

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2016. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Marzo 2017
		Servicio de Planificación y Evaluación	

EVALUACIÓN CRITERIO 7.

Fichas de análisis de los resultados.

Ámbito: Desarrollo del Modelo de Excelencia EFQM en la Universidad de Jaén.

Elaborado por: Servicio de Planificación y Evaluación.

RELACIÓN DE INDICADORES.

Criterio	Indicador de percepción. 7a
Criterio 1-3	7a1. Evolución de la satisfacción global del PAS. Acción de liderazgo.
3a	7a2. Encuesta clima laboral PAS. Ítem satisfacción general.
3c	7a3. Encuesta de clima laboral PAS. Motivación-Implicación.
Criterio 3	7a 4. 1. Evolución de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.
	7a 4. 2. Comparativa de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.
Criterio 3	7a 4. 3 Evolución de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Objetivos dimensiones.
	7a 4. 4. Evolución Comparativa de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.
3b	7a 5. Satisfacción del PAS en relación con la formación interna recibida.
3b	7a 6. Satisfacción del PAS. Aprendizaje y Aplicabilidad de la Formación. Detalle de la Encuesta de Clima Laboral.
3b	7a7. Satisfacción del PDI. Plan de Formación PDI. Cursos.
3d	7a 8. Satisfacción del PAS. Comunicación. Detalle de la Encuesta de Clima Laboral.
3a,3e	7a 9. Satisfacción PDI-PAS: Gestión para el desarrollo y seguimiento de la actividad profesional y de los derechos laborales.
3b,3c	7a 10. Satisfacción PDI: Gestión de la actividad investigadora y de la transferencia de resultados de investigación.
3b,3c	7a11. Satisfacción PDI: Servicios prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica.
3b,3c	7a12. Satisfacción PDI. Servicios de la Unidad de técnicos de laboratorios.
3b,3c, 3d	7a 13. Satisfacción PDI: Satisfacción PDI. Encuesta Centros. Personal Académico-Recursos y Servicios.
Criterio 3	7a 14.1, 2,3. Satisfacción PAS: Percepción de las personas: Alineamiento. Orientación al cliente. Sistema de gestión de la calidad y la mejora continua.
Transversal	7a.14, BIS Percepción PAS: políticas y prácticas institucionales.
	NUEVA TABLA
Criterio 3. Criterio 7	7a 15. 7a.15. Encuesta de clima laboral PAS. Tasa de Participación. Valoración de la Encuesta.

Criterio	Indicador de rendimiento. 7b
Criterio 3	Indicadores de Introducción. Evolución de la plantilla. Evolución del nº de efectivos clasificado por régimen jurídico y tipología de personal. Evolución del porcentaje de eventualidad del personal de administración y servicios. Evolución porcentual por colectivos PDI-PAS. Ratio PDI-PAS. Porcentaje de colectivos.
3a. IP. 2-3.4	7b 1. Variación porcentual PAS. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA. Distribución porcentual por colectivos. Indicador de Introducción. Dato de posicionamiento. Ratio PDI/PAS, según distribución porcentual.
3a.	7b 2. Porcentaje de Plantilla de PDI Estable.
3a. 3b	7b 3. Porcentaje de Doctores PDI
3a. IP. 2-3.4	7b 4. 1 Estructura Grupo Funcionarios PAS. Funcionario. Laboral. 7b 4.2 Comparativa. Estructura Grupos (G.) Funcionarios.

3a. IP. 2-3.4	7b 5. Estructura Grupo Laboral PAS.
3a. IP. 2-3.4	Oferta de plazas de promoción Interna. Acumulado periodo 2004-2016 PAS.
3a. IP. 5-6.	7b 6. Evolución Categorías PDI. Número de plazas ofertadas.
3b IP. 5-6. 7	7b 7. Crédito presupuestario destinado a financiar actuaciones de formación y perfeccionamiento del personal de la UJA.
3b IP. 5-6.	7b 8. Resultados de la Formación específica de las Unidades (PAS).
3b IP. 7	7b 9. Plan de formación PDI.
3c. IP. 2-3.4	7b 10. Resultados acumulados de implicación y compromiso por la mejora.
3c 3d. IP. 2-3.4	7b 11. Participación Implicación. Mejora. Objetivos.
3b-3c. IP. 2-3.4	7b 12. Movilidad. PDI. PAS.
3b-3c. IP. 2-3.4	7b 13. Bilingüismo.
3e	7b 14. Acción social. Recursos y beneficiarios.
3a, 3e. IP. 2-3.4	7b 15. Evolución financiera de los recursos destinados a retribuciones de productividad.
3e. IP. 2-3.4	7b 16. Evolución del número y porcentaje de PDI y PAS que reciben retribuciones por productividad.

Indicadores del 2014 anulados.

3.b Evaluación competencias	7b 11. Evaluación de competencias PAS. Participación y Evaluación. ELIMINACIÓN. NO CONTINUA EVALUACIÓN
-----------------------------	--

RESULTADOS DE SATISFACCIÓN. SUBCRITERIO 7a.

ENCUESTA CLIMA LABORAL PAS. LIDERAZGO.

Información: Encuesta bianual realizada por el SPE. Alcance Jefe de Servicios y coordinadores de calidad de los Servicios y Unidades Funcionales. Sistema: envío por correo y gestión de resultados por aplicación SPSS. Informe de resultados gestionados estadísticamente por SPE.

Estructura: 10 ítems, relevantes respecto a las dimensiones de las actuaciones de liderazgo (constituyen el esquema de los criterios de actuación de los líderes en el ámbito de las Unidades). Incluye opiniones de los encuestados.

Escala 1-5, dos de insatisfacción y tres de satisfacción especificados como tal: "Satisfecho", "bastante satisfecho", "muy satisfecho".

A partir de 2009 se modifica el sistema de encuesta, adaptándolo al esquema EFQM. Se ha procedido a realizar el análisis de los datos de la encuestas 2008 (encuesta antigua) mediante agrupación de ítems relacionados y calculando los resultados en función de los criterios adoptados en la encuesta revisada. Revisiones de la encuesta 2011-2013-2015 (informes de metodología y resultados de revisión).

Sistema de objetivos: Se establecen mediante los siguientes criterios:

- En porcentaje de satisfacción. Se establece un objetivo de mejora consistente en incrementar el valor anterior en 5 puntos porcentuales. Se establece un objetivo límite calculado en un decremento del valor anterior en 5 puntos porcentuales. Si el valor obtenido en la siguiente medición se encuentra en el umbral establecido entre ambos valores se interpreta que cumple el objetivo.
- Cuando el valor alcanza un porcentaje del 90% el objetivo de mejora es sostenerlo, se entiende un resultado sobresaliente.
- Si un valor logra alcanza el 75% se entiende que, para los siguientes ciclos, no se debería bajar.
- Con este sistema de objetivos la UJA actúa sobre los valores que no alcanzan, al menos, el valor objetivo mínimo.

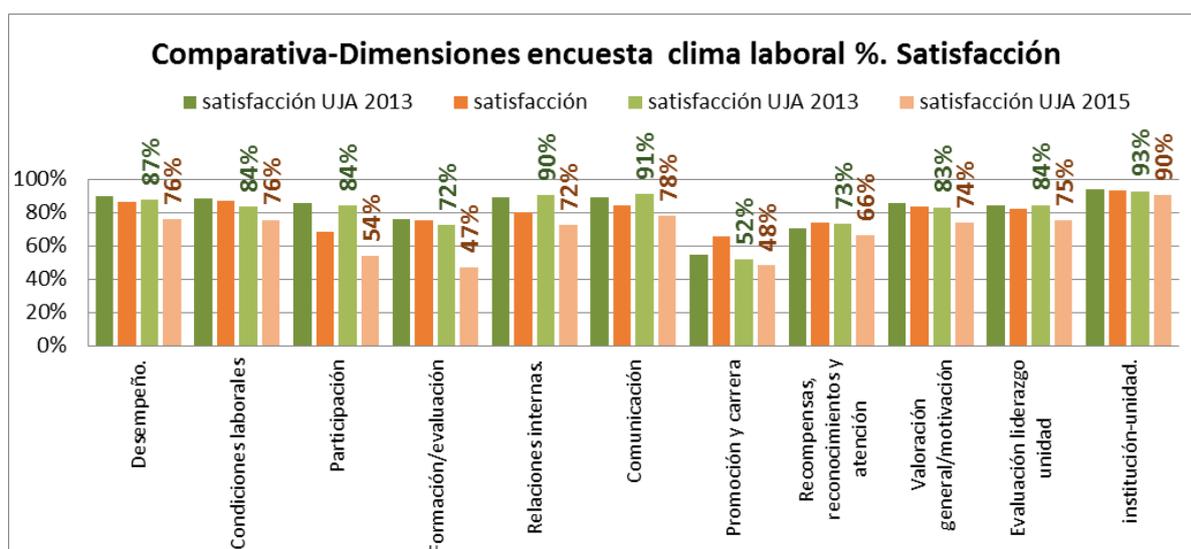
Sistema de comparaciones. Los resultados de satisfacción mediante encuestas del colectivo PAS se comparan con las de una Universidad pública andaluza con estema de reconocimiento EFQM en vigor y alcance global en la evaluación, siendo la única que en este momento, y con nivel 400+.

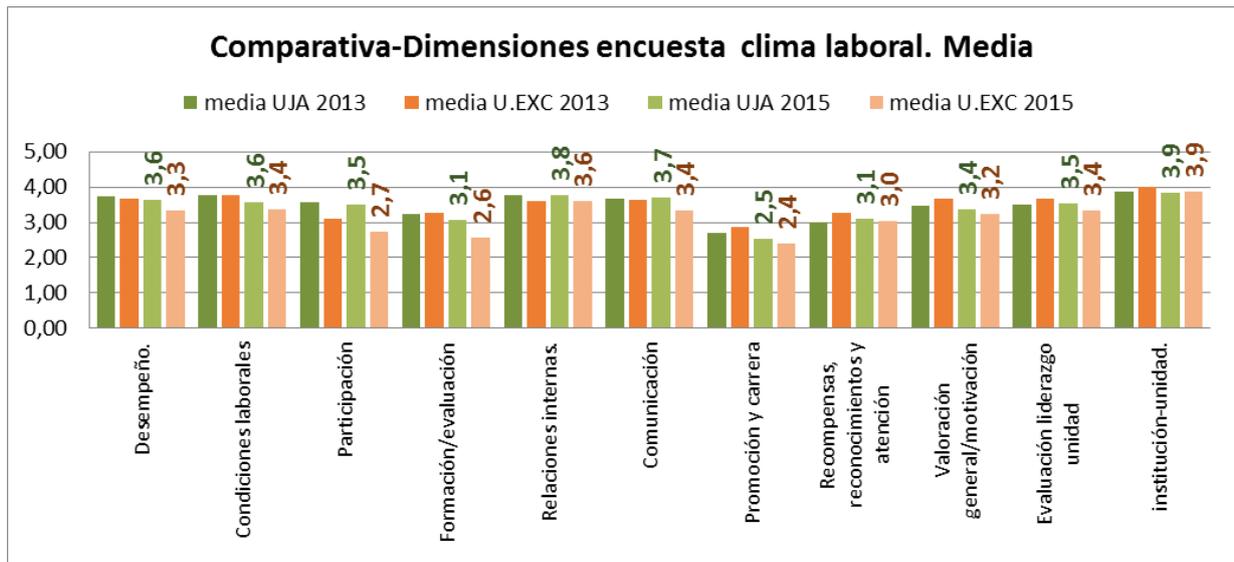
La comparación se realiza para los años 2013 y 2015 últimos de la serie medida. La metodología utilizada ha sido el análisis e identificación de ítems mediante criterios de similitud para, posteriormente, agruparlos en las dimensiones de la estructura de la encuesta de clima de la UJA. La comparativa de resultados se ha realizado calculando los datos en una misma escala de satisfacción-insatisfacción y respecto a los los valores media del total de respuesta con valores.

	UJA 2013		U.EXC 2013		UJA 2015		U.EXC 2015	
	satisfacción UJA 2013	media UJA 2013	satisfacción UJA 2013	media U.EXC 2013	satisfacción UJA 2015	media UJA 2015	satisfacción UJA 2015	media U.EXC 2015
Desempeño.	89,41%	3,75	86,43%	3,66	87,45%	3,63	75,91%	3,32
Condiciones laborales	88,00%	3,76	86,81%	3,75	83,65%	3,57	75,55%	3,37
Participación	85,23%	3,57	68,40%	3,11	84,02%	3,51	53,74%	2,72
Formación/evaluación	76,01%	3,25	75,29%	3,26	72,26%	3,07	47,17%	2,56
Relaciones internas.	89,30%	3,78	80,22%	3,59	90,29%	3,76	72,37%	3,59
Comunicación	89,04%	3,66	83,89%	3,64	90,81%	3,71	77,81%	3,35
Promoción y carrera	54,79%	2,70	65,52%	2,86	51,72%	2,53	48,00%	2,39
Recompensas, reconocimientos y atención	70,54%	3,00	73,84%	3,27	72,87%	3,10	66,23%	3,03
Valoración general/motivación	85,31%	3,48	83,52%	3,68	83,11%	3,37	73,68%	3,24
Evaluación liderazgo unidad	84,44%	3,51	82,30%	3,66	84,46%	3,53	75,25%	3,35
Evaluación institución-unidad.	93,76%	3,88	93,44%	4,00	92,78%	3,85	90,34%	3,87

Nota: Insatisfacción valores 1-2. Satisfacción: valores 3-4-5

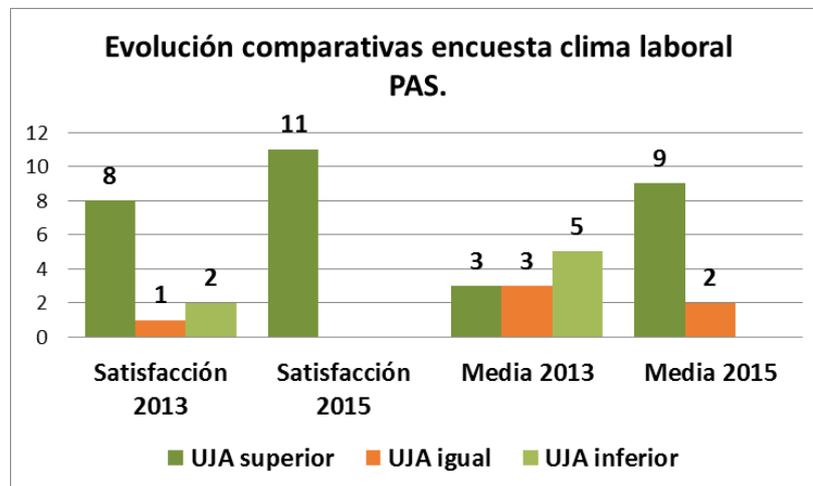
GRÁFICO. COMPARACIONES.





Comparaciones: Se computa 11 dimensiones. En satisfacción 2013: 8 superior UJA; 1 igual; 2 inferiores

	UJA superior	UJA igual	UJA inferior
Satisfacción 2013	8	1	2
Satisfacción 2013	11	-	-
Media 2015	3	3	5
Media 2015	9	2	



Valoración General: la evolución comparativa es positiva para UJA en satisfacción y media. A pesar de ligero descenso generalizado en UJA entre 2013-2015, se observa que aumenta la diferencia en positivo respecto a la universidad comparada.

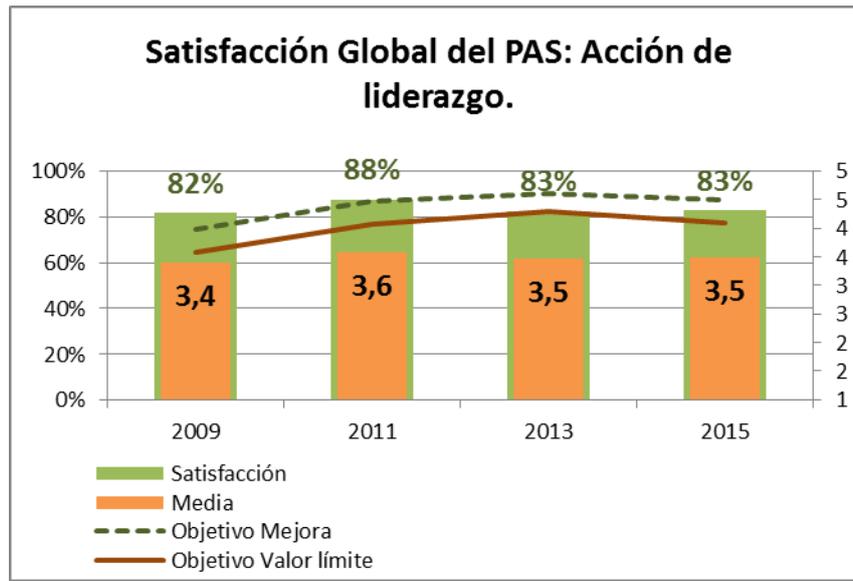
7a.1. Evolución de la satisfacción global del PAS. Acción de liderazgo.

DATOS BÁSICOS.

Evolución de la satisfacción global de la acción de liderazgo de los responsables de Unidades.

	2008	2009	2011	2013	2015
Satisfacción	69%	82%	88%	83%	83%
Objetivo Mejora		74%	87%	90%	88%
Objetivo Valor límite		64%	77%	83%	78%
Media	3,1	3,4	3,6	3,5	3,5

GRÁFICO. 7a1.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Resultado clave de evaluación del liderazgo ajustado al sistema organizativo jerarquizado de las Unidades para la Gestión. Mecanismo necesario para realizar los procesos de mejora de la acción del liderazgo. Incluye a la totalidad de las Unidades y se segmenta por cada una de éstas. Se realiza periódicamente mediante sistema fiable (anonimato y gestión estadística) que permite la integridad de los datos. Los 10 ítems en los que se desagrega facilitan información de todos los aspectos relevantes de la acción del liderazgo.

Se ha propuesto como una acción de mejora en la auto-evaluación la extensión de la evaluación de la acción del liderazgo a otros ámbitos de dirección funcional, centrada en los aspectos de gestión funcional.

Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos (> 80% de satisfacción y en torno a 3,5 de media). Los ciclos son crecientes, 0 sostenidos en los valores iniciales de referencia.

Objetivos: Se cumple los objetivos. En los dos primeros ciclos se consiguen los objetivos de mejora, en los dos últimos el objetivo de valor límite.

Comparaciones: U. 400+, 2015. UJA superior en % satisfacción y en media.

Causa-Confianza: Enfoques: 1. Sistema de liderazgo basado en la participación y corresponsabilidad. 2. Formación específica en liderazgo y evaluación de competencias. 3. Plan de Comunicación del SIGC-SUA.

Análisis: se realiza por cada responsable encuestado que identifica las acciones de mejora en su ámbito interno. Se realiza análisis conjunto por la Gerencia en las reuniones de Jefes de Servicios. No se disponen de informes de evidencias, salvo los que pueden disponer internamente cada Unidad.

Los resultados en tendencia decreciente del último ciclo medido son concordantes con el descenso generalizado en la encuesta de clima laboral en 2013 (contexto de medidas generales adoptadas en el sector público), en 2015 se mantiene.

Confianza: Los resultados están muy consolidados y los enfoques se siguen aplicando y mejorando. Ejemplos: formación en liderazgo.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS24. Desarrollar la cultura directiva, el liderazgo compartido, la participación y la corresponsabilidad en el desarrollo del proyecto estratégico institucional. P15 Establecer mecanismos para favorecer el diálogo, la negociación y el consenso en el ámbito de la gestión.

Indicadores de participación: disponibles (Encuesta de clima Laboral).

Indicadores relacionados: Criterios de gestión de las personas, especialmente, participación, sistemas de trabajo y comunicación.

Resultados de rendimiento relacionados:

- Resultados de la evaluación de las competencias y rendimiento de los jefes de servicios.
- Participación de los jefes de servicios en cursos de liderazgo, gestión y calidad/excelencia.
- Número de Jefes de servicios con superación del curso de evaluador acreditado en el Modelo EFQM.

7a.2. Encuesta clima laboral PAS. Ítem satisfacción general.

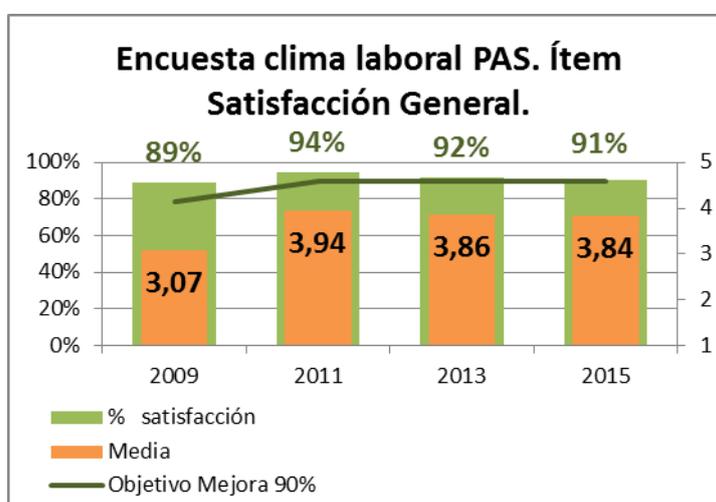
Información: Coincidente con la explicada en el anterior indicador que es general para todos los indicadores de la encuesta de clima laboral y que se desagrega a continuación.

DATOS BÁSICOS.

Evolución de la satisfacción general.

	2008	2009	2011	2013	2015
Porcentaje satisfacción	73%	89%	94%	92%	91%
Objetivo Mejora		78%	90%	90%	90%
Media		3,24	3,07	3,94	3,86

GRÁFICO. 7a2.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Este ítem es específico de la encuesta, permite disponer de una valoración global de la gestión de las personas y de la medida del análisis de correlación para identificar las áreas de gestión en las que hay que incidir en la mejora o perfeccionamiento. Se Incluye a la totalidad de las Unidades y se segmenta por cada una de éstas. Se realiza periódicamente mediante sistema fiable (anonimato y gestión estadística) que permite la integridad de los datos (esto será común para todos los datos desagregados de la encuesta de clima laboral).

Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos (> 90% de satisfacción y próximos a 4 de media). Los ciclos son siempre crecientes o sostenidos.

Objetivos: Se cumple los objetivos de mejora superando el valor máximo sostenible del 90%.

Comparaciones: U. 400+, 2015. UJA superior en % satisfacción y en media.

Causa-Confianza: Enfoques: 1. Estrategias, políticas y planes en gestión de las personas.

Análisis: se realiza por cada responsable encuestado que identifica las acciones de mejora en su ámbito interno. Se realiza análisis conjunto por la Gerencia en las reuniones de Jefes de Servicios. Evidencias posibles informes SIGC-SUA de las Unidades.

Los resultados son muy positivos, aún en el contexto de medidas generales adoptadas en el sector público, por lo que se interpreta como una percepción positiva de las políticas y gestión interna.

Confianza: Los resultados están muy consolidados y los enfoques se siguen aplicando y mejorando.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (despliegue en 4 líneas estratégicas).

Indicadores de participación: con carácter aplicable a toda la Encuesta de clima Laboral.

Nº de ciclos de realización de la encuesta de clima laboral. Tasa de Participación. Valoración de la Encuesta.

5 ciclos (2008, 2009, 2011, 2013 y 2015)

	2008	2009	2011	2013	2015
Tasa de Participación	No se incluye por sistema antiguo	74,32%	81,56%	77,02%	63,20
% Valoración de la Encuesta			93,39%	87,98%	91,87%
Media de Valoración de la Encuesta			3,60	3,41	3,48

El indicador de participación es altamente representativo, [a pesar del descenso en los dos últimos ciclos](#). Sobre este aspecto se ha sistematizado los mensajes de Dirección sobre su importancia y animando a su realización.

Respecto a la valoración del porcentaje se valora positivamente en torno a un 90%, incluye opiniones que son consideradas en el proceso de revisión. Este proceso se realiza tras cada encuesta, se basa en la aplicación de criterios que permiten analizar el número de respuestas sin valores concretos por si se deduce una falta de comprensión suficiente. La revisión se realiza técnicamente por el SPE y el Servicio de Personal. Para la siguiente encuesta (2017) se volverá a testar por un grupo representativo de personas, tal como se realizó en la primera revisión (nueva encuesta de 2009).

Como acción de mejora se ha activado medidas para potenciar los sistemas de difusión de los resultados y del análisis realizado, así como las mejoras que se asocian a los resultados obtenidos.

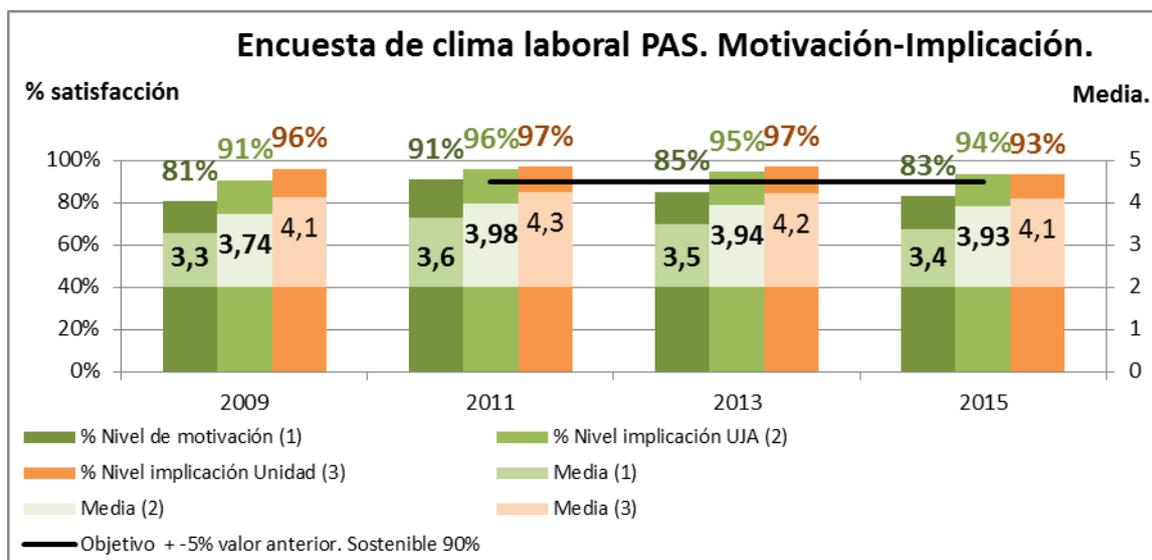
7a.3. Encuesta de clima laboral PAS. Motivación-Implicación.

DATOS BÁSICOS.

Evolución Motivación-implicación

	2009	2011	2013	2015
Porcentaje Nivel de motivación (1)	81%	91%	85%	83%
Porcentaje Nivel implicación UJA (2)	91%	96%	95%	94%
% Nivel implicación Unidad (3)	96%	97%	97%	93%
Media Motivación	3,28	3,64	3,49	3,37
Media implicación UJA	3,74	3,98	3,94	3,93
Media implicación Unidad	4,14	4,26	4,21	4,1
Objetivo Satisfacción		90%	90%	90%

GRÁFICO. 7a3.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estos tres ítems son específicos y complementan el bloque de valoración general de la encuesta, permite disponer de una valoración precisa de la percepción que tienen las personas sobre la motivación y su nivel de implicación personal con la institución y con su adscripción interna. Se Incluye a la totalidad de las Unidades y se segmenta por cada una de éstas, a su vez se dispone de valores de segmentación de los encuestados.

Rendimiento.

Tendencias: los valores de implicación son positivos (> 90% de satisfacción y próximos o supera el valor 4 de media). Los ciclos son siempre crecientes o sostenidos en los valores máximos. Se observa tanto en % de satisfacción como en los valores de la media.

El nivel general de motivación se sostiene en valores superiores al 80%, presentando más oscilaciones y con ligera tendencia decreciente en últimos ciclos, la media es más sostenida.

Objetivos: Se cumple los objetivos de mejora sostenidos en 90% en implicación y los valores límites (no inferior al 5% en motivación).

Comparaciones: U. 400+, 2015. UJA superior en % satisfacción y en media.

Causa-Confianza: Enfoques: 1. Estrategias, políticas y planes en gestión de las personas.

Análisis: se realiza por cada responsable encuestado que identifica las acciones de mejora en su ámbito interno. Se realiza análisis conjunto por la Gerencia en las reuniones de Jefes de Servicios.

Los resultados son muy positivos, aún en el contexto de medidas generales adoptadas en el sector público, por lo **que se interpreta como un valor y ventaja competencial de las personas que conforman este colectivo.**

Confianza: Los resultados están muy consolidados y los enfoques se siguen aplicando y mejorando.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (despliegue en 4 líneas estratégicas). RS24. Desarrollar la cultura directiva, el liderazgo compartido, la participación y la corresponsabilidad en el desarrollo del proyecto estratégico institucional. P15. Establecer mecanismos para favorecer el diálogo, la negociación y el consenso en el ámbito de la gestión.

7a.4 (1-2). Evolución de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.

DATOS BÁSICOS.

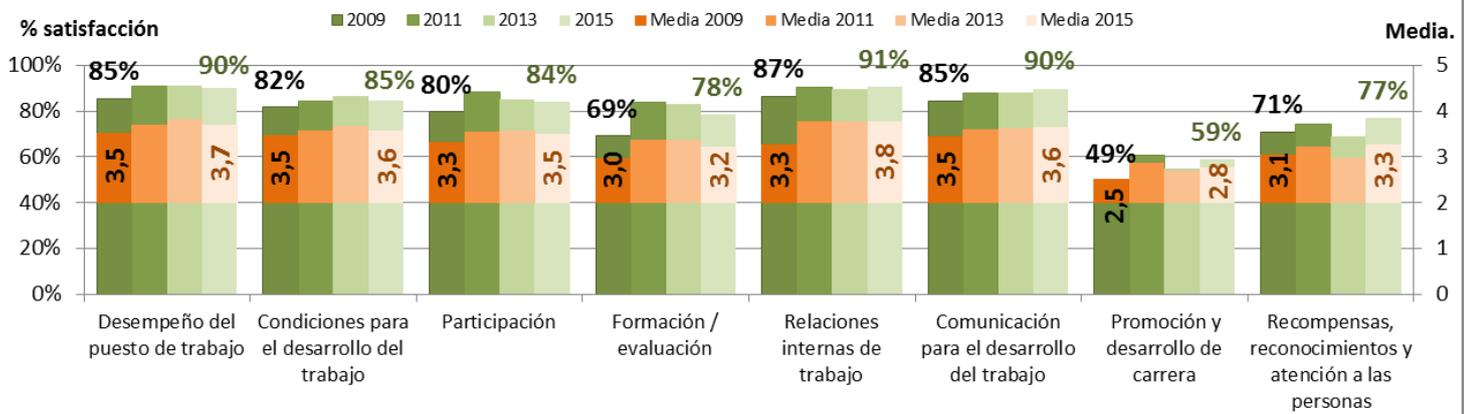
Evolución satisfacción dimensiones clima laboral

	Desempeño del puesto de trabajo	Condiciones para el desarrollo del trabajo	Participación	Formación / evaluación	Relaciones internas de trabajo	Comunicación para el desarrollo del trabajo	Promoción y desarrollo de carrera	Recompensas, reconocimientos y atención a las personas	Satisfacción General
2008	79,65%	78,33%	76,33%	61,99%	88,76%	81,50%	33,96%	61,35%	73,50%
2009	85,38%	81,75%	79,68%	69,10%	86,52%	84,60%	49,37%	71,02%	88,83%
2011	90,76%	84,22%	88,57%	83,86%	90,44%	87,71%	60,50%	74,41%	94,42%
2013	91,36%	86,58%	85,23%	82,93%	89,72%	87,98%	55,11%	69,04%	91,58%
2015	89,96%	84,84%	84,02%	78,40%	90,76%	89,89%	58,71%	77,20%	90,65%
	↑↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓↑	↑↑↑	↑↓↑	↑↓↑	↑↓↓
Media 2008	3,43	3,46	3,28	2,83	3,73	3,47	2,11	2,82	3,24
Media 2009	3,53	3,49	3,32	2,98	3,27	3,45	2,51	3,06	3,07
Media 2011	3,71	3,58	3,55	3,37	3,77	3,59	2,87	3,23	3,94
Media 2013	3,82	3,66	3,57	3,39	3,77	3,62	2,71	2,98	3,86
Media 2015	3,71	3,57	3,51	3,22	3,77	3,65	2,77	3,26	3,84

Ver detalle de valores en el Anexo de la Memoria.

GRÁFICO. 7a 4.1

Evolución de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.



Información: Las dimensiones de la encuesta de clima laboral, propiamente, son ocho que representan los ámbitos de gestión de las personas, orientados según la estructura del criterio 3 del Modelo EFQM.

La desagregación de ítems es la siguiente:

1. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.

- 1 Conocimiento proporcionado sobre las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que desempeña
- 2 Asignación de los objetivos que tiene que lograr en el desempeño de su puesto de trabajo.
- 3 Disponibilidad de documentos y métodos para realizar su trabajo con eficacia (mecanismos de búsqueda de información, manuales y guías de procesos de su Unidad).
- 4 Posibilidad de aplicar nuevas ideas en el desempeño de su puesto de trabajo (creatividad e innovación)
- 5 Posibilidad de desempeñar las funciones del puesto de trabajo con autonomía y responsabilidad propia.
- 6 Posibilidad de aplicar los conocimientos, capacidades y habilidades requeridas para el desempeño de su puesto de trabajo
- 7 Ajuste entre el volumen de trabajo asignado y el tiempo disponible para realizarlo

2. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

- 8 Desarrollo de la prevención de riesgos laborales en relación con su puesto de trabajo (información y formación sobre los riesgos, medidas de prevención adoptadas, equipos de protección individual, medidas de emergencia, etc.
- 9 Condiciones físicas del lugar de trabajo (ventilación, temperatura, luminosidad, espacio para trabajar, etc.
- 10 Recursos de equipamiento, materiales y tecnológicos (despacho, suministros de oficina, medios para la comunicación, etc.)
- 11 Recursos informáticos para el desempeño del puesto de trabajo.
- 12 Organización y distribución horaria de la jornada de trabajo que realiza

3. PARTICIPACIÓN.

- 13 Posibilidad de participar en la asignación de los objetivos que ha de obtener en el puesto de trabajo
- 14 Posibilidad de participar en las decisiones que afectan al desempeño de su puesto de trabajo
- 15 Posibilidad para realizar propuestas de mejora sobre el funcionamiento de la Unidad

4. FORMACIÓN/EVALUACIÓN.

- 16 Posibilidad de participar en la identificación de las necesidades de formación para el desempeño del puesto de trabajo
- 17 Facilidades y recursos proporcionados por la Universidad para participar en acciones formativas
- 18 Adecuación de la oferta formativa para el desarrollo y la promoción profesional
- 19 Adecuación de la oferta formativa específica para el desempeño del puesto de trabajo
- 20 Aprendizaje obtenido en las acciones formativas en las que ha participado
- 21 Utilidad de la formación recibida para el desempeño del puesto de trabajo.
- 22 Los métodos aplicados para evaluar el nivel de desempeño y de competencias en el puesto de trabajo

5. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO.

- 23 Grado de cooperación, apoyo y desarrollo del trabajo en equipo en su Unidad.
- 24 Grado en el que se comparte los conocimientos entre las personas de la Unidad.

6. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

- 25 Adecuación de la comunicación interna a las necesidades y estructura de la Unidad
- 26 Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para la comunicación en la Unidad

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2016. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Marzo 2017
		Servicio de Planificación y Evaluación	

- 27 Fluidez de la comunicación con los responsables de la Unidad
28 Fluidez de la comunicación entre las personas que trabajan en la Unidad
29 Adecuación de la información institucional que le proporciona la Universidad

7. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.

- 30 Posibilidades que ofrece la Universidad para la promoción a un grupo de titulación o puesto de trabajo
31 Posibilidades que ofrece la Universidad para el desarrollo y mejora profesional en el puesto de trabajo que desempeña
32 Posibilidades de promoción profesional desde su incorporación a la Universidad.
33 Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la promoción profesional
34 Garantías de equidad e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos internos en los que ha participado.

8. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS

- 35 Retribuciones percibidas por las funciones realizadas en su puesto de trabajo
36 Retribuciones percibidas en su puesto de trabajo comparadas con las retribuciones del resto de puestos de trabajo de la Universidad.
37 Retribuciones percibidas en su puesto de trabajo comparadas con las retribuciones de puestos similares de otras administraciones públicas
38 Reconocimientos no retributivos recibidos en la Unidad (felicitaciones, menciones, elogios, compensaciones no monetarias, etc.).
39 Reconocimientos no retributivos recibidos por la Universidad (reconocimientos de los servicios prestados, felicitaciones, menciones, elogios, compensaciones no monetarias, etc.).
40 Beneficios sociales establecidos por la Universidad (Plan de acción social, atención sanitaria, guarderías, premios por jubilación, fomento actividades deportivas y culturales, fondos de pensiones, conciertos con empresas para obtener beneficios, otras atenciones sociales.).
41 Permisos, licencias, vacaciones y periodos de descanso de los que puede disfrutar.
42 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).

9. VALORACIÓN GENERAL.

- 43 Nivel general de satisfacción.
44 Grado general de motivación. (En función de las prácticas de gestión que desarrolla la Universidad y que inciden en su motivación: formación y capacitación, promoción, delegación de responsabilidades, participación, comunicación, retribuciones, reconocimientos y atenciones sociales).
45 Grado de implicación personal con la Universidad.
46 Grado de implicación personal con su Servicio/Unidad y puesto de trabajo.
47 Se identifica con la actual misión, misión, valores y estrategias de la Universidad

10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO DEL MÁXIMO RESPONSABLE DEL SERVICIO/UNIDAD. 48 Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Unidad) y objetivos del Servicio/Unidad, equipos o puestos de trabajo

- 49 Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación e impulso de la cultura de la calidad y excelencia en el Servicio/Unidad
50 Prácticas y métodos de organización y distribución del trabajo en el Servicio/Unidad para garantizar la eficacia en la prestación del servicio
51 Actitudes en la comunicación (accesibilidad, escucha activa, valoración de las sugerencias propuestas, capacidad expositiva, generación de confianza persuasiva, transmisión de conocimiento).
52 Actitudes y acciones para delegar y facilitar la autonomía y responsabilidad en el desarrollo del trabajo
53 Actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación en las actividades de mejora de los equipos y de las personas.
54 Actitudes y acciones para impulsar el trabajo en equipo en el Servicio/Unidad
55 Actitudes y acciones para impulsar la creatividad y la innovación en los procesos y en los servicios prestados
56 Prácticas y acciones para impulsar, apoyar y facilitar la participación de las personas en la formación
57 Acciones de reconocimiento interno por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora del Servicio/Unidad
58 Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de oportunidades, la equidad en la gestión y trato con las personas del Servicio/Unidad

10. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DE LA COORDINACIÓN DE LA CALIDAD EN SU UNIDAD.

- 59 Prácticas de comunicación al personal de la Unidad en materia de calidad (sobre desarrollo de programas, proyectos, instrucciones de la Dirección).
60 Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación de la cultura de la calidad y excelencia en la Unidad.
61 Prácticas y métodos de organización y coordinación de la actividad que desarrolla la Unidad en materia de calidad (desarrollo de programas, proyectos y sistemas de gestión).
62 Actitudes y acciones para impulsar la participación de las personas y los equipos de trabajo de la Unidad en materia de calidad (desarrollo de programas, proyectos y sistemas de gestión).
63 Prácticas y métodos de organización, coordinación y comunicación de la documentación generada por la Unidad en materia de calidad (desarrollo de programas, proyectos y sistemas de gestión, informes, memorias de seguimiento).

11. OPINIÓN GENERAL SOBRE EL SERVICIO/UNIDAD.

- 64 Considera que los objetivos de su Servicio/Unidad están alineados con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.
- 65 Considera que en su Servicio/Unidad está implantada la orientación al cliente (prestar un servicio de calidad a los usuarios).
- 66 Considera que el sistema de gestión de calidad aplicado en su Servicio/Unidad está contribuyendo a la mejora continua en la prestación de servicios.
- 67 Considera que el Gobierno y la Dirección de la Universidad impulsa la consecución de la misión, misión, valores y las estrategias.
- 68 Considera que en la Universidad se promueve la calidad y la excelencia como objetivo institucional.
- 69 Considera que en la Universidad se fomentan valores de comportamiento ético y de transparencia y se actúa conforme a estos.
- 70 Considera que en la Universidad se desarrollan actitudes, valores y actuaciones de responsabilidad social (protección del medio ambiente, seguridad y prevención, accesibilidad e igualdad).

12. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA.

71 Considera que las preguntas de la encuesta son adecuadas para conocer la percepción de la satisfacción de las personas (respecto al apartado 1 "Cuestionario de satisfacción").

En la memoria se presenta de forma agrupada, y se incorporará en el Anexo los resultados por ítems. Algunas dimensiones o ítems específicos se seleccionan en la memoria a efectos de relacionar los enfoques en la gestión de las personas con los resultados.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Mediante las dimensiones de la encuesta y de los distintos ítems se evalúa las percepciones de las personas respecto a todas las prácticas de gestión que el Modelo EFQM sugiere, contextualizado, cuando es necesario, al sector público. Se incluye a la totalidad de las Unidades y se segmenta por cada una de éstas, a su vez se dispone de valores de segmentación de los encuestados.

La tabla siguiente representa esta relevancia.

Subcriterios	Dimensión de la encuesta	Enfoques asociado
Subcriterio 3a Planes de gestión	Realización y Resultados de la encuesta. 1. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO. 7. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.	RPT. Negociación. Elaboración plan estratégico. Objetivos. SIGC-SUA. Planes de promoción. Y desarrollo de carreras.
Subcriterio 3b Conocimientos y capacidades	4. FORMACIÓN/EVALUACIÓN. 2. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.	Catálogo de competencias. Evaluación de competencias y rendimientos. Plan de formación y despliegue. Bilingüismo. Política de recursos. Desarrollo TIC en la gestión. Movilidad PAS.
Subcriterio 3c Alineamiento e implicación	1. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO. 3. PARTICIPACIÓN. 5. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO.	Sistema de objetivos. Plan de Mejora (SIGC-SUA) Comités y grupos de calidad. Despliegues de RS en las Unidades. Corresponsabilidad y participación (SIGC-SUA)
Subcriterio 3d Comunicación	6. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO. 5. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO.	Plan de comunicación del SIGC-SUA. Comunicación Institucional. Reuniones Dirección/Unidades. Gestión documental del SIGC-SUA.
Subcriterio 3e Recompensas, reconocimientos y atención	8. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS. 2. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.	Sistema retributivo y complemento de productividad. Buenas prácticas Telescopi. Políticas de Prevención y Salud Laboral. Medidas de conciliación personal y laboral. Desarrollos personales. Plan de Acción social. Plan de Igualdad.

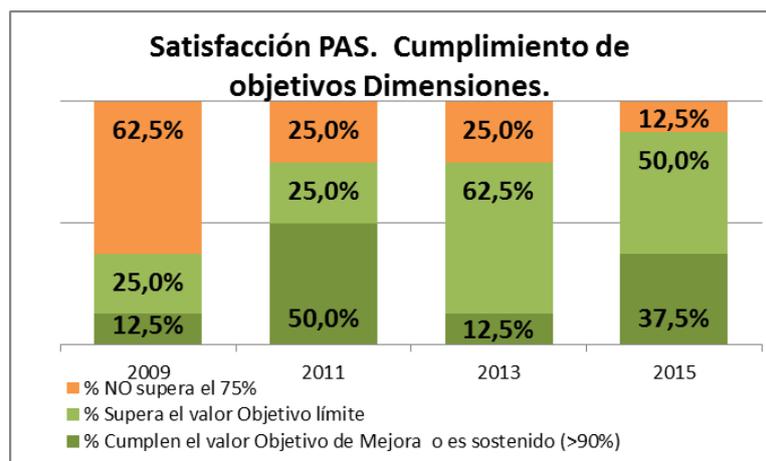
Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos de forma clara en 6 dimensiones (> 85% de satisfacción y próximos o supera el valor 3,5 de media). Los ciclos son siempre crecientes o sostenidos en los valores máximos, algunas excepciones en el último ciclo en 5 dimensiones, las tendencias de las medias son crecientes o sostenidas. La única dimensión cuyo valor e satisfacción es menor de 75% es promoción y desarrollo de carreras, la media es también inferior al valor “3” de satisfacción

Objetivos: Para su presentación en memoria se ha realizado por dimensiones siguiendo el sistema de objetivos establecido.

	% Cumplen el valor Objetivo de Mejora o es sostenido (>90%)		% Supera el valor Objetivo límite		% NO supera el 75%	
2009	Dimensiones: 1	12,5%	Dimensiones: 2	25,0%	Dimensiones: 5	62,5%
2011	Dimensiones: 4	50,0%	Dimensiones: 2	25,0%	Dimensiones: 2	25,0%
2013	Dimensiones: 1	12,5%	Dimensiones: 5	62,5%	Dimensiones: 2	25,0%
2015	Dimensiones: 3	37,5%	Dimensiones: 4	50,0%	Dimensiones: 1	12,5%

GRÁFICO. 7a 4.2



La tendencia del cumplimiento del valor objetivo de mejora y el valor límite es creciente, la evolución del porcentaje de incumplimiento (Valor < 75%) se reduce progresivamente en cuanto a dimensiones, siendo al final de ciclo sólo una (promoción y desarrollo de carreras).

Comparaciones: U. 400+, 2015. De las 8 dimensiones representadas, UJA es superior en todas sobre % satisfacción y en media, aunque en una el valor es similar (<01).

Causa-Confianza: Enfoques: Ver el cuadro de relevancia.

Análisis: se realiza por cada responsable encuestado que identifica las acciones de mejora en su ámbito interno. Se realiza análisis conjunto por la Gerencia en las reuniones de Jefes de Servicios en los que se valora de forma global. Los resultados son positivos, y no excesivamente negativos en el último ciclo por los impactos significativos del contexto de medidas generales adoptadas en el sector público, que evidentemente ha tenido causa en algunas de las dimensiones, por ejemplo en las capacidad de continuar con las políticas de promoción y desarrollo de una forma general.

Adquiere especial relevancia la mejora de los resultados en los sistemas de trabajo y participación tras la implantación sistemática del SIGC-SUA, o, especialmente, los valores de percepción de la formación, consecuencia de las mejoras y potenciación de la formación específica que propone cada Unidad en el marco del Plan de Formación Anual, realizado tras un estudio-diagnóstico sobre la formación del PAS en la UJA.

Se identifica sin embargo recorridos de mejora en el sistema de recompensas, reconocimientos y atención. A algunos vienen determinados por el cambio del contexto retributivo general que pueda adoptarse para la función pública, o la mejora de financiación que pueda mantener las tendencias en recursos para la formación y políticas de atención. Otros de carácter interno están referidos a la aplicación prevista del proyecto de premios a buenas prácticas y sugerencias de calidad, a la revisión y continuidad del sistema de evaluación por competencias o al desarrollo de sistemas flexibles de horario de trabajo que potencie las políticas de conciliación.

Ver en detalle informe de resultados 2015.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (despliegue en 4 líneas estratégicas). P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad.

7a.5. Satisfacción del PAS en relación con la formación interna recibida.

Información: Se selecciona el indicador de satisfacción de las acciones formativas realizadas en el marco del Plan de Formación Anual que se desarrollan por la Universidad de Jaén, comprenden tanto cursos generales como cursos específicos.

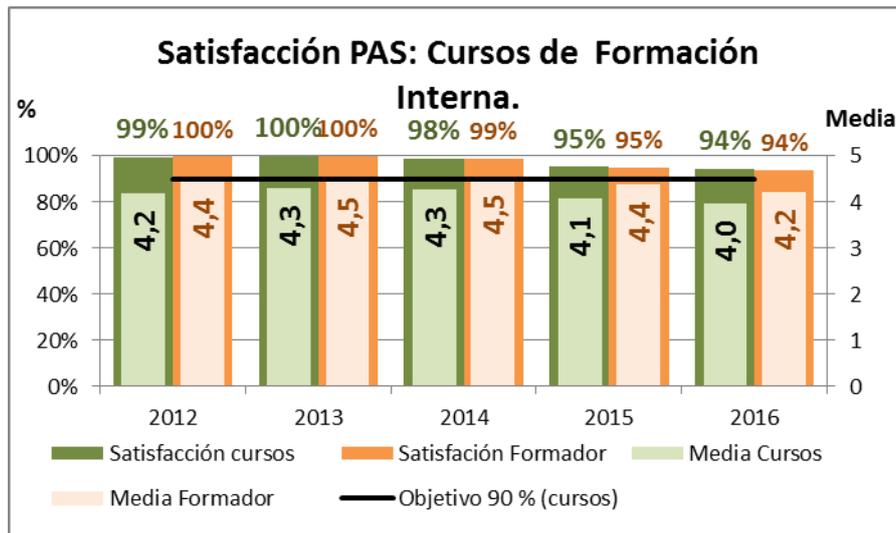
La encuesta se estructura en ítems que contempla: objetivos, metodología, recursos, documentación, atributos del formador, así como una valoración global del curso y del formador. Es gestionada por el Servicio de Personal, inicialmente se realiza de forma presencial, evolucionando a sistema automatizado mediante la plataforma de gestión de la Formación ILIAS.

DATOS BÁSICOS.

Evaluación de la Satisfacción del PAS en relación con la formación interna recibida

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Satisfacción cursos	96,2%	95,6%	99,2%	99,6%	98,41%	95,05%	94,23%
Objetivo 90 % (cursos)	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Media Cursos	4,2	4,0	4,2	4,3	4,3	4,1	4,0
Satisfacción Formador	99,1%	97,8%	99,6%	99,8%	98,8%	94,85%	93,77%
Media Formador	4,5	4,3	4,4	4,5	4,5	4,4	4,2

GRÁFICO. 7a 5



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Se realiza la evaluación de todos los cursos del Plan Anual de Formación. Se incorpora para su análisis y revisión en los informes que se entrega a la Comisión de Formación del PAS (Comisión con Representación del PAS).

Rendimiento.

Tendencias: los valores son muy positivos y sostenidos tanto en la valoración del curso como en los formadores (internos y contratados). Las medias obtenidas y su evolución demuestran resultados crecientes.

Objetivos: Se cumple los objetivos de mejora sostenidos en 90%.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas por cursos.

Causa-Confianza: Enfoques: Plan de Formación Anual, selección de formadores. Espacios específicos para la formación.

Confianza: Los resultados están muy consolidados y los enfoques se siguen aplicando y mejorando. Ejemplos, desarrollo de la plataforma ILIAS para la gestión de los cursos y de la documentación.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad.

P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (despliegue en 4 líneas estratégicas).

Indicadores de participación: disponibles por cursos.

Resultados de rendimiento relacionados:

- Evolución de los recursos financieros aportados para la formación.
- Porcentaje de cursos ofertados en el Plan de Formación Anual sobre solicitados por las Unidades propuestos por las Unidades.
- Evolución del número de cursos ofertados en el Plan de Formación Anual.
- Evolución del número de participantes en las acciones formativas realizadas.
- Evolución del número de horas de acción formativas impartidas

7a.6 Satisfacción del PAS. Aprendizaje y Aplicabilidad de la Formación. Detalle de la Encuesta de Clima Laboral.

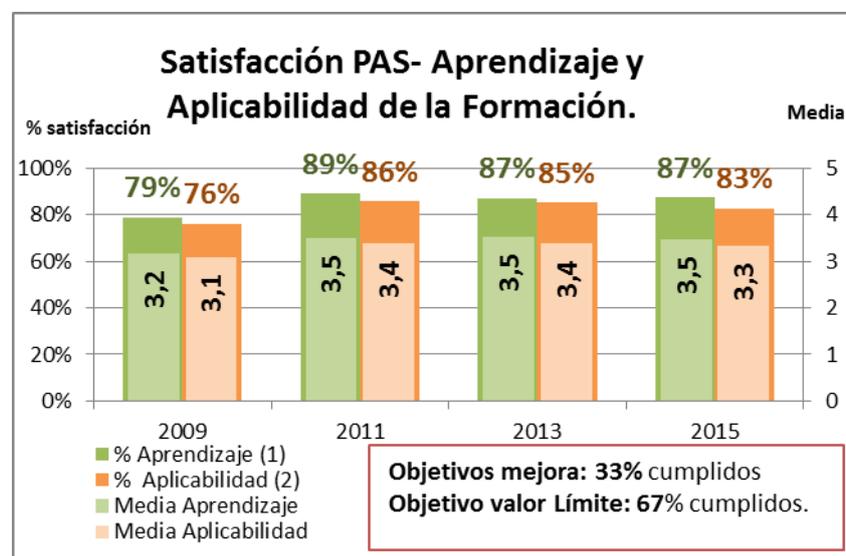
Información: Se selecciona estos dos ítems específicos de la encuesta de Clima Laboral para demostrar que, al menos, a nivel de percepción se evalúa la eficacia y eficiencia de la formación. Este aspecto es, aún, un déficit en la gestión y como tal se ha identificado en el primer plan de mejora: “Establecer las metodologías para el análisis de la eficiencia e impactos de las actividades de formación, de los Planes de formación anual...”.

DATOS BÁSICOS.

Satisfacción con la el aprendizaje y aplicabilidad de la formación. PAS

	2009	2011	2013	2015
% Aprendizaje (1)	78,95%	88,86%	87,07%	87,25%
Media Aprendizaje	3,16	3,49	3,52	3,47
% Aplicabilidad (2)	76,18%	85,68%	85,13%	82,51%
Media Aplicabilidad	3,07	3,38	3,38	3,33
Objetivo de Mejora en % (1)		84%	90%	90%
Objetivo Valor límite en % (2)		75%	84%	82%
Objetivo de Mejora en % (1)		81%	90%	90%
Objetivo Valor límite en % (2)		75%	81%	80%

GRÁFICO. 7a 6



Relevancia. Segmentación. Integridad.

Se amplía a la evaluación la eficacia y eficiencia de la formación. Permite evaluar la propuesta de formación específica de las Unidades y la oferta final (segmentación por Unidades).

Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos en avance en el segundo ciclo y estabilizados en los siguientes con valores superiores al 85%. En aplicabilidad se aprecia una ligera tenencia descendente, aunque en los valores obtenidos se consideran no significativa aun. Las medias corroboran estos resultados manteniéndose estables.

Objetivos: Se cumple los objetivos de mejora en un 33% (dado en nivel próximo al 90%), el otro 67 % supera el objetivo del valor límite.

Comparaciones: U. 400+, 2015. UJA superior en % satisfacción y en media.

Causa-Confianza: Enfoques: Plan de Formación Anual. Participación de las Unidades en las propuestas de acciones formativas específicas. La segmentación por Unidades permite evaluar la propuesta final realizada.

Confianza: El sistema de formación se sigue manteniendo y con propuestas de mejora.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad.

P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (despliegue en 4 líneas estratégicas).

NOTA: Puede ser contradictorios los resultados de valoración específica de los cursos con la percepción general, aunque se estima conveniente que los resultados presenten datos que justifiquen la adopción de decisiones de mejora, como las que se proponen en auto-evaluación.

7a.7. Satisfacción del PDI. Plan de Formación PDI. Cursos.

Información: Se selecciona un indicador de satisfacción el PDI por los cursos ofertados en el Plan de Formación. Estos cursos se gestionan por el Vicerrectorado de Profesorado, se formalizan en una oferta específica por curso académico siendo gestionado por la Comisión de Formación PDI (participación de representantes). Se disponen de las actas formalizadas de la Comisión. Se dispone de una plataforma para la gestión.

El sistema de encuestas es por cursos.

La encuesta tiene una escala de 1-4, por lo que no se adopta el sistema de objetivos de la encuesta del PAS. Se establece el objetivo mínimo de 3 (buen resultado) y el de 3,5 resultados sobresaliente. El número de cursos no es muy elevado no continuado por cursos, se opta en presentar en porcentajes los resultados de los cursos según el nivel de valoración de la media.

Nota: se modifica el valor objetivo excelente, anterior en "3".

DATOS BÁSICOS.

Valoración de satisfacción de los cursos realizados (PDI).

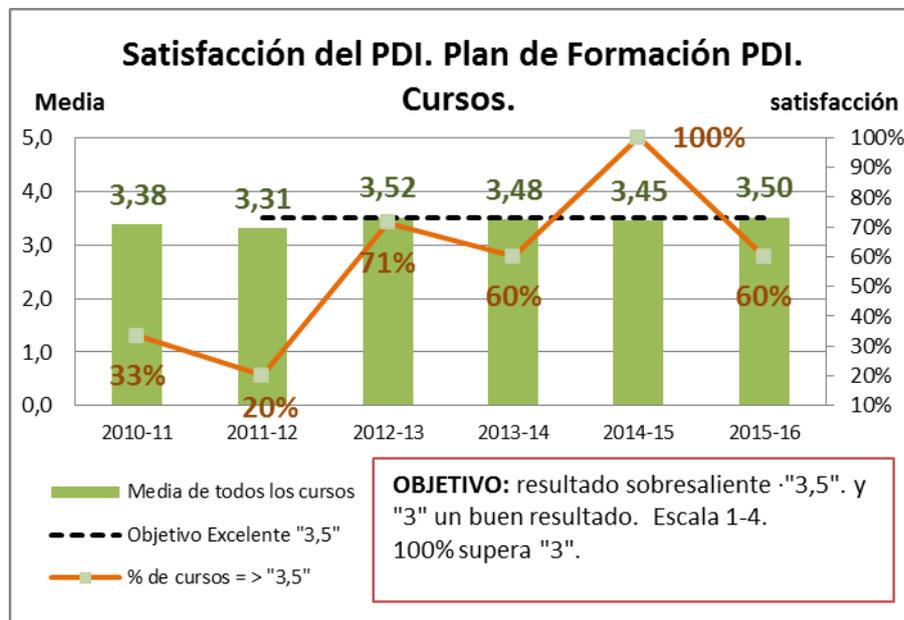
Tipología de Acción formativa	Año académico							Total general
	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	
Actualización Docente				3,37				3,37
ALFIN			3,01	3,35				3,18
Curso Virtual			2,92	3,88				3,40
Desarrollo profesional del docente				3,52				3,52
Espacio Europeo		3,22						3,22
Espacio Europeo de Educación Superior								
Formación Integral (salud)				3,54				3,54

Formación para el desarrollo profesional del docente					3,72	3,70	3,60	3,72
Formación para la actualización docente					3,51			3,51
Formación para la investigación					3,57			3,57
Inclusión educativa					3,35		3,10	3,35
Investigación				3,65				3,65
Metodologías Docentes y Actualización Didáctica		3,33	3,59					3,41
Nuevas Metodologías Docentes								
Prevención de riesgos laborales						3,60	3,30	
TIC		3,48	3,24	3,62	3,45	3,80	3,60	3,44
Unidad de igualdad			3,45				3,80	3,45
Total general		3,38	3,31	3,52	3,48	3,45	3,50	3,42

Valoración de satisfacción de los cursos realizados (PDI). Datos representados y cumplimiento de objetivos

	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Media de todos los cursos	3,38	3,31	3,52	3,48	3,45	3,50
Objetivo Excelente "3,5"		3,50	3,50	3,50	3,50	3,50
% de cursos = > "3,5"	33%	20%	71%	60%	100%	60%

GRÁFICO. 7a 7



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Desarrollo de planes de capacitación y formación para el colectivo docente. Resultados claves de percepción del Plan de Formación. Segmentación por cursos, disponibilidad de resultados para seguimiento en Comisión de Formación. Sistema automatizado de encuesta.

Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos, en “3,5” y en tendencia creciente sostenida en los cuatro últimos ciclos. Se ofertan de forma específica: formación para el desarrollo profesional del docente, formación para la actualización docente, formación para la investigación, inclusión educativa superiores.

Objetivos: Se cumple los objetivos en el valor de excelencia de 3,5 en porcentajes altos, en cualquier caso el 00% cumple el “objetivo de resultado bueno en 3”.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Plan de Formación Anual. Programa de Formación Inicial para Profesores Noveles.

Confianza: El sistema de formación se sigue manteniendo. Los resultados actuales corroboran la eficacia de la programación y realización de los cursos.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad.

D34. Desarrollar programas formativos dirigidos al profesorado para propiciar su reciclaje ante las nuevas demandas de formación permanente.

7a.8. Satisfacción del PAS. Comunicación. Detalle de la Encuesta de Clima Laboral.

Información: Se selecciona dos ítems específicos de la encuesta de Clima Laboral PAS relacionados con la gestión de la Comunicación. El primero, Información institucional se corresponde con el ítem “La información institucional (Universidad) que le proporcionan es adecuada y la recibe con fluidez”. El segundo, “Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Unidad), objetivos del Servicio/Unidad, objetivos o metas de los equipos o puestos de trabajo” se corresponde con la encuesta de liderazgo.

DATOS BÁSICOS.

Evolución satisfacción con la comunicación institucional y las prácticas de comunicación personal

	Información institucional				Prácticas de comunicación personal			
	2009	2011	2013	2015	2009	2011	2013	2015
% satisfacción	77,49%	84,90%	83,76%	86,05%	66,86%	90,63%	85,17%	85,71%
Objetivo mejora %		82,49%	89,90%	88,76%		90,00%	90,00%	90,00%
Objetivo Valor límite %			79,90%	78,76%		61,86%	85,63%	80,17%
Media	3,18	3,37	3,42	3,39	3,41	3,62	3,50	3,53

GRÁFICO. 7a 8



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Importancia estratégica de la comunicación. Se asocia al enfoque de Plan de Comunicación del SIGC-SUA. Para la segmentación e integridad es trasladable lo explicado en otros indicadores sobre la encuesta de clima Laboral.

Rendimiento.

Tendencias: Los resultados percibidos respecto a la información institucional muestran una tendencia sostenida en valores de 85% y en torno a 3,4 de media. Respecto a las prácticas de comunicación, los valores alcanzaron el 90% para estabilizarse, con posterioridad, en el 85%, y en la medias el valor es sostenido en torno a “3,5” (“3· satisfecho”)

Objetivos: En ambas dimensiones se cumple el 100% del objetivo, aunque en mejora el 33% en límite el 67% (2 ciclos).

Comparaciones: U. 400+, 2015. UJA superior en % satisfacción y en media.

Causa-Confianza: Enfoques: Prácticas de comunicación institucional. Lista de correos e impulso de los mecanismos para la difusión de la comunicación Institucional (Gabinete de Comunicación). Plan de comunicación del SIGC-SUA (sistematización de los objetivos de comunicación, objeto de auditoría interna y de mejora). Análisis y mejora por Unidades y general del SIGC-SUA.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS24. Desarrollar la cultura directiva, el liderazgo compartido, la participación y la corresponsabilidad en el desarrollo del proyecto estratégico institucional. P15. Establecer mecanismos para favorecer el diálogo, la negociación y el consenso en el ámbito de la gestión. RS52. Desarrollar mecanismos para la implantación eficaz de las estrategias de comunicación interna y externa, potenciando la e-Comunicación y la web social. RS53. Fortalecer los recursos y herramientas de apoyo a la comunicación institucional

7a.9 Satisfacción PDI-PAS: Gestión para el desarrollo y seguimiento de la actividad profesional y de los derechos laborales.

Información: Se seleccionan un conjunto de indicadores de resultados sobre la percepción de la satisfacción en relación a la prestación de servicios integrados en el SIGC-SUA. En este caso sobre los servicios que se incluyen en el proceso de gestión de los derechos laborales que presta el Servicio de Personal. El enfoque que se utiliza es que si bien no responden a resultados de satisfacción en relación a las políticas de gestión de las personas, tienen incidencia sobre la gestión. Además refuerza las limitaciones de encuestas de satisfacción del colectivo PDI.

La encuesta es anual, enmarcada en el sistema de encuestas generales de usuarios del SIGC-SUA. Esta encuesta se ha modificado en el año 2011 con respecto a la realizada en años anteriores (encuestas por Unidades, totalidad de los servicios prestados), ahora se centra en servicios concretos asociados a los procesos del SIGC-SUA y mediante atributos de calidad o factores críticos de éxito identificados en la documentación del proceso.

Se estructura en ítems. Incluye opiniones de los encuestados. Escala 1-5, dos de insatisfacción y tres de satisfacción especificados como tal: “Satisfecho”, “Bastante satisfecho”, “Muy satisfecho”.

Se ha procedido a realizar análisis de los datos de la encuestas 2009 (encuesta antigua) mediante agrupación de ítems/atributos relacionados y calculando los resultados en función de los criterios adoptados en la encuesta revisada.

Se gestionan mediante listas de correos (SPSS) y disponen de fichas técnicas. Es gestionada por el SPE que remite los resultados a las Unidades. Estos resultados se incorporan en el sistema de informe de seguimiento de retroalimentación del SIGC-SUA (por Unidades y general) y en el sistema de revisión y mejora de éste.

Sistema de objetivos: Se establece el mismo sistema que se ha descrito para la encuesta de clima laboral. En las encuestas de usuarios, además, se establece como objetivo adicional estabilizar los valores de las medias en “3,5”.

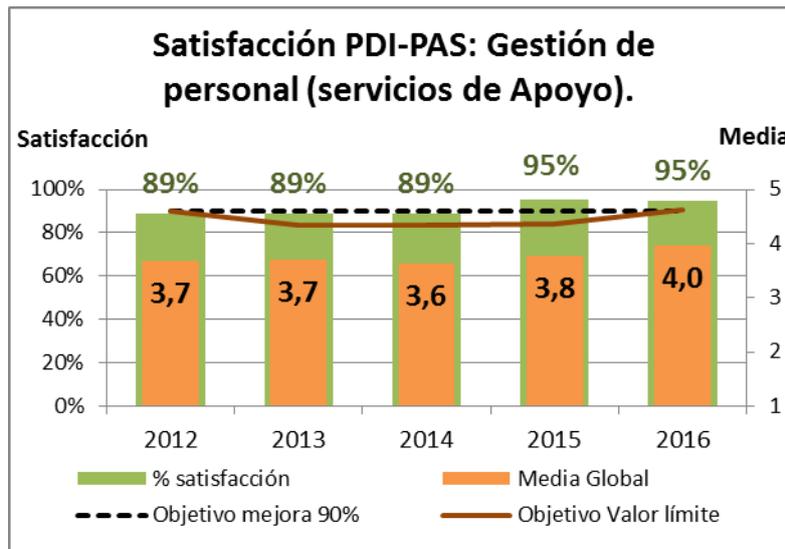
Sistema de comparaciones. Para los resultados de satisfacción mediante encuestas no se disponen de valores comparativos. El análisis realizado indica falta de adecuación en las tipologías de encuestas y en los sistemas organizativos. Se ha propuesto como una acción de mejora en la auto-evaluación.

DATOS BÁSICOS.

Evolución de la satisfacción PDI-PAS: Gestión para el desarrollo y seguimiento de la actividad profesional y de los derechos laborales.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% satisfacción	72%	95%	89%	89%	88,89%	95,45%	94,64%
Objetivo mejora 90%		77%	90%	90%	90%	90%	90%
Objetivo Valor límite		67%	90%	84%	84%	84%	90%
Media Global	2,93	3,83	3,68	3,71	3,64	3,77	3,96
Media percepción mejora	2,43	3,65	3,70	3,60	3,5	3,59	3,89

GRÁFICO. 7a 9

**Relevancia. Segmentación. Integridad.**

Resultados claves de percepción de la gestión técnica-administrativa de las personas (colectivo PDI y PAS). Segmentación por colectivos, por ítems (14) y atributos de calidad. El ítem de satisfacción global es específico. Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión por la Unidad y en SIGC-SUA. Sistema automatizado de realización de encuestas y gestión de los resultados (SPSS).

Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos y en tendencia creciente para estabilizarse en valores próximos iguales o superiores al 90% ciclos. La evolución de la media evoluciona en el mismo sentido con valores próximos a 4 “bastante satisfecho”.

Objetivos: Se cumple los objetivos en los últimos cuatro ciclos (valor, al menos, sostenido cuando se alcanza el 90% de satisfacción, también en la progresión de la media).

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Desarrollo de procesos y mejoras asociadas (SIGC-SUA). Control eficacia de los procesos de apoyo. Compromisos de calidad asociados. Portal del empleado.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad.

P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (despliegue en 4 líneas estratégicas). RS43. Mejorar la organización, la planificación y la coordinación de la gestión administrativa y de los servicios.

Indicadores de participación:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de participación (Muestra)	(número) 98	100%	100%	100%	72,31%	75,38%	89,23%

La tasa de participación es según cálculo de muestra (ficha técnica). Nº óptimo de encuestas recibidas: número mínimo de encuestas a recibir para obtener resultados representativos, de acuerdo a un determinado error muestra

(en nuestro caso del 10%) y nivel de confianza (en nuestro caso 90%), previamente definidos (esto es común para las encuestas de usuarios incorporadas en este subcriterio).

Aunque la tasa de participación decrece, se estima representativa.

Otros Resultados asociados:

- Evolución de la satisfacción sobre la mejora percibida en la prestación del servicio.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Media percepción mejora	2,43	3,65	3,70	3,60	3,5	3,59	3,89

7a.10. Satisfacción PDI: Gestión de la actividad investigadora y de la transferencia de resultados de investigación.

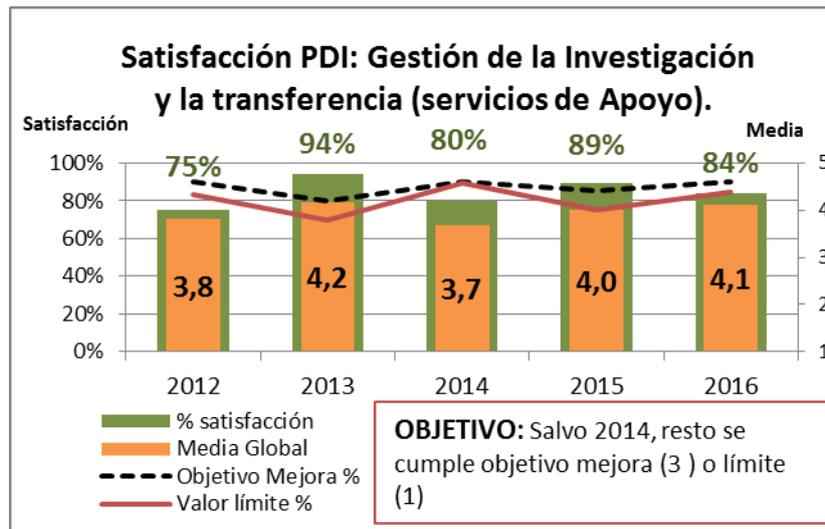
Información: La información aportada en el anterior indicador es extrapolable para este y los siguientes. En este caso se refiere a los servicios prestados por el Servicio de Gestión de la Investigación que despliega técnicamente el Plan de Apoyo a la I+D+I de la UJA y los procesos de apoyo a la gestión, recursos incorporados a la investigación, contratos de investigación, registros de la propiedad y creación de empresas de bases tecnológicas. Si bien para servicio se disponen de encuestas específicas se representa el resultado de satisfacción global de la encuesta general. El alcance es específico para el colectivo PDI.

DATOS BÁSICOS.

Evolución de la satisfacción PDI: Gestión de la actividad investigadora y de la transferencia de resultados de investigación

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% satisfacción	68%	88%	75%	94%	80%	89%	84%
Objetivo Mejora %		75%	90%	80%	90%	85%	90%
Valor límite %		63%	83%	70%	89%	75%	84%
Media Global	2,98	3,88	3,81	4,17	3,67	4,00	4,12
Media percepción sobre la mejora	3,06	3,93	3,80	4,12	3,57	4	4,19
Tasa de participación	(número) 77	34%	37%	41%	35%	41%	42%

GRÁFICO. 7a 10



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Resultados claves de percepción de la gestión técnica-administrativa del Plan de Apoyo a la I+D+I de la UJA y los procesos de apoyo técnico a la gestión de la investigación y la transferencia, del colectivo PDI. Segmentación por colectivos, por ítems (6) y atributos de calidad. El ítem de satisfacción global es específico. Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión por la Unidad y en SIGC-SUA. Sistema automatizado de realización de encuestas y gestión de los resultados (SPSS).

Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos y en tendencia oscilantes (2013-2015 en positivo) en las última cuatro mediciones los valores superan el 80%, consiguiéndose alcanzar el valor del 90%. La media evoluciona en el mismo sentido, superando el valor de "4".

Objetivos: En 2013 y 2015 se cumple el objetivo de mejora, en 2016 el de valor límite, en 2013 y no se cumple ninguno de los valores de los dos objetivos.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Desarrollo de procesos y mejoras asociadas (SIGC-SUA). Control eficacia de los procesos de apoyo. Compromisos de calidad asociados. Recursos especializados. Portal del Investigador.

Nota: Esta encuesta ha sido objeto de revisión (Plan de mejora del sistema de encuestas del SIGC-SUA).

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS43. Mejorar la organización, la planificación y la coordinación de la gestión administrativa y de los servicios. I31. Fortalecer la estructura de apoyo a la investigación. I32. Potenciar la Oficina de Proyectos internacionales. I33. Mejorar los procesos de gestión y la colaboración con entidades de investigación.

Indicadores de participación:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de participación	(número) 77	34%	37%	41%	35%	41%	42%

La tasa de participación es según cálculo muestra (ficha técnica). [Se estima con cierta representatividad.](#)

Otros Resultados asociados:

- **Evolución de la satisfacción sobre la mejora percibida en la prestación del servicio.**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Media percepción sobre la mejora	3,06	3,93	3,80	4,12	3,57	4	4,19

7a.11. Satisfacción PDI: Servicios prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica.

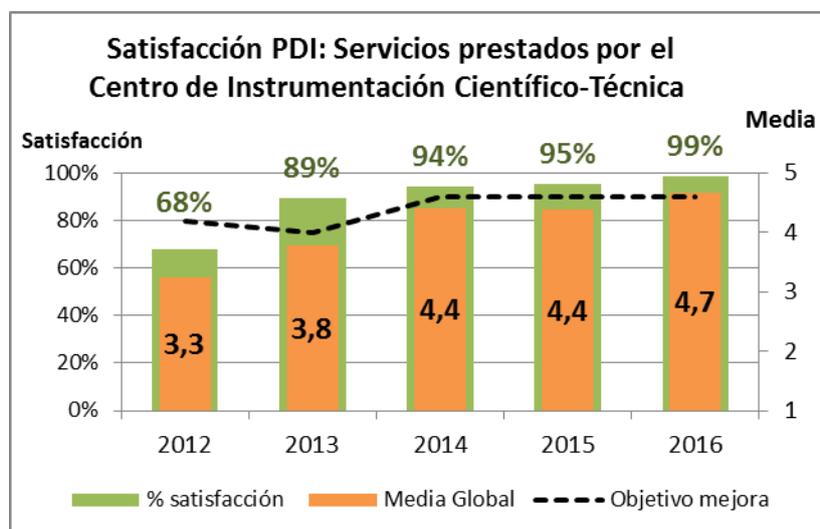
Información: Este indicador se refiere a los servicios de apoyo técnico a la actividad investigadora prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica y de gestión de los recursos de investigación centrales. Se representa el resultado de satisfacción global de la encuesta general. El alcance es específico para el colectivo de investigadores.

DATOS BÁSICOS.

Evolución de la satisfacción PDI: Servicios prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% satisfacción	40,00%	75,00%	67,86%	89,29%	94,23%	95,38%	98,75%
Objetivo mejora		75%	80%	75%	90%	90%	90%
Objetivo Valor límite		75%	75%	75%	84%	89%	90%
Media Global	2,60	3,33	3,25	3,79	4,42	4,38	4,67
media percepción sobre mejora	2,10	3,19	2,70	3,64	4,3	4,11	4,58
Tasa de participación		94%	69%	59%	100%	100%	63%

GRÁFICO. 7a 11



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Resultados claves de percepción de la gestión de los recursos para la investigación y el apoyo técnico especializado para la actividad investigadora. Segmentación por investigadores usuarios de los recursos del CICT, por ítems (10) y atributos de calidad. El ítem de satisfacción global es específico. Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión por la Unidad y en SIGC-SUA. Sistema automatizado de realización de encuestas y gestión de los resultados (SPSS).

Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos y excelentes con tendencia creciente, consiguiéndose alcanzar al final de ciclo un valor próximo al 100%. La media evoluciona en el mismo sentido con valores en “bastantes satisfechos”.

Objetivos: El cumplimiento de los objetivos de mejora se alcanza en todas las cuatro últimas mediciones representadas.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Desarrollo de procesos y mejoras asociadas (SIGC-SUA). Control eficacia de los procesos de apoyo incluidos los sistemas implantados de mantenimiento preventivo y correctivo. Compromisos de calidad asociados. Recursos especializados. Portal de gestión.

Nota: Esta encuesta ha sido objeto de revisión (Plan de mejora del sistema de encuestas del SIGC-SUA).

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS43. Mejorar la organización, la planificación y la coordinación de la gestión administrativa y de los servicios. I6. Mejorar los recursos para la investigación y asegurar la sostenibilidad de los Servicios Técnicos de Investigación. Despliegue en líneas: I61 Optimizar el funcionamiento de los Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación. I62 .Potenciar la relación entre las líneas de investigación y los Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación I63. Mejorar los recursos informáticos y potenciar el uso compartido de materiales para la investigación.

Indicadores de participación:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de participación		94%	69%	59%	100%	100%	63%

La tasa de participación es según cálculo muestra (ficha técnica).

Otros Resultados asociados:

- **Evolución de la satisfacción sobre la mejora percibida en la prestación del servicio.**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
-							
media percepción sobre mejora	2,10	3,19	2,70	3,64	4,3	4,11	4,58

7a.12. Satisfacción PDI. Servicios prestados- Unidad de Técnicos de Laboratorio.

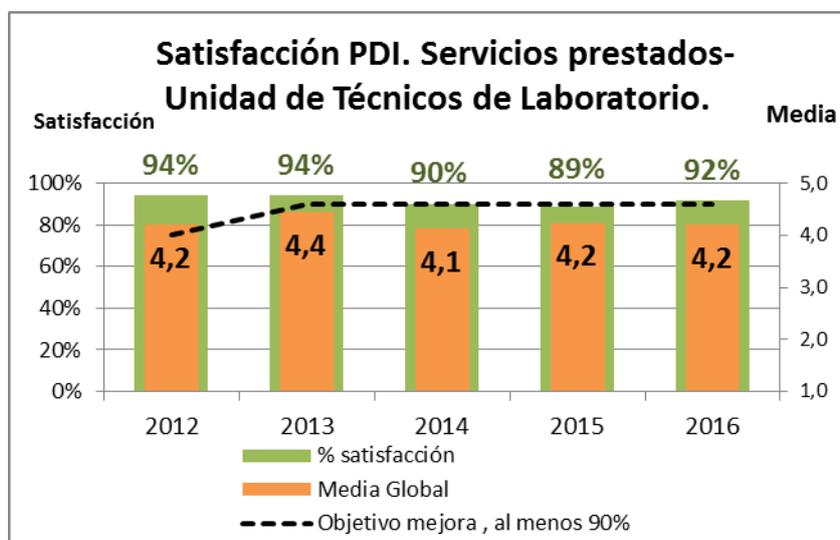
Información: Este indicador se refiere a los servicios prestados por la Unidad de Técnicos de Laboratorios de apoyo científico/técnico e instrumental demandados por la actividad práctica docente e investigadora en los laboratorios. Se representa el resultado de satisfacción global de la encuesta general. El alcance es específico para el colectivo de profesores docentes e investigadores.

DATOS BÁSICOS.

Evolución de la satisfacción PDI: Servicios prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% satisfacción	66,67%	57,14%	94,29%	94,12%	90,29%	88,95%	91,81%
Objetivo mejora		75%	75%	90%	90%	90%	90%
Objetivo Valor límite		75%	75%	85%	85%	85%	85%
Media Global	3,50	2,71	4,20	4,44	4,13	4,24	4,20
media percepción sobre la mejora	3,43	3,14	3,82	3,91	3,35	4,05	4,05

GRÁFICO. 7a 12



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Resultados claves de percepción de la gestión de los servicios de apoyo científico/técnico e instrumental demandados por la actividad práctica docente e investigadora. Segmentación por profesores usuarios de los Departamentos/laboratorios, por ítems y atributos de calidad. El ítem de satisfacción global es específico. Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión por la Unidad y en SIGC-SUA. Sistema automatizado de realización de encuestas y gestión de los resultados (SPSS).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% satisfacción	66,67%	57,14%	94,29%	94,12%	90,29%	88,95%	91,81%
Objetivo mejora		75%	75%	90%	90%	90%	90%
Objetivo Valor límite		75%	75%	85%	85%	85%	85%
Media Global	3,50	2,71	4,20	4,44	4,13	4,24	4,20
media percepción sobre la mejora	3,43	3,14	3,82	3,91	3,35	4,05	4,05

Rendimiento.

Tendencias: los valores evolucionan positivamente consolidándose en un 90% de satisfacción. La media evoluciona en el mismo sentido con valores superiores a "4" (bastante satisfechos).

Objetivos: El cumplimiento de los objetivos de mejora se alcanza en todo el ciclo representado representad.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Desarrollo de procesos y mejoras asociadas (SIGC-SUA). Control eficacia de los procesos de apoyo incluidos los sistemas implantados de mantenimiento preventivo y correctivo. Compromisos de calidad asociados. Recursos especializados. Portal de gestión.

Nota: Esta encuesta ha sido objeto de revisión (Plan de mejora del sistema de encuestas del SIGC-SUA), los resultados han mejorado cuando se ha obtenido nivel adecuado de representatividad.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS43. Mejorar la organización, la planificación y la coordinación de la gestión administrativa y de los servicios. R14. Mantener y mejorar el equipamiento docente y de investigación optimizando su gestión y uso. R12. Adecuar las infraestructuras docentes y de investigación para la mejora de su funcionalidad I31.Fortalecer la estructura de apoyo a la investigación.

Indicadores de participación:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
tasa de respuesta	(número) 6	12,73	100	55,74	43,33	49,09	78,18

La tasa de participación es según cálculo muestra (ficha técnica).

Otros Resultados asociados:

- **Evolución de la satisfacción sobre la mejora percibida en la prestación del servicio.**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
media percepción sobre la mejora	3,43	3,14	3,82	3,91	3,35	4,05	4,05

7a.13. Satisfacción PDI. Encuesta Centros. Personal Académico-Recursos y Servicios.

Información: En los sistemas de garantía de la calidad de los Centros se establece los procedimientos para la realización de la encuesta de valoración y satisfacción de los profesores. Estos resultados pueden enfocarse en algunos ítems como precepciones de personas (criterio 7). En este indicador se valora aspectos relacionados con la ordenación docente y los recursos académicos. Finalmente, valoran los servicios de apoyo y los recursos (esto puede incluir la perspectiva de cliente del SIGC-SUA), y los recursos.

A efectos de la presentación de los datos, se ha procedido a agrupar lo ítems de la encuesta en dimensiones: 1. Personal Académico. 2. Recursos y servicios.

El sistema de objetivos se corresponde al utilizado sobre porcentaje de satisfacción, con un valor objetivo de mejora y un valor objetivo límite, se presenta ponderadamente para todos los ciclos medidos.

DATOS BÁSICOS.

Evolución satisfacción PDI Ordenación académica-recurso servicios. Encuestas centros

	Personal Académico	Recursos y servicios
2011-12 Satisfacción	82%	90%
2012-13 Satisfacción	76%	91%
2013-14 Satisfacción	76%	90%
2014-15 Satisfacción	79%	92%
2015-16 Satisfacción	85%	95%

2011-12 Media	3,7	4,0
2012-13 Media	3,5	4,0
2013-14 Media	3,5	4,0
2014-15 Media	3,6	4,1
2015-16 Media	3,9	4,3
Objetivo	Ponderada en años. Aprox. Entre 80-85%	90% (Valor de sostenibilidad)

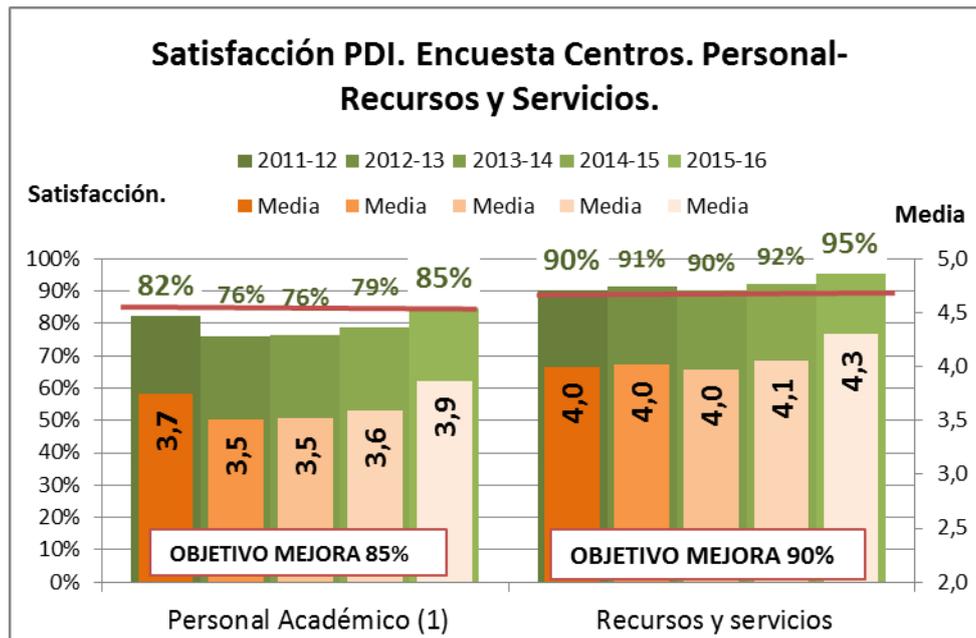
Información detallada:

Ámbito	Descripción	Curso 2009-2010	Curso 2010-2011	Curso 2011-2012	Curso 2012-2013	Curso 2013-2014	Curso 2014-2015	Curso 2015-2016	Media						
		Satisf echos	curso 2009/2010	curso 2010/2011	curso 2011/2012	curso 2012/2013	curso 2013/2014	curso 2014/2015	curso 2015/2016						
pa	El personal académico es suficiente.	75,68 %	77,55 %	82,76 %	73,02 %	72,41 %	75,34 %	83,13 %	3,514	3,337	3,759	3,444	3,38	3,49	3,78
pa	Estoy satisfecho con la dotación del personal académico	57,14 %	62,07 %		70,00 %	71,43 %	59,09 %	78,26 %	3,000	3,052		2,900	3,21	2,91	3,65
pa	Estoy satisfecho con los criterios de asignación de la docencia dentro del departamento responsable de la misma.	71,05 %	77,53 %	82,02 %	78,74 %	81,93 %	82,62 %	86,21 %	3,368	3,506	3,727	3,593	3,74	3,71	3,95
pa	Se aplica la normativa vigente (interna o externa) en cuanto a procedimientos de selección del profesorado.	100,00 %	86,00 %		100,00 %	57,14 %	100,00 %	95,45 %	4,143	4,040		4,200	2,71	4,19	4,36
rs	El equipamiento de los laboratorios y de las aulas de prácticas es adecuado.			93,83 %	100,00 %	96,55 %	91,15 %	94,44 %			4,333	4,308	4,26	4,08	4,22
rs	En caso de disciplinas de marcado carácter profesional, la participación del personal con experiencia y prácticas es suficiente para garantizar los objetivos previstos		88,57 %	72,00 %	75,68 %	82,05 %	82,22 %	83,67 %		3,571	3,200	3,378	3,38	3,67	3,88
rs	En general, estoy satisfecho con los recursos y servicios destinados a la enseñanza.	94,59 %	92,31 %	91,82 %	92,74 %	91,99 %	93,98 %	97,59 %	3,973	3,737	3,914	3,923	3,90	3,99	4,28
rs	Estoy satisfecho con los recursos de docencia virtual disponibles.	100,00 %	97,14 %	93,31 %	95,22 %	97,47 %	95,94 %	97,67 %	4,379	4,107	4,186	4,251	4,30	4,25	4,38
rs	La tecnología necesaria para la obtención, tratamiento, almacenamiento, transferencia y presentación de datos e información es adecuada	100,00 %	93,33 %		100,00 %	92,31 %	100,00 %	95,00 %	4,000	4,267		4,100	3,85	4,45	4,45
rs	Las condiciones de las aulas son adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.	91,89 %	83,58 %	89,96 %	86,50 %	88,86 %	87,97 %	93,45 %	3,946	3,721	4,078	3,877	3,97	3,97	4,20



rs	Las instalaciones ajenas al Centro, donde se realizan la formación práctica externa, son adecuadas para garantizar la consecución de los objetivos establecidos	100,0 0%	95,59 %	78,95 %	100,0 0%	85,71 %	100,0 0%	93,33 %	3,864	3,853	3,316	3,857	3,64	4,00	4,33
rs	Las instalaciones de la biblioteca (equipamiento, material...) son adecuadas		100,0 0%		90,00 %	78,57 %	91,67 %	100,0 0%		4,667		4,200	3,21	4,42	4,82
rs	Los espacios destinados a tutorías son adecuados.	85,71 %	81,25 %		100,0 0%	64,29 %	91,67 %	95,45 %	3,714	3,813		4,200	3,00	4,21	4,64
rs	Los espacios destinados al desarrollo de todas mis actividades docentes son adecuados	94,44 %	87,76 %	90,14 %	89,28 %	87,72 %	87,03 %	95,17 %	4,111	3,740	4,014	3,989	3,85	3,95	4,35
rs	Los espacios destinados al trabajo se adecuan a las necesidades del estudiante	87,50 %		93,18 %	90,00 %	71,43 %	95,83 %	90,91 %	3,000		4,068	3,600	3,21	4,13	4,23
rs	Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficientes.	100,0 0%	89,95 %	92,57 %	92,25 %	90,02 %	95,01 %	97,02 %	4,189	3,769	3,981	4,021	3,97	4,10	4,32
rs	Los laboratorios y espacios para prácticas son adecuados.	85,29 %	77,78 %	89,06 %	84,94 %	84,33 %	88,26 %	91,90 %	4,059	3,486	4,036	3,858	3,77	3,90	4,20
rs	Los servicios que presta el PAS en relación con mi actividad docente son adecuados.	94,59 %	86,84 %	84,88 %	89,90 %	88,94 %	91,28 %	94,25 %	3,973	3,868	3,802	3,887	3,96	4,00	4,28
rs	Se garantiza el acceso a las distintas fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos... para cubrir las necesidades de la enseñanza	97,22 %	95,39 %	96,24 %	96,73 %	97,04 %	97,73 %	98,64 %	4,500	4,059	4,129	4,267	4,24	4,35	4,55

GRÁFICO. 7a 13



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Integridad. Segmentación.

Percepción de los profesores sobre organización del personal académico y recursos/servicios (perspectiva EFQM de desarrollo de servicios para dar valor a los clientes atendiendo a sus necesidades y aseguramiento que las personas disponen de recursos para la realización del servicio).

Integridad: Procedimiento definido. Gestión de los datos por Unidad especializada (SPE). Realización anual. Sistema de distribución de resultados (evidencia). Análisis: Comités de Calidad de los Centros. Dirección.

Segmentación: Por Centros, titulaciones. Las dos dimensiones agrupan un total de 19 ítems, si bien existen diferencias entre algunas encuestas de los centros.

Rendimientos.

Tendencias: La tendencia de porcentaje de satisfacción en “personal Académico” no es creciente, si bien mantiene niveles porcentuales por encima del 75%, en la última medición retoma y supera el valor inicial de referencia. La media tiene, en cambio una tendencia más positiva y creciente, llegando al valor “4” (bastante satisfecho) Contexto: cambios normativos generales sobre obligaciones docentes y el incremento de las actividades de académicas derivados de los programas aplicados en el marco del proceso de EEES.

La tendencia y valores respecto a recursos y servicios es creciente y con valores en torno al 90%, (sobresalientes).

Los resultados complementarios de las medias corroboran la dimensión “Recursos y Servicios”, con dimensiones en valores de “4”.

	Personal Académico	Recursos y servicios
2011-12 Satisfacción	82%	90%
2012-13 Satisfacción	76%	91%
2013-14 Satisfacción	76%	90%
2014-15 Satisfacción	79%	92%
2015-16 Satisfacción	85%	95%
2011-12 Media	3,7	4,0
2012-13 Media	3,5	4,0
2013-14 Media	3,5	4,0
2014-15 Media	3,6	4,1
2015-16 Media	3,9	4,3
Objetivo	Ponderada en años. Aprox. Entre 80-85%	90% (Valor de sostenibilidad)

Objetivos: Se opta por aplicar el sistema de objetivos con valor de mejora y límite. En la representación (subcriterio 6b) se observa que, partiendo de altos valores, se consigue seguir avanzando en los objetivos de mejora, superando los límites del 80% que se establecieron. EN este indicador al presentarse en detalle se aplica el sistema de objetivos de valor de mejora/valor límite. Las conclusiones son que en la dimensión personal académico, siempre se supera el umbral del 75% de satisfacción, pero sólo en dos ciclos se cumple algunos de los valores de los objetivos, especialmente el último. En la dimensión recursos/servicios se cumple en todo el ciclo pues partimos siempre de valores superior al 90%, que en satisfacción se fija como valor sobresaliente que se ha de sostener.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: 1. Diseño, planificación, seguimiento de los planes de estudios (EEES, verificados por ANECA). 2. Sistema de Garantía de la Calidad de los Centros. 3. Despliegues de Servicios complementarios académicos sistematizados por procesos. 4. Políticas de Recursos.

Confianza: Los resultados deben consolidarse y los enfoques se siguen aplicando y mejorando. Ejemplos: certificación piloto de los SGC de los Centros por la ANECA (Ciencias de la Salud, Experimentales). Es aconsejable para analizar mejora en tendencia tener identificadas las mejoras de los informes de los Comités de Calidad de los Centros.

Estrategias de apoyo:

Elementos impulsores PEUJA II. D14. Establecer mecanismos para la mejora de la impartición de los grados. D55. Mejorar la coordinación, el seguimiento y la calidad de la actividad docente. D52. Fomentar la innovación docente a nivel de titulación. D54. Incrementar la calidad de los títulos a través del seguimiento y la evaluación.

Respecto a los elementos impulsores se contempla en el PEUJA II en líneas del objetivo: Promover el reconocimiento del PDI a partir de una evaluación global de su actividad (docencia, investigación y gestión), así como la acción estratégica de potenciar la orientación de las comisiones de garantía de la calidad hacia el avance y consolidación de las titulaciones (Elaboración de planes anuales de mejora concretos asociados a cada una de las titulaciones).

En recursos: PEUJA II. C63. Convertir la Biblioteca en un Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación. D71. Fomentar la docencia virtual y el uso intensivo de las TIC en la docencia. R14. Mantener y mejorar el equipamiento docente y de investigación optimizando su gestión y uso. R12. Adecuar las infraestructuras docentes y de investigación para la mejora de su funcionalidad

7a.14, 1, 2, 3. Satisfacción PAS: Percepción de las personas: Alineamiento. Orientación al cliente. Sistema de gestión de la calidad y la mejora continua.

Información: Se seleccionan tres ítems de la encuesta del PAS en una dimensión específica sobre la percepción de las personas sobre la Unidad, en relación a el grado de alineamiento con las estrategias de la UJA, sobre el grado de implantación en la orientación a prestar servicios de calidad a los usuarios y el grado de valoración sobre el sistema de gestión de la calidad (SIGC-SUA) en la medida de ser una herramienta útil para la implantación de la mejora.

DATOS BÁSICOS.

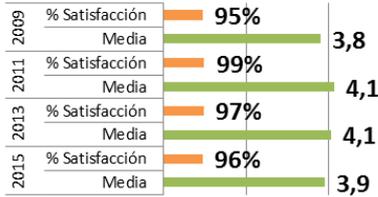
Percepción alineamiento y sistemas de gestión de la calidad

	2009		2011		2013		2015	
	% Satisfacción	Media						
Alineamiento Objetivos con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.	95,3%	3,8	98,7%	4,1	97,3%	4,1	95,7%	3,9
Implantación de la orientación al cliente (prestación de servicios de calidad)	92,6%	3,9	98,2%	4,3	94,5%	4,1	94,2%	4,1
El sistema de gestión de calidad aplicado está contribuyendo a la mejora continua en la prestación de servicios.	90,3%	3,8	91,7%	3,8	90,0%	3,8	90,0%	3,8

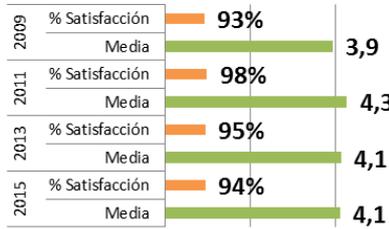
GRÁFICO. 7a 14-1-2-3



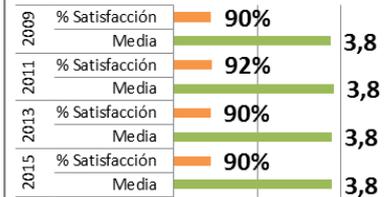
Alineamiento Objetivos con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.



Implantación de la orientación al cliente (servicios de calidad).



El sistema de gestión de calidad aplicado está contribuyendo a la mejora continua .



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estos indicadores representan el grado de satisfacción y precepción del colectivo PAS sobre aspectos claves en la gestión de las personas: “Las personas están alineadas con las necesidades de la UJA, implicadas y asumen sus responsabilidades”, su percepción al respecto indica: 1. En qué medida perciben que los objetos de las estructuras organizativas para la gestión se alinean con el posicionamiento estratégico contribuyendo a su despliegue. 2 perciben que se asume e implanta la calidad en la prestación de servicios. 3. Valoran los sistemas de gestión de la calidad impulsados estratégicamente por sus resultados en la implantación de la mejora. Se segmentan por Unidades. Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión por la Unidad y en SIGC-SUA. Sistema automatizado de realización de encuestas y gestión de los resultados (SPSS).

Rendimiento.

Tendencias: los valores obtenidos y las tendencias indican que, prácticamente, la totalidad de los encuestados lo valoran muy positivamente.

Objetivos: El cumplimiento de los objetivos no se representa, pero se observa que todos los valores cumplen el objetivo máximo del 90%.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: gestión estratégica de la UJA. SIGC-SUA. Evaluación y formación en competencias estratégicas. Participación activa en los equipos de calidad.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS24. Desarrollar la cultura directiva, el liderazgo compartido, la participación y la corresponsabilidad en el desarrollo del proyecto estratégico institucional. P15. Establecer mecanismos para favorecer el diálogo, la negociación y el consenso en el ámbito de la gestión.

7a.14, BIS Percepción PAS: políticas y prácticas institucionales.

Información: Se seleccionan cuatro ítems de la encuesta del PAS incorporado tras la última revisión sobre la percepción de las personas en relación a políticas y prácticas institucionales.

DATOS BÁSICOS.

Tabla de Percepción sobre políticas y prácticas institucionales

Percepción: políticas y prácticas institucionales

Encuestas PAS 2015

	Satisfacción	Media
Considera que el Gobierno y la Dirección de la Universidad impulsa la consecución de la misión, misión, valores y las estrategias .	92,94%	3,67
Considera que en la Universidad se promueve la calidad y la excelencia como objetivo institucional.	95,12%	3,75
Considera que en la Universidad se fomentan valores de comportamiento ético y de transparencia y se actúa conforme a estos.	89,57%	3,52
Considera que en la Universidad se desarrollan actitudes, valores y actuaciones de responsabilidad social (protección del medio ambiente, seguridad y prevención, accesibilidad e igualdad).	94,43%	3,79

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estos indicadores representan el grado de satisfacción y percepción del colectivo PAS sobre aspectos claves de las políticas y prácticas institucionales en dirección estratégica, calidad y excelencia, ética y buen gobierno y responsabilidad social.

Forma parte de la encuesta de la dimensión "opinión general" incorporada en la encuesta de clima laboral que se realiza cada dos años. Estos ítems se incorporaron en la revisión realizada en 2015.

Rendimiento.

Los primeros resultados indican un alto nivel de satisfacción superior al 90% y una media en valores altos del intervalo 3 "satisfecho", siendo 4 "bastante satisfecho"

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS24. Desarrollar la cultura directiva, el liderazgo compartido, la participación y la corresponsabilidad en el desarrollo del proyecto estratégico institucional. P15. Establecer mecanismos para favorecer el diálogo, la negociación y el consenso en el ámbito de la gestión.

Específicos: RS1. Definir y poner en marcha una política integrada de responsabilidad social que englobe cooperación internacional al desarrollo, voluntariado, igualdad y sostenibilidad. RS2. Establecer un modelo de gobierno y gestión de la Universidad basado en la dirección estratégica, la participación, la atención a las singularidades y la Responsabilidad Social Universitaria. RS3. Profundizar en la transparencia, la rendición de cuentas y la toma de decisiones basadas en resultados. RS4. Impulsar la innovación, el cambio y la mejora en la gestión de la Universidad. RS8. Avanzar en la estrategia de gestión de la calidad total en la Universidad.

7a.15. Encuesta de clima laboral PAS. Tasa de Participación. Valoración de la Encuesta.

Información: Se seleccionan los indicadores de participación y satisfacción de la encuesta de clima laboral del PAS, sobre los que se fundamentan las metodologías de revisión.

Indicadores de participación: con carácter aplicable a toda la Encuesta de clima Laboral.

Nº de ciclos de realización de la encuesta de clima laboral. Tasa de Participación. Valoración de la Encuesta.

DATOS BÁSICOS.

Nº de ciclos de realización de la encuesta de clima laboral. Tasa de Participación. Valoración de la Encuesta.

Número ciclos 6 (2006,2008, 2009, 2011 y 2013, 2015)

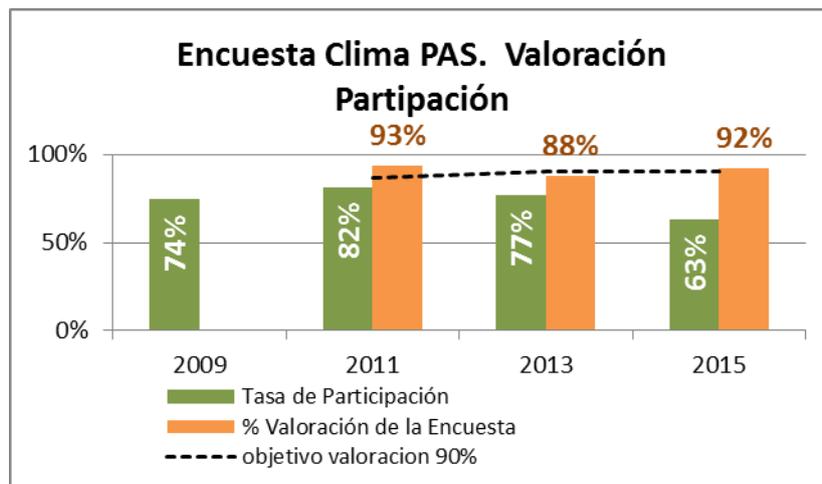
	2009	2011	2013	2015
Tasa de Participación	74,32%	81,56%	77,02%	63,20%
% Valoración de la Encuesta		93,39%	87,98%	91,87%
objetivo valoración 90%		87%	90%	90%
Media		3,60	3,41	3,48

El indicador de participación es altamente representativo, a pesar del descenso. Sobre este aspecto se ha sistematizado los mensajes de Dirección sobre su importancia y animando a su realización.

Respecto a la valoración del porcentaje, aunque oscilante, se valora positivamente en torno a un 90%, incluye opiniones que son consideradas en el proceso de revisión. Este proceso se realiza tras cada encuesta, se basa en la aplicación de criterios que permiten analizar el número de respuestas sin valores concretos por si se deduce una falta de comprensión suficiente. La revisión se realiza técnicamente por el SPE y el Servicio de Personal. Para la siguiente encuesta (2017) se volverá a revisar.

Como acción de mejora se ha identificado potenciar los sistemas de difusión de los resultados y del análisis realizado, así como las mejoras que se asocian a los resultados obtenidos.

GRÁFICO. 7a 15



RELACIÓN DE INDICADORES DE DATOS DE DESPLIEGUES Y DE RESULTADOS. RESULTADOS DE RENDIMIENTO. SUBCRITERIO 7b.

Evolución de la plantilla.

Datos previos.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS. INDICADORES DE RENDIMIENTO.

Datos/Indicadores: Elaboración SPE. **Fuentes:** Datos base del MEC: Estadísticas Universitarias. **Criterio de homogenización:** Se utiliza los datos básicos del MEC siempre que los indicadores de despliegue y resultados incluyan datos del sector.

Comparaciones: Las comparaciones utilizadas son:

1. Total. Sistema Universitario Público Universidades presenciales (47).
2. Total Andalucía. Sistema Universitario Público Universidades presenciales andaluzas.
3. Grupo comparativo: Universidades públicas andaluzas presenciales con igual fecha de creación: Jaén-Almería (GC-1)-Huelva (GC-2).

Dotación de Recursos de personal.

Enfoque asociado: Estructuras organizativas y recursos en apoyo a las estrategias de la Universidad.

Las tendencias totales y segmentadas en PDI son negativas y en comparativas no siempre favorables (variaciones porcentuales). La segmentación del PAS, por el contrario es positiva. Al asociar el contexto (normas aplicables) y políticas de recursos puede plantearse: 1. Aplicar la normativa de reducción y contención de plantillas (PDI) con el mínimo impacto. 2. Sostener la plantilla PAS (mantener calidad en la prestación de servicios complementarios claves).

Evolución plantilla. Universidades Públicas Presenciales. Centros Propios. Total PDI +PAS											
	T. UPP	T. UP.A	T. UAL	T. UCA	T. UCO	T. UGR	T. UHU	T. UJA	T. UMA	T. UPO	T. USE
2008-09	147.652	26.395	1.331	2.216	2.136	6.103	1.380	1.499	3.649	1.337	6.744
2009-10	151.286	27.776	1.349	2.367	2.241	6.219	1.442	1.586	4.199	1.420	6.880
2010-11	150.310	26.772	1.299	2.386	2.256	5.932	1.368	1.554	3.722	1.392	6.863
2011-12	148.325	26.780	1.285	2.474	2.231	5.899	1.321	1.519	3.697	1.409	6.945
2012-13	144.054	25.867	1.174	2.374	2.171	5.771	1.296	1.405	3.600	1.359	6.717
2013-14.	144.325	25.423	1.209	2.340	2.119	5.670	1.289	1.372	3.571	1.265	6.588
2014-15.	143.641	25.381	1.227	2.314	2.103	5.720	1.242	1.370	3.559	1.291	6.555
Variación % 2012-2014	-2,70%	-5,07%	-5,91%	-5,42%	-5,02%	-3,88%	-2,42%	-9,68%	-3,41%	-10,22%	-5,14%
Variación % 2010-2014-15	-4,44%	-5,20%	-5,54%	-3,02%	-6,78%	-3,57%	-9,21%	-11,84%	-4,38%	-7,26%	-4,49%

Evolución PDI. Universidades Públicas Presenciales. Centros Propios. PDI											
	T. PDI UPP	T. PDI UP.A	T. UAL	T. UCA	T. UCO	T. UGR	T. UHU	T. UJA	T. UMA	T. UPO	T. USE
2008-09	97.303	17.273	841	1.516	1.433	3.850	921	1.057	2.288	962	4.405
2009-10	99.203	17.733	856	1.612	1.506	3.804	957	1.099	2.344	1.044	4.511
2010-11	98.930	17.579	822	1.629	1.527	3.764	919	1.070	2.341	1.035	4.472

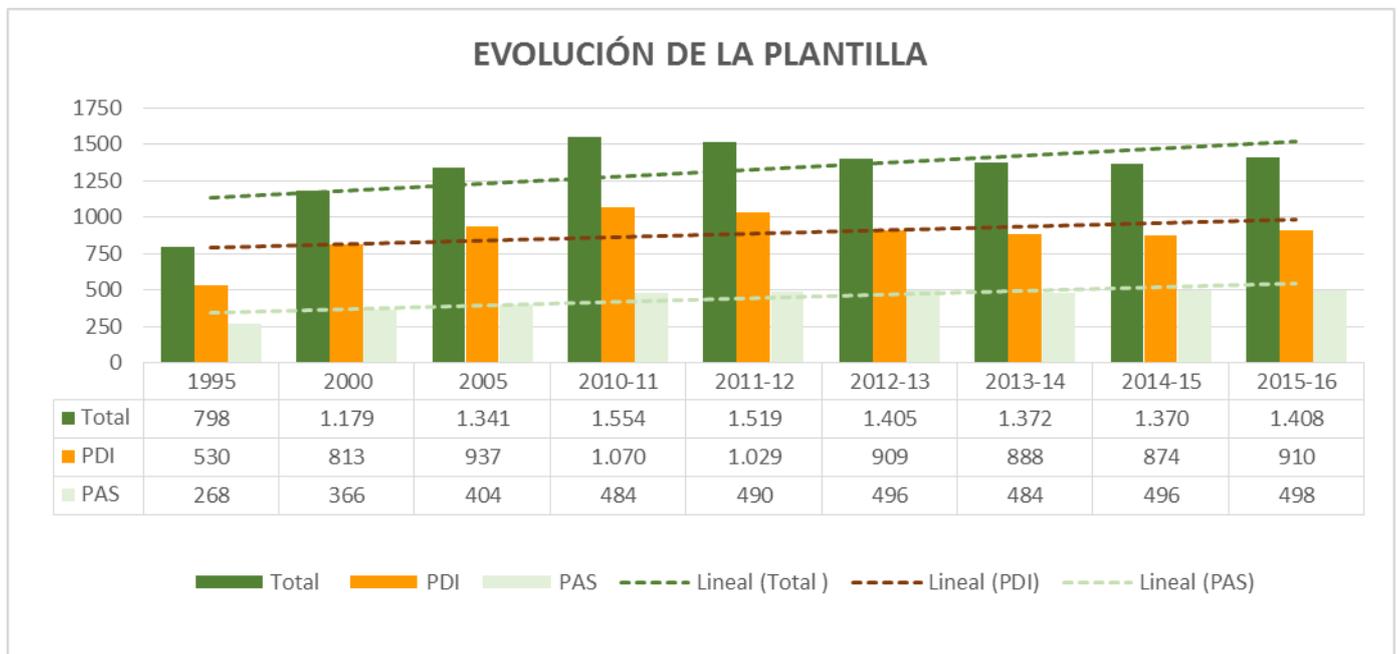


2011-12	97.662	17.545	806	1.702	1.510	3.730	872	1.029	2.358	1.046	4.492
2012-13	94.546	16.782	698	1.654	1.441	3.627	850	909	2.306	1.010	4.287
2013-14.	2013-14	94.352	16.432	732	1.629	1.389	3.547	852	888	2.295	918
2014-15.	2014-15	94.453	16.282	752	1.615	1.374	3.518	802	874	2.304	939
Variación % 2012-2014-15	-0,10%	-2,98%	7,74%	-2,36%	-4,65%	-3,01%	-5,65%	-3,85%	-0,09%	-7,03%	-4,27%
Variación % 2010-2014-15	-4,53%	-7,38%	-8,52%	-0,86%	-10,02%	-6,54%	-12,73%	-18,32%	-1,58%	-9,28%	-8,23%

Evolución PAS. Universidades Públicas Presenciales. Centros Propios. PAS

	T. PAS UPP	T. PAS UP.A	T. UAL	T. UCA	T. UCO	T. UGR	T. UHU	T. UJA	T. UMA	T. UPO	T. USE
2008-09	50.349	9.122	490	700	703	2.253	459	442	1.361	375	2.339
2009-10	52.083	10.043	493	755	735	2.415	485	487	1.855	376	2.369
2010-11	51.380	9.193	477	757	729	2.168	449	484	1.381	357	2.391
2011-12	50.663	9.235	479	772	721	2.169	449	490	1.339	363	2.453
2012-13	49.508	9.085	476	720	730	2.144	446	496	1.294	349	2.430
2013-14.	49.973	8.991	477	711	730	2.123	437	484	1.276	347	2.406
2014-15.	49.188	9.099	475	699	729	2.202	440	496	1.255	352	2.451
Variación % 2012-2014-15	-0,65%	0,15%	-0,21%	-2,92%	-0,14%	2,71%	-1,35%	0,00%	-3,01%	0,86%	0,86%
Variación % 2010-2014-15	-4,27%	-1,02%	-0,42%	-7,66%	0,00%	1,57%	-2,00%	2,48%	-9,12%	-1,40%	2,51%

Indicador de Introducción en Memoria EFQM



Nota: hay algunas variaciones insignificantes en los datos entre los internos de la UJA y los homogeneizados por el SIU.

Información:

En la introducción se presenta la evolución de recursos humanos diferenciándose la tendencia de crecimiento hasta la capacidad o configuración actual. A partir del 2005 se produce un crecimiento en el marco de los procesos de implantación del EEES (Enfoque de cambio). A partir de 2011 se aplican las medidas reguladoras de capacidad

docente en el sector PDI (Enfoque adaptación al contexto), si bien se mantienen de forma estable las dotaciones para las estructuras organizativas de gestión (Enfoque incremento y calidad de servicios claves complementarios). Sobre este último aspecto se propone un indicador de rendimiento en la gestión de las personas.

Estos datos de evolución pueden utilizarse en el criterio 8 como evidencia de los impactos en el empleo que genera la Universidad.

Indicadores de Introducción en Memoria EFQM

Información: se presenta una recopilación de datos básicos de la estructura de los colectivos PDI y PAS. Estos datos han de servir para contextualizar adecuadamente las estructuras (comprensión de la organización) y servir de apoyo a los resultados que se seleccionen.

Nota: se utilizan datos propios de la UJA. Pueden diferenciar de otras fuentes por utilizar criterios diferenciados.

Evolución del nº de efectivos clasificado por régimen jurídico y tipología de personal										
Colectivo/Régimen jurídico	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PDI-Funcionario	542	538	546	569	580	575	562	557	546	543
PDI Laboral	400	446	451	443	419	337	340	338	364	379
PDI Contratado Administrativo	77	58	53	48	27					
TOTAL PDI	1019	1042	1050	1060	1026	912	902	895	910	922
PAS Funcionario	258	264	267	271	273	269	272	273	273	259
PAS Laboral	169	175	189	186	197	196	196	197	201	205
TOTAL PAS	427	439	456	457	470	465	468	470	474	464

Fuente: Anuario UJA.

Información: Destaca en PDI el avance proporcional del porcentaje de Funcionarios. EL PAS se mantiene una estructura estable entre ambos colectivos de acuerdo con el sistema organizativo de las estructuras de apoyo a la gestión y la naturaleza de sus funciones.

Evolución del personal docente e investigador clasificado según régimen jurídico y régimen de dedicación																					
Colectivo/ Régimen jurídico	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016		
	TC	TP	T	TC	TP	T	TC	TP	T	TC	TP	T	TC	TP	T	TC	TP	T	TC	TP	T
PDI-Funcionario	566	3	569	577	3	580	574	1	575	574	1	575	557	0	557	546	0	546	543	0	543
PDI Laboral	293	150	443	278	141	419	237	100	337	237	100	337	217	91	308	226	86	312	226	85	311
PDI Contratado Administrativo	12	36	48	11	16	27							23	7	30	33	19	52	54	14	68
TOTAL PDI	871	189	1060	866	160	1026	811	101	912	811	101	912	797	98	895	805	105	910	823	99	922

Evolución del personal de administración y servicios clasificado según tipo de régimen jurídico										
Tipo de Régimen jurídico	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Funcionario de carrera	248	253	256	253	264	263	265	264	263	245
Funcionario interino	7	8	7	15	7	4	5	7	8	12
Personal eventual	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
PAS-Funcionario	258	264	267	271	273	269	272	273	273	259
Personal Laboral Fijo	164	160	171	164	183	184	182	178	174	175
Personal Laboral Eventual	5	15	18	22	14	12	14	19	27	30
PAS-Laboral	169	175	189	186	197	196	196	197	201	205

Total PAS	427	439	456	457	470	465	468	470	474	464
-----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Evolución del porcentaje de eventualidad del personal de administración y servicios.										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
funcionario	2,71%	3,03%	2,62%	5,54%	2,56%	1,49%	1,84%	2,56%	2,93%	4,63%
laborales	2,96%	8,57%	9,52%	11,83%	7,11%	6,12%	7,14%	9,64%	13,43%	14,63%
PAS	2,81%	5,24%	5,48%	8,10%	4,47%	3,44%	4,06%	5,53%	7,38%	9,05%

Información: El indicador de porcentaje de eventualidad apoya los resultados de la política de estabilización de la UJA. Los porcentajes, transitorios entre las distintas convocatorias, demuestran esta estrategia.

Evolución del personal docente investigador clasificado según su pertenencia a los cuerpos docentes universitarios y a la categoría profesional de profesor contratado doctor.										
Categoría profesional	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Catedrático de Universidad	8	30	58	70	77	84	85	83	82	91
Catedrático de Escuela Universitaria	23	24	39	25	23	18	16	15	15	14
Profesor Titular de Universidad	89	184	269	333	376	393	389	396	395	392
Profesor Titular de Escuela Universitaria	138	191	194	127	103	80	72	63	54	49
Profesor Contratado Doctor			37	111	113	120	148	150	164	166

Información: La evolución es creciente para los niveles máximos de categoría profesional (funcionario y laboral), apoya la política de estabilización y las de ofertas de plazas para el desarrollo de carreras profesionales.

A continuación se indican los datos de ofertas/convocatorias de plazas.

N.º DE PLAZAS OFERTADAS EN CONCURSOS DE ACCESO PDI													
Descripción categoría	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
LABORALES													
Prof. Asociado	18	10	11	49	20	24	2	2			2		
Ayudante	27	21	21	19	7	11		1					
Prof. Ayudante Doctor	1	1	1	19	6	7	6	5			13	17	11
Prof. Colaborador	4	7	9	5		2		1					
Prof. Contr. Doctor		1	6	4	8	6	1	11	11			1	1
Profesor Aso. Salud	8	16		6	5		1	2					
Profesor Aso. CIS								13	9			1	
TOTAL PDI-L	58	56	48	102	46	50	10	35	20		15	19	12
FUNCIONARIOS													

Catedrático de Universidad			1	1	2	8	8	10	5	2		4	7
Prof. Titular de Universidad	1		7	5	1	20	16	25	9	1	2	4	7
Catedrático de Esc. Universidad			1										
Prof. Titular de Esc. Universidad.				2									
TOTAL PDI-f	1	0	9	8	3	28	24	35	14	3	2	8	14
total general	59	56	57	110	49	78	34	70	34	3	17	27	26

Nº de plazas ofertadas en los procesos selectivos del PAS													
Tipología de acceso	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
FUNCIONARIOS													
Turno libre	20	1	12	1	6		13	2					
Promoción Interna	30	30	15	24		3	18	13		16		7	9
LABORALES													
Turno libre	14		3	1	2	7	9	3					
Promoción Interna	4	3	29			3	23	18	7	13	1	10	
TOTAL													
Turno libre	34	1	15	2	8	7	22	5	0	0	0	0	0
Promoción Interna	34	33	44	24	0	6	41	31	7	29	1	17	9

Información: En el PAS se observa el proceso comentado de crecimiento hasta establecer una estructura estable y una política mantenida de promoción. Este aspecto puede condicionar los resultados de ratios PAS/Alumnos comparados con otras universidades. También se ha de apoyar en nuestro sistema organizativo centralizado, permitiendo mayores niveles de eficiencia organizativa y los niveles de capacitación profesional alcanzados.

Los datos homogeneizados que se disponen del MEC están referidos al personal funcionario:

	2010				2011				2012				2013				2014				2015			
	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2
Universidades Presenciales	8,6 2%	16,0 3%	48,1 1%	24,7 8%	8,8 8%	16,1 9%	48,9 8%	23,8 6%	9,3 1%	16,7 1%	49,2 5%	22,8 1%	9,28 %	16,8 9%	49,3 3%	22,4 5%	10,0 3%	16,1 3%	50,0 0%	21,5 9%	10,0 5%	15,9 3%	50,0 4%	21,7 3%
Andalucía	7,8 3%	18,2 2%	57,4 2%	16,3 3%	8,0 0%	18,6 8%	58,5 9%	14,5 2%	8,3 7%	19,0 7%	58,0 0%	14,3 5%	9,01 %	19,0 9%	57,1 2%	14,5 7%	9,12 %	19,3 9%	57,9 8%	13,3 1%	9,42 %	18,8 6%	57,6 6%	13,8 7%
Jaén	8,1 9%	24,2 0%	58,7 2%	8,90 %	8,2 4%	26,5 2%	55,9 1%	9,32 %	8,6 6%	26,7 1%	55,6 0%	9,03 %	10,0 4%	24,7 3%	55,2 0%	10,0 4%	9,54 %	24,3 8%	59,7 2%	6,36 %	10,2 8%	23,0 5%	59,9 3%	6,74 %
GC-1	3,0 4%	19,3 5%	73,0 4%	4,57 %	3,0 3%	20,3 5%	72,5 1%	4,11 %	5,2 3%	20,0 4%	70,5 9%	4,14 %	5,22 %	20,0 0%	70,6 5%	4,13 %	5,23 %	20,0 4%	72,7 7%	1,96 %	5,30 %	19,6 5%	73,0 7%	1,99 %
GC-2	3,3 3%	14,0 7%	51,4 8%	31,1 1%	3,3 3%	14,4 4%	51,4 8%	30,7 4%	3,7 2%	14,5 0%	50,9 3%	30,8 6%	3,05 %	14,8 9%	51,1 5%	30,9 2%	2,66 %	14,8 3%	50,5 7%	31,9 4%	2,67 %	14,8 9%	50,3 8%	32,0 6%

Información: Se observa que las comparativas son favorables para la UJA, salvo la media de universidad para el subgrupo A1, sin embargo si agrupamos por grupos se supera la media.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Jaén Grupo A	32,38%	34,77%	35,38%	34,77%	33,92%	33,33%
Universidades Grupo A	24,65%	25,07%	26,02%	26,17%	26,16%	25,98%
Andalucía Grupo A	26,05%	26,68%	27,44%	28,10%	28,52%	28,29%
GC-1 Grupo A	22,39%	23,38%	25,27%	25,22%	25,27%	24,94%
GC-2 Grupo A	17,41%	17,78%	18,22%	17,94%	17,49%	17,56%
Jaén Grupo C2	8,90%	9,32%	9,03%	10,04%	6,36%	6,74%
Universidades Grupo C2	24,78%	23,86%	22,81%	22,45%	21,59%	21,73%
Andalucía Grupo C2	16,33%	14,52%	14,35%	14,57%	13,31%	13,87%
GC-1 Grupo C2	4,57%	4,11%	4,14%	4,13%	1,96%	1,99%
GC-2 Grupo C2	31,11%	30,74%	30,86%	30,92%	31,94%	32,06%

ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS DE DOTACIÓN DE RECURSOS PAS.

7b1. Política de Recursos Humanos. Variación porcentual PAS.

Información: Este indicador representa en valores porcentuales y comparados las variaciones de dotaciones de recursos PAS.

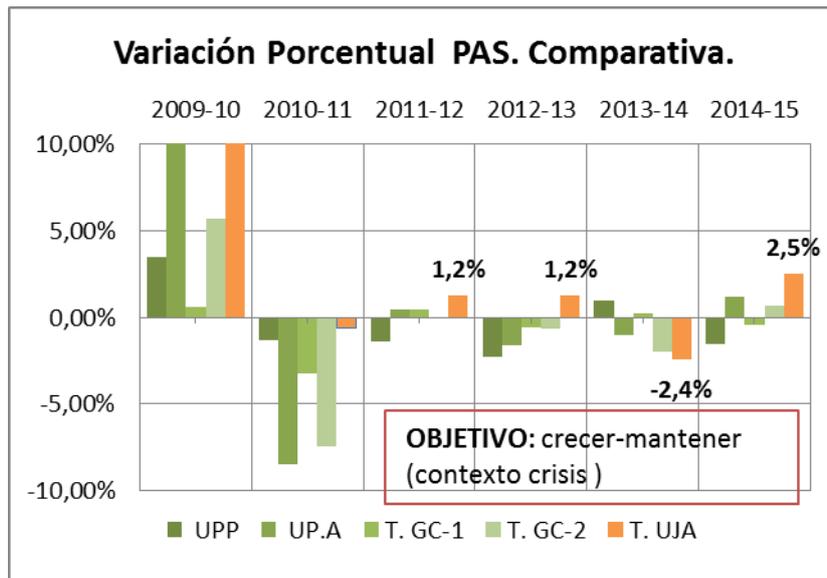
DATOS BÁSICOS.

Variación. Incremento anual											
	UPP	UP.A	T. GC-1 UAL	T. UCA	T. UCO	T. UGR	T. GC-2 UHU	T. UJA	T. UMA	T. UPO	T. USE
2009-10	3,44%	10,10%	0,61%	7,86%	4,55%	7,19%	5,66%	10,18%	36,30%	0,27%	1,28%
2010-11	-1,35%	-8,46%	-3,25%	0,26%	-0,82%	-10,23%	-7,42%	-0,62%	-25,55%	-5,05%	0,93%
2011-12	-1,40%	0,46%	0,42%	1,98%	-1,10%	0,05%	0,00%	1,24%	-3,04%	1,68%	2,59%
2012-13	-2,28%	-1,62%	-0,63%	-6,74%	1,25%	-1,15%	-0,67%	1,22%	-3,36%	-3,86%	-0,94%
2013-14	0,94%	-1,03%	0,21%	-1,25%	0,00%	-0,98%	-2,02%	-2,42%	-1,39%	-0,57%	-0,99%
2014-15	-1,57%	1,20%	-0,42%	-1,69%	-0,14%	3,72%	0,69%	2,48%	-1,65%	1,44%	1,87%

UPP: Universidades públicas presenciales

UP.A: Universidades públicas presenciales andaluzas.

GRÁFICO. 7b1.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estrategias y políticas activas sobre dotación de recursos en apoyo a las estrategias de la Universidad (subcriterio 3a). Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión (Dirección. Representantes). Sistema de datos homogeneizados SIIU-MEC. Gestión interna de resultados procesos SIUJA.

Rendimiento.

Tendencias: los valores obtenidos y las tendencias indican que se consiguen los resultados de las políticas aplicadas de estabilidad y mitigar el impacto de contextos de crisis. La tendencia global y más continuada del ciclo es de crecimiento.

Objetivos: Se verifica el cumplimiento de objetivos: crecimiento hasta 2009-10, sostenibilidad, incluso con crecimiento puntual en la fase de sostenibilidad de la plantilla, y en el curso 2014-2015 se inicia de nuevo la tendencia de crecimiento.

Comparaciones: Se observa que en la fase de crecimiento se supera las referencias medias del SIU, andaluz y Universidades del grupo comparativo. De igual forma se obtienen valores de sostenibilidad mejores de todos los referentes comparados.

Causa-Confianza: Enfoques: Políticas de Dirección adoptadas. Previsión de sostenibilidad financiera para continuar dichas políticas.

Indicadores relacionados: 7a, 1, 2, 3, 4.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS43 Mejorar la organización, la planificación y la coordinación de la gestión administrativa y de los servicios.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

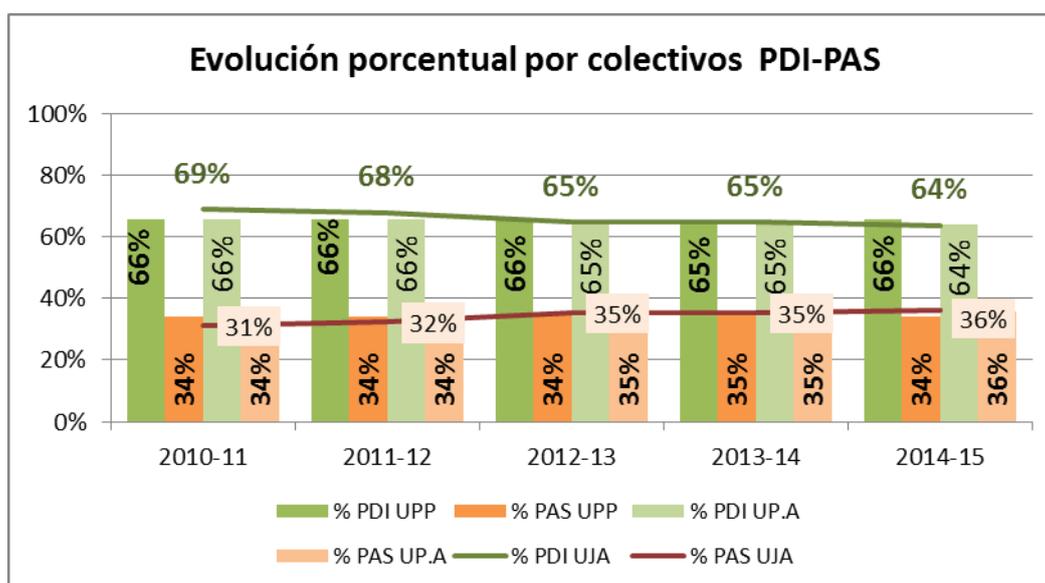
Distribución porcentual por colectivos.

Indicador de Introducción. Dato de posicionamiento.

Información:

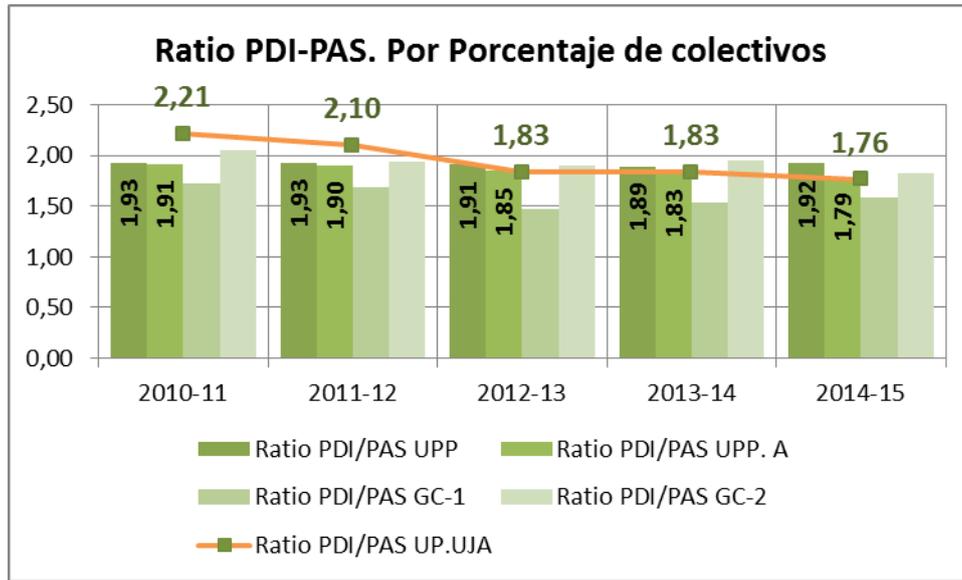
La distribución porcentual por colectivos no presenta, al final del ciclo, altos valores diferenciados con los referentes. La distribución mantiene porcentajes sostenidos. Aunque se observa los resultados comentados de evolución de plantillas (PAS-PDI).

Evolución plantilla. Universidades Públicas Presenciales. Centros Propios. Porcentaje distribución							
	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
% PDI UP.UJA	70,51%	69,29%	68,85%	67,74%	64,70%	64,72%	63,80%
% PAS UP.UJA	29,49%	30,71%	31,15%	32,26%	35,30%	35,28%	36,20%
% PDI UPP	65,90%	65,57%	65,82%	65,84%	65,63%	65,37%	65,76%
% PAS UPP	34,10%	34,43%	34,18%	34,16%	34,37%	34,63%	34,24%
% PDI UP.A	65,44%	63,84%	65,66%	65,52%	64,88%	64,63%	64,15%
% PAS UP.A	34,56%	36,16%	34,34%	34,48%	35,12%	35,37%	35,85%
% PDI UP.GC-1	63,19%	63,45%	63,28%	62,72%	59,45%	60,55%	61,29%
% PAS UP.GC-1	36,81%	36,55%	36,72%	37,28%	40,55%	39,45%	38,71%
% PDI UP.GC-2	66,74%	66,37%	67,18%	66,01%	65,59%	66,10%	64,57%
% PAS UP.GC-2	33,26%	33,63%	32,82%	33,99%	34,41%	33,90%	35,43%



Asociado se aporta el **Ratio PDI/PAS**, según distribución porcentual. Se utiliza como dato de posicionamiento, y más asociado al criterio 5 (prestación de servicios). La Evolución de la ratio es coherente con la evolución de plantilla PDI/PAS analizado en anteriores indicadores. Al final del ciclo los valores se aproximan a los referentes de medias de los sistemas universitarios, aunque inferior aun al general.

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Ratio PDI/PAS UP.UJA	2,39	2,26	2,21	2,10	1,83	1,83	1,76
Ratio PDI/PAS UPP	1,93	1,90	1,93	1,93	1,91	1,89	1,92
Ratio PDI/PAS UPP. A	1,89	1,77	1,91	1,90	1,85	1,83	1,79
Ratio PDI/PAS GC-1	1,72	1,74	1,72	1,68	1,47	1,53	1,58
Ratio PDI/PAS GC-2	2,01	1,97	2,05	1,94	1,91	1,95	1,82



ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS DE ESTABILIDAD PDI.

7b 2. Porcentaje de Plantilla de PDI Estable.

Información:

Se selecciona este indicador de resultado de las políticas de estabilidad que desarrolla la Universidad (Enfoque de gestión equilibrada en las personas) y se asocia a las políticas de desarrollo de carreras.

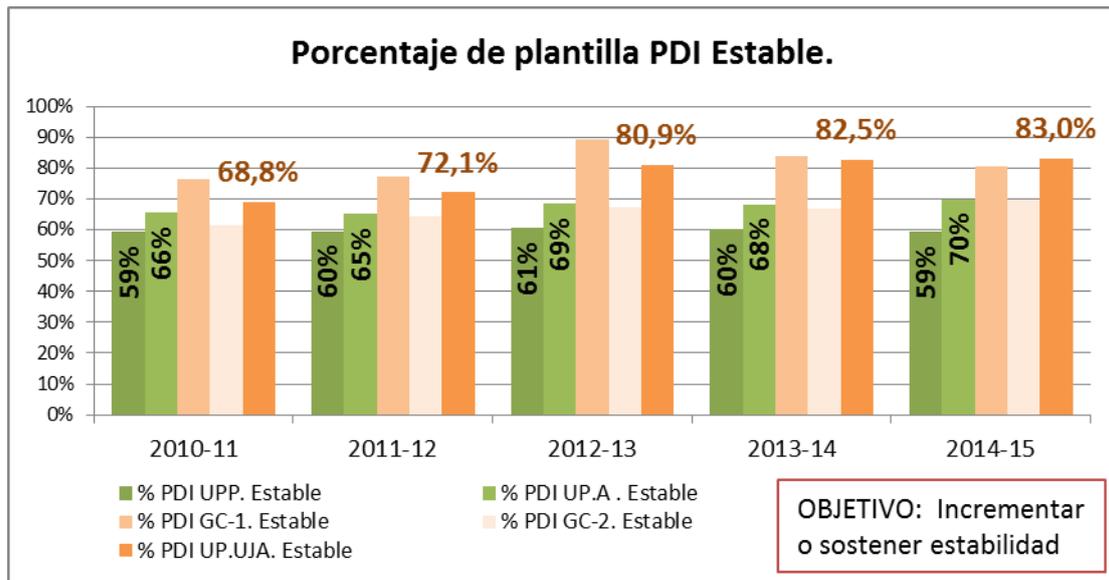
DATOS BÁSICOS.

Disponemos de un resultado que puede asociarse a políticas de recursos de PDI: % de PDI Estable. Sin embargo en los datos homogeneizados del MEC disponemos de siete ciclos pero cambia el criterio en 2011, frente al indicador de plantilla permanente se incorpora el de plantilla estable que incluye al funcionario de carrera y al profesorado con contrato fijo o indefinido) En cualquier caso se estima representativo en comparaciones.

No se establecen objetivos cuantificados, se considera más apropiado indicar crecimiento o sostenibilidad de la plantilla estable.

Porcentaje de PDI Estable							
	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
% PDI UP.UJA. Estable	71,60%	69,76%	68,79%	72,10%	80,90%	82,50%	83,00%
% PDI UPP. Estable	61,40%	60,14%	59,39%	59,60%	60,50%	60,20%	59,40%
% PDI UP. A. Estable	67,50%	66,15%	65,60%	65,10%	68,50%	68,30%	69,90%
% PDI GC-1. Estable	76,50%	76,64%	76,52%	77,20%	89,30%	83,90%	80,70%
% PDI GC-2. Estable	64,30%	62,17%	61,70%	64,50%	67,30%	66,80%	69,80%

GRÁFICO. 7b2.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estrategias y políticas activas sobre dotación de recursos en apoyo a las estrategias de la Universidad (subcriterio 3a) equilibrando los beneficios mutuos para ambas partes, pues se asocia a políticas activas de desarrollos de carreras. A asimismo, incide en las capacidades consolidadas asociadas a la prestación de servicios. Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión (Dirección. Representantes). Sistema de datos homogeneizados SIIU-MEC. Gestión interna de resultados procesos SIUJA.

Rendimiento.

Porcentaje de PDI Estable							
	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
% PDI UP.UJA. Estable	71,60%	69,76%	68,79%	72,10%	80,90%	82,50%	83,00%
% PDI UPP. Estable	61,40%	60,14%	59,39%	59,60%	60,50%	60,20%	59,40%
% PDI UP. A. Estable	67,50%	66,15%	65,60%	65,10%	68,50%	68,30%	69,90%
% PDI GC-1. Estable	76,50%	76,64%	76,52%	77,20%	89,30%	83,90%	80,70%
% PDI GC-2. Estable	64,30%	62,17%	61,70%	64,50%	67,30%	66,80%	69,80%

Tendencias: El porcentaje de profesores estables es creciente. Los valores obtenidos y las tendencias indican que se consiguen los resultados de las políticas aplicadas, especialmente en los últimos ciclos (referido a profesores permanentes).

Objetivos: Se verifica el cumplimiento del objetivo de incrementar los profesores permanentes, manteniendo en un nivel superior a 80%, valorado positivamente en el marco regulador del sistema universitario.

Comparaciones: Se superan las medias de los referentes nacionales y autonómicos en toda la serie medida, incluso en la comparativa con universidad de referencia que arrastraba valores superiores a UJA.

Causa-Confianza: Enfoques: Políticas de Dirección adoptadas. Previsión de sostenibilidad financiera para continuar dichas políticas. Previsiones de cambio legislativo sobre reposiciones.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P11. Desarrollar una política activa en defensa de la carrera profesional del PDI.

NIVEL ACADÉMICO PDI. ESTRUCTURA-CAPACIDADES PDI.

7b 3. Porcentaje de Doctores PDI.

Información:

Se selecciona este indicador de resultado del nivel académico del PDI asociado a los planes de desarrollo de las capacidades y competencias y de las políticas de incentivar y apoyo de la Universidad.

Datos homogeneizados del SIU- MEC.

DATOS BÁSICOS.

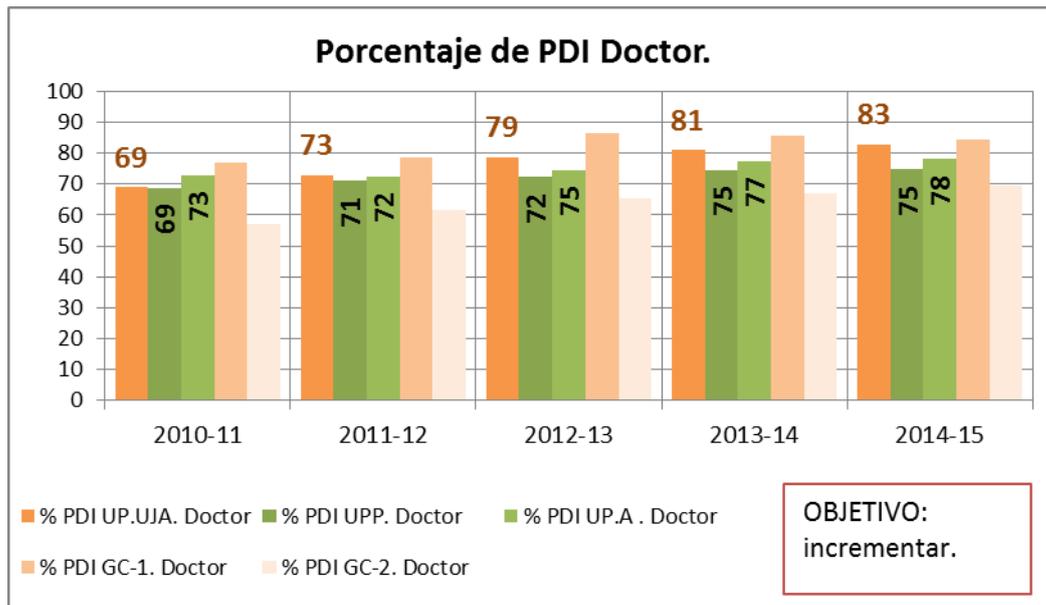
Evolución comparada del porcentaje de PDI Doctores

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2013-14
% PDI UP.UJA. Doctor	64,10	67,79	68,97	72,80	78,80	81,00	82,70
% PDI UPP. Doctor	61,40	60,14	59,39	59,60	60,50	74,50	74,8
% PDI UP.A. Doctor	67,50	66,15	65,60	65,10	68,50	77,40	78,2
% PDI GC-1. Doctor	76,50	76,64	76,52	77,20	89,30	85,80	84,6
% PDI GC-2. Doctor	64,30	62,17	61,70	64,50	67,30	66,90	69,6

Evolución comparada del porcentaje de PDI Doctores. Andalucía

	% PDI UPP	% PDI UP.A	% UAL	% UCA	%UCO	%UGR	% UHU	%UJA	% UMA	% UPO	%USE
2008	62,70	69,70	73,10	61,10	70,60	77,90	53,10	64,10	71,70	56,30	71,10
2009	65,33	70,62	75,70	61,66	68,99	81,52	55,59	67,79	72,27	58,14	70,12
2010	68,80	72,83	77,13	61,82	ND	82,04	56,91	68,97	72,23	57,29	70,07
2011	71,00	72,40	78,80	60,10	69,90	83,70	61,50	72,80	73,90	59,40	77,80
2012	72,30	74,60	86,50	62,00	72,30	82,50	65,40	78,80	76,40	63,10	74,30
2013	74,5	77,40	85,80	65,90	76,80	86,10	66,90	81,00	77,10	68,20	76,70
2014	74,8	78,20	84,60	66,40	78,10	86,80	69,60	82,70	77,50	68,30	77,80

GRÁFICO. 7b 3



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Alcanzar en máximo nivel académico del PDI. Desarrollo de las capacidades para la plena capacidad investigadora del PDI. Desarrollo de carreras profesionales. Objetivos de estrategias Universitarias. Segmentación de datos por departamentos, áreas de conocimiento, por régimen jurídico y por tipo profesor.

Disponibilidad de datos en memorias académicas de investigación Sistema de datos homogeneizados SIIU-MEC.

Rendimiento.

Tendencias: los valores obtenidos y las tendencias indican que se avanza de forma continuada en el porcentaje del PDI con nivel académico de Doctor.

Objetivos: Se demuestra el cumplimiento del objetivo de incrementar el número de profesores doctores en todo el ciclo de medición.

Comparaciones: Se superan las medias de los referentes nacionales y autonómicos y se mantiene la misma tendencia creciente de la Universidad GC- 1, superándose la del GC-2.

Causa-Confianza: Enfoques: Políticas de incentivar y apoyo al desarrollo de carreras y capacitación. Planes de Investigación. Previsión de acuerdo con los datos de avance y el mantenimiento de las políticas inciden en consolidar un alto nivel porcentual.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P11. Desarrollar una política activa en defensa de la carrera profesional del PDI. I53. Fomentar las capacidades de profesorado y estudiantes para poder participar en los programas de doctorado de excelencia. I54. Potenciar la Escuela de Doctorado y los programas de doctorado interuniversitarios.

ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS DE RECURSOS PAS.

9b. 4.1, 4.2. 9b.5. Estructura Grupo Funcionarios- laborales PAS.

Información:

Se selecciona este indicador que se representa mediante estructura en grupos de titulación, separado para personal funcionario y personal laboral. Se asocia, además, a la oferta de promoción interna que ha posibilitado la actual estructura.

Los datos de estructura por grupos profesionales es un indicador de resultados de las políticas de promoción. Se demuestra que las ofertas de promoción interna que inciden en el desarrollo de carreras y niveles de capacitación profesional han permitido disponer de una pirámide equilibrada con crecimiento en los niveles superiores, especialmente en grupo C1, y grupo laboral III.

DATOS BÁSICOS.

Evolución estructura profesional PAS

Evolución del personal de administración y servicios según grupo profesional																				
Grupo profesional	1995		2000		2005		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Efec t.	%	Efec t.	%	Efec t.	%	Efec t.	%												
A/A1	5	3,76	7	3,47	14	5,93	23	8,49	23	8,42	24	8,92	28	10,29 %	30	10,60 %	27	9,93%	30	11,58 %
B/A2	19	14,29	33	16,34	54	22,88	69	25,46	74	27,11	73	27,14	69	25,37 %	70	24,73 %	69	25,37 %	68	26,25 %
C/C1	38	28,57	52	25,74	152	64,41	166	61,25	157	57,51	154	57,25	155	56,99 %	155	54,77 %	170	62,50 %	150	57,92 %
D/C2	71	53,38	110	54,46	16	6,78	13	4,80	19	6,96	18	6,69	20	7,35%	28	9,89%	6	2,21%	11	4,25%
PAS-FUNCIONARIO	133	100	202	100	236	100	271	100	273	100	269	100	272	100	283	100	272	100	259	100
I	1	0,74	1	0,61	2	1,19	12	6,45	15	7,61	15	7,65	15	7,65%	16	7,92%	15	7,58%	17	8,29%
II	5	3,70	7	4,27	12	7,14	10	5,38	11	5,58	13	6,63	15	7,65%	16	7,92%	16	8,08%	18	8,78%
III	27	20,00	56	34,15	79	47,02	121	65,05	144	73,10	141	71,94	141	71,94 %	143	70,79 %	153	77,27 %	148	72,20 %
IV	44	32,59	88	53,66	75	44,64	43	23,12	27	13,71	27	13,78	25	12,76 %	27	13,37 %	14	7,07%	22	10,73 %
V	58	42,96	12	7,32																
PAS-LABORAL	135	100	164	100	168	100	186	100	197	100	196	100	196	100	202	100	198	100	205	100

Evolución de la estructura de clasificación profesional del PAS Funcionario. Grupos de titulación.

	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Grupo A1	3,76	3,47	5,93	8,49	8,42	8,92	10,29	10,60	9,93
Grupo A2	14,29	16,34	22,88	25,46	27,11	27,14	25,37	24,73	25,37
Grupo C1	28,57	25,74	64,41	61,25	57,51	57,25	56,99	54,77	62,50
Grupo C2	53,38	54,46	6,78	4,80	6,96	6,69	7,35	9,89	2,21

Datos representados.

Comparativa de la Evolución de la estructura de clasificación profesional del PAS Funcionario.

	2010				2011				2012				2013				2014				2015			
	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2	A1	A2	C1	C2
Universidades Presenciales	8,6 2%	16,0 3%	48,1 1%	24,7 8%	8,8 8%	16,1 9%	48,9 8%	23,8 6%	9,3 1%	16,7 1%	49,2 5%	22,8 1%	9,28 %	16,8 9%	49,3 3%	22,4 5%	10,0 3%	16,1 3%	50,0 0%	21,5 9%	10,0 5%	15,9 3%	50,0 4%	21,7 3%
Andalucía	7,8 3%	18,2 2%	57,4 2%	16,3 3%	8,0 0%	18,6 8%	58,5 9%	14,5 2%	8,3 7%	19,0 7%	58,0 0%	14,3 5%	9,01 %	19,0 9%	57,1 2%	14,5 7%	9,12 %	19,3 9%	57,9 8%	13,3 1%	9,42 %	18,8 6%	57,6 6%	13,8 7%
Jaén	8,1 9%	24,2 0%	58,7 2%	8,90 %	8,2 4%	26,5 2%	55,9 1%	9,32 %	8,6 6%	26,7 1%	55,6 0%	9,03 %	10,0 4%	24,7 3%	55,2 0%	10,0 4%	9,54 %	24,3 8%	59,7 2%	6,36 %	10,2 8%	23,0 5%	59,9 3%	6,74 %
GC-1	3,0 4%	19,3 5%	73,0 4%	4,57 %	3,0 3%	20,3 5%	72,5 1%	4,11 %	5,2 3%	20,0 4%	70,5 9%	4,14 %	5,22 %	20,0 0%	70,6 5%	4,13 %	5,23 %	20,0 4%	72,7 7%	1,96 %	5,30 %	19,6 5%	73,0 7%	1,99 %

GC-2	3,3	14,0	51,4	31,1	3,3	14,4	51,4	30,7	3,7	14,5	50,9	30,8	3,05	14,8	51,1	30,9	2,66	14,8	50,5	31,9	2,67	14,8	50,3	32,0
	3%	7%	8%	1%	3%	4%	8%	4%	2%	0%	3%	6%	%	9%	5%	2%	%	3%	7%	4%	%	9%	8%	6%

Estructura de clasificación profesional del PAS Funcionario comparada .Datos representados en comparativa. 2014-2015.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Jaén Grupo A	32,38%	34,77%	35,38%	34,77%	33,92%	33,33%
Universidades Grupo A	24,65%	25,07%	26,02%	26,17%	26,16%	25,98%
Andalucía Grupo A	26,05%	26,68%	27,44%	28,10%	28,52%	28,29%
GC-1 Grupo A	22,39%	23,38%	25,27%	25,22%	25,27%	24,94%
GC-2 Grupo A	17,41%	17,78%	18,22%	17,94%	17,49%	17,56%
Jaén Grupo C2	8,90%	9,32%	9,03%	10,04%	6,36%	6,74%
Universidades Grupo C2	24,78%	23,86%	22,81%	22,45%	21,59%	21,73%
Andalucía Grupo C2	16,33%	14,52%	14,35%	14,57%	13,31%	13,87%
GC-1 Grupo C2	4,57%	4,11%	4,14%	4,13%	1,96%	1,99%
GC-2 Grupo C2	31,11%	30,74%	30,86%	30,92%	31,94%	32,06%

GRÁFICO. 7b 4.1

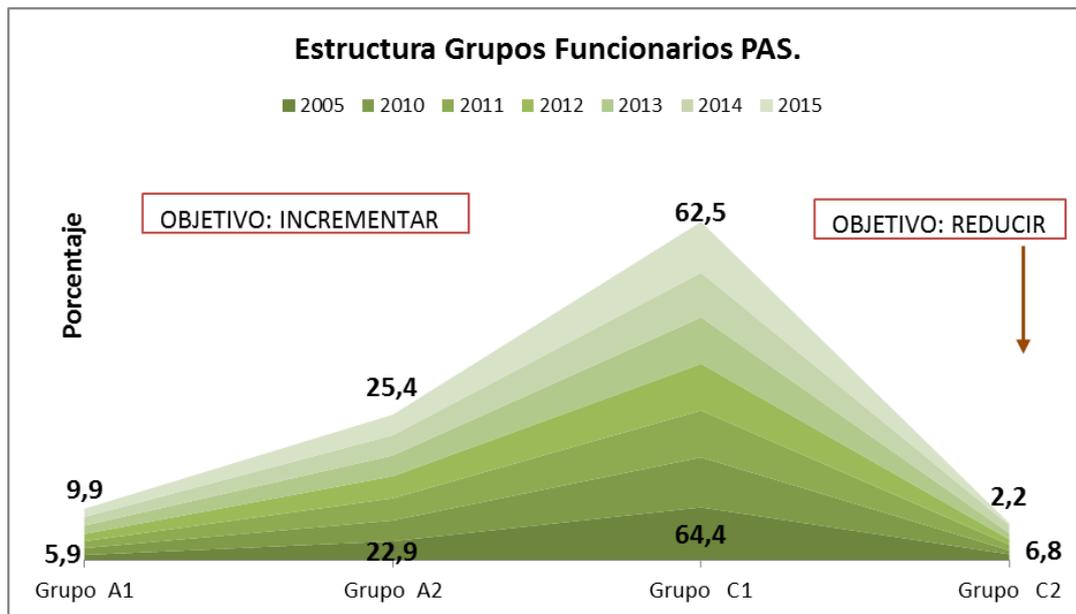
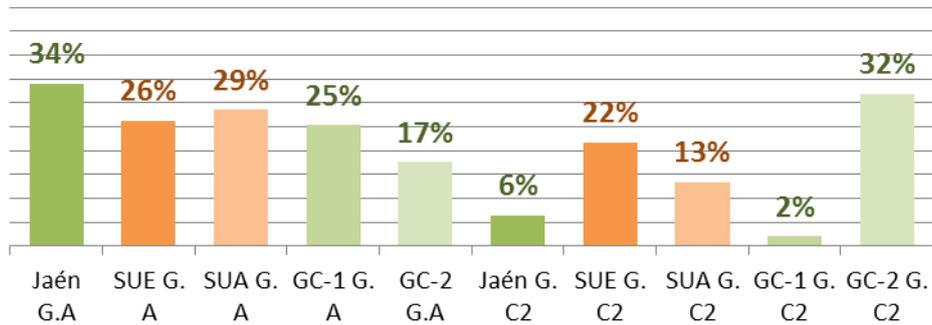


GRÁFICO. 7b 4.2



Estructura Comparada Grupos Funcionarios PAS.



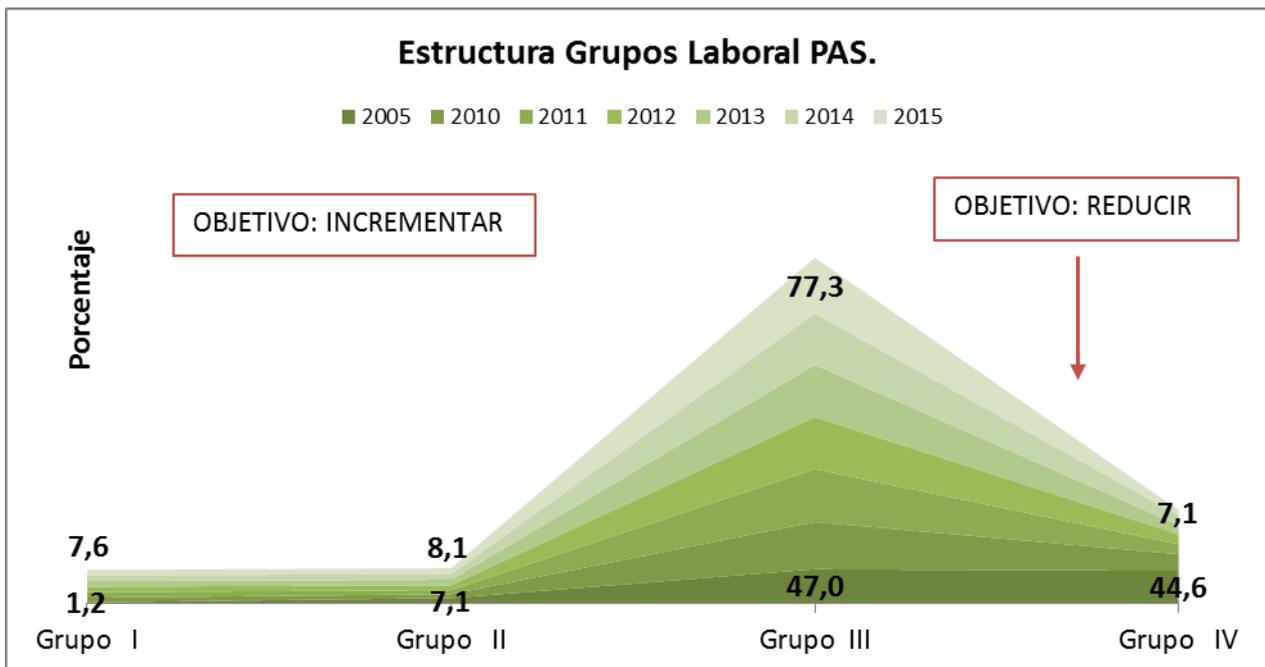
COMPARATIVA. En grupo A (A1+A2) Mejor de la comparativa (mayor %). En grupo C2 (inferior clasificación) Mejor salvo universidad GC1.

Evolución de la estructura de clasificación profesional del PAS Laboral. Grupos de titulación.

	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Grupo I	0,74	0,61	1,19	6,45	7,61	7,65	7,65	7,92	7,58
Grupo II	3,7	4,27	7,14	5,38	5,58	6,63	7,65	7,92	8,08
Grupo III	20	34,15	47,02	65,05	73,1	71,94	71,94	70,79	77,27
Grupo IV	32,59	53,66	44,64	23,12	13,71	13,78	12,76	13,37	7,07
Grupo V	42,96	7,32							

Datos representados.

GRÁFICO. 7b 5



Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estrategias y políticas de estructura organizativa y profesional del colectivo PAS de acuerdo con el sistema de clasificación de la función pública y estrategias de promoción y desarrollo de carreras profesionales. Segmentación por Unidades. Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión (Dirección. Representantes). Sistema de datos: Registros de personal, Relación de puestos de Trabajo. Homogeneizados SIIU-MEC.

Rendimiento.

Tendencias: los valores obtenidos y las tendencias indican que se consiguen los resultados de las políticas aplicadas: 1. crecimiento de los porcentajes en grupos de titulación altos y disminución de los grupos de titulación inferiores. En funcionarios, prácticamente se distribuye entre un 35% del grupo A y el resto en Grupo C1, siendo muy reducido el porcentaje de grupo C2 que se reserva para ingreso con opción de promoción en dos años. 2. En laborales ha desaparecido el grupo V y se consolida un 77% en Grupo III, incrementándose, a su vez, los porcentajes de los grupos superiores, si bien estos se mantienen más estables.

Objetivos: Tal como se representa se van incrementando y cumpliendo los objetivos de distribución estructural evidenciando el desarrollo de carreras del colectivo PAS.

Comparaciones: EL posicionamiento (2015) de la Universidad de Jaén es el mejor respecto a todas las comparativas en el porcentaje del grupo A, tan sólo superado por una Universidad en el porcentaje del grupo C2 (menor porcentaje en grupo inferior).

Causa-Confianza: Enfoques: Políticas de Dirección adoptadas. Normativa (Laboral) que impulsa la prioridad de la promoción interna en la provisión de plazas. La oferta continuada de convocatorias y plazas de formación. Cursos de formación para la promoción.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (P12. Desarrollar un plan de carrera profesional para el PAS).

Aunque el bloque de promoción tiene los peores resultados de la encuesta de clima laboral, el ítem específico sobre posibilidades de desarrollo de carrera presenta mejores resultados.

	2009		2011		2013		2015	
	% Satisfacción	Media						
Posibilidades de promoción profesional desde su incorporación a la Universidad.	63,20%	2,86	73,74%	3,20	65,15%	3,04	61,72%	2,84

Es previsible una mejora en la medida que se active las promociones internas, tras el ciclo 2015 (oferta limitada) y el desarrollo de modalidades de carrera horizontal.

Oferta de plazas de promoción Interna. Acumulado periodo 2004-2013	
Funcionario	166
Laboral	111
Total	2769

7b.6. Evolución Categorías PDI.

Información:

Se selecciona este indicador que se representa mediante la estructura en categorías profesionales de los cuerpos docentes catedrático de universidad y profesor titular de universidad y, en el ámbito laboral, la de profesor contratado doctor. Se calcula sobre los correspondientes porcentajes de total funcionarios y total contratado. Es indicador representa las políticas de desarrollo profesional en el ámbito del PDI y refuerza el indicador de estabilidad del PDI. Se presenta en porcentajes para establecer la comparativa.

DATOS BÁSICOS.

Evolución de la estructura en categorías profesionales de PDI permanente. Comparativa.

	Catedráticos U					Titulares U					Personal Contratado Doctor				
	UJA	UP	UP.A	GC-1	GC-2	UJA	UP	UP.A	GC-1	GC-2	UJA	UP	UP.A	GC-1	GC-2
2010	12,3%	20,8%	20,6%			58,5%	60,8%	61,6%			25,1%	13,8%	15,5%		
2011	13,5%	21,8%	21,8%	15,7%	13,4%	64,7%	61,3%	62,3%	74,1%	59,7%	24,4%	14,9%	16,1%	20,1%	12,3%
2012	14,8%	22,5%	23,0%	16,7%	15,2%	68,4%	62,0%	62,8%	74,2%	61,7%	35,0%	16,8%	19,9%	37,4%	13,2%
2013	15,3%	22,4%	23,0%	17,2%	15,4%	69,3%	63,1%	63,8%	74,5%	63,1%	39,8%	18,6%	22,4%	32,6%	14,4%
2014	14,9%	22,3%	22,9%	17,3%	15,2%	71,1%	64,0%	64,5%	74,8%	63,8%	40,8%	19,7%	23,9%	31,3%	17,0%
2015	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	72,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	52,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2016	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	71,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	53,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

UP: Universidades públicas presenciales (SUE).

UP.A: Universidades públicas presenciales andaluzas (SUA).

Evolución del personal docente investigador clasificado según su pertenencia a los cuerpos docentes universitarios y a la categoría profesional de profesor contratado doctor.

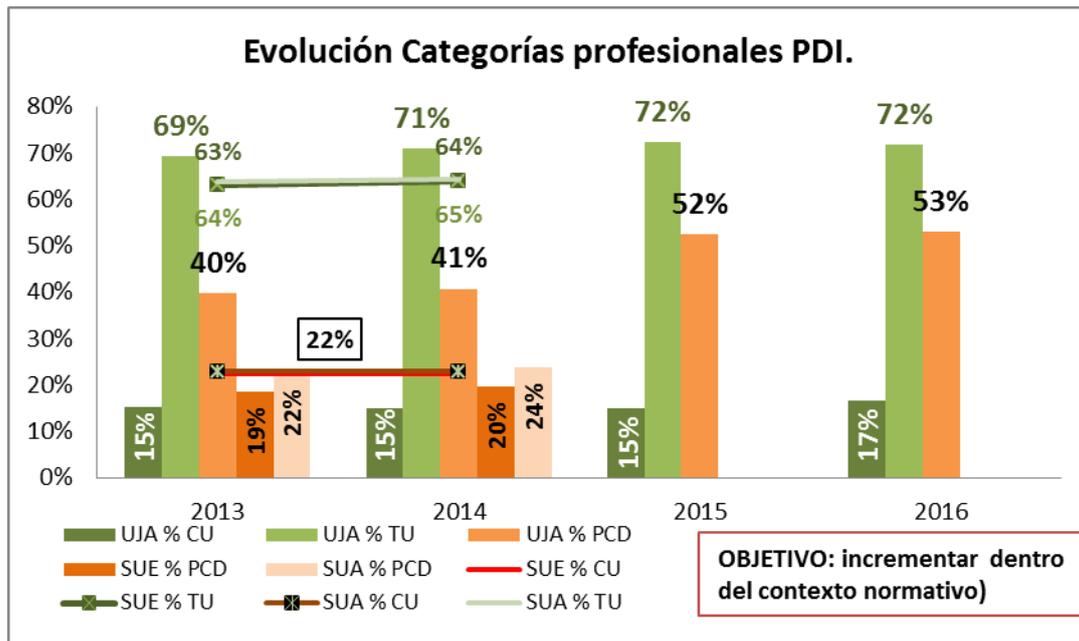
Categoría profesional	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Catedrático de Universidad	8	30	58	70	77	84	85	83	82	91
Catedrático de Escuela Universitaria	23	24	39	25	23	18	16	15	15	14
Profesor Titular de Universidad	89	184	269	333	376	393	389	396	395	392
Profesor Titular de Escuela Universitaria	138	191	194	127	103	80	72	63	54	49
Profesor Contratado Doctor			37	111	113	120	148	150	164	166

Información: La evolución es creciente para los niveles máximos de categoría profesional (funcionario y laboral), apoya la política de estabilización y las de ofertas de plazas para el desarrollo de carreras profesionales.

Se acompaña con datos sobre el número de plazas ofertadas que se corresponden con las categorías seleccionadas.

Descripción categoría	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Prof. Contratado Doctor	6	4	8	6	1	11	11	0		1	1
Catedrático de Universidad.	1	1	2	8	8	10	5	0		4	7
Prof. Titular de Universidad.	7	5	1	20	16	25	9	0	2	4	7
total	14	10	11	34	25	46	25	0	2	9	15

GRÁFICO. 7b 6



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estrategias y políticas de estructura organizativa y profesional del colectivo PDI de acuerdo con el sistema de clasificación de la función pública y estrategias de promoción y desarrollo de carreras profesionales, especialmente asociadas a la estabilización. Segmentación por Departamentos y áreas de conocimiento. Disponibilidad de resultados anuales para el seguimiento y revisión (Dirección. Representantes). Sistema de datos: Registros de personal, Relación de puestos de Trabajo. Homogeneizados SIIU-MEC.

Rendimiento.

Tendencias: los valores obtenidos y las tendencias indican que se avanza de forma continuada en los resultados de las políticas aplicadas: 1. crecimiento de los porcentajes en categorías funcionariales (Catedráticos) y crecimiento hasta alcanzar nivel sostenido el Titulares de universidad. En la categoría laboral de profesores con contrato indefinido la evaluación es creciente. La estabilidad (funcionarios) es consecuencia de las medidas restrictivas impuestas a nivel general, se observan ciertos cambios de tendencias en dos últimos ciclos.

Objetivos: Tal como se representa se van incrementando y cumpliendo los objetivos de crecimiento de los porcentajes de profesorado estabilizado, creciendo a su vez en la máxima categoría profesional (catedrático) y, en ámbito laboral, Contratado doctor.

Comparaciones (hasta datos homogeneizados 2014-2015): El posicionamiento de la Universidad de Jaén respecto al porcentaje de catedráticos de universidad es inferior a las medias del SUE y SUA, si bien la desviación va en disminución. El porcentaje de titulares de universidad es superior a la media nacional y andaluza. El porcentaje de profesores doctores contratados, prácticamente, es superior a ambas medias comparadas en un 100%.

Causa-Confianza: Enfoques: Políticas de Dirección adoptadas. Normativa (Laboral) que promueve la promoción y estabilidad del PDI contratado. La oferta continuada de convocatorias y plazas de formación. Previsión de habilitar una mayor tasa de reposición. Incremento del número de profesores acreditados.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (P11. Desarrollar una política activa en defensa de la carrera profesional del PDI).

ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS.

9b.7. Evolución de recursos para la formación y capacitación

Recursos Financieros. Crédito presupuestario destinado a financiar actuaciones de formación y perfeccionamiento del personal de la UJA.

Información:

Los datos básicos financieros que se utilizan de contexto son el porcentaje que suponen los gastos del capítulo I respecto al total del presupuesto de gastos liquidados, pero, especialmente, los comportamientos financieros comparados, en el sentido de contextualizar que los descensos de financiación en comparativa porcentual no han tenido el mismo recorrido para los gastos de personal, manteniéndose las políticas de recursos para la gestión de las personas, minimizando, en lo posible los impactos negativos.

DATOS BÁSICOS.

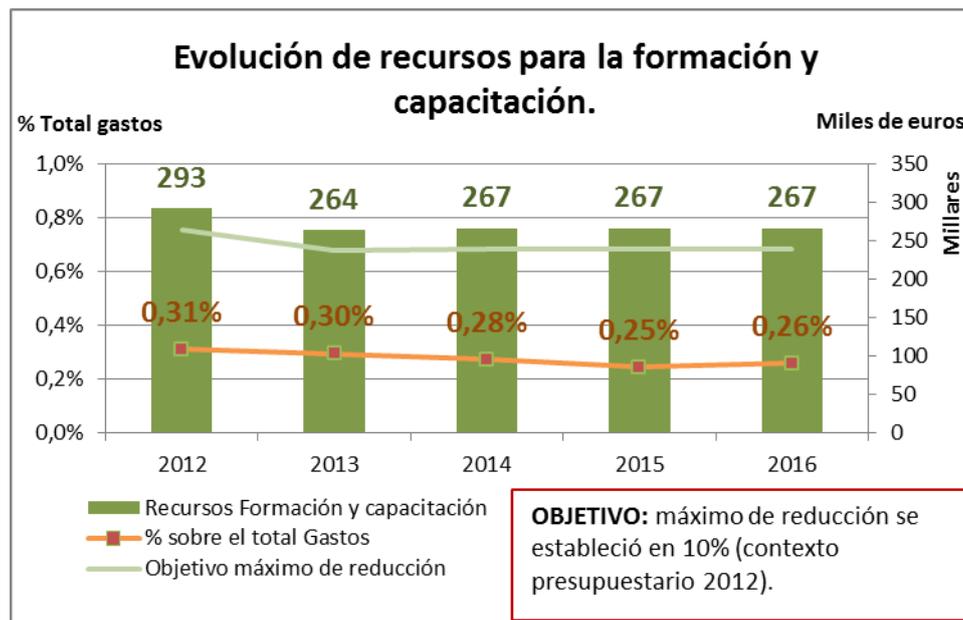
Evolución de los recursos financieros para la formación.

Descripción gasto	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total Presupuesto de Gastos	107.250.646	109.607.313	112.204.337	93.772.288	88.930.432	97.017.503	108.690.380	102.578.309
Total gastos personal	62.428.653	62.203.040	62.572.082	58.961.040	58.229.250	58.411.810	62.974.861	64.888.808,80
% Gastos Personal/Total	58,21%	56,75%	55,77%	62,88%	65,48%	60,21%	57,94%	63,26%
Variación % PG	5,76%	2,20%	2,37%	-16,43%	-5,16%	9,09%	12,03%	-5,62%
Variación % PG Personal	4,63%	-0,36%	0,59%	-5,77%	-1,24%	0,31%	7,81%	3,04%
Formación y capacitación Cap1+2	307.400	313.520	326.000	293.400	264.060	267.000	267.000	267.000
% sobre el total Gastos	0,29%	0,29%	0,29%	0,31%	0,30%	0,28%	0,25%	0,26%
Variación %	-21,18%	1,99%	3,98%	-10,00%	-10,00%	1,11%	0,00%	0,00%

Fuente: cuentas anuales. Financiación para la formación (presupuesto inicial).

Centrados en los recursos para la formación y capacitación imputados al capítulo I y II se presentan en evolución pero aportando en porcentaje sobre el total presupuestario.

GRÁFICO. 9b 7



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

La aportación de recursos para el despliegue de los planes de formación y capacitación de los colectivos de PDI y PAS constituyen un objetivo estratégico de las políticas de la UJA. Segmentación de datos por colectivos y planes de formación, por unidades y acciones formativas. Gestión de datos por sistema contable (Universitas XXI). Disponibilidad y análisis de datos: Dirección y Comisiones de Formación.

Rendimiento.

Descripción gasto	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total Presupuesto de Gastos	107.250.646	109.607.313	112.204.337	93.772.288	88.930.432	97.017.503	108.690.380	102.578.309
Total gastos personal	62.428.653	62.203.040	62.572.082	58.961.040	58.229.250	58.411.810	62.974.861	64.888.808,80
% Gastos Personal/Total	58,21%	56,75%	55,77%	62,88%	65,48%	60,21%	57,94%	63,26%
Variación % PG	5,76%	2,20%	2,37%	-16,43%	-5,16%	9,09%	12,03%	-5,62%
Variación % PG Personal	4,63%	-0,36%	0,59%	-5,77%	-1,24%	0,31%	7,81%	3,04%
Formación y capacitación Cap1+2	307.400	313.520	326.000	293.400	264.060	267.000	267.000	267.000
% sobre el total Gastos	0,29%	0,29%	0,29%	0,31%	0,30%	0,28%	0,25%	0,26%
Variación %	-21,18%	1,99%	3,98%	-10,00%	-10,00%	1,11%	0,00%	0,00%

Tendencias: los valores obtenidos muestran que se mantienen una dotación constante para los planes de formación, cuya cuantía es estable en presupuestación en los tres últimos ciclos. Para su comprensión se ha de considerar las medidas de control y reducción presupuestaria adoptadas a partir de 2012, que implicó una reducción importante del presupuesto. Las oscilaciones en tendencia, también puede depender de los objetivos y programas del Plan de Formación Anual, además, se produjo un cambio de criterio de reducir costes de formación cuando esta se imparte por formadores internos del colectivo PAS.

Objetivos: En el presupuesto 2012 se adoptaron medidas de reducción de gastos que se estimó para el capítulo de formación en un 10 % máximo, que en ejecución resultó algo menor. Se observa que nunca se utilizó el máximo permitido..

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: despliegues de los planes de formación anuales. Previsión es su mantenimiento de acuerdo con los datos de avance de presupuestación y la continuidad de los planes de formación.

Indicadores relacionados: 7a4, 7a5, 7a6

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P3. Fomentar la movilidad y mejorar la formación del personal de la Universidad. (P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad).

7b.8. Resultados de la Formación específica de las Unidades (PAS).

Información:

Se presentan datos básicos de los despliegues de los planes de formación de los colectivos PAS.
Despliegues de los Planes de Formación.

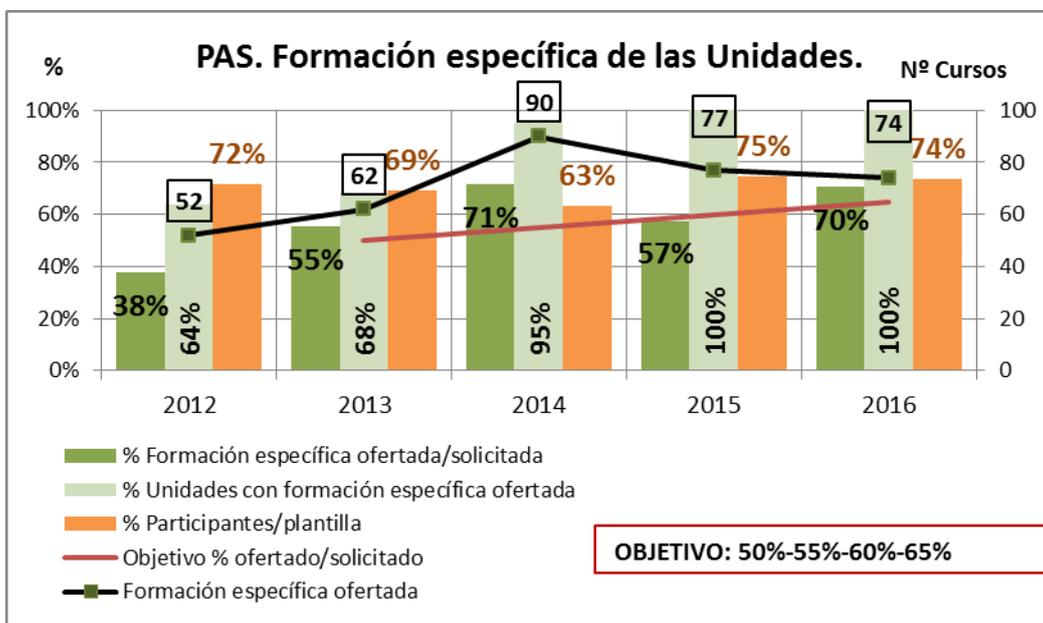
DATOS BÁSICOS.

PLAN DE FORMACIÓN PAS							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº de acciones formativas ofertadas. General	6	6	15	20	25	32	20
Nº de acciones formativas ofertadas. Específica	94	95	52	62	90	77	74
Total del Nº de acciones formativas ofertadas	100	101	67	82	115	109	94
Nº de acciones formativas solicitadas (Unidades)	124	143	138	112	126	134	105
% de acciones formativas solicitadas/ofertadas	75,81%	66,43%	37,68%	55,36%	71,43%	57,46%	70,48%
Nº de Unidades con formación específica ofertada	19	19	16	17	20	20	20
% de Unidades con formación específica ofertada	76,00%	76,00%	64,00%	68,00%	95,00%	100,00%	100,00%
Nº de horas de formación realizada	2.463	2.464	3.415	2.189	1867	1431	1226,5
Nº de asistentes. Formación General Interna.	277	283	525	530	222	390	316
Nº de asistentes. Formación General Externa.	74	5	0	3	0	0	0
Nº de asistentes. Formación Específica Interna.	695	624	400	331	375	371	241
Nº de asistentes. Formación Específica Externa.	85	92	52	68	102	68	107
Nº de asistentes. Formación. Promoción interna.	77	37	27	16	16	51	4
Total del Nº de asistentes	1.208	1.041	1.004	948	715	880	668
Nº Participante acciones formativas. Funcionarios	235	245	172	185	152	203	181
Nº Participante acciones formativas. Laborales	159	170	161	139	148	151	161
Total Participantes	394	415	333	324	300	354	342
% Participantes Funcionarios/plantilla	86,72%	89,74%	63,94%	68,01%	55,68%	74,36%	69,88%
% Participantes Laborales/plantilla	85,48%	86,29%	82,14%	70,92%	73,63%	73,66%	80,10%
% Participantes/plantilla	86,21%	88,30%	71,61%	69,23%	63,42%	74,68%	73,71%

Información:

Los resultados demuestran la amplitud de la oferta formativa y el alto nivel de participación, aunque las tendencias no sean crecientes. Las acciones formativas y el nivel de participación está condicionada a los desarrollos de formación acumulados, en este sentido es complejo presentar tendencias siempre crecientes o determinar objetivos específicos sobre número de cursos, horas, asistentes. Este cuadro se anexará a la memoria como evidencia de los despliegues de los planes de formación. Se considera que el factor más influyente para el avance de satisfacción del PAS con la formación es la incorporación en el proceso de elaboración de la oferta las propuestas de formación específica realizadas por las Unidades, sin embargo este aspecto también puede ser causa de expectativas no cumplidas e incidir negativamente. Se aporta el siguiente cuadro de resultado de la Memoria.

GRÁFICO. 7b 8



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

En el Plan de Formación adquiere especial significancia la formación específica más directamente asociada al desarrollo competencial técnico de las Unidades operativas de gestión. Esta oferta es identificada internamente en cada Unidad que remite su solicitud a Gerencia, siendo finalmente aprobada por la Comisión de Formación.

Segmentación de datos por colectivos y planes de formación, por unidades y acciones formativas. Gestión de datos por el Servicio de Personal. Disponibilidad y análisis de datos: Dirección y Comisiones de Formación.

Rendimiento.

Tendencias: los valores obtenidos muestran niveles porcentuales altos y crecientes, especialmente en el porcentaje de participación en la formación que supera en las últimas mediciones el 70% de la plantilla, alcanzando al 100% de las Unidades. Respecto al porcentaje de las solicitudes de formación específica que realizan las Unidades y que se incorporan en la oferta se produce una tendencia final creciente alcanzando un 70% nivel que se estima óptimo. Las tendencias oscilantes vienen condicionadas por la necesidad de equilibrar la oferta con respecto a todas las

Unidades y los cambios de tendencias de los presupuestos, que coincide con la reducción del número de cursos que se pueden ofertar, ver arranque del ciclo en 2012.

El número de cursos de formación específica se mantiene continua en una media en torno a 70 cursos.

Objetivos: Se ha establecido un objetivo creciente partiendo del dato de 2012 consistente en incrementar el porcentaje de formación atendida (ofertada) sobre la solicitada por las Unidades, salvo una ligera desviación en 2015 se cumple el objetivo creciente.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: despliegues de los planes de formación anuales. Modificación del proceso de determinación de la oferta formativa. Si se observa los resultados de satisfacción de formación se demuestra el resultado de esta mejora:

	2009		2011		2013		2015	
	% Satisfacción	Media						
Oferta formativa de carácter específico (actividades formativas desarrolladas en el marco de su Servicio/Unidad) que le facilita la Universidad.	27,06%	2,33	72,94%	3,13	71,68%	3,16	68,63%	3,01

Puede evidenciarse la relación entre la mejora producida por los cambios del sistema de elaboración del plan de formación con participación directa de las Unidades, a partir de 2011.

Previsión es su mantenimiento de acuerdo con los datos de avance de presupuestación y del actual plan de formación.

Indicadores relacionados: 7a4, 7a5, 7a6

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P3. Fomentar la movilidad y mejorar la formación del personal de la Universidad. (P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad).

7b.9. Resultados de la Formación PDI.

Información: Se presentan datos básicos de los despliegues de los planes de formación de los colectivos PAS y PDI.

DATOS BÁSICOS.

Evolución del desarrollo del plan de formación PDI

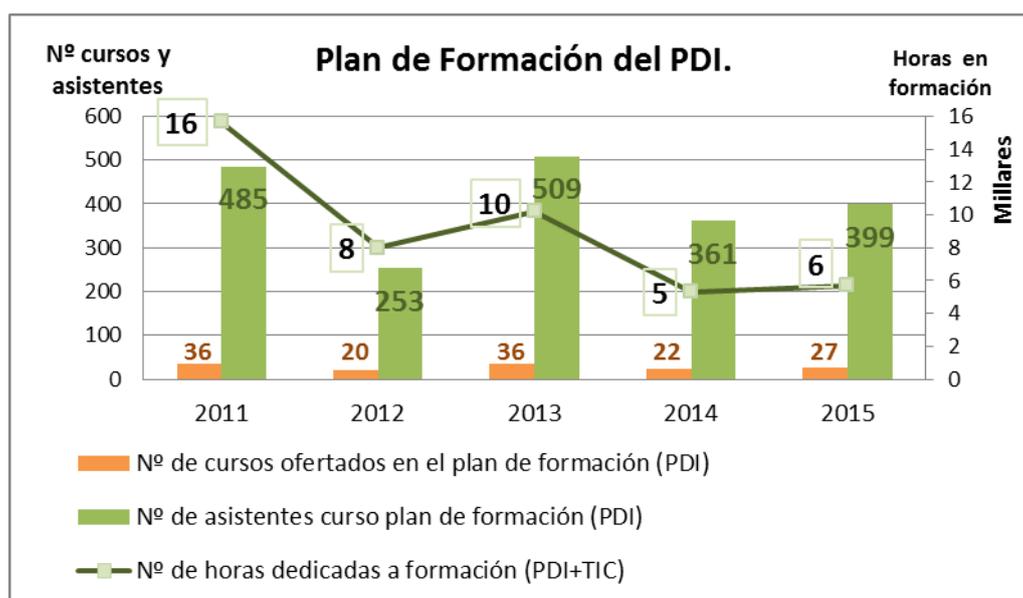
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nº de cursos ofertados en el plan de formación (PDI)	15	44	36	20	36	22	27
Nº de asistentes curso plan de formación (PDI)	318	729	485	253	509	361	399
Nº de asistentes Programa (profesores noveles)		40	47	37	8	*	*
Nº de horas dedicadas a formación (PDI)	5949	14455	10426	6166	6204	2775	3495
Nº de horas dedicadas a formación TIC	2567	7259	5225	1826	4011	2520	2205
Nº Total de Horas dedicadas a formación PDI+TIC	8.516	21.714	15.651	7.992	10.215	5.295	5.700

* No se impartió

Tipología de Acción formativa	Año académico						
	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-2015	2015-2016
Actualización Docente				67		52	22
ALFIN			76	32			
Curso Virtual			50	26			
Desarrollo profesional del docente				24		23	104

Espacio Europeo		149					
Espacio Europeo de Educación Superior	69						
Formación Integral (salud)				16			
Formación para el desarrollo profesional del docente					12		
Formación para la actualización docente					75		
Formación para la investigación					16	13	
Inclusión educativa					9		9
Investigación				37			
Metodologías Docentes y Actualización Didáctica		305	152				
Nuevas Metodologías Docentes	118						17
Prevención de riesgos laborales			5			114	53
TIC	131	275	180	51	397	159	183
Unidad de igualdad			22				11
Total general	318	729	485	253	509	361	399

GRÁFICO. 7b 9



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Despliegues del Plan de Formación del PDI, en el que se incluye cursos de capacitación en metodologías y tecnologías en el proceso de cambios en el proceso del Espacio Europeo.

La oferta es identificada y establecida por la Comisión de Formación PDI.

Segmentación de datos por planes de formación, y cursos. Gestión de datos por el Servicio de Personal. Plataforma de gestión de formación ILIAS. Disponibilidad y análisis de datos: Dirección y Comisión de Formación.

Rendimiento.

Nota: salvo los cursos TIC no existe continuidad en la oferta, este aspecto limita el análisis de rendimientos, se propone para la valoración los siguientes aspectos.

Tendencias: Si bien las tendencias no son continuadas por la especificidad de objetivos anuales del Plan de Formación del PDI, se demuestra una oferta continuada en cursos y participantes, así como las horas dedicadas a la formación, el número de horas en cursos es continuada y con valores altos, si bien desciende en función de los avances de objetivos formativos (ejemplo, TIC, EEES).

Objetivos: Deben determinarse sobre algunos de los resultados. Valorar la continuidad de cursos como objetivo.

NOTA: se propones este objetivo. Pendiente de valoración por Dirección.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: despliegues de los planes de formación anuales. Correlación entre los niveles de satisfacción con los cursos.

Indicadores relacionados: 7a7,

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P3. Fomentar la movilidad y mejorar la formación del personal de la Universidad. (P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad).

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y RENDIMIENTO.

Información:

Se dispone de datos completos de despliegues de la evaluación por competencias (2009-2011-2013) y de rendimientos y logros de resultados (2011-2013-2015). Se produce cambios en el alcance, sistema de evaluación y en los criterios aplicados de superación. Estos aspectos obliga a tener determinada la explicación correspondiente para su comprensión. A efectos de presentar el indicador en la memoria se realiza una propuesta que deberá ser analizada por la Gerencia de la Universidad. La presentación de estos indicadores se estima necesaria, primero porque se explica como un elemento de la implantación del plan de mejoras en la gestión y por tanto ligado al sistema retributivo (complemento de productividad), segundo por ser un elemento necesario en la gestión de las personas desde las perspectivas del desarrollo de competencias y de despliegue de objetivos y evaluación de rendimientos.

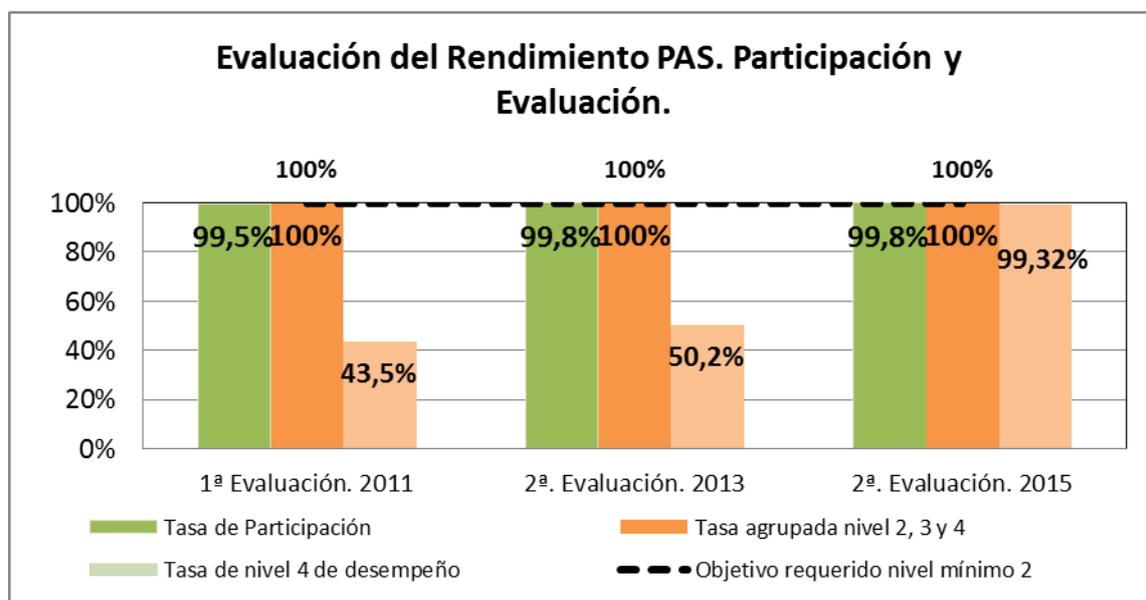
7b.10. Evaluación del rendimiento PAS.

DATOS BÁSICOS.

Evaluación del rendimiento del colectivo PAS

	1ª Evaluación. 2011	2ª. Evaluación. 2013	3ª. Evaluación. 2015
Tasa de Participación	99,5%	99,8%	99,77%
Tasa de nivel 2 de desempeño	8,7%	0,7%	0,23%
Tasa de nivel 3 de desempeño	47,8%	49,1%	0,46%
Tasa de nivel 4 de desempeño	43,5%	50,2%	99,32%
Tasa agrupada nivel 2, 3 y 4	100,0%	100,0%	100%
Objetivo requerido nivel mínimo 2	100,0%	100,0%	100,0%

GRÁFICO. 7b 10



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

El Plan de Mejora y de Calidad de las Unidades incluye como objetivo establecer el catálogo de competencias y realizar los procesos de evaluación individual del desempeño profesional, a través de la valoración de la conducta profesional (comportamientos laborales), las competencias y rendimiento o logro de resultados. Se corresponde, además, con estrategias establecidas por la Universidad

Los resultados están individualizados y clasificados por el sistema de tipos de puestos. Se realiza mediante sistemas de evaluación definidos y aplicación informática que gestiona su cumplimentación y la gestión de los resultados por el Servicio de Personal. Si se disponen de informes (obtener) y procedimientos de evaluación y seguimiento (Dirección-representantes).

Rendimiento.

Nota: el objetivo principal de la presentación de estos indicadores es demostrar que se está aplicando la evaluación y el proyecto de gestión por competencias. AHORA SÓLO DE DESEMPEÑO.

Tendencias: En la evaluación del rendimiento se presenta la tasa de participación que alcanza, prácticamente, el 100% (sobre los que cumplen los requisitos para la evaluación). Se presenta la evolución porcentual en los niveles 4 (se estructura en cuatro niveles posibles), observándose un incremento, prácticamente, hasta llegar al 100%.

Objetivos: En la evaluación del rendimiento se consigue alcanzar el nivel 2, mínimo exigido. En la evaluación de las competencias se evoluciona hasta alcanzar el nivel 2 exigido (cambio de criterio de evaluación).

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Estrategias de la Universidad. Acuerdo sobre complemento de productividad y mejora y calidad de los servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía. Planes de formación anuales.

Ítem específico de satisfacción sobre la evaluación.

	2009		2011		2013		2015	
Los métodos aplicados para evaluar el nivel	%	Media	%	Media	%	Media	%	Media

de desempeño y de competencias en el puesto de trabajo	Satisfacción		Satisfacción		Satisfacción		Satisfacción	
	61,76%	2,91	81,34%	3,16	79,94%	3,15	77,03%	3,08

En auto-evaluación (2014) se ha establecido como punto fuerte:

Los procedimientos de selección y promoción de los puestos de trabajo incorporan los perfiles y se está desarrollado, en el ámbito de colectivo PAS, la gestión de las competencias (identificación de perfiles y competencias estratégicas y específicas por tipo de puesto).

También se ha establecido como área de mejora:

Desarrollar el sistema de gestión de las competencias (PAS) actualizando las competencias técnicas específicas y los actuales perfiles de los puestos de trabajo.

Establecer metodologías y procedimientos para evaluar los rendimientos asociados a los resultados de objetivos y conductas profesionales.

9b.11. Evaluación de competencias PAS. Participación y Evaluación.

Nota: propuesto suspensión por no continuidad de la evaluación.

IMPLICACIONES: Modificar políticas y programas en criterio 3 de la Memoria.

ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN: se ha de preparar explicación de causas de abandono de esta práctica de gestión y establecer estrategias de futuro.

La no aplicación de un sistema básico iniciado de evaluación por competencias puede implicar un retroceso considerable en la evaluación del criterio 3

7b.11. Implicación y compromiso por la mejora.

Información:

Se seleccionan un conjunto de indicadores para demostrar los resultados del compromiso de las personas en los planes de mejora, calidad e innovación.

En los criterios 6 y 9, se presentarán los resultados efectivos relacionados con la implantación de mejoras, cumplimientos de objetivos y despliegues de innovación docente (en la medida que se pueda estructurar ciclos de medición).

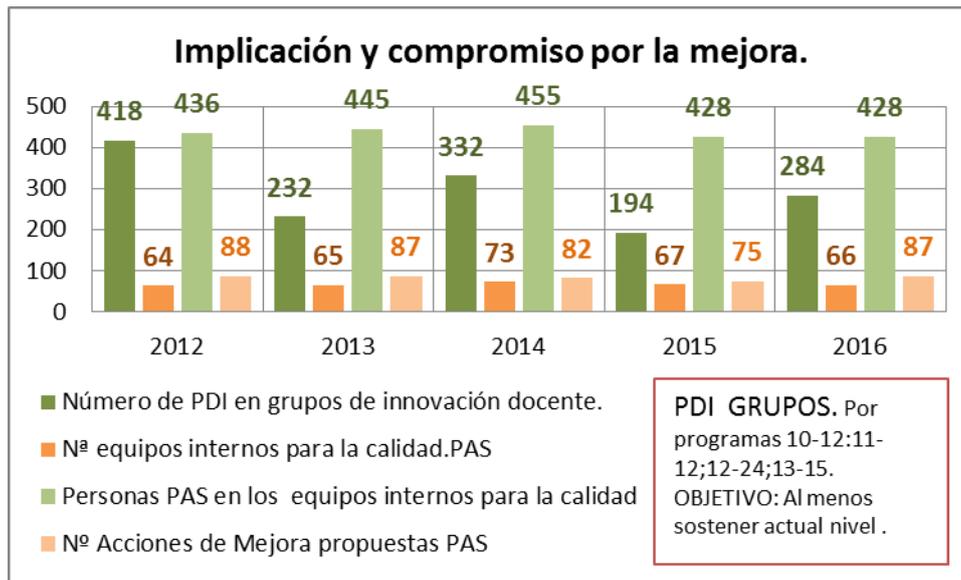
Nota: respecto al indicador presentado en 2014, se ha eliminado los rendimientos en las políticas de formación en apoyo a la gestión de la calidad y la excelencia (estrategia de la Universidad).

DATOS BÁSICOS.

Evolución de actividades de implicación y compromiso con la mejora.

Programas de innovación	Pg.10-12.	Pg.11-12.	Pg.12-14.	Pg.13-15.	
	2012	2013	2014	2015	2016
Número de PDI en grupos de innovación docente.	418	232	332	194	284
Nº equipos internos para la calidad. PAS	64	65	73	67	66
Personas PAS en los equipos internos para la calidad	436	445	455	428	428
Nº Acciones de Mejora propuestas PAS	88	87	82	75	87

GRÁFICO. 7b 11



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Resultados asociados a las políticas y planes en apoyo del subcriterio 3c (las personas están alineadas con las necesidades de la organización, implicadas y asumen sus responsabilidades), así como el subcriterio 1d (los líderes refuerzan una cultura de excelencia entre personas de la organización).

Los resultados están segmentados por colectivos, en su caso, individualizados, por programas, unidades. Análisis Dirección-Comisiones de Formación- representantes.

Rendimiento.

Tendencias: Se opta por presentar valores acumulados o por años según la relevancia o conveniencia (cambios de tendencias). Lo que se pretenden resaltar son los valores positivos, el número de equipos de mejora de las unidades que asegura y un alto nivel de participación, la continuidad de un elevado número de objetivos de mejora de los procesos, la participación activa y numerosa de los PDI en los programas de innovación.

Objetivos: Si bien no se especifica objetivos cuantificados, se entiende que se consiguen por los valores de despliegue aportados.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: SIGC-SUA. Plan de mejora y de calidad (complemento de productividad). Planes de formación y programas de innovación.

Se mantienen los objetivos estratégicos de continuidad de los planes relacionados.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. RS8. Avanzar en la estrategia de gestión de la calidad total en la Universidad. D5. Desarrollar mecanismos de innovación docente, calidad y mejora continua en la oferta formativa

MOVILIDAD. PDI. PAS.

Información:

Se selecciona el indicador de personas PDI y PAS en movilidad en el marco de los programas de movilidad e internacionalización.

7b.12 Evaluación del número de PDI y PAS en movilidad.

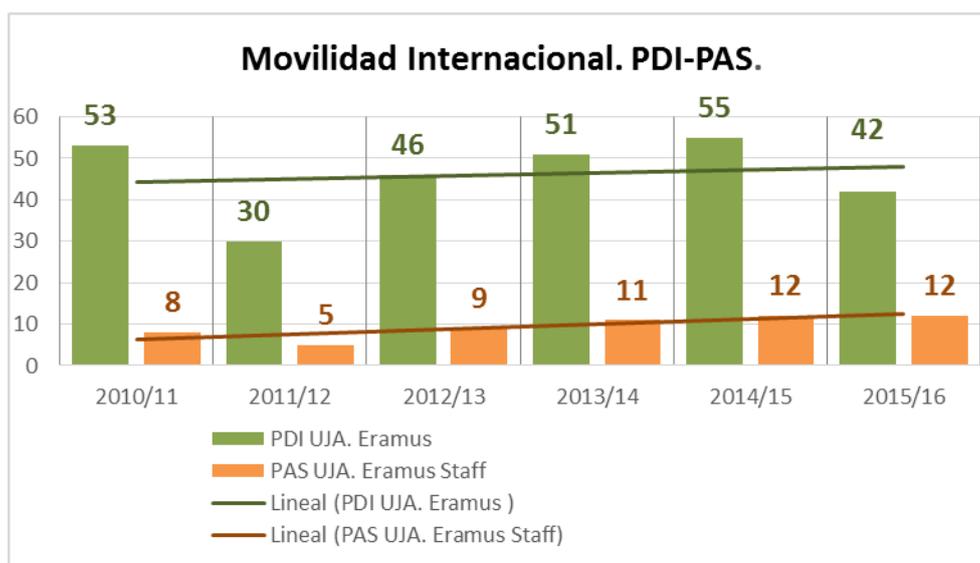
DATOS BÁSICOS.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UJA QUE HAN REALIZADO MOVILIDAD INTERNACIONAL DENTRO DEL PROGRAMA LLP/ERASMUS STAFF. PERIODO 2010-2016.

	2006/0	2007/0	2008/0	2009/1	2010/1	2011/1	2012/1	2013/1	2014/1	2015/1
	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6
PDI UJA. Erasmus	40	42	43	50	53	30	46	51	55	42
PAS UJA. Erasmus Staff					8	5	9	11	12	12

* La movilidad STAFF son las plazas de movilidad efectivas, no las plazas de movilidad concedidas

GRÁFICO. 7b12



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Aplicación de las estrategias y políticas de movilidad e internacionalización que inciden en la capacitación y desarrollo profesional (estancias formación), en los sistemas de aprendizaje (benchmarking) y en el alineamiento con los objetivos de movilidad impulsados en el marco del EEES.

Los resultados están individualizados y clasificados por programas, universidades de destino, convenios de apoyo. Los datos y resultados se gestionan por la Sección de Relaciones Internacionales. Se disponen de memorias y procedimientos de evaluación y seguimiento (informes de estancias) (Dirección).

Los programas se desarrollan a través de los convenios que la Universidad formaliza con la Agencia Nacional (OAPEE: Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos), en los que se especifica los fondos subvencionados para las distintas modalidades (se incluyen movilidad de personal para docencia y para formación). Suele cubrirse el 100% de las plazas de movilidad de profesorado que asigna el OAPEE. Evidencia convenio.

Rendimientos:

Tendencias: Los valores se mantienen en función de los programas aplicados, las tendencias son crecientes (acumulado el total, salvo en el curso 2011/2012 y la última medición, debido a la asignación de plazas a la UJA).

Objetivos: Se consiguen los objetivos de ejecutar el 100% de las plazas concedidas en el programa.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Estrategias de impulso a la movilidad e internacionalización. Carta Erasmus y la Unión Europea. Convenios. Agencia Nacional (OAPEE: Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos).

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P3. Fomentar la movilidad y mejorar la formación del personal de la Universidad. (P31. Fomentar la movilidad del personal (PDI y PAS) hacia y desde universidades de prestigio internacional. P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad.

7b.13. BILINGÜISMO. PDI. PAS.

Información:

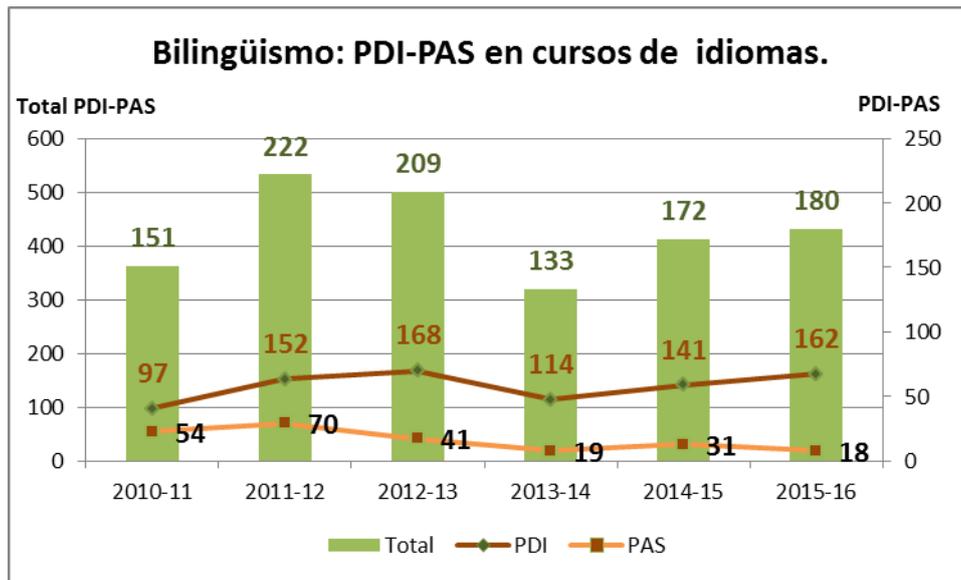
Se selecciona el indicador de personas PDI y PAS matriculados en los cursos ofertados por el CEALM en relación a las políticas de desarrollo competencial y apoyo a las estrategias de movilidad e internacionalización.

DATOS BÁSICOS.

	2010-11	2010-11	2010-11	2011-12	2011-12	2011-12	2012-13	2012-13	2012-13	2013-14	2013-14	2013-14	2014-15	2014-15	2014-15	2014-15	2015-16	2015-16	2015-16	2015-16	2015-16
	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Chino												
Estudiantes	263	32	134	631	21	136	609	29	237	353	66	69	281	81	56	13	328	113	33	31	12
PDI	97	0	0	149	0	3	155	7	6	105	8	1	130	8	1	2	138	12	5	4	3
PAS	54	0	0	70	0	0	38	2	1	15	3	1	26	3	2		13	3			2
Total	414	32	134	850	21	139	802	38	244	473	77	71	437	92	59	15	479	128	38	35	17

	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
PDI	97	152	168	114	141	162
PAS	54	70	41	19	31	18
Total	151	222	209	133	172	180

GRÁFICO. 7b 13



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Aplicación de las estrategias y políticas de capacitación y desarrollo personal en apoyo a la movilidad e internacionalización que inciden en estancias formación, en los sistemas de aprendizaje (benchmarking) y en el alineamiento con los objetivos de movilidad impulsados en el marco del EEES. Relacionado con identificación y desarrollo de conocimientos (gestión del conocimiento) para dar respuesta a estrategias y necesidades de usuarios (marco de planes de estudios).

Los resultados están individualizados y clasificados por cursos, idiomas, niveles. Los datos y resultados se gestionan por el Centro de Estudios Avanzados en lenguas Extranjeras a través de una aplicación informática.

Nota. No se dispone de datos de certificaciones de los cursos segmentados.

Rendimientos:

Tendencias: Los valores crecen en función de las solicitudes de matrículas. Las tendencias, en general, son crecientes, especialmente en el total y debido al incremento especial registrado en el último curso del colectivo PDI.

Objetivos: No se especifica objetivo cuantitativo. Se considera que la oferta de cursos para dar respuesta a las necesidades demandadas por PDI y PAS que asociado al número acumulado de matriculados en los cursos permite indicar el cumplimiento del objetivo genérico de incrementar el conocimiento en segundo idioma.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Programas formativos en lenguas extranjeras. Centro de Estudios Avanzados en lenguas Extranjeras. Certificación de la CEALM por la Agencia Andaluza del Conocimiento.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P3. Fomentar la movilidad y mejorar la formación del personal de la Universidad. (P31. Fomentar la movilidad del personal (PDI y PAS) hacia y desde universidades de prestigio internacional. P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad.

POLÍTICAS DE ACCIÓN SOCIAL.

Información:

Se disponen de datos detallados de la aplicación del plan de acción social que permite determinar el contenido (modalidades), recursos y los despliegues efectivos anuales. A efectos de presentación de resultados en la memoria se opta por demostrar que se mantienen los recursos aunque condicionados a las políticas de restricciones presupuestarias, tanto generales como internas, así como los despliegues en las personas.

DATOS BÁSICOS.

Detalle del crédito presupuestado y aplicado en el programa de acción social								
Identificación de las modalidades del Plan de Acción Social	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Crédito aplicado							
ACCION SOCIAL AUTOMÁTICA								
Compensación matrícula por Estudios Universitarios	92.507,62	122.902,90	111.709,29	134.541,50	158.922,58	118.259,71	120.117,48	75.510,29
Seguro de enfermedad con la Clínica Universitaria de Navarra	157.944,49	156.859,98	159.839,68	163.434,82	152.633,40	146.751,07	123.872,73	120.499,01
Seguro de vida e invalidez	20.435,58	7.561,91	8.221,47	19.182,99	9.499,39	10.054,77	10.939,32	12.314,97
Premio de jubilación (Seguro complementario PAS Laboral)	19.456,77	53.810,73	45.705,31	2.380,08	1.626,88	5.407,89	8.612,60	0,00
Complemento por Incapacidad Temporal	127.781,72	233.327,00	186.264,00	216.152,00	199.672,00	129.425,13	121.452,12	90.443,63
Plan de Pensiones	335.341,88	201.426,84	191.559,00				317.296,66	327.587,93
ACCION SOCIAL NO AUTOMATICA								
Ayudas a guardería	10.334,21	13.513,74	11.169,44	14.696,41	10.751,87	12.711,20	14.531,86	13.012,76
Ayudas sanitarias	29.953,03	38.883,25	34.191,24	35.488,85	32.577,31	51.682,09	56.989,44	59.268,30
Ayuda para intolerancias o alergias alimentarias		1.350,00	3.400,00	4.049,70	4.000,00	5.014,09	3.144,00	2.812,50
Ayudas a discapacitados	12.209,28	14.551,50	15.485,00	14.852,00	18.421,80	19.349,26	25.300,83	25.925,67
Ayuda por situaciones extraordinarias y de riesgo vital	19.405,24				3.260,67		4.620,00	0,00
Ayuda para la cooperación al desarrollo (**)			7.105,00		3.515,21			
B.S. NO REINTEGRABLE								

Préstamos y anticipos (reintegrable)			144.600,00	127.163,60	118.400,00	82.000,00	97.200,00	104.500,00	92.450,00	100.250,00
ACCIÓN SOCIAL NO REINTEGRABLE	Cáp. I	82 5.3 69, 82	844.187,85	774.649,43	604.778,35	609.595,24	501.522,34	806.877,04	727.375,06	
ACCIÓN SOCIAL REINTEGRABLE	Cáp. VIII	14 4.6 00, 00	127.163,60	118.400,00	82.000,00	97.200,00	104.500,00	92.450,00	100.250,00	
GASTOS FUNCIONAMIENTO A. SOCIAL	Cáp. II			234,5	19,38	272,56	1252,35	0		
Total Acción Social			969.969,32	971.351,45	893.283,93	686.797,73	707.067,80	607.274,69	899.327,04	827.625,06

Detalle evolutivo de la distribución del nº de beneficiarios del programa de Acción Social según modalidad de ayuda

Identificación de las modalidades del Plan de Acción Social	Beneficiarios							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ACCION SOCIAL AUTOMÁTICA								
1. Compensación matrícula por Estudios Universitarios	142	149	192	236	255	212	224	127
Seguro de enfermedad con la Clínica Universitaria de Navarra	1211	1211	1215	1215	1099	1078	1098	1077
Seguro de vida e invalidez	1204	1215	1215	1215	1099	1078	1120	1120
Premio de jubilación (Seguro complementario PAS Laboral)	2	166	166	1	1	1	4	0
Complemento por Incapacidad Temporal				145	176	123	130	113
Plan de Pensiones	1204	1215	1215				1120	1120
ACCION SOCIAL NO AUTOMATICA								
2. Ayudas a guardería	31	33	46	40	33	42	43	40
3. Ayudas sanitarias	270	303	202	203	193	164	143	186
4. Ayuda para intolerancias o alergias alimentarias		3	10	10	13	11	10	10
5. Ayudas a discapacitados	10	11	14	11	14	15	18	20
6. Ayuda por situaciones extraordinarias y de riesgo vital	1				1		1	
7. Ayuda para la cooperación al desarrollo (**)			35		1			
B.S. NO REINTEGRABLE								
Préstamos y anticipos (reintegrable)	51	43	37	30	34	37	30	34

7b.14 Número de beneficiarios del programa de Acción Social (1). Participación relativa del crédito aplicado en Acción social sobre el total de recursos aplicados a gastos de personal (2).

Información:

(1) Se opta por representar la evolución del número de beneficiarios de las modalidades de acción social no automática y de ayudas al estudio (compensación de matrículas).

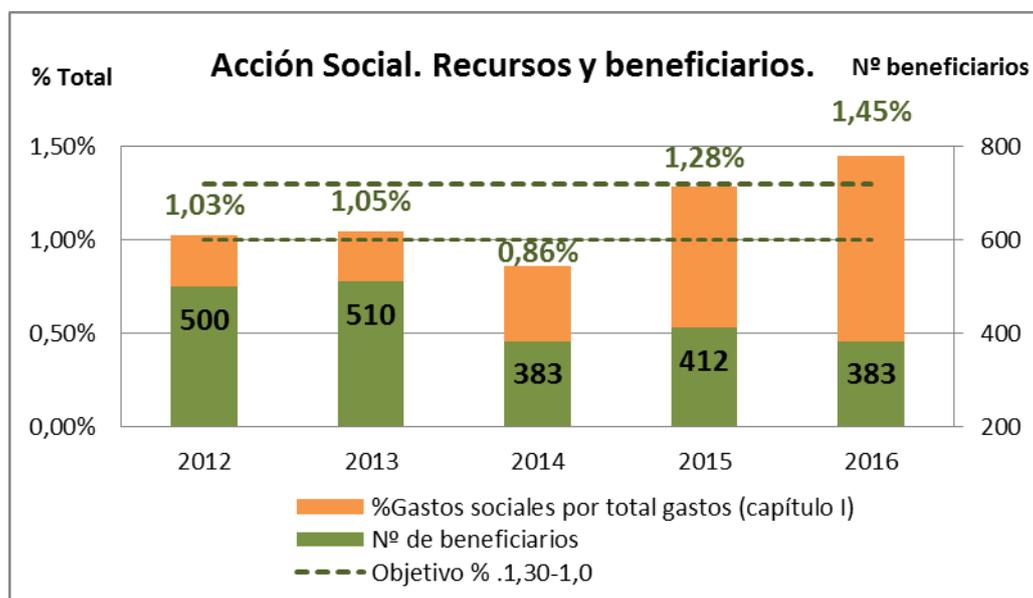
(2) Se opta por representar la evolución porcentual del gasto ejecutado en acción social imputado al capítulo I sobre el total de gastos ejecutados del capítulo I, aportando la cantidad ejecutada.

Descripción gasto	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total Presupuesto de Gastos (1)	107.250.646	109.607.313	112.204.337	93.772.288	88.930.432	97.017.503	108.690.380	102.578.309
Total gastos personal (2)	62.428.653	62.203.040	62.572.082	58.961.040	58.229.250	58.411.810	62.974.861	64.888.808,80
% Gastos Personal/Total	58,21%	56,75%	55,77%	62,88%	65,48%	60,21%	57,94%	63,26%
Variación % PG	5,76%	2,20%	2,37%	-16,43%	-5,16%	9,09%	12,03%	-5,62%
Variación % PG Personal	4,63%	-0,36%	0,59%	-5,77%	-1,24%	0,31%	7,81%	3,04%
Total Gastos Acción Social (3)	969.969,32	971.351,45	893.283,93	686.797,73	707.067,80	607.274,69	899.327,04	1.038.931,54
% sobre el total de gastos (3/1)	0,90%	0,89%	0,80%	0,73%	0,80%	0,63%	0,83%	1,01%
Plan de Acción Social Cap. 1 (4)	825.369,82	844.187,85	774.649,43	604.778,35	609.595,24	501.522,34	806.877,04	938.681,54
% sobre el total Gastos (2) (4/2)	1,32%	1,36%	1,24%	1,03%	1,05%	0,86%	1,28%	1,45%

Evolución de datos representados

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº de beneficiarios	454	499	499	500	510	383	412	383
% Presupuestario	1,32%	1,36%	1,24%	1,03%	1,05%	1,06%	0,92%	1,45%
Objetivo % .Entre 1,30-1,0%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%

GRÁFICO. 7B 14



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Aplicación de las políticas de beneficios sociales a las personas y apoyo al desarrollo personal (modalidad de ayudas al estudio).

Los resultados están individualizados y clasificados por modalidades de acción social e individualizados por beneficiarios. Los datos y resultados se gestionan por el Servicio de Personal. Se disponen de memorias y procedimientos de evaluación y seguimiento (Dirección-Comité de Acción Social de la Universidad).

Rendimiento.

Tendencias: El porcentaje presupuestario aplicado presenta una aportación continuada significativa. La tendencia se mantiene estable durante e inicia un descenso en 2014 (limitaciones legales a la aportación de planes de pensiones), en los siguientes ciclos la tendencia es creciente. Se ha de contextualizar en la reducción general presupuestaria, aunque se mantienen un valor superior al 1% (total de gastos sociales del capítulo I sobre el Total de gastos del Capítulo I).

Objetivos: Se estableció un intervalo en función de resultados anteriores y tendencias presupuestarias y obligaciones legales. El objetivo se ha conseguido menos en el ciclo 2014 (explicada por la prohibición legal de realizar aportaciones a planes de pensiones).

Nota: propuesta de objetivo: se ha establecido en un 1,30% del presupuesto y reducido al 1 % en los ciclos 2012 y 2013 según el criterio de reducción por los impactos de la suspensión de las partidas para los planes de pensiones (obligado por normas generales de reducción del gasto), se ha calculado el valor porcentual de esta partida en el presupuesto y supone para los años 2010 un 0,32% y para 2011 un 0,31%.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Plan de acción social. Comité de Acción Social.

POLÍTICAS RETRIBUTIVAS.

Información:

En el capítulo de introducción de la memoria presentamos el comportamiento financiero en gastos de personal que demuestren, en el marco del sistema público, las prioridades adoptadas respecto a los gastos inherentes a la gestión de las personas. En la presentación de resultados en la memoria se opta por proponer que se demuestren las políticas en materia de retribuciones por productividad asociadas al desarrollo de estrategias de cambio y mejora en la gestión.

Descripción gasto	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total Presupuesto de Gastos	107.250.646	109.607.313	112.204.337	93.772.288	88.930.432	97.017.503	108.690.380	102.578.309
Total gastos personal	62.428.653	62.203.040	62.572.082	58.961.040	58.229.250	58.411.810	62.974.861	64.888.808,80
% Gastos Personal/Total	58,21%	56,75%	55,77%	62,88%	65,48%	60,21%	57,94%	63,26%
Variación % PG	5,76%	2,20%	2,37%	-16,43%	-5,16%	9,09%	12,03%	-5,62%
Variación % PG Personal	4,63%	-0,36%	0,59%	-5,77%	-1,24%	0,31%	7,81%	3,04%

Se observa que en los ejercicios presupuestarios hasta el 2013 en las que se producen restricciones el porcentaje destinado a capítulo I se incrementa, y especialmente, cuando se observa los porcentajes de reducción total comparados con el porcentaje de reducción en capítulo I. A partir de 2015 se sigue manteniendo el incremento y en 2016 por encima de la reducción general del presupuesto.

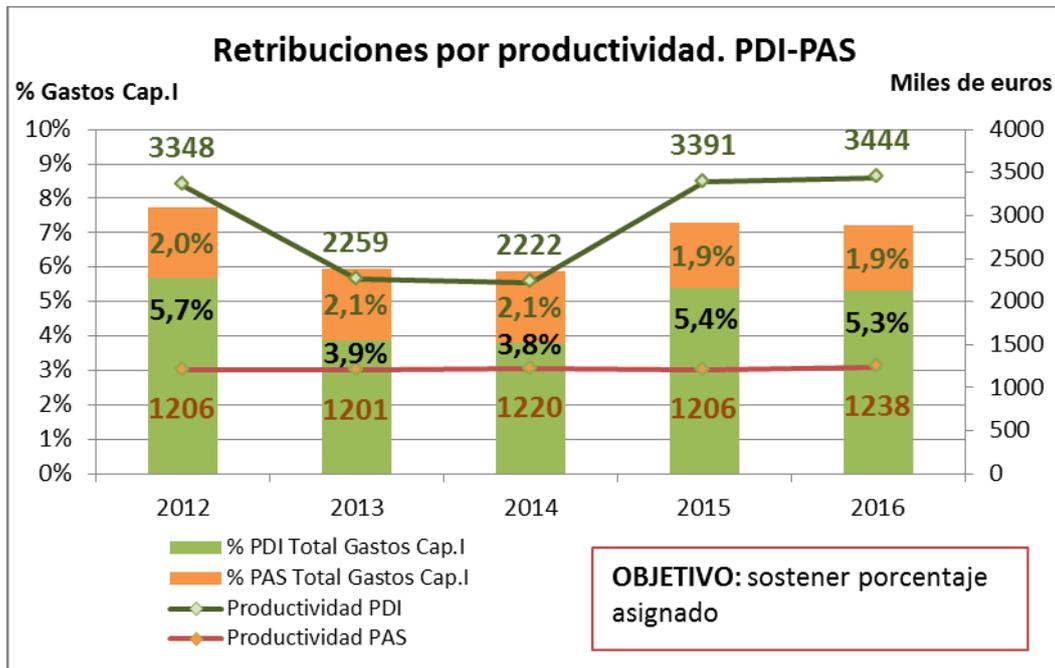
7b.15. Evolución financiera de retribuciones por productividad.

DATOS BÁSICOS.

Evolución financiera de los recursos destinados a retribuciones de productividad.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Productividad PDI	2.859.709	2.997.153	3.117.823	3.192.039	3.230.443	3.347.890	2.259.353	2.221.895	3.390.620	3.443.992
Productividad PAS	495.012	728.881	794.000	973.614	1.218.906	1.206.060	1.200.818	1.220.052	1.205.924	1.238.452
% PDI Total Gastos Cap.I	5,35%	5,02%	4,99%	5,13%	5,16%	5,68%	3,88%	3,80%	5,38%	5,31%
% PAS Total Gastos Cap.I	0,93%	1,22%	1,27%	1,57%	1,95%	2,05%	2,06%	2,09%	1,91%	1,91%

GRÁFICO. 7b 15



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Aplicación de políticas retributivas alineadas con el desarrollo de las estrategias sobre implementación de planes de mejora y de calidad, asociado a los mecanismos de apoyo y reconocimientos por la contribución a la mejora. Los resultados están segmentados por colectivos, conceptos de productividad e individualizados. Sistema de información gestionado por el Servicio de Personal (Universitas XXI RRHH). Análisis Dirección-representantes.

Rendimiento.

Tendencias: Los valores de dotaciones económicas se mantienen para el colectivo PAS en todo el ciclo medido, tanto en cuantía como en el porcentaje respecto al presupuesto. Los datos del PDI son oscilantes y desciende en dos ciclos para volver a crecer en los valores anteriores en los dos últimos. Se valora en contexto por restricciones normativas sobre el complemento autonómico, no afectando al presupuesto destinado al colectivo PAS (ámbito de decisión interna).

Objetivos: Se cumplen el objetivo en PAS y se estima positivo el PDI en el último ciclo al volver a incrementar las partidas presupuestarias, valorado en términos de porcentaje presupuestario sobre el total asignado.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Plan de mejora y de calidad (complemento de productividad). Resultados de evaluación de méritos y rendimientos individuales del PDI (complemento autonómico) y de rendimientos de investigación (Sexenios).

Se mantienen los objetivos estratégicos de continuidad de los planes de mejora y continuidad. Cambios normativos que eliminan las reducciones de los complementos autonómicos.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P1.Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo

Este indicador de resultados se refuerza con el de despliegue, que a continuación se indica.

7b.16. Indicador de resultado (Memoria). Evolución del número y porcentaje de PDI y PAS que reciben retribuciones por productividad.

Información:

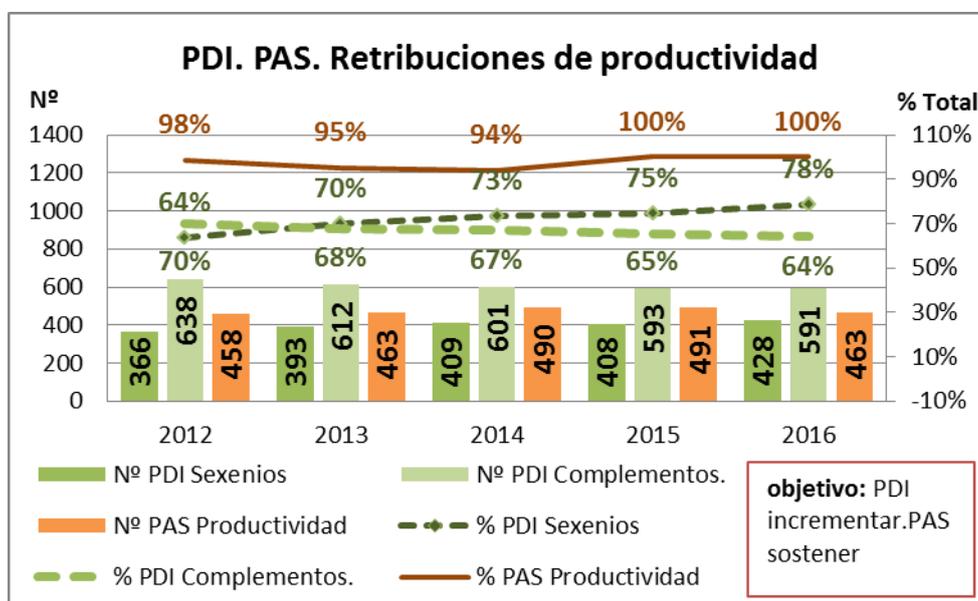
Se seleccionan en PDI las retribuciones por productividad investigadora y complementos autonómicos (valoración de méritos y rendimientos). En PAS respecto al complemento de productividad por el cumplimiento de objetivos del Plan de Mejora y Calidad.

DATOS BÁSICOS.

Evolución retribuciones por productividad. PDI. PAS

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº PDI Sexenios	322	341	366	393	409	408	428
Nº PDI Complementos.	661	652	638	612	601	593	591
Nº PAS Productividad	437	462	458	463	490	491	463
% PDI Sexenios	56,59%	58,79%	63,65%	69,93%	73,43%	74,73%	78,39%
% PDI Complementos.	62,36%	63,55%	69,96%	67,85%	67,15%	65,16%	64,10%
% PAS Productividad	96%	98%	98%	95%	94%	100%	100%

GRÁFICO. 7b 16



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Resultados de la aplicación de políticas retributivas alineadas con el desarrollo de las estrategias sobre implementación de planes de mejora y de calidad, asociado a los mecanismos de apoyo y reconocimientos por la contribución a la mejora y rendimientos (gestión, docencia e investigación).

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2016. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Marzo 2017
		Servicio de Planificación y Evaluación	

Los resultados están segmentados por colectivos e individualizados, y por conceptos de productividad. Sistema de información gestionado por el Servicio de Personal (Universitas XXI RRHH). Análisis Dirección-representantes.

Rendimiento.

Tendencias: Los valores expresados en número de personas que en las distintas modalidades perciben complementos por productividad son crecientes en PDI sexenios y sostenidos en PDI complementos y PAS (relación en número de efectivos). Los valores expresados en porcentajes son constantes con ligero descenso en PDI complementos y crecientes en PAS, en ambos casos los niveles son muy altos. Adquiere especial significación la tendencia porcentual creciente por el complemento de productividad por sexenios de investigación que se relaciona con los rendimientos en investigación a través de evaluaciones externas.

Nota: PDI se computa ambos regímenes jurídicos.

Objetivos: Si bien no se especifica objetivos cuantificados, se entiende su cumplimiento por el Crecimiento/sostenimiento de los valores alcanzados, y el incremento continuado en el complemento de productividad por sexenios de investigación.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Plan de mejora y de calidad (complemento de productividad). Resultados de evaluación de méritos y rendimientos individuales del PDI (complemento autonómico) y de rendimientos de investigación (Sexenios).

Se mantienen los objetivos estratégicos de continuidad de los planes de mejora y calidad y las políticas retributivas.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P1.Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo