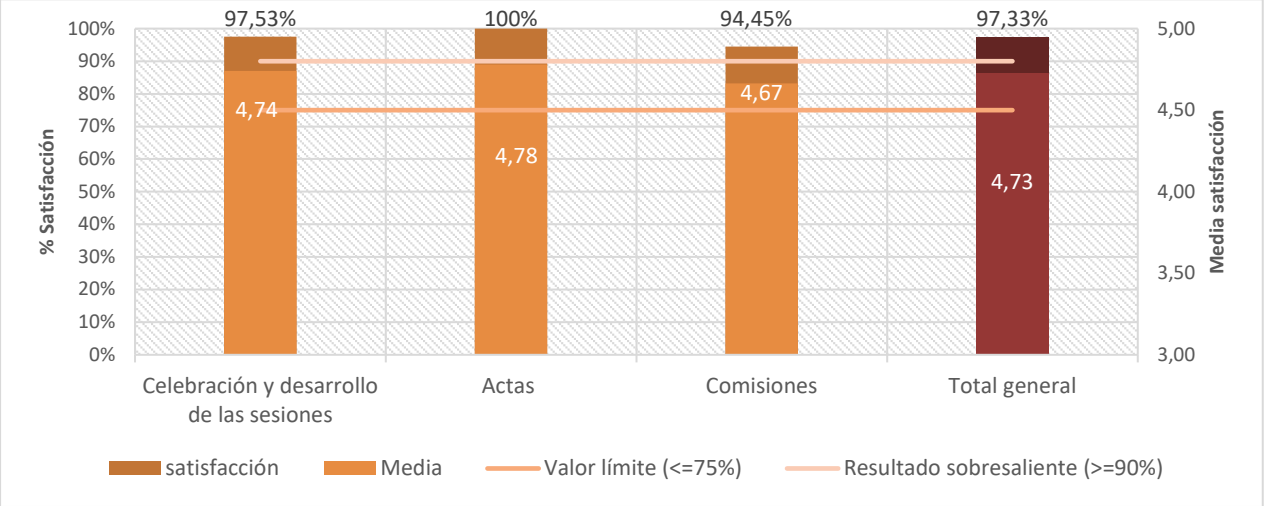
La dimensión **"Funcionamiento del Consejo Social"** es la que se ha mantenido en sus valores máximos de excelencia, si bien su media se ha incrementado del 4,5 al 4,78%

Estas valoraciones si bien son relevantes dejan poco margen para la mejora por ello, en los siguientes apartados se concreta el comportamiento de los encuestados en cada uno de los ítems y ámbitos/subdimensiones que engloban cada dimensión.

5.2 DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LAS SESIONES DEL PLENO Y DE LAS COMISIONES

Dentro de esta dimensión se analizan los niveles de satisfacción en relación a los tres ámbitos/subdimensiones representados en siguiente gráfico:

Gráfico II: Detalle de los niveles satisfacción por ámbitos de la dimensión



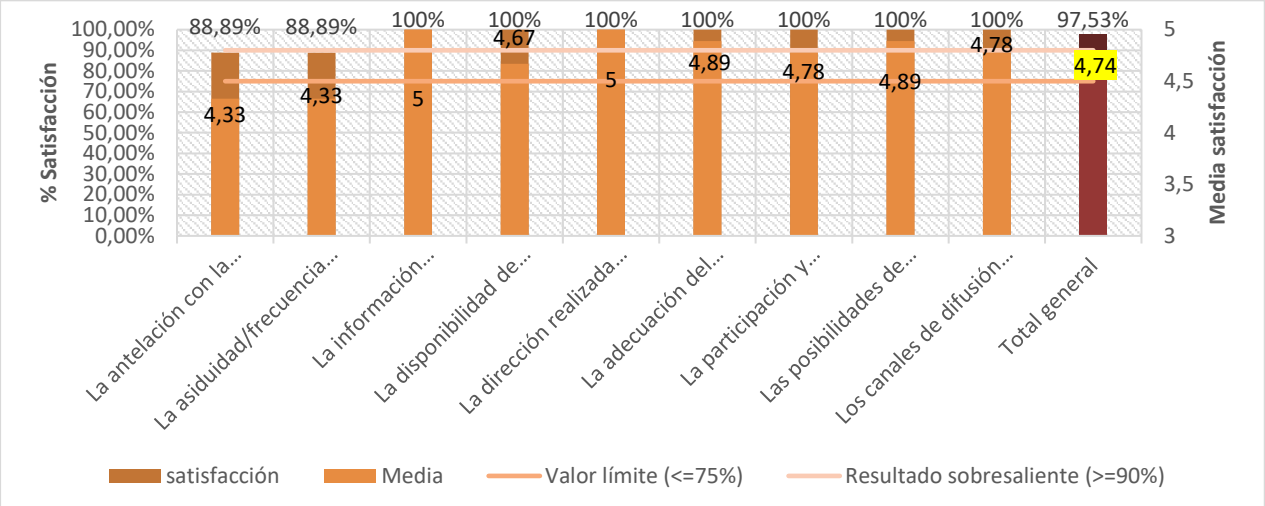
DIAGNÓSTICO:

Los indicadores de satisfacción en cada uno de los componentes de esta dimensión se ubican en valores máximos de excelencia en cuanto a la media de satisfacción ($\bar{x}$>=4,5**),** si bien al compararlos con los valores globales de la dimensión revelan que los miembros del CS muestran la menor valoración en el ámbito "Comisiones" y, por lo contrario, "Actas" figura como el más valorado.

Se analizan en los siguientes apartados los constructos en cada uno de los ámbitos/subdimensión.

5.2.1 Celebración y desarrollo de las sesiones

Gráfico III: Detalle de los niveles satisfacción con respecto a la celebración y desarrollo de las sesiones



DIAGNÓSTICO:

Prácticamente todos los ítems alcanzan niveles de satisfacción máximos (100%). Por ello, se utiliza el análisis de la media de satisfacción para identificar las diferencias entre las preferencias de los encuestados y, en base a ello, detectar aquellas áreas menos favorecidas, tomando como referencia aquellas que se sitúan por debajo de la media global en el ámbito/subdimensión **(4,74).**

Puntos fuertes: La información facilitada (orden del día, documentación, fecha y lugar de celebración, asuntos a tratar...); la dirección realizada por el presidente del Consejo Social/comisiones (abrir y levantar las sesiones, ordenación de debates y deliberaciones…); la adecuación del tiempo para el planteamiento y deliberación de los asuntos a tratar; la participación y asesoramiento de miembros externos al Consejo Social (equipo de dirección, técnicos, expertos…) en relación con los asuntos a tratar; los canales de difusión de los acuerdos adoptados (página web, correo electrónico…) y las posibilidades de participación y contribución de los vocales. **(100%; $\bar{x}$>=4,75).**

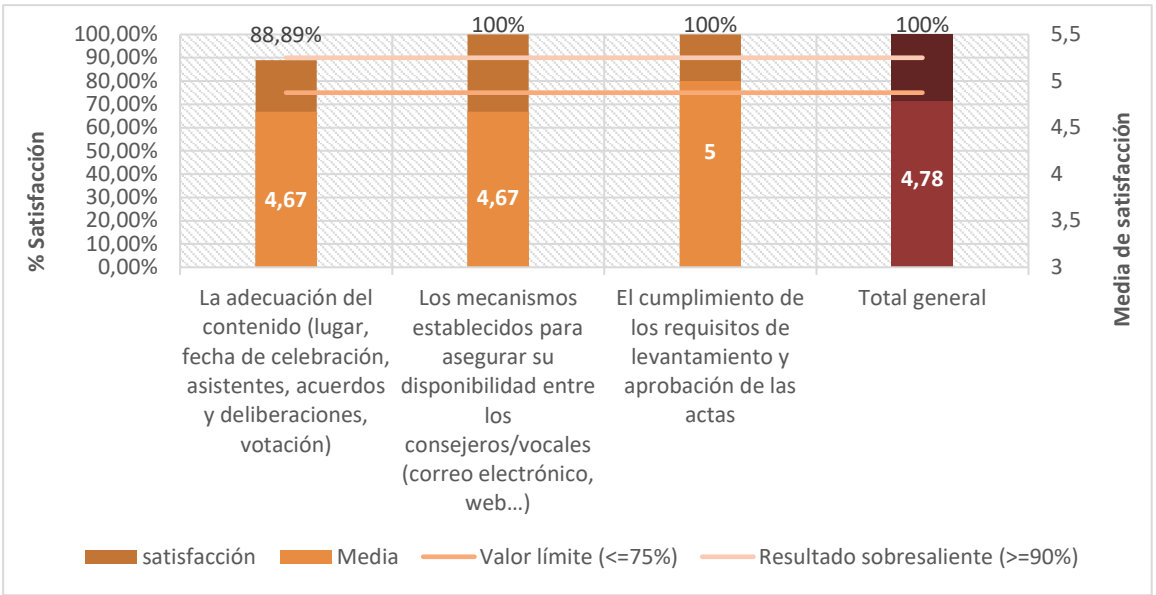
Línea de actuación:

Áreas de mejora: La antelación con la que se fijan las convocatorias (88,89%; $\bar{x}$=4,33) ; La asiduidad/frecuencia en la celebración de sesiones/reuniones (88,89%; $\bar{x}$=4,33); la disponibilidad de medios y recursos para la digitalización de las sesiones (plataformas virtuales, correo electrónico…) (100%; $\bar{x}$=4,67).

Además, las **respuestas textuales** de los encuestados apuntan como positivo la incorporación de la posibilidad de asistencia a distancia a través de videoconferencia, pues facilita la conciliación con el horario laboral.

5.2.2 Actas

Gráfico IV: Detalle de los niveles satisfacción en relación a las actas



DIAGNÓSTICO:

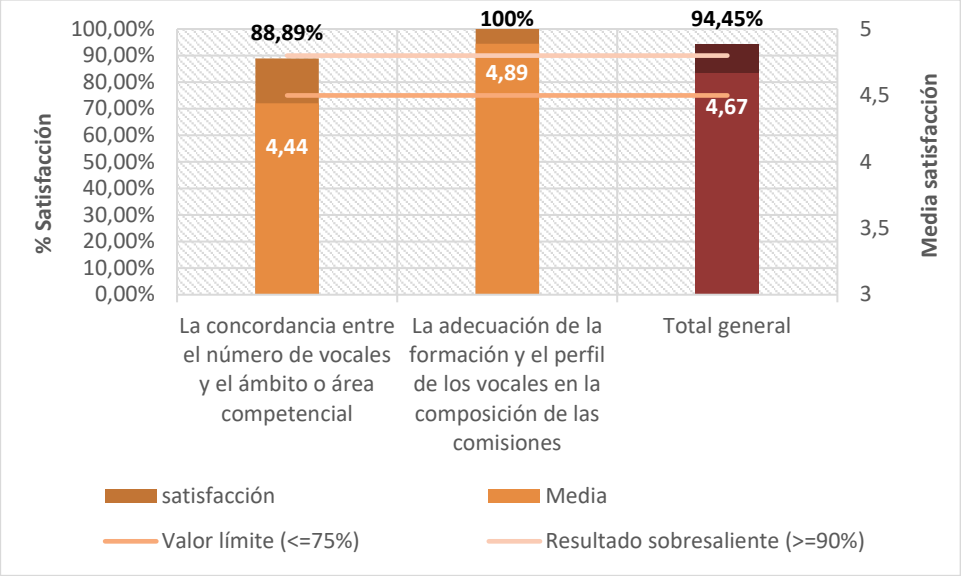
Los indicadores de satisfacción dejan poco recorrido para la mejora al posicionarse en los valores máximos de excelentes **(100%; x̄=4,5)**, siendo solo uno de ellos (La adecuación del contenido (lugar, fecha de celebración, asistentes, acuerdos y deliberaciones, votación) el que refleja un % de satisfacción inferior al 90%, si bien se sitúa en una media por encima del 4,5%.

No se advierte ninguna observación textual por parte de los encuestados.

Línea de actuación:
Mantener los resultados de satisfacción en el siguiente ciclo de medición e incrementar especialmente en la "adecuación del contenido" mencionado en el diagnóstico anterior.

5.2.3 Comisiones

Gráfico V: Detalle de los niveles satisfacción en relación a las comisiones



DIAGNÓSTICO:

En los resultados en este ámbito, este año 2026 la subdimensión "adecuación de la formación y el perfil de los vocales en la composición de las comisiones" ha situado su porcentaje de satisfacción por encima de lo que se considera como sobresaliente (obteniendo un 100%) y con un promedio que se sitúan en niveles máximos de excelencia (>4,5), lo que supone una clara mejora en este ámbito en general y en la citada subdimensión en particular. La subdimensión "concordancia entre el número de vocales y el ámbito o área competencial" continúa con respecto a 2024 como la menos valorada, manteniendo sus valores prácticamente idénticos en este ejercicio 2026, si bien el total general sí que alcanza niveles excelencia y supone una notoria mejora con respecto al ciclo 2024.

Línea de actuación:

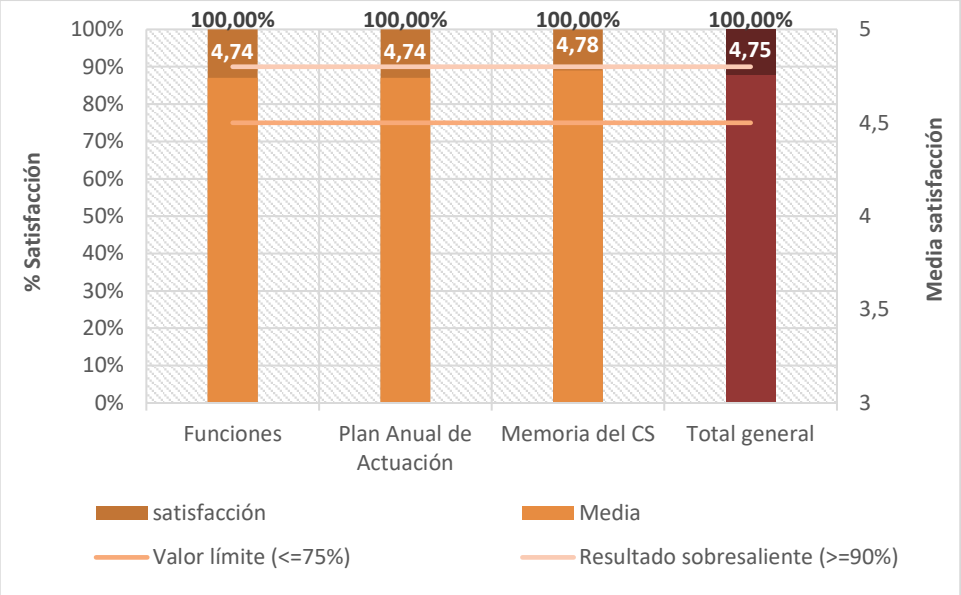
Áreas de mejora: La concordancia entre el número de vocales y el ámbito (88,89%; x̄<=4,44).

Además, las respuestas textuales de los encuestados se hace una aclaración respecto al apartado donde se ha puntuado con un 3 y que se corresponde con: "La adecuación del contenido (lugar, fecha de celebración, asistentes, acuerdos y deliberaciones, votación). En este apartado se ha puesto un 3 como calificación global, porque teniendo y valorando de forma concreta los asistentes -número de asistentes- la votación sería de un 2 -insatisfecho-) porque de todos los vocales nombrados siempre asisten casi los mismos, cuando su número es superior. Hay vocales nombrados que han asistido prácticamente para la constitución del Consejo Social y poco más. Entiendo que cuando una persona es nombrada como vocal de un órgano donde se representa a la sociedad jienense o a un colectivo, esta persona debería de asistir (por compromiso, respeto a los demás y a la propia institución) y en caso de no poder comprometerse, dejar a otro miembro de la sociedad o colectivo que lo represente. Respecto al resto de apartados del contenido todos los puntúo con un 4 bastante satisfecho, pero si es verdad que en relación a las asistencias de los miembros en ocasiones tanto en las Comisiones como en Plenos roza el quórum para poderla celebrar."

5.3 FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL CONSEJO SOCIAL

Esta dimensión engloba los ámbitos que se representan en el siguiente gráfico:

Gráfico VI: Detalle de los niveles satisfacción por ámbitos de la dimensión



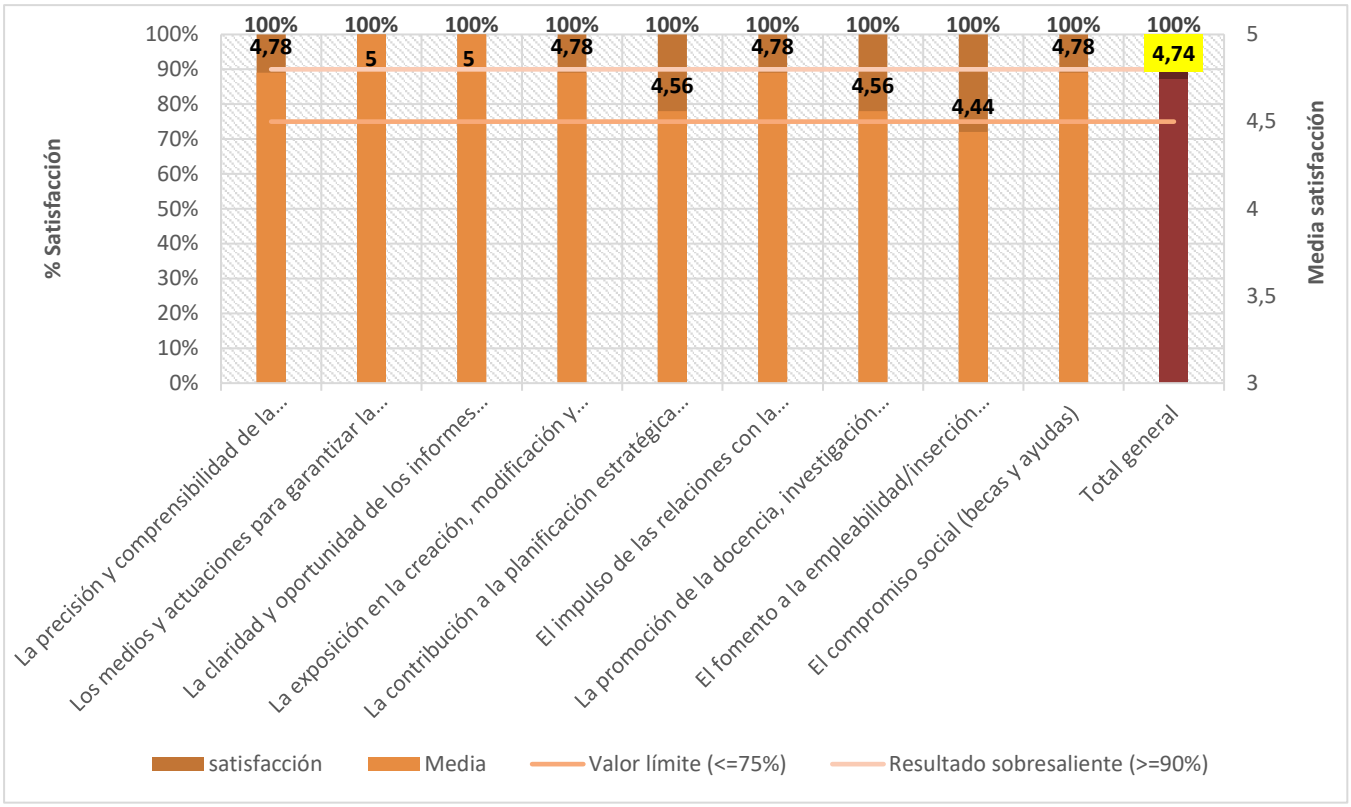
DIAGNÓSTICO:

Los indicadores de satisfacción en cada uno de los componentes de esta dimensión se ubican todos ellos en valores máximos de excelencia (100% $\bar{x}$>=4,5**)**, lo que supone una **mejora muy apreciable** con respecto al ciclo 2024. Para significar la importancia de este aumento, si observamos el "total general" se aprecia un aumento de la media de 4,08 a 4,75.

El análisis por ámbito refleja esta situación.

5.3.1 Funciones

Gráfico VII: Detalle de los niveles satisfacción con relación a las funciones del CS



DIAGNÓSTICO:

Nuevamente los indicadores de satisfacción dejan poco recorrido para la mejora al posicionarse en los valores máximos de excelencia **(100%; $\bar{x}$=4,5)**. **Importante aumento de la media de satisfacción** general (y de cada uno los ítems) respecto a 2024, pasando de un 4,14 a un 4,74 en 2026 y un porcentaje de satisfacción del 100% en cada ítem de este ámbito.

Se incorporan 2 nuevas preguntas respecto al cuestionario 2024:

* **Los medios y actuaciones para garantizar la transparencia y excelencia en la gestión** (informes de auditoría, planes de actuación, cuentas de las entidades dependientes...). Consigue una media de 5 y un porcentaje de satisfacción del 100%. Valor máximo de excelencia.

* **La exposición en la creación, modificación y extinción de titulaciones**. Consigue una media de 4,78 y un porcentaje de satisfacción del 100%. Valor máximo de excelencia.

No se refleja ninguna **respuesta textual**.

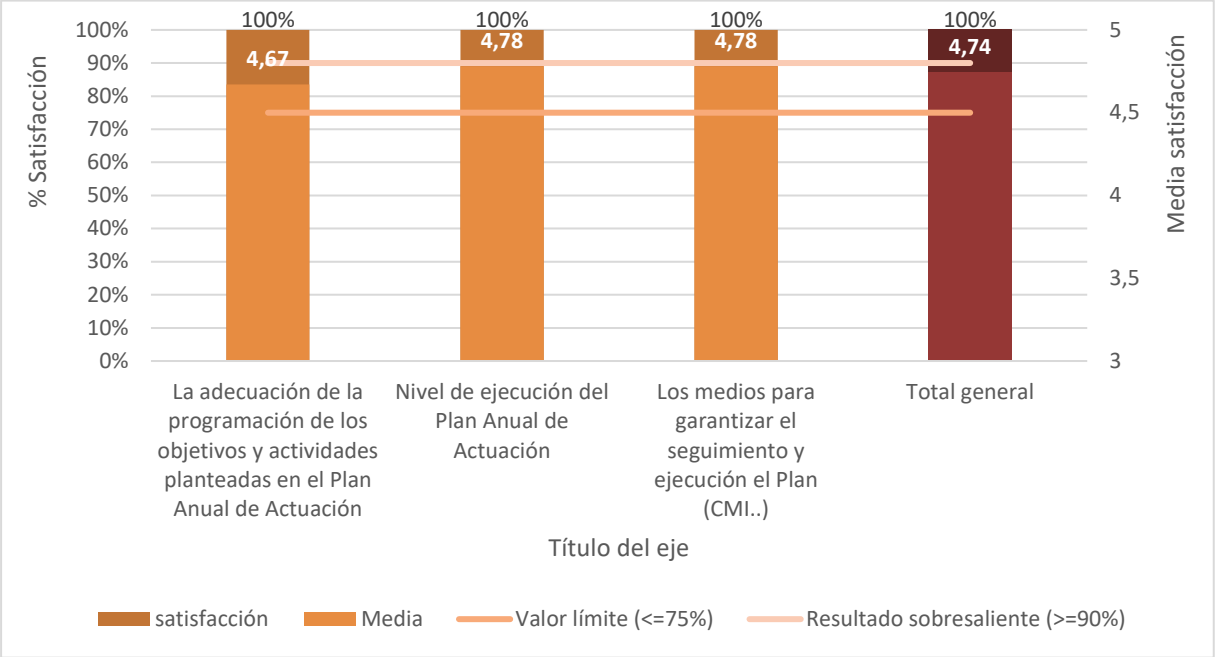
Línea de actuación:

Áreas de mejora: Mantener o incrementar los resultados de satisfacción en el siguiente ciclo de medición. El fomento a la empleabilidad/inserción laboral es el que se posiciona como menos valorado (<4,5 de media).

Área de intervención crítica: No existen en este ciclo 2026.

5.3.2 Plan Anual de Actuación

Gráfico VIII: Detalle de los niveles satisfacción con relación al Plan Anual de Actuación



DIAGNÓSTICO:

En la misma línea, los indicadores de satisfacción dejan poco recorrido para la mejora al posicionarse en los valores máximos de excelencia **(100%; $\bar{x}$=4,5)**. **Importante aumento de la media de satisfacción** general (y de cada uno los ítems) respecto a 2024, pasando de un 3,88 a un 4,74 en 2026 y un porcentaje de satisfacción del 100% en cada ítem de este ámbito.

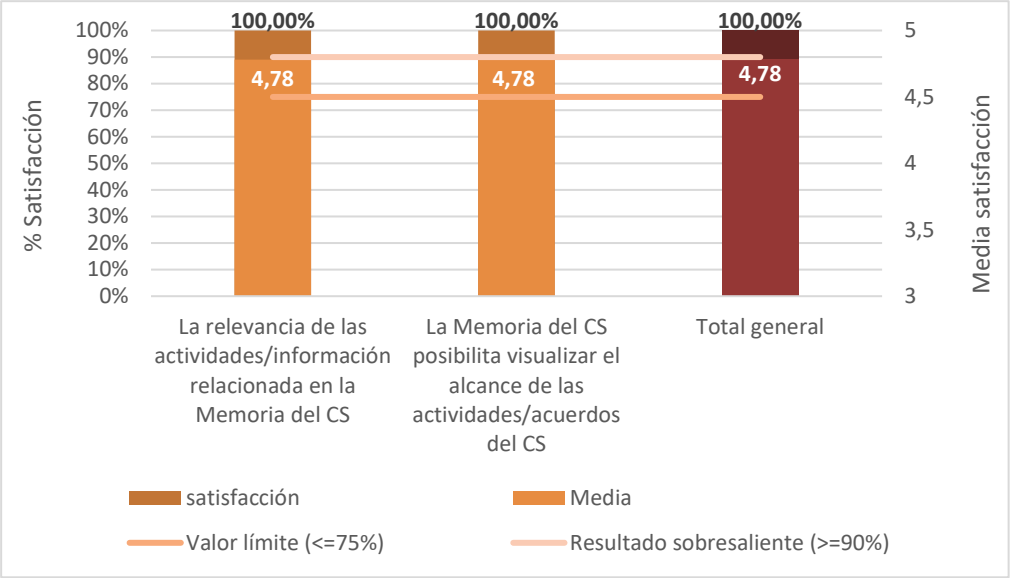
Línea de actuación:

Área de mejora: Mantener o incrementar los resultados de satisfacción en el siguiente ciclo de medición.

Área de intervención crítica: No existen en este ciclo 2026.

5.3.3 Memoria del Consejo Social

Gráfico VIII: Detalle de los niveles satisfacción con relación a la Memoria del CS



DIAGNÓSTICO:

Se repite el mismo patrón, los indicadores de satisfacción dejan poco recorrido para la mejora al posicionarse en los valores máximos de excelencia **(100%; $\bar{x}$=4,5)**. **Importante aumento de la media** de satisfacción general (y de cada uno los ítems) respecto a 2024, pasando de un 4,18 a un 4,78 en 2026 y un porcentaje de satisfacción del 100% en cada ítem de este ámbito.

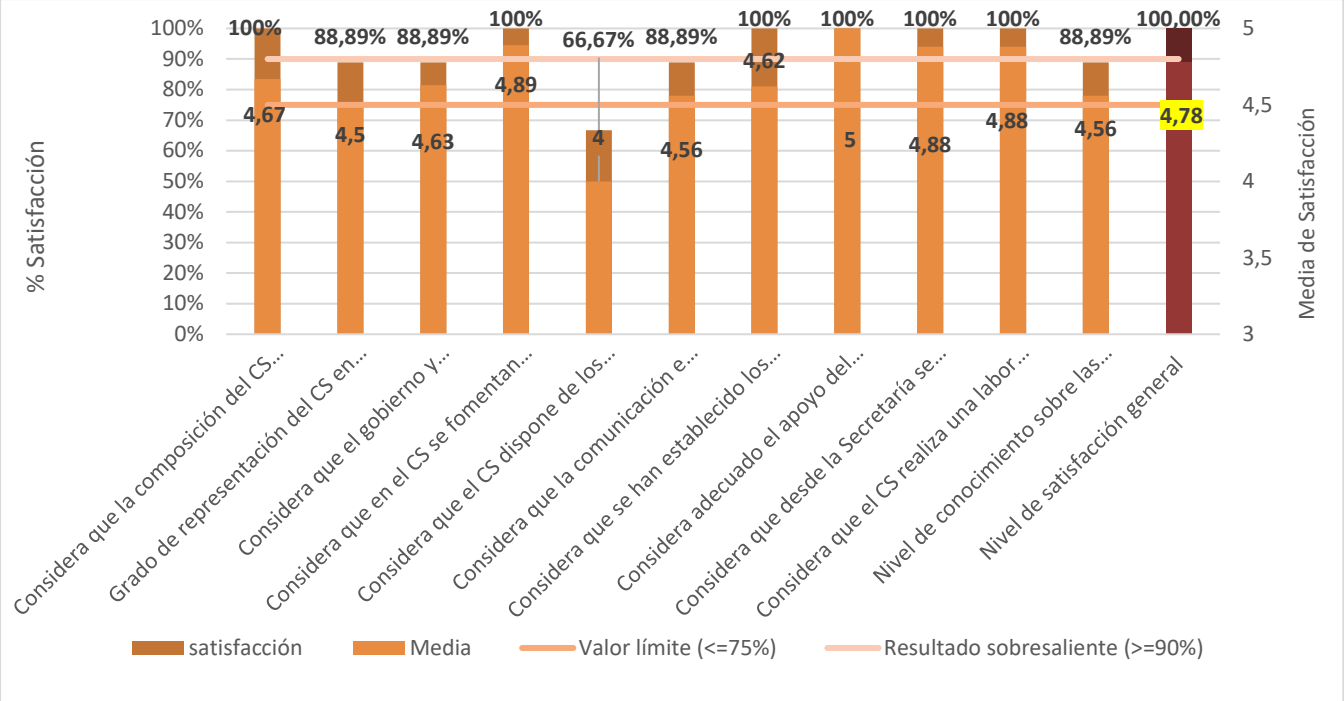
Línea de actuación:

Área de mejora: Mantener o incrementar los resultados de satisfacción en el siguiente ciclo de medición.

Área de intervención crítica: No existen en este ciclo 2026.

5.4 OPINIÓN GENERAL SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO SOCIAL (CS)

Gráfico IX: Detalle de los niveles satisfacción en la dimensión



DIAGNÓSTICO:

La totalidad de los ítems ha mejorado su media con respecto al ejercicio 2024. De los 11 ítems que componen esta dimensión, 7 de ellos se posicionan por debajo del nivel de satisfacción general (100%; $\bar{x}$=4,78) y uno de ellos se sitúa en el límite de los valores excelentes ($\bar{x}$=4). A pesar de ello, las buenas mediciones registradas denotan una reacción muy positiva que, sin duda, se presenta como una ventaja a considerar.

Línea de actuación:

Área de mejora: "Considera que el CS dispone de los recursos suficientes para el desempeño de sus funciones" (66,67%; $\bar{x}$=4) es claramente la línea a considerar para la mejora, situándose a una distancia considerable del resto, si bien en el ejercicio 2024 supuso un área de intervención crítica (obtuvo una media de 3,82), para este 2026 lo situamos como un área de mejora.

Área de intervención crítica: No existen en este ciclo 2026.