

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

EVALUACIÓN RESULTADOS CRITERIO 7.

Fichas de análisis de los resultados.

Ámbito:	Desarrollo del Modelo de Excelencia EFQM en la Universidad de Jaén.
Elaborado por:	Vicerrectorado de Estrategia y gestión del Cambio/ Servicio de Planificación y Evaluación.

RELACIÓN DE INDICADORES.

Subcriterio 7a

Agente	Indicador de percepción.	Valoración General
Criterio 1-3	7a1. Evolución de la satisfacción global de la Acción de Liderazgo (PAS-serie-) y PDI (2018).	Acción de mejora. Alcanzar el 90% de satisfacción.
3a	7a2. Ítem satisfacción general (Encuesta clima laboral PAS-serie- y PDI (2018).	Consolidar Resultados (90%). Avanzar en media valor "4"
3c	7a3. Motivación-Implicación (Encuesta de clima laboral PAS-Serie- y PDI 2018).	Sostener Resultados de implicación. Alcanzar el valor del 90% de satisfacción en motivación.
Criterio 3	7a 4. 1. Evolución de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.	
Criterio 3	7a 4. 2. Evolución de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Objetivos dimensiones.	
3b	7a 4. 3. Evolución Comparativa de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.	Consolidar resultados avanzando en objetivos de mejora. Ampliar comparaciones.
3b	Acciones de mejora en promoción y formación.	
3b	7a.4 BIS. Satisfacción PDI. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.	No se evalúa. Ver identificación de objetivos próxima encuesta (en plan de mejora del análisis de la encuesta).
3d	7a 5. Satisfacción del PAS con la formación interna recibida.	Sostener resultados.
Subcriterio 3b,3c	7a 6. Satisfacción del PAS con el aprendizaje y Aplicabilidad de la Formación.	Consolidar resultados. Acción de mejora para alcanzar el valor del 90% de satisfacción.
Subcriterio 3b,3c	7a7. Satisfacción del PDI. Plan de Formación. Cursos.	Consolidar valoración global superior a 3,5 en todos los cursos
Subcriterio 3b,3c	7a.8. Satisfacción con la Comunicación. PAS-Serie- PDI 2018. Detalle de la Encuesta de Clima Laboral.	Consolidar Resultados. Acción de mejora para alcanzar nivel 90% de satisfacción.
3b,3c, 3d	7a 9. Satisfacción PDI-PAS: Gestión para el desarrollo y seguimiento de la actividad profesional y de los derechos laborales.	Sostener resultados.
Criterio 3	7a 10. Satisfacción PDI: Gestión de la actividad investigadora y de la transferencia de resultados de investigación.	Consolidar valores.
Transversal	7a11. Satisfacción PDI: Servicios prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica.	Sostener resultados.
Criterio 3. Criterio 7	7a12. Satisfacción PDI. Servicios de la Unidad de personal técnico de laboratorio.	Consolidar valores.

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

Subcriterio 7b

Agente	Indicador de percepción.	Valoración General
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.	Mantener crecimiento/ Sostenimiento de plantillas.
3a.	INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.	
3a. 3b	Distribución porcentual por colectivos.	
3a.	Indicador de Introducción. Dato de posicionamiento.	
3a.	Ratio PDI/PAS y PAS/estudiantes, según distribución porcentual.	
3a.	7b 2. Porcentaje de Plantilla de PDI Estable.	Sostener resultados.
3a.	Consolidar tendencia.	
3a.	7b 3. Porcentaje de PDI Doctor	Sostener resultados.
3a.	7b 4.1. Estructura Grupo PAS Funcionario. Funcionario. Laboral.	Sostener resultados.
3a.	7b 4.2 Comparativa. Estructura Grupos (G.) Funcionario.	
3a.	7b 5. Estructura Grupo Laboral PAS.	Sostener resultados.
3a.	Oferta de plazas de promoción Interna. Acumulado	
3a.	7b 6. Evolución Categorías PDI. Número de plazas ofertadas.	Consolidar resultados comparativos en máxima categoría.
3b.	7b 7. Evolución de recursos para la formación y capacitación.	Consolidar porcentaje de financiación. Incorporar comparativas.
3b.	7b 8. Resultados de la Formación específica de las Unidades (PAS).	Consolidar resultados.
3b.	7b 9. Resultados del Plan de Formación PDI.	Consolidar resultados. Identificar comparaciones.
3c.	7b 10. Resultados acumulados de implicación y compromiso por la mejora. Evaluación del Rendimiento PAS. Participación y Evaluación.	Sostener resultados. Revisar el objetivo.
3c. 3d.	7b 11. Participación Implicación. Mejora. Objetivos.	Sostener resultados.
3b-3c.	7b 12. Movilidad. PDI. PAS.	Sostener tendencia creciente.
3b-3c.	7b 13. Bilingüismo.	Continuación de programas y planificación de cursos.
3e.	7b 14. Acción social. Recursos y beneficiarios.	Consolidar el porcentaje de financiación. Incorporar comparativas.
3a. 3e.	7b 15. Evolución financiera de los recursos destinados a retribuciones de productividad.	Sostener resultados.
3e.	7b 16. Evolución del número y porcentaje de PDI y PAS que reciben retribuciones por productividad.	Sostener resultados.

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y 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 cumplimentación por LimeSurvey, 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.

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 alcanzar el 75% se entiende que, para los siguientes ciclos, no se debería bajar.
- En el valor de la media se aplica un sistema semejante. El valor mínimo a alcanzar se establece en “3,5” y el valor de sostenibilidad de excelencia se establece en “4” (bastante satisfecho).

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 con nivel 400+. (U. EFQM2 y alcance global en la evaluación. La elección de esta comparativa se debe a la disponibilidad, semejanza en el número de ítems, dimensiones, escala y utilización de medidas de porcentaje de satisfacción y medias, lo que nos ha permitido desde 2013 contrastar de forma fiable las comparaciones.

La comparación se realiza para los años 2013, 2015 y 2017. 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 valores media del total de respuesta con valores.

Para la visualización de la comparativa, además de los datos, se realiza un cálculo de variaciones entre los valores, esto permite representar de forma gráfica las diferencias. Para su interpretación se resta al valor de la UJA el valor de la U. EFQM2, si el valor de la diferencia es positivo significa que el Valor de la UJA es superior, cuando es negativa el valor de la U. EFQM2 es superior.

Disponemos de los valores presentados en una Memoria EFQM (2017) de un Universidad con reconocimiento EFQM +500 (U. EFQM1), sin embargo, sólo es posible identificar algunas dimensiones con denominación idéntica, pero sin conocimiento de los ítems asociados, por lo que lo utilizamos puntualmente para algunos indicadores.

7a1. Evolución de la satisfacción global de la Acción de Liderazgo (Encuesta de clima laboral PAS-Serie- y PDI 2018).

DATOS BÁSICOS.

Evolución de la satisfacción global de la acción de liderazgo de los responsables de Unidades (PAS). 2018

Satisfacción con la acción del liderazgo Departamentos, Centros, Dirección (PDI)

	2009 PAS	2011 PAS	2013 PAS	2015 PAS	2017 PAS	2019 PAS	2018 PDI
Satisfacción	82%	88%	83%	83%	84%	80%	76%
Objetivo Mejora %	74%	87%	90%	88%	88%	89%	
Objetivo Valor Límite	64%	77%	83%	78%	78%	79%	
Media	3,4	3,6	3,5	3,5	3,4	3,5	3,4

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a1.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Resultado clave de evaluación del liderazgo ajustado al sistema organizativo jerarquizado y competencial de las estructuras organizativas 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. Para el PDI se segmenta por los tres ámbitos competenciales: Departamentos, Centros y Dirección. 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.

Rendimiento.

Tendencias PAS: los valores son positivos ($\geq 80\%$ de satisfacción y en torno a 3,5 de media). Los ciclos son crecientes o sostenidos con los valores iniciales de referencia, salvo en porcentaje de satisfacción en la última encuesta PAS.

Objetivos: Se cumple los objetivos en porcentaje de satisfacción, pero respecto al valor límite. En media se cumple el valor mínimo de "3,5", salvo en 2017.

Comparaciones: El valor de la media UJA-PAS es superior a la Universidad comparada U-EFQM1 e inferior a U-EFQM2

Causa-Confianza: Enfoques: 1. Sistema de liderazgo basado en la participación y corresponsabilidad. 2. Formación específica en liderazgo. 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. En PDI se analiza por los distintos ámbitos de Dirección con informe específico de resultados y plan de acciones y determinación de objetivos.

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

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.

7a2. Ítem satisfacción general (Encuesta de clima laboral PAS-Serie- y PDI 2018).

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.

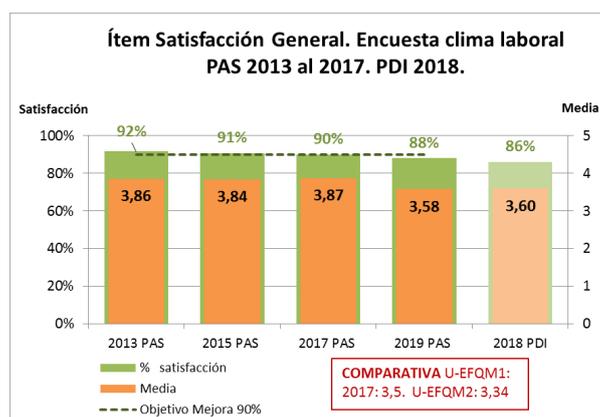
DATOS BÁSICOS.

Evolución de la satisfacción general.

	2009 PAS	2011 PAS	2013 PAS	2015 PAS	2017 PAS	2019 PAS	2018 PDI
% satisfacción	89%	94%	92%	91%	90%	88%	86%
Objetivo Mejora 90%	78%	90%	90%	90%	90%	90%	
Media	3,07	3,94	3,86	3,84	3,87	3,58	3,60

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7a2.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Este ítem es específico de la encuesta de clima, permite disponer de una valoración global de la gestión de las personas y da 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: La tendencia se ha mantenido sostenida con valores positivos (> 90% de satisfacción) y próximos a “4” de media, pero en la última encuesta (2019) se ha producido un ligero descenso de 2 puntos en porcentaje de satisfacción en satisfacción y, correlativamente, también en la media.

Objetivos: Se cumple los objetivos de mejora superando el valor máximo sostenible del 90% en satisfacción, menos en la última encuesta, aunque se supera el valor límite. En media, los objetivos de avance son más limitados, pero se supera el objetivo límite y, en cualquier caso, se supera el mínimo de 3,5.

Comparaciones: Respecto a la U. EFQM 1 se supera el valor medio (2017). Respecto a U. EFQM 2 (2017) la UJA es superior en % satisfacción y en media (3,34).

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, ver el indicador 7a15: ciclos de realización de la encuesta de clima laboral. Tasa de Participación. Valoración de la Encuesta.

7a3. Motivación-Implicación (Encuesta de clima laboral PAS-Serie- y PDI 2018).

Información: dimensión específica de la encuesta de clima laboral.

Ítems:

Grado general de motivación. *(La motivación es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico. Las prácticas de gestión que inciden en la motivación de las personas trabajadoras son: formación y capacitación, delegación de responsabilidades, participación e implicación, comunicación, recompensas, reconocimientos y atenciones sociales).*

Grado de implicación personal con la Universidad. *(Representa su compromiso con la organización en términos del grado en el que usted se identifica con la Universidad y desea seguir participando activamente en ella).*

Grado de implicación personal con su Servicio/Unidad y puesto de trabajo. *(Grado en que usted se implica en sus tareas e invierte tiempo y energías en ellas). (1)*

(1) Para la encuesta del PDI la implicación con la Unidades lo es respecto al Departamento/Centro

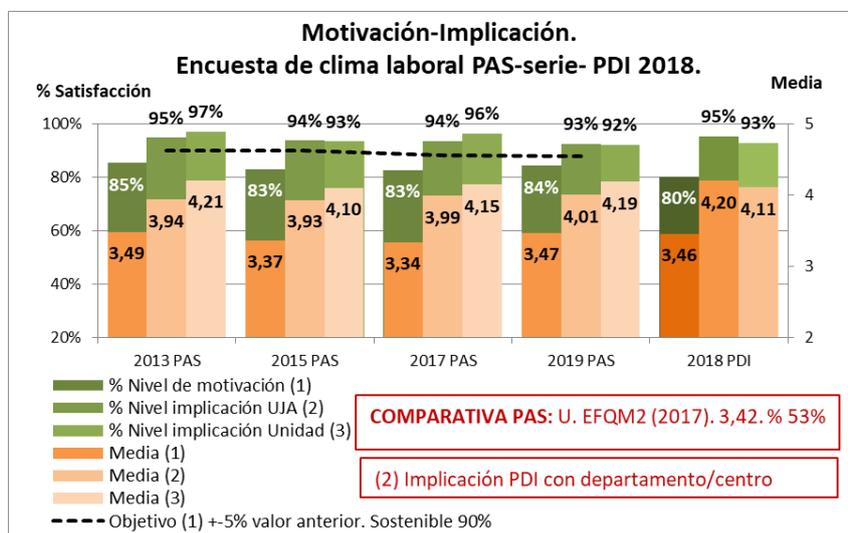
DATOS BÁSICOS.

Evolución Motivación-implicación

	2009 PAS	2011 PAS	2013 PAS	2015 PAS	2017 PAS	2019 PAS	2018 PDI
% Nivel de motivación (1)	81%	91%	85%	83%	83%	84%	80%
% Nivel implicación UJA (2)	91%	96%	95%	94%	94%	93%	95%
% Nivel implicación Unidad (3)	96%	97%	97%	93%	96%	92%	93%
Media (1)	3,28	3,64	3,49	3,37	3,34	3,47	3,46
Media (2)	3,74	3,98	3,94	3,93	3,99	4,01	4,20
Media (3)	4,14	4,26	4,21	4,1	4,15	4,19	4,11
Objetivo (1) +5% valor anterior. Sostenible 90%		90%	90%	90%	88%	88%	

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

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 superan 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%, normalmente sostenido con menos de un punto porcentual de diferencia en las oscilaciones, la media es sostenida, terminando en torno al valor "3.5".

Objetivos: Se cumple los objetivos de mejora sostenidos en 90% en implicación y los valores límites (no inferior al 5% en motivación). En la media los objetivos de sostenibilidad en implicación se consiguen (>4). En implicación, se consigue los valores límites, pero no se consolida un avance de mejora.

Comparaciones: La comparativa disponible por similitud del ítem es sobre la motivación y de la U. EFQM2 (2017). Los valores de la UJA son superiores 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.

7a4 (1-2-3). Evolución de la satisfacción PAS. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.

DATOS BÁSICOS.

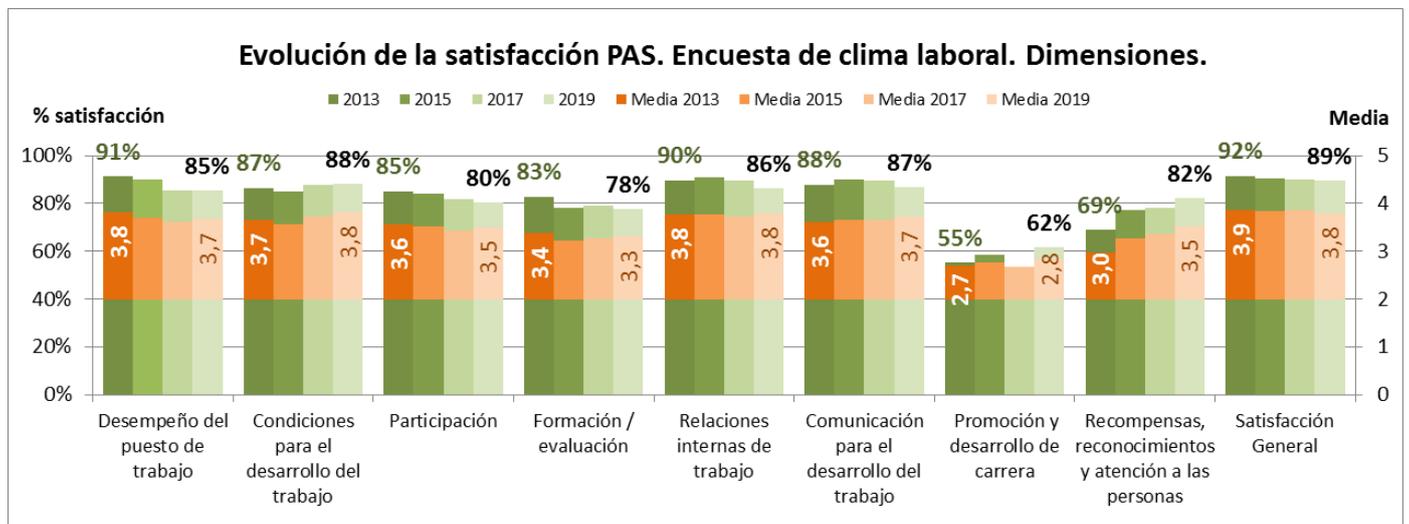
Evolución satisfacción dimensiones clima laboral

	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%
2017	85,32%	87,73%	81,70%	79,05%	89,46%	89,37%	52,99%	78,10%	90,06%
2019	85,41%	88,11%	80,31%	77,57%	86,34%	86,64%	61,51%	82,14%	89,38%
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
Media 2017	3,62	3,72	3,44	3,26	3,72	3,65	2,66	3,36	3,87
Media 2019	3,68	3,81	3,50	3,32	3,80	3,73	2,84	3,51	3,79

Ver detalle de valores en el Anexo de la Memoria.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7a4.1

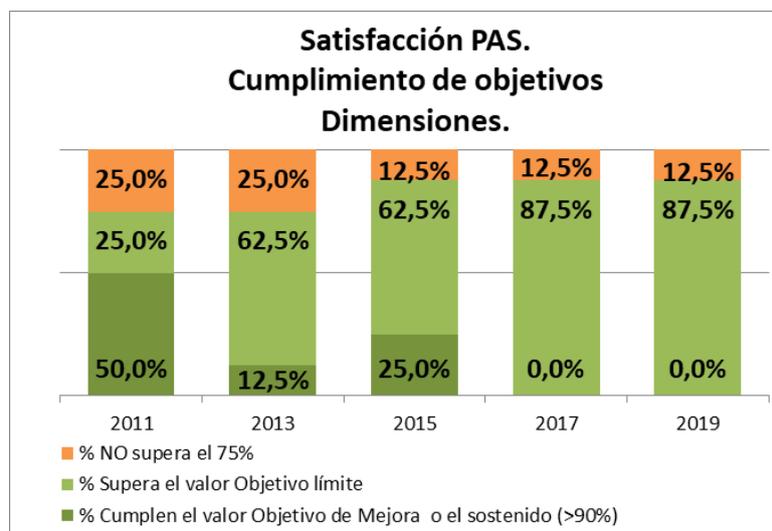


7a4.2

	% Cumplen el valor Objetivo de Mejora o el sostenido (>90%)	% Supera el valor Objetivo límite	% NO supera el 75%
2009	12,5%	50,0%	37,5%
2011	50,0%	25,0%	25,0%
2013	12,5%	62,5%	25,0%
2015	25,0%	62,5%	12,5%
2017	0,0%	87,5%	12,5%
2019	0,0%	87,5%	12,5%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7a4.2



7a4.3

Comparativa encuesta de clima UJA- U. EFQM2

	UJA 2013		U.EFQM2 2013		UJA 2015		U.EFQM2 2015		UJA 2017		U.EFQM2 2017	
	satisfacción	media										
Desempeño.	89,4%	3,75	86,4%	3,66	87,5%	3,63	75,9%	3,32	82,6%	3,54	82,5%	3,57
Condiciones laborales	88,0%	3,76	86,8%	3,75	83,7%	3,57	75,6%	3,37	89,2%	3,78	82,6%	3,62
Participación	85,2%	3,57	68,4%	3,11	84,0%	3,51	53,7%	2,72	85,2%	3,57	65,5%	3,04
Formación/evaluación	76,0%	3,25	75,3%	3,26	72,3%	3,07	47,2%	2,56	76,5%	3,20	66,7%	3,00
Relaciones internas.	89,3%	3,78	80,2%	3,59	90,3%	3,76	72,4%	3,59	88,9%	3,70	75,0%	3,27
Comunicación	89,0%	3,66	83,9%	3,64	90,8%	3,71	77,8%	3,35	89,8%	3,70	79,6%	3,59
Promoción y carrera	54,8%	2,70	65,5%	2,86	51,7%	2,53	48,0%	2,39	46,8%	2,46	44,7%	2,37
Recompensas, reconocimientos y atención	70,5%	3,00	73,8%	3,27	72,9%	3,1	66,2%	3,03	81,4%	3,50	74,4%	3,21
Valoración general/motivación	85,3%	3,48	83,5%	3,68	83,1%	3,37	73,7%	3,24	88,3%	3,64	85,4%	3,68
Evaluación liderazgo unidad	84,4%	3,51	82,3%	3,66	84,5%	3,53	75,3%	3,35	84,6%	3,48	79,5%	3,64
Evaluación institución-unidad.	93,8%	3,88	93,4%	4,00	92,8%	3,85	90,3%	3,87	94,1%	3,88	95,0%	4,37

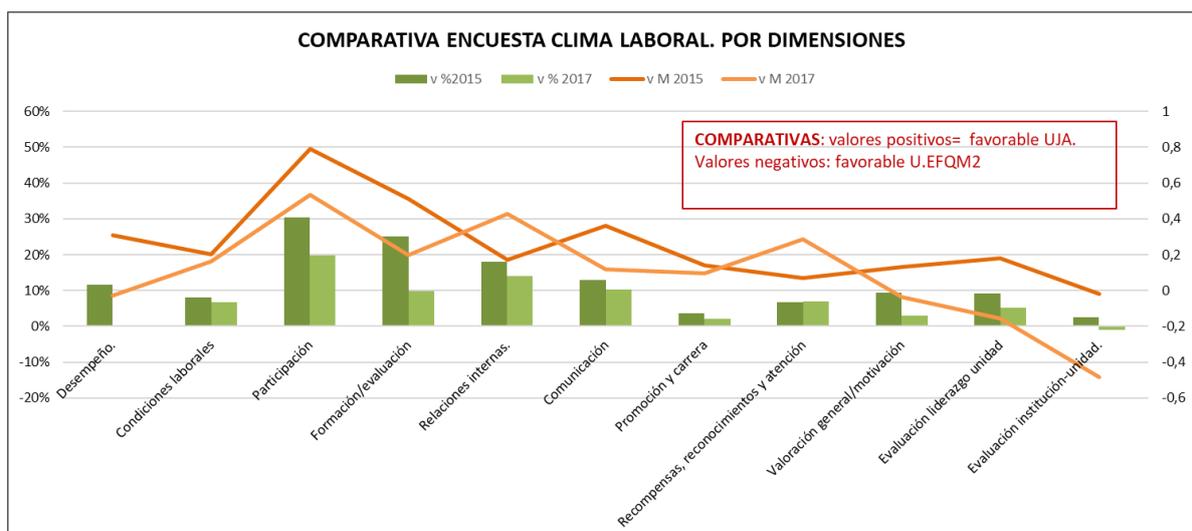
Nota: Insatisfacción valores 1-2. Satisfacción: valores 3-4-5

VARIACIÓN

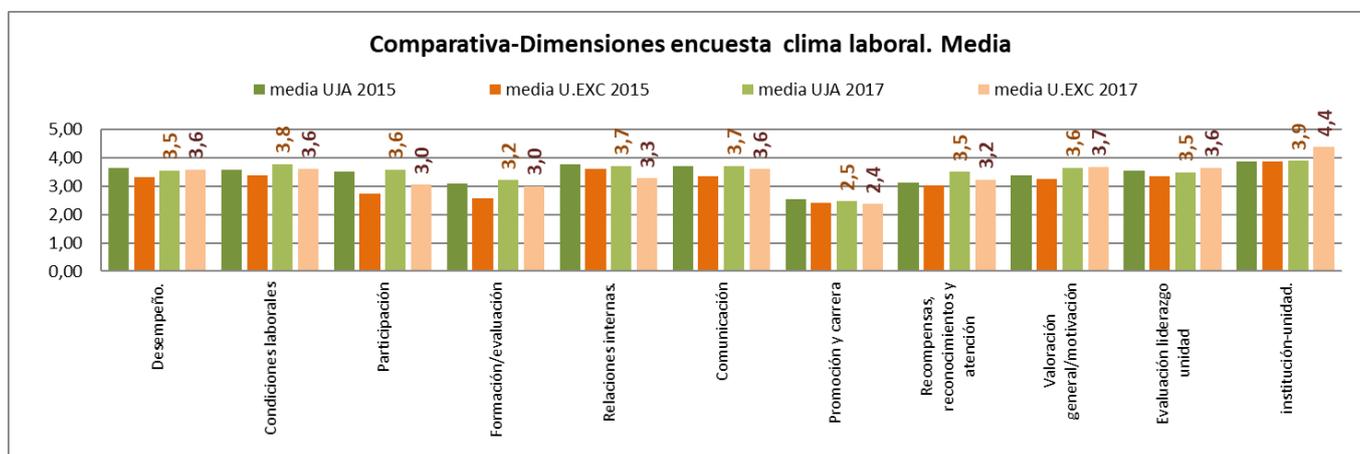
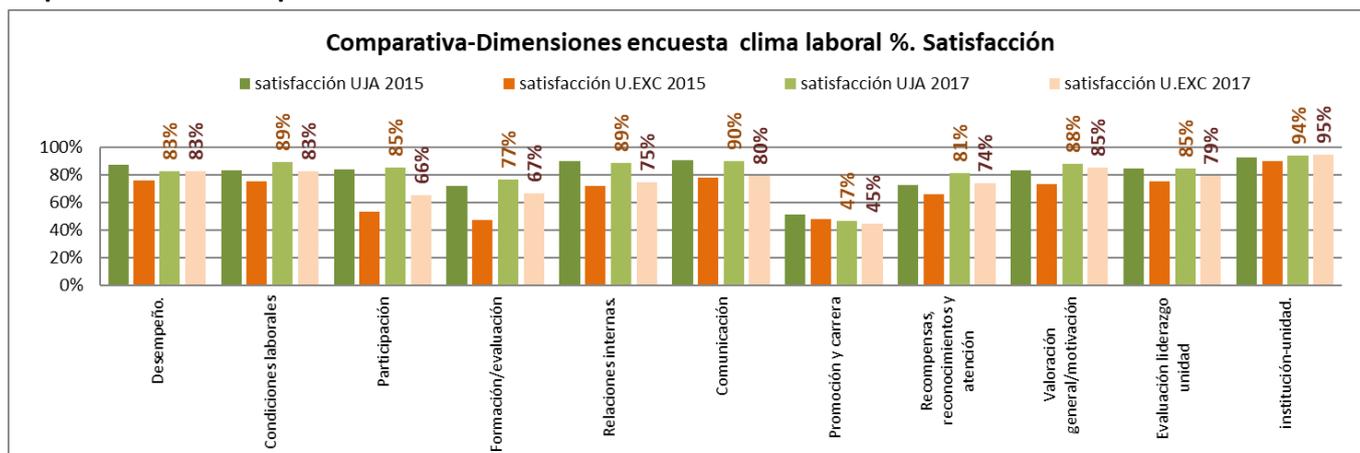
	Desempeño	Condiciones laborales	Participación	Formación/evaluación	Relaciones internas.	Comunicación	Promoción y carrera	Recompensas, reconocimientos y atención	Valoración general/motivación	Evaluación liderazgo unidad	Evaluación institución-unidad.
v %2015	11,54%	8,10%	30,28%	25,09%	17,92%	13,00%	3,72%	6,64%	9,43%	9,21%	2,44%
v M 2015	0,31	0,2	0,79	0,51	0,17	0,36	0,14	0,07	0,13	0,18	-0,02
v % 2017	0,09%	6,61%	19,69%	9,86%	13,93%	10,16%	2,14%	6,95%	2,88%	5,14%	-0,98%
v M 2017	-0,03	0,16	0,53	0,20	0,43	0,12	0,09	0,28	-0,04	-0,16	-0,48

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7a4.3



Complementarios no representados en memoria.



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

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

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

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).

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

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 precepciones 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 (desarrollado en gestión en estos momentos) pero activo. Evaluación de competencias (no aplicado actualmente) y de 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 Responsabilidad Social 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. Premios internos de buenas prácticas, Premios externos CEG/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 5 dimensiones (> 85% de satisfacción) y en 6 en media (>3,5). Los ciclos son oscilantes, en cuatro dimensiones superan el valor de la última medición, con especial significación en promoción y en recompensas y reconocimientos. El deceso más significativo es relaciones internas de trabajo (3 puntos, el resto las diferencias son menores, en torno a 1 punto, por lo que predomina la sostenibilidad entre 2017 y 2019.

La media en todas las dimensiones es creciente entre las dos últimas encuestas. Las dos dimensiones que siguen en valores inferiores a 3,5 son Formación/evaluación y promoción de carrera, esta última, aunque ha crecido mantiene niveles inferiores a 3.

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

La tendencia del cumplimiento del valor objetivo de mejora está estabilizada y el valor límite es creciente, la evolución del porcentaje de incumplimiento (Valor < 75%) se reduce progresivamente en cuanto a dimensiones. El valor en los dos últimos años indica que se cumple el objetivo de mejora y que todas las dimensiones superan el mínimo de satisfacción del 75%.

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 la capacidad de continuar con las políticas de promoción y desarrollo de una forma general, en positivo, en el desarrollo de sistemas flexibles de horario de trabajo que potencia las políticas de conciliación.

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.

Ver en detalle informe de resultados de las encuestas.

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.

Comparaciones:

	Dimensiones favorables	Dimensiones desfavorables
%2015	11	
M 2015	10	1
% 2017	10	1
M 2017	7	4

La comparativa representa un resultado positivo para la UJA, del total de valores representados un 86% es favorable para la UJA. La comparación desfavorable se centra en los valores de la media para las dimensiones de evaluación del liderazgo de la Unidad y la evaluación de la Unidad o Institución.

7a4 BIS. Satisfacción PDI. Encuesta de clima laboral. Dimensiones.

Información:

En el año 2017 se elaboró un proyecto para realizar una encuesta específica de clima laboral, acción del liderazgo y valoración de las políticas institucionales. La justificación se debe a los objetivos estratégicos de aplicación de la línea estratégica de la Universidad de "Avanzar hacia la excelencia mediante la implantación de modelos de referencia que aporten una visión global e integrada de la gestión", se ha desarrollado mediante las sucesivas evaluaciones,

identificación y aplicación de planes de mejora, elaboración de memoria y presentación al esquema de reconocimientos.

Asimismo, el nivel alcanzado de excelencia en la gestión (sello 500+) implica la sistemática de aplicación y evaluación de las mejoras que se identifican. A los efectos se elabora un INFORME/PROPUESTA DEL 2º PLAN DE MEJORA EFQM que incluía la elaboración de esta encuesta.

EL Proyecto liderado por la Dirección y desarrollado por un equipo de dirección-técnico, con participación de representantes del colectivo. Se gestionó el proyecto de la encuesta con aplicación de metodología técnica en el diseño, con estudios comparativos y validación mediante simulación con miembros del colectivo PDI. Se realizaron acciones de comunicación institucional para motivación e incentivación de la participación en la encuesta.

La estructura de la encuesta contempla todas las dimensiones relevantes sobre la gestión del PDI desde la perspectiva del criterio 3 y 7 del Modelo EFQM, y abarca las especificaciones del colectivo respecto a los tres ámbitos de sus funciones (docentes, investigadoras y de gestión) y de los ámbitos con responsabilidades sobre su gestión (Departamento, Centro y Dirección de la Universidad). La encuesta se ha complementado con la percepción de la acción del liderazgo en los tres niveles de responsabilidad en la gestión y con la opinión general sobre la institución.

La realización de la primera encuesta de acuerdo con la acción de mejora y del proyecto, constituyendo, actualmente, un ejemplo diferenciador en el marco comparativo del sistema universitario.

DATOS BÁSICOS

Se aporta los resultados básicos por dimensiones con el plan de fijación de objetivos para la segunda encuesta (2020)

	ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **
	I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO							
	I.I ACTIVIDAD DOCENTE							
1	La garantía del ejercicio del derecho a la libertad de cátedra.	5,38%	94,62%	75,00%	90,00%	4,33	3,50	Incrementar
2	La adecuación entre el encargo docente asignado y sus capacidades, competencias y conocimientos.	4,43%	95,57%	75,00%	90,00%	4,37	3,50	3,50
3	El ajuste entre la cantidad de las actividades de docencia asignadas y el tiempo disponible de acuerdo con la jornada laboral.	25,07%	74,93%	75,00%	78,68%	3,43	3,50	Incrementar
4	Los criterios de ordenación docente que aplica la Universidad de Jaén.	27,84%	72,16%	75,00%	75,77%	3,15	3,50	Incrementar
5	La asignación/distribución realizada por el Departamento/Área de conocimiento de las actividades de docencia entre los profesores.	15,83%	84,17%	75,00%	75,00%	3,75	3,50	Incrementar
6	El apoyo de gestión para la realización de las actividades docentes prestado por las Unidades (Secretarías, Departamentos, Atención y Ayuda al Estudiante, administración Centros).	14,53%	85,47%	75,00%	89,74%	3,81	3,50	Incrementar



ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **	
7	El apoyo para la realización de las prácticas docentes prestados por los técnicos de apoyo de los laboratorios.	18,57%	81,43%	75,00%	85,51%	3,75	3,50	Incrementar
8	Disponibilidad de medios para acceder a repositorios documentales y metodologías docentes en apoyo de la actividad docente.	9,88%	90,12%	75,00%	90,00%	3,99	3,50	Incrementar
9	Adecuación de la distribución de los grupos de teoría.	18,52%	81,48%	75,00%	85,56%	3,69	3,50	Incrementar
10	Adecuación de la distribución de los grupos de prácticas	23,16%	76,84%	75,00%	80,68%	3,48	3,50	Incrementar
11	Eficacia de la acción tutorial individual.	23,28%	76,72%	75,00%	80,55%	3,55	3,50	Incrementar
12	Eficacia de la acción tutorial colectiva.	40,61%	59,39%	75,00%	75,00%	2,95	3,50	3,50
13	Eficacia de las prácticas de empresas.	19,16%	80,84%	75,00%	84,88%	3,61	3,50	Incrementar
14	Eficacia de la coordinación de las prácticas curriculares.	18,65%	81,35%	75,00%	85,41%	3,53	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		18,64%	81,36%	75,00%		3,69		
I.II ACTIVIDAD INVESTIGADORA								
15	La garantía del ejercicio del derecho a la libertad de investigación.	7,63%	92,37%	75,00%	90,00%	4,28	3,50	Incrementar
16	La disponibilidad de tiempo para realizar la actividad investigadora (en relación con los encargos docentes asignados).	48,60%	51,40%	75,00%	75,00%	2,63	3,50	3,50
17	Criterios de minoración docente por la actividad investigadora que aplica la Universidad de Jaén.	45,61%	54,39%	75,00%	75,00%	2,67	3,50	3,50
18	Políticas y planes de apoyo para el desarrollo de la actividad investigadora de los profesores.	40,58%	59,42%	75,00%	75,00%	2,81	3,50	3,50
19	Políticas y planes de apoyo a la transferencia de investigación.	31,27%	68,73%	75,00%	75,00%	3,08	3,50	3,50
20	Planes y programas de apoyo a la difusión de la investigación.	28,08%	71,92%	75,00%	75,52%	3,08	3,50	3,50
21	Recursos y mecanismos de apoyo aportados para la difusión y explotación de los resultados de investigación.	34,60%	65,40%	75,00%	75,00%	2,96	3,50	3,50
22	El apoyo de gestión y soporte administrativo para la realización de los proyectos y actividades de investigación, transferencia, difusión y explotación prestados por las Unidades (Servicio de gestión de la investigación, Publicaciones).	25,62%	74,38%	75,00%	78,10%	3,26	3,50	3,50
23	La actividad técnica de apoyo para la realización de las actividades de investigación (Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación).	26,15%	73,85%	75,00%	77,54%	3,37	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		32,17%	67,83%	75,00%		3,13		
I.III ACTIVIDAD DE GESTIÓN								
24	Adecuación de las tareas de gestión que le son demandadas por la actividad académica e investigadora que realiza. (Informes, solicitudes, actas, memorias, justificación, etc.)	33,33%	66,67%	75,00%	75,00%	2,96	3,50	3,50
25	Criterios de minoración docente por las actividades o cargos de gestión que desempeña.	40,19%	59,81%	75,00%	75,00%	3,03	3,50	3,50



ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **
26 Recursos de apoyo del personal técnico y administrativo para realizar las tareas de gestión propias de los cargos académicos.	28,83%	71,17%	75,00%	75,00%	3,42	3,50	Incrementar
27 Recursos de datos, información y conocimiento que le proporcionan para realizar las actividades o cargos de gestión que desempeña.	24,55%	75,45%	75,00%	79,23%	3,35	3,50	3,50
TOTAL GENERAL	32,23%	67,77%			3,11		
II.CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO							
II.I ÁMBITO GENERAL							
28 Desarrollo de la prevención de riesgos laborales en los espacios donde realiza su actividad (información y formación sobre los riesgos, medidas de prevención adoptadas, equipos de protección individual, medidas de emergencia, etc.).	19,12%	80,88%	75,00%	84,92%	3,53	3,50	Incrementar
29 Condiciones físicas del lugar de trabajo particular y los espacios del Departamento (ventilación, temperatura, luminosidad, espacio para trabajar, etc.).	16,71%	83,29%	75,00%	87,45%	3,75	3,50	Incrementar
30 Recursos de equipamiento, materiales y tecnológicos (despacho, espacios del Departamento, suministros de oficina, medios para la comunicación, recursos informáticos).	9,92%	90,08%	75,00%	Sostener	4,01	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL	15,12%	84,88%			3,77		
II.II ÁMBITO DOCENTE/INVESTIGADOR							
31 Espacios y equipamientos para el desarrollo de las actividades docentes (teóricas y prácticas).	6,88%	93,12%	75,00%	Sostener	3,99	3,50	Incrementar
32 Instalaciones y equipamientos para la realización de las actividades de investigación.	17,70%	82,30%	75,00%	86,42%	3,57	3,50	Incrementar
33 Recursos de conocimiento de la Biblioteca (bibliográficos, bases de datos, repositorios).	6,03%	93,97%	75,00%	Sostener	4,20	3,50	Incrementar
34 Distribución horaria de las clases realizada por los Centros.	22,57%	77,43%	75,00%	81,30%	3,39	3,50	Incrementar
35 Gestión de la asignación de espacios para la actividad docentes y académica en general y la atención/resolución de incidencias.	5,83%	94,17%	75,00%	Sostener	4,10	3,50	Incrementar
36 Adecuación de las aulas para el desarrollo de las enseñanzas (acondicionamiento, equipamiento, iluminación, mobiliario etc.).	10,29%	89,71%	75,00%	Sostener	3,92	3,50	Incrementar
37 Adecuación de los equipamientos de los laboratorios, espacios experimentales y de las aulas de prácticas para el desarrollo de las enseñanzas.	12,11%	87,89%	75,00%	90,00%	3,88	3,50	Incrementar
38 Recursos para la enseñanza virtual y las plataformas para la interacción y comunicación con el alumnado.	8,77%	91,23%	75,00%	Sostener	4,01	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL	11,20%	88,80%			3,89		
III. PARTICIPACIÓN							



ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **	
39	Mecanismos facilitados para participar en la elaboración de la organización docente (guías, asignación asignaturas, encargos docentes) del Departamento/Área.	13,46%	86,54%	75,00%	90,00%	3,73	3,50	Incrementar
40	Posibilidad de realizar propuestas de mejora en el ámbito de la organización docente de los Centros y Departamentos.	25,08%	74,92%	75,00%	78,67%	3,38	3,50	3,50
41	Posibilidad de participar en la fijación de resultados de calidad y propuestas para la mejora y revisión de los planes de estudio de las titulaciones en las que imparte docencia.	27,15%	72,85%	75,00%	75,00%	3,32	3,50	3,50
42	Facilidades para poder participar y cumplir con las obligaciones derivadas de la pertenencia a los órganos colegiados de la Universidad.	21,43%	78,57%	75,00%	82,50%	3,64	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		21,71%	78,29%			3,48		
IV. FORMACIÓN/EVALUACIÓN								
43	Posibilidad de participar en la identificación de las necesidades de perfeccionamiento/formación para el desempeño de la actividad académica.	23,43%	76,57%	75,00%	80,40%	3,34	3,50	Incrementar
44	Facilidades y recursos proporcionados por la Universidad para participar en actividades internas de perfeccionamiento/formación e innovación docente.	19,51%	80,49%	75,00%	84,51%	3,62	3,50	Incrementar
45	Facilidades y recursos proporcionados por la Universidad para participar en actividades externas de perfeccionamiento/actualización (Curso, jornadas, congresos, etc.).	25,16%	74,84%	75,00%	78,58%	3,31	3,50	3,50
46	Interés y eficacia de las actividades de perfeccionamiento/formación ofertadas/realizadas en relación a las necesidades para el desarrollo de la actividad académica.	23,58%	76,42%	75,00%	80,24%	3,35	3,50	3,50
47	Utilidad, accesibilidad y eficacia de uso del Portal de formación del PDI de la Universidad de Jaén.	18,28%	81,72%	75,00%	85,81%	3,55	3,50	Incrementar
48	El programa aplicado para evaluar la actividad docente del profesorado (Docencia).	30,59%	69,41%	75,00%	75,00%	3,13	3,50	3,50
49	Con el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado.	43,24%	56,76%	75,00%	75,00%	2,78	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		26,34%	73,66%			3,30		
V. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO								
50	Eficacia de la coordinación interna en el Departamento/Área.	15,50%	84,50%	75,00%	88,73%	3,75	3,50	Incrementar
51	Eficacia de la coordinación de la gestión de los títulos entre los Centros y Departamentos.	22,19%	77,81%	75,00%	81,71%	3,29	3,50	Incrementar
52	Eficacia de la coordinación en las asignaturas con responsabilidades de impartición compartida.	15,94%	84,06%	75,00%	88,27%	3,71	3,50	Incrementar



ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **
53 Eficacia de la coordinación entre los Departamentos y Centros con las estructuras de apoyo técnico y de gestión.	20,91%	79,09%	75,00%	83,04%	3,40	3,50	3,50
TOTAL GENERAL	18,42%	81,58%			3,55		
VI. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.							
54 Comunicación proporcionada por el Departamento/Área respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	14,02%	85,98%	75,00%	90,00%	3,82	3,50	Incrementar
55 Comunicación proporcionada por el Centro respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	16,67%	83,33%	75,00%	87,50%	3,62	3,50	Incrementar
56 Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para la comunicación en el Departamento y en los Centros.	12,19%	87,81%	75,00%	90,00%	3,73	3,50	Incrementar
57 Adecuación de la información institucional que le proporciona la Universidad.	16,36%	83,64%	75,00%	87,82%	3,65	3,50	Incrementar
58 Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para recibir la comunicación institucional de la Universidad.	12,50%	87,50%	75,00%	90,00%	3,77	3,50	Incrementar
59 Medios facilitados para la difusión interna y externa de actividades de interés relacionados con su actividad académica e investigadora.	18,71%	81,29%	75,00%	85,35%	3,54	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL	15,07%	84,93%			3,69		
VII. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.							
60 La política de promoción de categoría profesional que, en el marco de sus competencias, desarrolla la Universidad de Jaén.	32,27%	67,73%	75,00%	75,00%	3,04	3,50	3,50
61 Las posibilidades que le han ofrecido la Universidad para la promoción de categoría profesional desde su incorporación en ella (en el marco de sus competencias).	30,84%	69,16%	75,00%	75,00%	3,20	3,50	3,50
62 Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la promoción de categoría profesional.	34,60%	65,40%	75,00%	75,00%	3,05	3,50	3,50
63 Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la adquisición del título de Doctor.	23,73%	76,27%	75,00%	80,08%	3,44	3,50	3,50
64 Garantías de equidad e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos internos en los que ha participado.	14,48%	85,52%	75,00%	89,79%	3,92	3,50	Incrementar
65 Posibilidades facilitadas para la promoción en igualdad de oportunidades en género.	13,00%	87,00%	75,00%	90,00%	3,82	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL	26,67%	73,33%			3,35		
VIII.RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.							
66 Actual sistema retributivo del profesorado universitario.	45,40%	54,60%	75,00%	75,00%	2,67	3,50	3,50



ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **
67 Las retribuciones percibidas actualmente comparadas entre las funciones de su categoría profesional con otras.	51,08%	48,92%	75,00%	75,00%	2,47	3,50	3,50
68 Reconocimientos no retributivos recibidos por la Universidad por la actividad académica e investigadora, innovación docente, trasferencia y difusión de la investigación (reconocimientos de los servicios prestados, felicitaciones, menciones, elogios, compensaciones.	55,37%	44,63%	75,00%	75,00%	2,40	3,50	3,50
69 Beneficios sociales establecidos por la Universidad (Plan de acción social, atención sanitaria, guarderías, premios por jubilación, fomento actividades deportivas y culturales, fondos de pensiones, conciertos con empresas para obtener beneficios, otras atenciones	28,77%	71,23%	75,00%	75,00%	3,23	3,50	3,50
70 Permisos, licencias y vacaciones.	13,62%	86,38%	75,00%	90,00%	3,73	3,50	Incrementar
71 Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que aplica la Universidad (permisos de maternidad o adopción, lactancia, reducciones de jornada por conciliación, premios y reducciones de jornada por situaciones excepcionales).	27,23%	72,77%	75,00%	76,40%	3,30	3,50	3,50
TOTAL GENERAL	37,63%	62,37%			2,94		
IX. VALORACIÓN GENERAL.							
72 Nivel general de satisfacción.	14,29%	85,71%	75,00%	90,00%	3,60	3,50	Incrementar
73 Grado general de motivación. (En función de las prácticas de gestión que desarrolla la Universidad y que inciden en su motivación formación y capacitación, promoción, autonomía, libertades de cátedra y de investigación, participación, comunicación, retribuciones, reconocimientos y atenciones sociales).	19,64%	80,36%	75,00%	84,38%	3,46	3,50	Incrementar
74 Grado de implicación personal con la Universidad.	4,76%	95,24%	75,00%	90,00%	4,20	3,50	Incrementar
75 Grado de implicación personal con su Departamento/Centro-s.	7,14%	92,86%	75,00%	90,00%	4,11	3,50	Incrementar
76 Se identifica con la actual misión, visión, valores y estrategias de la Universidad.	16,07%	83,93%	75,00%	88,13%	3,62	3,50	Incrementar
77 Grado de implicación personal con su Grupo de Investigación.	7,31%	92,69%	75,00%	90,00%	4,13	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL	11,61%	88,39%			3,85		
X. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.							
X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.							
78 Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Departamento) y objetivos del contrato programa de los Departamentos.	18,92%	81,08%	75,00%	85,14%	3,54	3,50	Incrementar



ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **	
79	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación, la participación y el perfeccionamiento, actualización e innovación en las actividades de mejora de las actividades docentes.	23,49%	76,51%	75,00%	80,34%	3,39	3,50	3,50
80	La gestión realizada en el Departamento en relación al profesorado.	16,25%	83,75%	75,00%	87,94%	3,76	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL		19,47%	80,53%			3,57		
X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO								
81	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad/Centro) y objetivos de calidad de los títulos.	22,11%	77,89%	75,00%	81,79%	3,42	3,50	3,50
82	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la implicación y la participación en las actividades de mejora de los planes de estudios.	31,53%	68,47%	75,00%	75,00%	3,23	3,50	3,50
83	La gestión realizada en la organización de las titulaciones y su impacto en el profesorado.	24,50%	75,50%	75,00%	79,28%	3,36	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		26,04%	73,96%			3,34		
X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.								
84	Prácticas de comunicación personal de la misión, visión, valores, estrategias (Universidad).	20,57%	79,43%	75,00%	83,40%	3,41	3,50	3,50
85	Referente como modelo de actitud y comportamiento en la implantación e impulso de la cultura de la calidad y excelencia.	24,21%	75,79%	75,00%	79,58%	3,31	3,50	3,50
86	Actitudes y acciones para motivar y facilitar la participación en las actividades de mejora de las actividades del profesorado.	27,93%	72,07%	75,00%	75,67%	3,18	3,50	3,50
87	Acciones de reconocimiento por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora.	36,91%	63,09%	75,00%	75,00%	2,91	3,50	3,50
88	Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de oportunidades, la equidad en la gestión y trato con el profesorado.	24,47%	75,53%	75,00%	79,31%	3,34	3,50	3,50
89	Prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de género.	14,68%	85,32%	75,00%	89,58%	3,71	3,50	Incrementar
90	Valoración general de las políticas aplicadas y la gestión realizada sobre el profesorado.	27,67%	72,33%	75,00%	75,95%	3,20	3,50	3,50
TOTAL GENERAL		25,49%	74,51%			3,28		
XI. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN.								
91	Considera que la gestión del Departamento está alineada con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.	15,85%	84,15%	75,00%	88,35%	3,63	3,50	Incrementar
92	Considera que el sistema de gestión de calidad aplicado a los Centros y titulaciones está contribuyendo a la mejora continua y a la consecución de resultados excelentes.	33,84%	66,16%	75,00%	75,00%	3,07	3,50	3,50

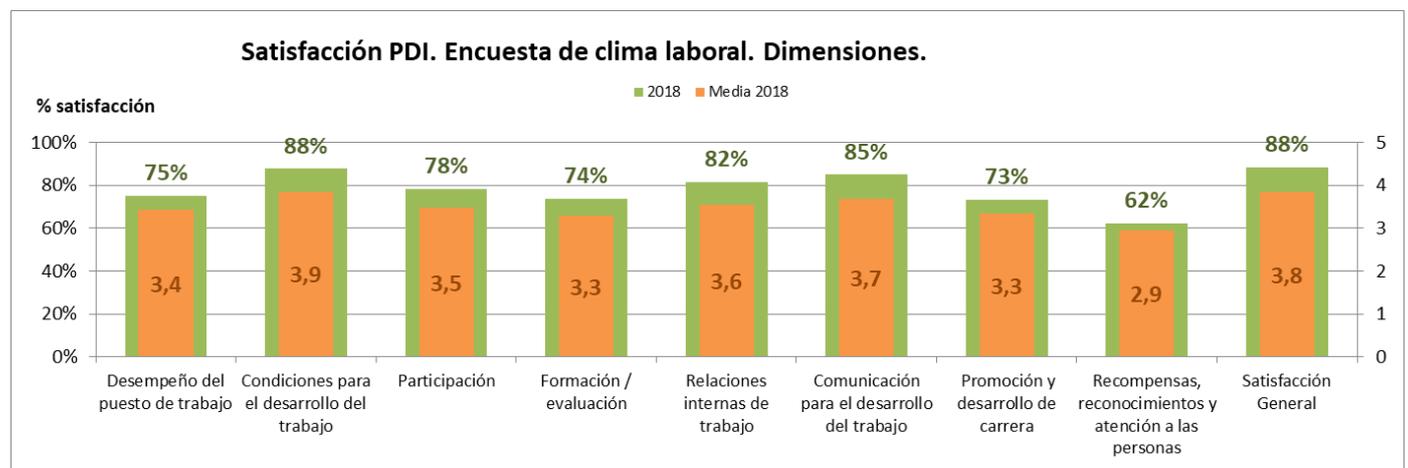


ENCUESTA PDI	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Valor límite	Objetivo satisfacción *	Media	Valor límite	Objetivo media **
93 Considera que el Gobierno y la Dirección de la Universidad impulsa la consecución de la misión, misión, valores y las estrategias	20,43%	79,57%	75,00%	83,55%	3,40	3,50	3,50
94 Considera que en la Universidad se promueve la calidad y la excelencia como objetivo institucional.	22,63%	77,37%	75,00%	81,24%	3,33	3,50	3,50
95 Considera que en la Universidad se fomentan valores de comportamiento ético y de transparencia y se actúa conforme a estos.	21,34%	78,66%	75,00%	82,59%	3,48	3,50	Incrementar
96 Considera que en la Universidad se desarrollan actitudes, valores y actuaciones de responsabilidad social (protección del medio ambiente, seguridad y prevención, accesibilidad e igualdad).	11,89%	88,11%	75,00%	90,00%	3,79	3,50	Incrementar
TOTAL GENERAL	21,00%	79,00%			3,45		
XII. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA.							
97 Considera que las preguntas de la encuesta son adecuadas para conocer el clima laboral del profesorado (respecto al apartado 1 Cuestionario de satisfacción).	16,82%	83,18%	75,00%	87,34%	3,44	3,50	Incrementar

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a4 bis

	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
2018	75,28%	87,71%	78,29%	73,66%	81,58%	84,93%	73,33%	62,37%	88,39%
Media 2018	3,43	3,85	3,48	3,30	3,55	3,69	3,35	2,94	3,85



Relevancia. Segmentación. Integridad.

Mediante las dimensiones de la encuesta y de los distintos ítems se evalúa las precepciones 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 los ámbitos de gestión del PDI y se segmenta por cada una de éstas, a su vez se dispone de valores de segmentación de los encuestados y por estructuras organizativas.

Rendimiento.

Tendencias: los valores son positivos, en general (ver cuadro de datos básicos con valoración).

No procede evaluación de tendencias.

Objetivos: No procede por ser la primera encuesta, se han establecido en función de los resultados para la siguiente.

Comparaciones: Se han realizado estudios comparativos para su diseño, sin encontrar referencias que contengan el enfoque y alcance de la encuesta de la UJA. En este sentido la UJA es referente.

Causa-Confianza: Enfoques: Planificación de la continuidad de la encuesta con carácter bianual. Plan de acción de mejora derivada de la realización de la encuesta.

Análisis: se realiza por cada responsable encuestado que identifica las acciones de mejora en su ámbito interno. Se realiza análisis conjunto por Dirección, y ámbitos de responsabilidad en la gestión de los PDI (centros, departamentos).

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P1. Desarrollar la carrera profesional del personal de la Universidad y mejorar sus condiciones de trabajo (despliegue en líneas estratégicas: P11. Desarrollar una política activa en defensa de la carrera profesional del PDI. P12. Mejorar las condiciones de trabajo del personal de la Universidad. P14. Impulsar la política de conciliación de la vida académica, familiar y laboral, mecanismos para favorecer el diálogo, la negociación y el consenso en el ámbito de la gestión. P32. Potenciar la formación continua del PDI y PAS de la Universidad.

7a5. Satisfacción del PAS 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.

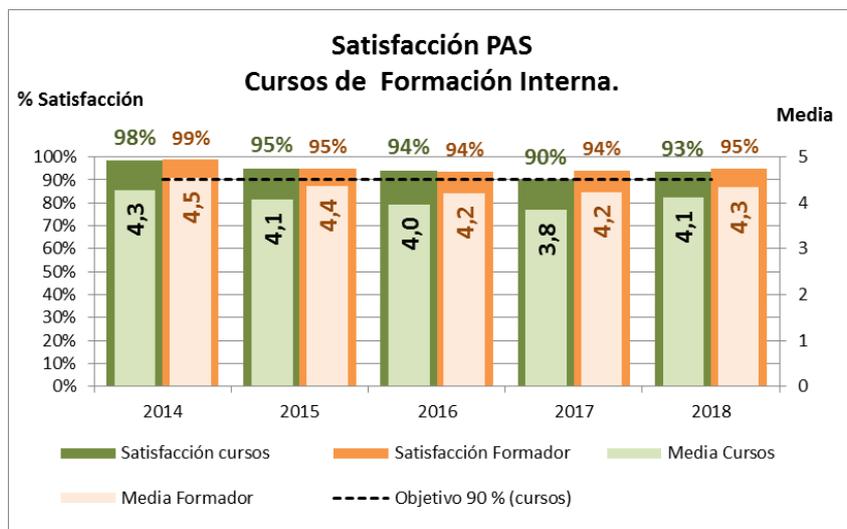
La encuesta se estructura en ítems que contempla: objetivos, metodología, recursos, documentación, atributos del formador, así como una valoración global del curso y del formador. Es gestionada por el Servicio de Personal, inicialmente se realiza de forma presencial, evolucionando a sistema automatizado 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	2017	2018
Satisfacción cursos	96,2%	95,6%	99,2%	99,6%	98,4%	95,1%	94,2%	90,0%	93,5%
Objetivo 90 % (cursos)	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Media Cursos	4,2	4,0	4,2	4,3	4,3	4,1	4,0	3,8	4,1
Satisfacción Formador	99,1%	97,8%	99,6%	99,8%	98,8%	94,8%	93,8%	93,9%	95,1%
Media Formador	4,5	4,3	4,4	4,5	4,5	4,4	4,2	4,2	4,3

GRÁFICO. 7a5



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 (>90% > “4”) 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% y el valor de la media sostenida en “4”.

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. Nuevo Plan de Formación.

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

7a6 Satisfacción del PAS. Aprendizaje y Aplicabilidad de la Formación.

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...”.

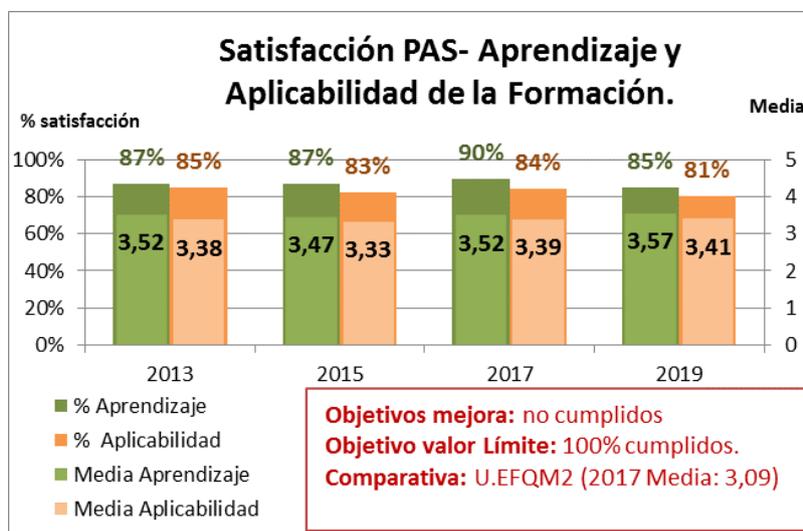
DATOS BÁSICOS.

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

	2009	2011	2013	2015	2017	2019
% Aprendizaje (1)	78,95%	88,86%	87,07%	87,25%	89,82%	85,33%
Media Aprendizaje	3,16	3,49	3,52	3,47	3,52	3,57
% Aplicabilidad (2)	76,18%	85,68%	85,13%	82,51%	84,48%	80,73%
Media Aplicabilidad	3,07	3,38	3,38	3,33	3,39	3,41
Objetivo de Mejora en % (1)		84%	90%	90%	90%	90%
Objetivo Valor límite en % (1)		75%	84%	82%	82%	85%
Objetivo de Mejora en % (2)		81%	90%	90%	88%	89%
Objetivo Valor límite en % (2)		75%	81%	80%	78%	79%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a6



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, siempre por encima del 80%. En aprendizaje se ha avanzado hasta conseguir el 90% de satisfacción en 2017, pero en el siguiente desciende 5 puntos porcentuales, por el contrario, la media se mantiene creciente, aunque con diferencias no significativas, por lo que la valoración es de sostenibilidad.

En aplicabilidad los porcentajes son menores, pero más sostenidos, concurriendo, también, una desviación en la última encuesta, las medias tienen tendencia positiva.

Objetivos: Los objetivos de mejora no se cumplen (90% de satisfacción), si bien se cumplen al 100% los valores límites (el valor año anterior con un máximo de decrecimiento del 5%).

Comparaciones: La comparativa disponible es por similitud de un ítem sobre utilidad de la U. EFQM2 (2017). Los valores de la UJA son superiores en % satisfacción y en media.

Causa-Confianza: Enfoques: Plan de Formación Anual Revisado. 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 ha sido revisado con un nuevo marco para la formación (2019).

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.

7a7. Satisfacción del PDI. Plan de Formación. 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. Se opta en presentar en porcentajes los resultados de los cursos según el nivel de valoración de la media.

DATOS BÁSICOS.

Valoración de satisfacción de los cursos realizados (PDI).

Tipología de Acción formativa	Año académico								
	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Actualización docente				3,37					
Alfin			3,01	3,35					
Curso virtual			2,92	3,88					
Desarrollo profesional del docente				3,52				3,27	3,42



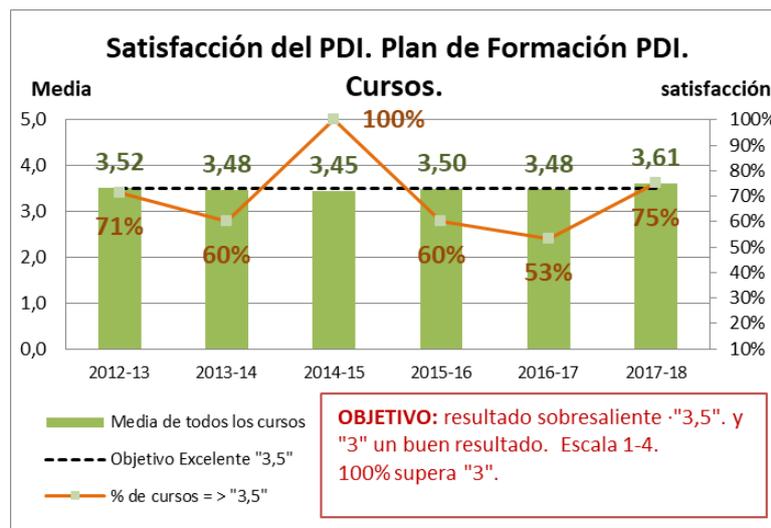
Espacio europeo		3,22							
Formación integral (salud)				3,54					
Formación para el desarrollo profesional del docente					3,72	3,70	3,60	3,27	3,61
Formación para la actualización docente					3,51			3,42	
Formación para la investigación					3,57			3,53	3,55
Inclusión educativa					3,35		3,10	3,48	3,58
Investigación				3,65					
Metodologías docentes y actualización didáctica		3,33	3,59						
Prevención de riesgos laborales						3,60	3,30	3,53	3,60
Tic		3,48	3,24	3,62	3,45	3,80	3,60	3,59	3,67
Unidad de igualdad			3,45				3,80	3,32	3,56
Formación transversal								3,09	3,73
Formación en centros/especializada								3,62	3,55
Total general		3,38	3,31	3,52	3,48	3,45	3,50	3,48	3,61

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	2016-17	2017-18
Media de todos los cursos	3,38	3,31	3,52	3,48	3,45	3,50	3,48	3,61
Objetivo Excelente "3,5"		3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50
% de cursos = > "3,5"	33%	20%	71%	60%	100%	60%	53%	75%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a7



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” (resultado excelente) y en tendencia creciente sostenida y con crecimiento en la última medición. 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 100% cumple el “objetivo de resultado bueno en 3”.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas.

Causa-Confianza: Enfoques: Plan de Formación Anual.

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.

7a8. Satisfacción con la Comunicación. PAS-Serie- PDI 2018. Detalle de la Encuesta de Clima Laboral.

Información: Se selecciona dos ítems específicos de la encuesta de Clima Laboral PAS y PDI 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.

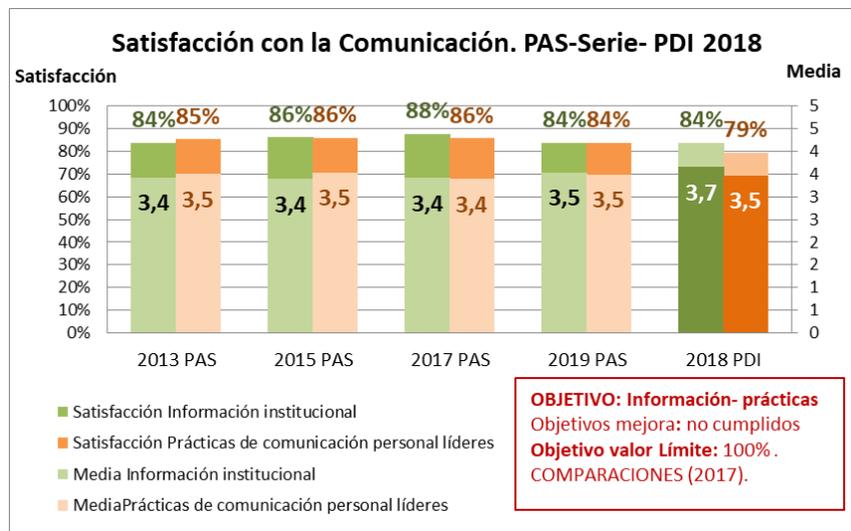
DATOS BÁSICOS.

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

	Información institucional					Prácticas de comunicación personal				
	2013 PAS	2015 PAS	2017 PAS	2019 PAS	218 PDI	2013 PAS	2015 PAS	2017 PAS	2019 PAS	218 PDI
% satisfacción	83,76%	86,05%	87,68%	83,73%	83,64%	85,17%	85,71%	85,65%	83,63%	77,89%
Objetivo mejora %	89,90%	88,76%	90,00%	90,00%		90,00%	90,00%	90,00%	90,00%	
Objetivo Valor límite	79,90%	78,76%	81,05%	82,68%		85,63%	80,17%	80,71%	80,65%	
Media	3,42	3,39	3,41	3,53	3,65	3,50	3,53	3,39	3,49	3,42

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7a8



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Importancia estratégica de la comunicación. Se asocia al enfoque de Plan de Comunicación del SIGC-SUA (PAS). 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 creciente hasta 2017. En cualquier caso, los valores medios están en 85% y en torno a 3,4 de media. Respecto a las prácticas de comunicación, la tendencia tiene un comportamiento similar con niveles medios del 85%, y en la media el valor es sostenido en torno a “3,5” (“3-satisfecho”). La valoración global es de sostenibilidad de los resultados en niveles positivos.

Objetivos: Los objetivos de mejora no se cumplen (90% de satisfacción), si bien se cumplen al 100% los valores límites (el valor anterior con un máximo de decrecimiento del 5%), aunque se observa que nos hay diferencias decrecientes significativas, los datos están sostenidos.

Comparaciones: Se utiliza los valores totales sobre dimensiones, pues no hay semejanza absoluta con los ítems de la encuesta de la UJA. Con la U. EFQM1 el valor de la UJA es superior, con U. EFQM2 similar.

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.

7a9 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 no responde a resultados de satisfacción en relación a las políticas de gestión de las personas, pero 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 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.

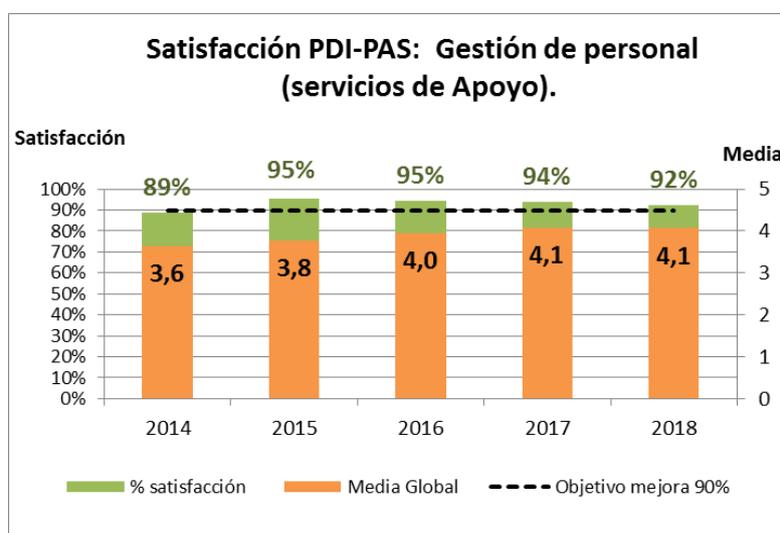
DATOS BÁSICOS.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% satisfacción	95%	89%	89%	88,89%	95,45%	94,64%	94,05%	92,24%
Objetivo mejora 90%	77%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Objetivo Valor límite	67%	90%	84%	84%	84%	90%	90%	89%
Media Global	3,83	3,68	3,71	3,64	3,77	3,96	4,08	4,07
Objetivo Media				3,76	3,69	3,82	4,00	4,00
Media percepción mejora	3,65	3,70	3,60	3,5	3,59	3,89	3,91	3,77
Tasa de participación (Muestra)	100%	100%	100%	72,31%	75,38%	89,23%	100%	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7a9



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 sostenida en valores superiores al 90% ciclos. La media evoluciona en el mismo sentido con valores que superan 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 datos externos que permita una comparación acorde.

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	2017	2018
Tasa de participación (Muestra)	(número) 98	100%	100%	100%	72,31%	75,38%	89,23%	100%	100%

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).

Otros Resultados asociados:

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Media percepción mejora	2,43	3,65	3,70	3,60	3,5	3,59	3,89	3,91	3,77

7a10. Satisfacción PDI: Gestión de la actividad investigadora y de la transferencia de resultados de investigación.

Información General: 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. La encuesta es anual, enmarcada en el sistema de encuestas generales de usuarios del SIGC-SUA. 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 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 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.
- En valores de las medias el sistema es similar adaptando los valores óptimos a “4” (escala 1-5).

Incorporación de comparaciones: Se utiliza para las comparaciones los valores de una Universidad del sistema universitario andaluz (por disponibilidad de datos). Universidad de mayor antigüedad y tamaño de tipo generalista en su oferta de titulaciones.

La encuesta comparada es una valoración del PDI sobre un ítem específico sobre el Servicio 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

	2014	2015	2016	2017	2018
% Satisfacción Global	80,00%	94,44%	88,24%	100,00%	92,86%
% Satisfacción Mejora	85,71%	92,86%	87,50%	95,45%	88,00%
Objetivo % Satisfacción ≥ 90		85,00%	90,00%	90,00%	90,00%
Valor límite % Satisfacción		89%	75%	89%	83%
Objetivo % Satisfacción Mejora ≥ 90		90,71%	90,00%	90,00%	90,00%
Valor límite % Mejora		80,71%	87,86%	82,50%	90,45%
Media Global	3,67	4,00	4,12	4,50	4,43
Media Mejora	3,57	4,00	4,19	4,27	4,40
Objetivo media >4		3,72	4,00	4,00	4,00
Tasa de participación	35%	41%	42%	51%	65%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a10



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.

Rendimiento.

Tendencias: los valores de porcentaje de satisfacción global y de percepción de la mejora son positivos (superior o próximos al 90%), aunque con tendencias oscilantes. La media evoluciona en sentido creciente en global y en mejora (superando el valor de "4").

Objetivos: En porcentaje de satisfacción global en tres mediciones se supera el valor objetivo, en una el valor límite. En porcentaje de percepción de la mejora en dos mediciones se supera el valor objetivo, en dos el valor límite. En medias, tanto en global como en mejorase supera el valor objetivo.

Comparaciones: Los valores comparados son similares al final de la serie, aunque la UJA presenta un recorrido de mejora más consolidado en toda la serie con valores superiores a "4".

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	2017	2018
Tasa de participación	(número) 77	34%	37%	41%	35%	41%	42%	51%	65%

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

Otros Resultados asociados:

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Media percepción sobre la mejora	3,06	3,93	3,80	4,12	3,57	4,00	4,19	4,27	4,40

7a11. Satisfacción PDI: Servicios prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica.

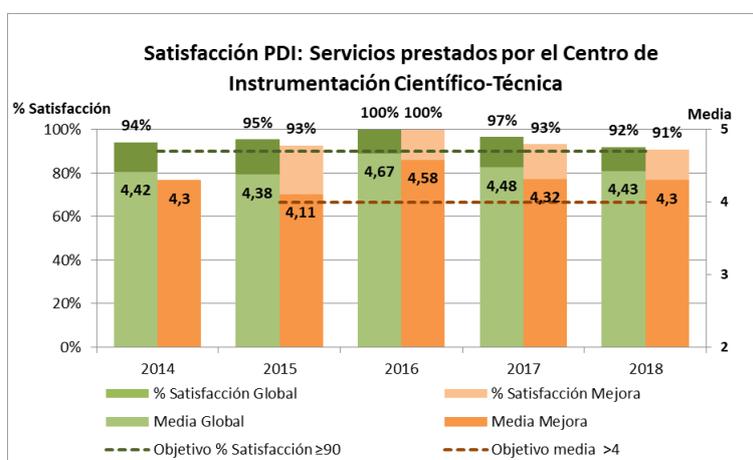
Información: Este indicador se refiere a los servicios de apoyo técnico a la actividad investigadora prestados por el Centro de Instrumentación Científico-Técnica y de gestión de los recursos de investigación centrales. Se representa el resultado de satisfacción global y de percepción de mejora de la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

DATOS BÁSICOS.

	2014	2015	2016	2017	2018
% satisfacción global	94,23%	95,38%	100,00%	97%	92%
Objetivo Mejora %	90%	90%	90%	90%	90%
Valor límite %	84%	89%	90%	90%	90%
Media Global	4,42	4,38	4,67	4,48	4,43
Objetivo media >4		4	4	4	4
% satisfacción Mejora		92,6%	100%	93,2%	90,7%
Objetivo Mejora %		90%	90%	90%	90%
Valor límite %			87,6%	90,0%	88,2%
Media Mejora	4,3	4,11	4,58	4,32	4,3
Objetivo media >4		4	4	4	4
Tasa de participación	100%	100%	63%	100%	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a11



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.

Rendimiento.

Tendencias: los valores de porcentaje de satisfacción global y de percepción de la mejora son positivos (superior o próximos al 90%), aunque con tendencias oscilantes. La media es sostenida o con crecimiento en global y en mejora (superando el valor de "4").

Objetivos: En porcentaje de satisfacción global y en percepción de la mejora supera el valor objetivo en todas las mediciones. En medias, tanto en global como en mejorase supera el valor del objetivo (>4).

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	2017	2018
Tasa de participación		94%	69%	59%	100%	100%	63%	100%	100%

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	2017	2018
media percepción sobre mejora	2,10	3,19	2,70	3,64	4,3	4,11	4,58	4,32	4,3

7a12. 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.

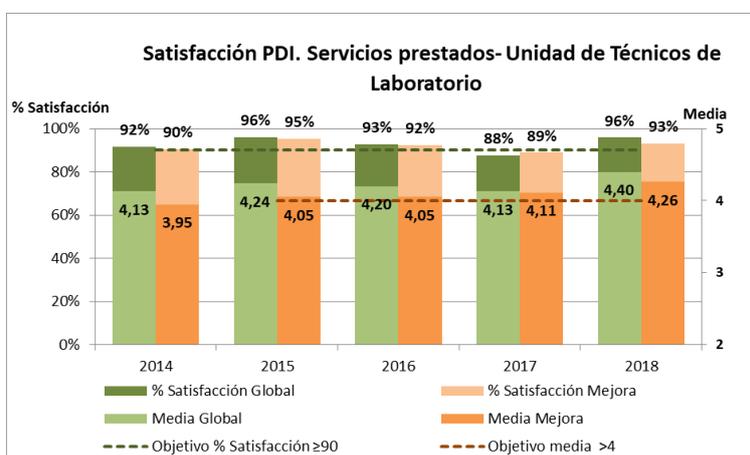
DATOS BÁSICOS.

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

	2014	2015	2016	2017	2018
% satisfacción global	91,67%	96,00%	92,68%	87,50%	95,83%
Objetivo Mejora % >90	90%	90%	90%	90%	90%
Valor límite %	89%	87%	91%	88%	83%
Media Global	4,13	4,24	4,20	4,13	4,40
Objetivo media >4	4	4	4	4	4
% satisfacción Mejora	90,48%	95,45%	92,31%	88,89%	93,10%
Objetivo Mejora % >90	90%	90%	90%	90%	90%
Valor límite %	89%	87%	91%	88%	83%
Media mejora	3,95	4,05	4,05	4,11	4,26
Objetivo media >4	4	4	4	4	4
Tasa de participación	43,33	49,09	78,18	65,45	100

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a12



 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

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.

Rendimiento.

Tendencias: los valores de porcentaje de satisfacción global y de percepción de la mejora son positivos (superior o próximos al 90%), aunque con tendencias decreciente en 2017. La media es sostenida o con crecimiento en global y en mejora (superando el valor de "4").

Objetivos: En porcentaje de satisfacción global y en percepción de la mejora supera el valor objetivo en todas las mediciones, salvo en 2017 aunque supera alcanza el valor límite. En medias, tanto en global como en mejorase supera el valor del objetivo (>4).

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.

7a13. 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 percepciones 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 con carácter general para las encuestas de satisfacción, con valores de mejora, límite y nivel sostenido cuando se alcanza el 90% de satisfacción y una media de "4". Para este indicador se establece un objetivo ponderado según los valores de la serie.

Comparaciones: Disponemos de los valores presentados en una Memoria EFQM (2017) de un Universidad con reconocimiento EFQM +500, que utilizamos cuando es posible identificar algunas dimensiones con denominación idéntica, pero sin conocimiento de los ítems.

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%
2016-17 Satisfacción	87%	96%
2017-18 Satisfacción	89%	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
2016-17 Media	4,0	4,4
2017-18 Media	4,1	4,3
Objetivo %	Ponderada en años. Aprox. Entre 80-85%	90% (Valor de sostenibilidad)

Información detallada:

Descripción	Curso 2013-14	Curso 2014-15	Curso 2015-16	Curso 2016-17	Curso 2017-18	curso 2013-14	curso 2014-15	curso 2015-16	curso 2016-17	curso 2017-18
	Satisfechos					Media				
El personal académico es suficiente.	72,41%	75,34%	83,13%	85,82%	86,69%	3,38	3,49	3,78	3,85	3,94
Estoy satisfecho con la dotación del personal académico	71,43%	59,09%	78,26%	86,67%	100,00%	3,21	2,91	3,65	3,87	3,94
Estoy satisfecho con los criterios de asignación de la docencia dentro del departamento responsable de la misma.	81,93%	82,62%	86,21%	88,82%	90,85%	3,74	3,71	3,95	4,05	4,15
Se aplica la normativa vigente (interna o externa) en cuanto a procedimientos de selección del profesorado.	57,14%	100,00%	95,45%	80,00%	100,00%	2,71	4,19	4,36	4,20	4,44
El equipamiento de los laboratorios y de las aulas de prácticas es adecuado.	96,55%	91,15%	94,44%	97,62%	93,12%	4,26	4,08	4,22	4,39	4,26
En caso de disciplinas de marcado carácter profesional, la participación del personal con experiencia y prácticas es suficiente para garantizar los objetivos previstos	82,05%	82,22%	83,67%	93,94%	83,33%	3,38	3,67	3,88	4,15	3,83
En general, estoy satisfecho con los recursos y servicios destinados a la enseñanza.	91,99%	93,98%	97,59%	98,71%	96,68%	3,9	3,99	4,28	4,36	4,29
Estoy satisfecho con los recursos de docencia virtual disponibles.	97,47%	95,94%	97,67%	97,05%	98,14%	4,3	4,25	4,38	4,48	4,45



UNIVERSIDAD DE JAÉN

PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.

Fecha

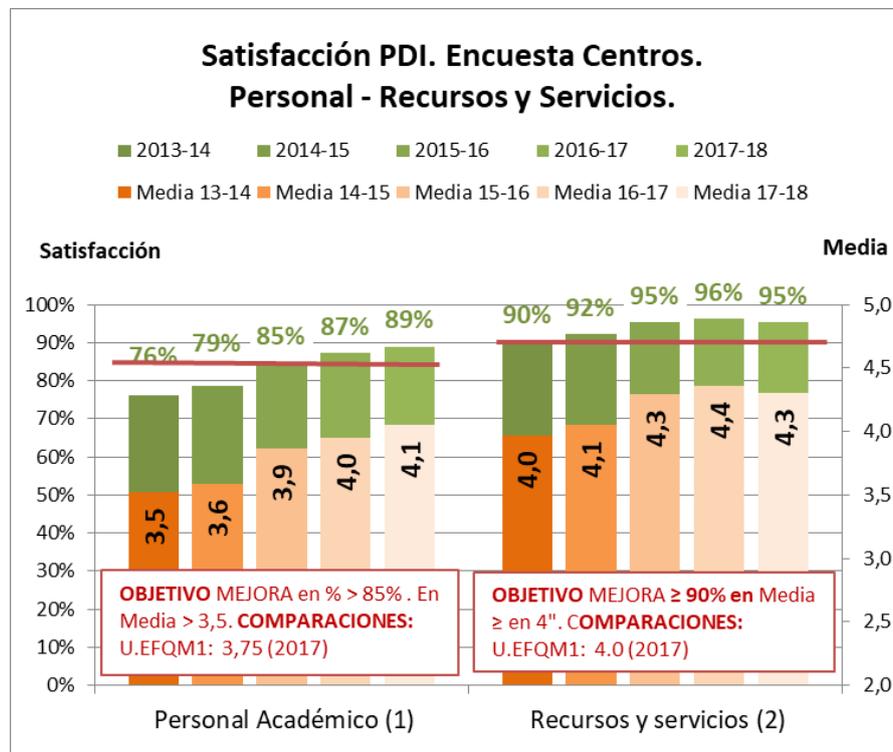
Julio 2019

Servicio de Planificación y Evaluación

La tecnología necesaria para la obtención, tratamiento, almacenamiento, transferencia y presentación de datos e información es adecuada	92,31%	100,00%	95,00%	93,33%	93,33%	3,85	4,45	4,45	4,33	4,07
Las condiciones de las aulas son adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.	88,86%	87,97%	93,45%	93,13%	92,02%	3,97	3,97	4,2	4,19	4,18
Las instalaciones ajenas al Centro, donde se realizan la formación práctica externa, son adecuadas para garantizar la consecución de los objetivos establecidos	85,71%	100,00%	93,33%	100,00%	100,00%	3,64	4	4,33	4,60	4,30
Las instalaciones de la biblioteca (equipamiento, material...) son adecuadas	78,57%	91,67%	100,00%	100,00%	100,00%	3,21	4,42	4,82	4,87	4,47
Los espacios destinados a tutorías son adecuados.	64,29%	91,67%	95,45%	93,75%	94,12%	3	4,21	4,64	4,69	4,41
Los espacios destinados al desarrollo de todas mis actividades docentes son adecuados	87,72%	87,03%	95,17%	95,00%	94,79%	3,85	3,95	4,35	4,42	4,32
Los espacios destinados al trabajo se adecuan a las necesidades del estudiante	71,43%	95,83%	90,91%	81,25%	94,12%	3,21	4,13	4,23	4,19	3,82
Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficientes.	90,02%	95,01%	97,02%	97,69%	96,23%	3,97	4,1	4,32	4,41	4,33
Los laboratorios y espacios para prácticas son adecuados.	84,33%	88,26%	91,90%	95,45%	93,64%	3,77	3,9	4,2	4,28	4,21
Los servicios que presta el PAS en relación con mi actividad docente son adecuados.	88,94%	91,28%	94,25%	95,87%	94,70%	3,96	4	4,28	4,32	4,28
Se garantiza el acceso a las distintas fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos... para cubrir las necesidades de la enseñanza	97,04%	97,73%	98,64%	97,20%	98,65%	4,24	4,35	4,55	4,57	4,52

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a13



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" es creciente, hasta alcanzar niveles porcentuales próximos al 90%. La media tiene una tendencia positiva y creciente, llegando al valor "4" (bastante satisfecho).

La tendencia y valores respecto a "recursos y servicios" es creciente y con valores superiores al 90%, (sobresalientes). Los resultados complementarios de las medias corroboran la satisfacción con valores superiores a "4".

Objetivos: Dado los resultados iniciales, se mantiene el sistema de objetivos con valor de mejora sostenido en 90% en satisfacción y "4" en media. Salvo el valor de 2015-16 en "personal Académico, el resto de la serie alcanza los objetivos de excelencia para las dos dimensiones.

Comparaciones: Universidad U. EFQM1- Las comparaciones son positivas para Jaén (valores medios disponibles).

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 de los SGC 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.

7a14, 1, 2, 3. Satisfacción PAS (serie) PDI (2018): 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 y PDI en una dimensión específica sobre la percepción de las personas sobre la Unidad o Departamento y Centro, 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. SGIC) en la medida de ser una herramienta útil para la implantación de la mejora.

DATOS BÁSICOS.

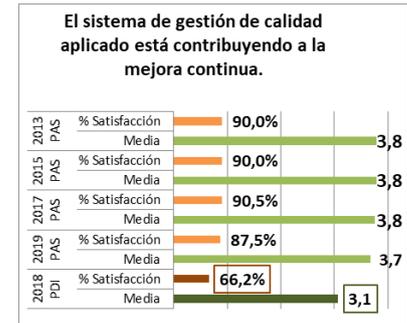
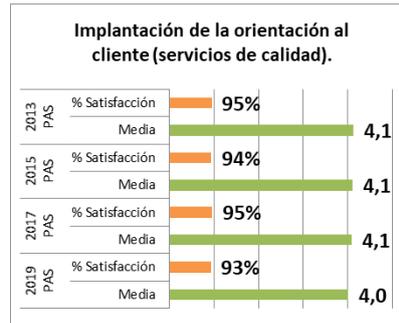
Percepción alineamiento y sistemas de gestión de la calidad

	2013 PAS		2015 PAS		2017 PAS		2019 PAS		2018 PDI	
	% Satisfacción	Media								
Alineamiento Objetivos con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad.	97,3%	4,1	95,7%	3,9	94,07%	3,9	92,33%	3,9	84,15%	3,6
Implantación de la orientación al cliente (prestación de servicios de calidad)	94,5%	4,1	94,2%	4,1	95,15%	4,1	92,79%	4,0		
El sistema de gestión de calidad	90,0%	3,8	90,0%	3,8	90,49%	3,8	87,46%	3,7	66,16%	3,1

aplicado está contribuyendo a la mejora continua en la prestación de servicios.										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a14-1-2-3



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estos indicadores representan el grado de satisfacción y percepción del colectivo PAS y PDI 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 los tres ítems. Prácticamente, todos están en porcentajes de satisfacción del 90% o superior. La media está en torno al valor “4” (Escala 1-5), la percepción sobre la contribución de los sistemas de calidad, dentro del grupo, tienen un valor menor.

Objetivos: El cumplimiento de los objetivos no se representa, pero se observa que todos los valores cumplen el objetivo máximo del 90%, salvo una medición final en el indicador de contribución a la calidad.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas específicas sobre estos ítems.

Causa-Confianza: Enfoques: gestión estratégica de la UJA. SIGC-SUA. SIGC Académicos. 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.

7a15 Satisfacción 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.

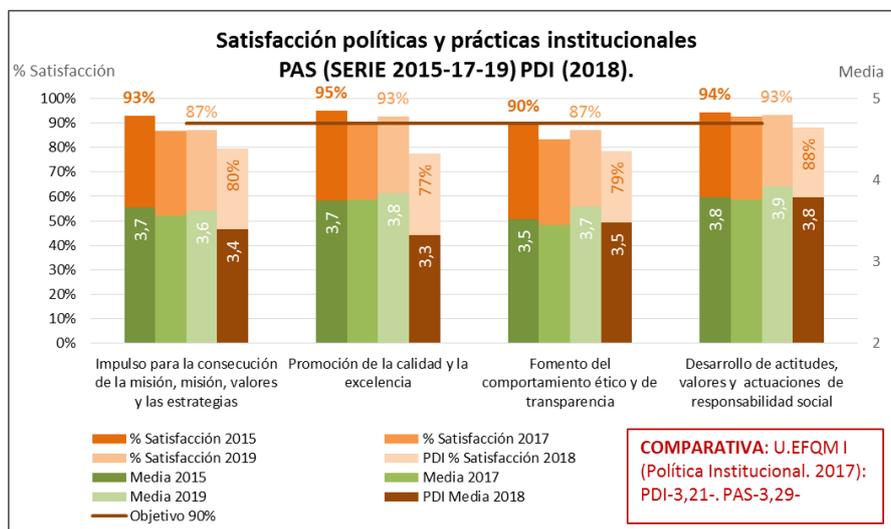
DATOS BÁSICOS.

Tabla de Percepción sobre políticas y prácticas institucionales

	2015-PAS		2017- PAS		2019- PAS		2018 - PDI		Objetivo 90%
	% Satisfacción 2015	Media 2015	% Satisfacción 2017	Media 2017	% Satisfacción 2019	Media 2019	Satisfacción 2018	Media 2018	
Impulso para la consecución de la misión, misión, valores y las estrategias	92,94%	3,67	86,64%	3,56	87,14%	3,63	79,57%	3,40	90,00%
Promoción de la calidad y la excelencia	95,12%	3,75	90,07%	3,76	92,57%	3,84	77,37%	3,33	90,00%
Fomento del comportamiento ético y de transparencia	89,57%	3,52	83,33%	3,45	87,24%	3,67	78,66%	3,48	90,00%
Desarrollo de actitudes, valores y actuaciones de responsabilidad social	94,43%	3,79	92,59%	3,76	93,27%	3,92	88,11%	3,79	90,00%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7a15



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Relevancia. Segmentación. Integridad.

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

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

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.

Tendencias: Sobre estrategias la tendencia es decreciente, pero en valores superiores al 96% de satisfacción, la media se mantiene estable en 3,6.

En promoción de la calidad y en responsabilidad social, las tendencias son constantes en valores superiores al 90% y la media crece en positivo hasta valor próximo a “4”. En comportamiento ético y transparencia, si bien oscila, los valores se aproximan a 90%.

Objetivos: El cumplimiento de los objetivos se establece como recorrido de mejora hasta alcanzar el 90% de satisfacción. En dos ámbitos se consiguen plenamente, en otros dos se acercan al final de ciclo en valores del 87% (valor límite cumplido).

Comparaciones: Se disponen de un indicador sobre valoración de políticas y estrategias de U. EFQM1. Los valores representados en media son bastante inferiores a los obtenidos por la UJA.

Causa-Confianza: Enfoques: gestión estratégica de la UJA. SIGC-SUA. SIGC Académicos. Continuidad de Políticas y programas desarrollados en los ámbitos de responsabilidad social de la Universidad. Política continuada de rendición de cuentas y resultados a los grupos de interés con políticas activas de potenciar la información y comunicación a través de la web institucional. Portal de la transparencia de la universidad de Jaén. Códigos de Buen Gobierno y Éticos.

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.

7a16. Encuesta de clima laboral. Tasa de Participación. Valoración de la Encuesta.

Información: Se seleccionan los indicadores de participación y satisfacción de la encuesta de clima laboral del PAS y la inicial de PDI, 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.

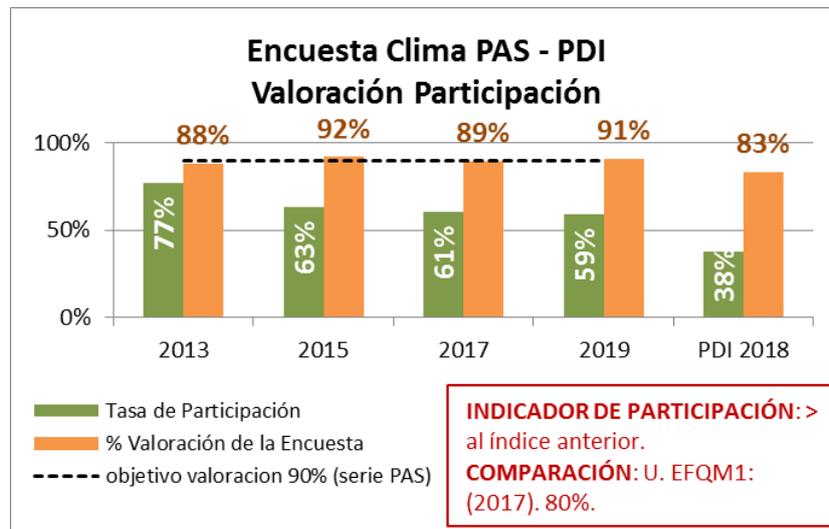
DATOS BÁSICOS.

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

	2009	2011	2013	2015	2017	2019	PDI 2018
Tasa de Participación	74,32%	81,56%	77,02%	63,20%	60,55%	58,94%	37,76%
% Valoración de la Encuesta		93,39%	87,98%	91,87%	89,39%	91,00%	83,18%
Objetivo valoración 90% (PAS)		87%	90%	90%	90%	90%	
Media de valoración (PAS)		3,60	3,41	3,48	3,43		
Número ciclos PAS 8 (2006,2008, 2009, 2011 y 2013, 2015,2017, 2019)							
Número ciclos PDI 1 (2018)							

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7a16



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 de la encuesta por las personas el 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.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estos indicadores representan el grado de satisfacción y de valoración del colectivo PAS y PDI sobre la adecuación de las respectivas encuestas para conocer el clima laboral, así como la acción de liderazgo y las políticas institucionales.

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

Forma parte en la estructura de la encuesta de la dimensión opinión general” incorporada en la encuesta de clima laboral (PAS) que se realiza cada dos años. Estos ítems se incorporaron en la revisión realizada en 2015 y en la inicial del PDI de 2018.

Rendimiento.

Tendencias: El porcentaje de satisfacción sobre la encuesta se mantiene en el 90% (serie PAS). EL valor de la media (no representado) está sostenido en 3,4.

En cuanto al índice de participación es decreciente, estabilizado en torno al 60%. Se sigue considerando con nivel alto de representatividad.

Objetivos: El cumplimiento de los objetivos se establece como recorrido de mejora hasta alcanzar el 90% de satisfacción en valoración, que se cumple. En participación se establece un objetivo de incrementar el valor de la anterior encuesta, que no se cumple.

Comparaciones: Se disponen de un indicador sobre participación de U. EFQM1. Los valores representados del índice son superiores a los obtenidos por la UJA (2017).

Causa-Confianza: Enfoques: Políticas activas de comunicación institucional para la cumplimentación de la encuesta. Alta valoración de la adecuación de la encuesta. Publicación de resultados.

Se plantea la necesidad de reforzar la publicación de los planes de mejora y su seguimiento para hacer más comprensible a los destinatarios de su utilidad.

Estrategias de apoyo: PEUJA II. P15. Establecer mecanismos para favorecer el diálogo, la negociación y el consenso en el ámbito de la gestión.

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.

La tendencia total (PDI y PAS) es creciente, en variación (diferencia entre 2013-14 y 2017-18) de la UJA (6,4) es superior al sistema universitario SUA (2,70) y al subsistema Andaluz SUA (3,10).

Las tendencias totales en PDI (2013-14 a 2017-18) es creciente, comparativamente, los porcentajes de variación de la serie completa es superior en la UJA (8,2) frente a 4,3 en el sistema SUE y 2,7 en SUA. En PAS la tendencia es más sostenida, si bien, el porcentaje de variación de la serie es igual que el de SUE (2,5), y superior a SUA (que es negativo).

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.	141.351	25.423	1.209	2.340	2.119	5.670	1.289	1.372	3.571	1.265	6.588
2014-15.	140.698	25.381	1.227	2.314	2.103	5.720	1.242	1.370	3.559	1.291	6.555
2015-16 (2)	141.902	25.615	1.259	2.354	2.103	5.715	1.275	1.408	3.568	1.319	6.614
2016-17	143.612	25.787	1.244	2.232	2.125	5.736	1.271	1.423	3.660	1.379	6.717
2017-18 (3)	145.732	26.305	1.277	2.415	2.190	5.791	1.277	1.460	3.733	1.380	6.782
Variación % (2) - (3)	2,70%	2,69%	1,43%	2,59%	4,14%	1,33%	0,16%	3,69%	4,62%	4,62%	2,54%
Variación % (1) - (3)	3,10%	3,47%	5,62%	3,21%	3,35%	2,13%	-0,93%	6,41%	4,54%	9,09%	2,94%

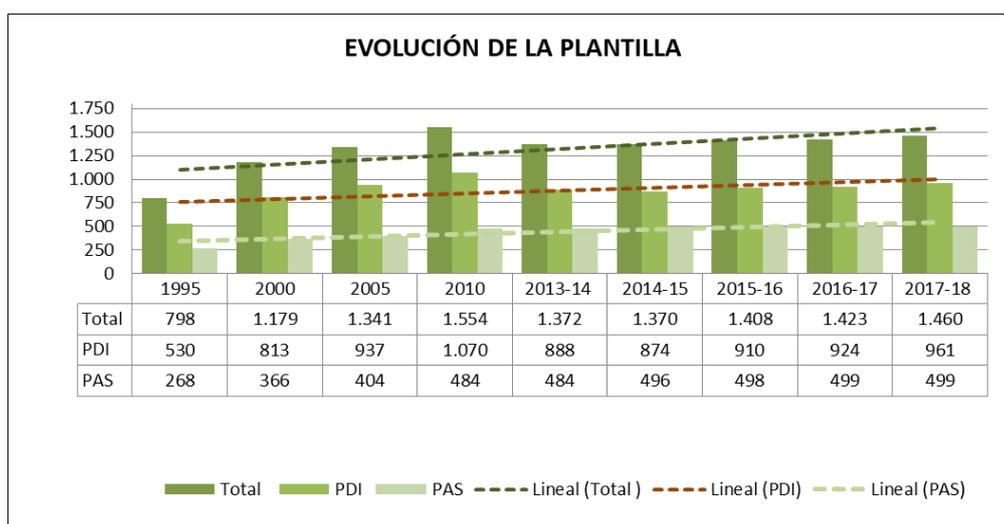
Evolución PDI. Universidades Públicas Presenciales. Centros Propios. PDI

	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 (1)	93.000	16.432	732	1.629	1.389	3.547	852	888	2.295	918	4.182
2014-15.	93.095	16.282	752	1.615	1.374	3.518	802	874	2.304	939	4.104
2015-16 (2)	94.352	16.459	791	1.645	1.368	3.501	840	910	2.324	969	4.111
2016-17	95.642	16.550	780	1.532	1.372	3.502	838	924	2.404	1.035	4.163
2017-18 (3)	96.987	16.884	809	1.664	1.427	3.512	846	961	2.438	1.037	4.190
Variación % (2) - (3)	2,79%	2,58%	2,28%	1,16%	4,31%	0,31%	0,71%	5,60%	4,91%	7,02%	1,92%
Variación % (1) - (3)	4,29%	2,75%	10,52%	2,15%	2,74%	-0,99%	-0,70%	8,22%	6,23%	12,96%	0,19%

Evolución plantilla. Universidades Públicas Presenciales. Centros Propios. Total, 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 (1)	48.351	8.991	477	711	730	2.123	437	484	1.276	347	2.406
2014-15	47.603	9.099	475	699	729	2.202	440	496	1.255	352	2.451
2015-16 (2)	47.550	9.156	468	709	735	2.214	435	498	1.244	350	2.503
2016-17	47.970	9.237	464	700	753	2.234	433	499	1.256	344	2.554
2017-18 (3)	48.745	9.421	468	751	763	2.279	431	499	1.295	343	2.592
Variación % (2) - (3)	2,51%	0,15%	-0,21%	-2,92%	-0,14%	2,71%	-1,35%	0,00%	-3,01%	0,86%	0,86%
Variación % (1) - (3)	0,81%	-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 SIIU.

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. La liberación de las medidas restrictivas en selección permite iniciar tendencias de crecimiento a partir de 2015-16, en especial en PDI.

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	2017	2018
PDI-Funcionario	542	538	546	569	580	575	562	557	546	543	540	551
PDI Laboral	400	446	451	443	419	337	340	338	364	379	423	430
PDI Contratado Administrativo	77	58	53	48	27							
TOTAL PDI	1019	1042	1050	1060	1026	912	902	895	910	922	963	981
PAS Funcionario	258	264	267	271	273	269	272	273	273	259	274	282
PAS Laboral	169	175	189	186	197	196	196	197	201	205	202	205
TOTAL PAS	427	439	456	457	470	465	468	470	474	464	476	487

Fuente: Anuario UJA.

Información: Destaca en PDI la sostenibilidad del porcentaje de funcionarios, con un incremento final del PDI contratado. 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			2017			2018		
	TC	TP	T	TC	TP	T	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	540	0	540	551	0	551
PDI Laboral	293	150	443	278	141	419	237	100	337	237	100	337	240	98	338	259	105	364	280	99	379	312	111	423	326	104	430
PDI Contratado Administrativo	12	36	48	11	16	27																					
TOTAL PDI	871	189	1060	866	160	1026	811	101	912	811	101	912	797	98	895	805	105	910	823	99	922	852	111	963	877	104	981

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	2017	2018
Funcionario de carrera	248	253	256	253	264	263	265	264	263	245	240	258
Funcionario interino	7	8	7	15	7	4	5	7	8	12	32	22
Personal eventual	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
Total PAS-Funcionario	258	264	267	271	273	269	272	273	273	259	274	282
Personal Laboral Fijo	164	160	171	164	183	184	182	178	174	175	168	169
Personal Laboral temporal	5	15	18	22	14	12	14	19	27	30	33	35
Personal laboral indefinido no fijo											1	1
Total PAS-Laboral	169	175	189	186	197	196	196	197	201	205	202	205
Total PAS	427	439	456	457	470	465	468	470	474	464	476	487

Evolución del porcentaje de eventualidad del personal de administración y servicios.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
funcionario	2,71%	3,03%	2,62%	5,54%	2,56%	1,49%	1,84%	2,56%	2,93%	4,63%	11,68%	7,80%
laborales	2,96%	8,57%	9,52%	11,83%	7,11%	6,12%	7,14%	9,64%	13,43%	14,63%	16,34%	17,07%
Total PAS	2,81%	5,24%	5,48%	8,10%	4,47%	3,44%	4,06%	5,53%	7,38%	9,05%	13,66%	11,70%

Información: El indicador de porcentaje de temporalidad 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	2017	2018
Catedrático de Universidad	8	30	58	70	77	84	85	83	82	91	97	121
Catedrático de Escuela Universitaria	23	24	39	25	23	18	16	15	15	14	11	10
Profesor Titular de Universidad	89	184	269	333	376	393	389	396	395	391	388	378
Profesor Titular de Escuela Universitaria	138	191	194	127	103	80	72	63	54	47	42	40
Profesor Contratado Doctor			37	111	113	120	148	150	164	166	169	147

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	2017	2018	2019
PDI - LABORALES																
Prof. Asociado	18	10	11	49	20	24	2	2			2			1	3	
Ayudante	27	21	21	19	7	11		1								
Prof. Ayudante Doctor	1	1	1	19	6	7	6	5			13	17	11	30	1	35
Prof. Colaborador	4	7	9	5		2		1								
Prof. Contr. Doctor		1	6	4	8	6	1	11	11			1	1	3		
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	34	4	35
PDI - FUNCIONARIOS																
Catedrático de Universidad			1	1	2	8	8	10	5	2		4	7	19	20	22
Prof. Titular de Universidad	1		7	5	1	20	16	25	9	1	2	4	7	17	21	41
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	36	41	63
total general	59	56	57	110	49	78	34	70	34	3	17	27	26	70	45	98
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	2017	2018	2019
FUNCIONARIOS																
Turno libre	20	1	12	1	6		13	2						20		
Promoción Interna	30	30	15	24		3	18	13		16		7	9			14
LABORALES																
Turno libre	14		3	1	2	7	9	3						4	2	
Promoción Interna	4	3	29			3	23	18	7	13	1	10		4	1	1
TOTAL																
Turno libre	34	1	15	2	8	7	22	5	0	0	0	0	0	24	2	
Promoción Interna	34	33	44	24	0	6	41	31	7	29	1	17	9	4	1	15
total general	68	34	59	26	8	13	63	36	7	29	1	17	9	28	3	15

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:

	2012					2013					2014					2015					2016					2017				
	A1	A1	A2	C1	C2	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%	9,3 1%	16, 71 %	49, 25 %	22, 81 %	9,2 8%	16, 89 %	49, 33 %	22, 45 %	10, 03 %	16, 13 %	50, 00 %	21, 59 %	10, 05 %	15, 93 %	50, 04 %	21, 73 %	10, 10 %	15, 97 %	49, 43 %	22, 20 %	10, 22 %	16, 08 %	49, 77 %	21, 98 %					
Andalucía	7,8 3%	8,3 7%	19, 07 %	58, 00 %	14, 35 %	9,0 1%	19, 09 %	57, 12 %	14, 57 %	9,1 2%	19, 39 %	57, 98 %	13, 31 %	9,1 5%	18, 99 %	58, 01 %	13, 67 %	8,7 7%	18, 63 %	57, 66 %	14, 76 %	8,9 5%	18, 58 %	55, 77 %	16, 52 %					
Jaén	8,1 9%	8,6 6%	26, 71 %	55, 60 %	9,0 3%	10, 04 %	24, 73 %	55, 20 %	10, 04 %	9,5 4%	24, 38 %	59, 72 %	6,3 6%	10, 28 %	23, 05 %	59, 93 %	6,7 4%	10, 99 %	24, 82 %	52, 13 %	12, 06 %	10, 64 %	23, 76 %	51, 42 %	14, 18 %					
GC-1	3,0 4%	5,2 3%	20, 04 %	70, 59 %	4,1 4%	5,2 2%	20, 00 %	70, 65 %	4,1 3%	5,2 3%	20, 04 %	72, 77 %	1,9 6%	5,3 0%	19, 65 %	73, 07 %	1,9 9%	5,5 7%	19, 60 %	72, 61 %	2,2 3%	5,5 1%	19, 38 %	71, 37 %	3,7 4%					
GC-2	3,3 3%	3,7 2%	14, 50 %	50, 93 %	30, 86 %	3,0 5%	14, 89 %	51, 15 %	30, 92 %	2,6 6%	14, 83 %	50, 57 %	31, 94 %	2,6 7%	14, 89 %	50, 38 %	32, 06 %	2,3 0%	14, 94 %	49, 81 %	32, 95 %	2,3 2%	15, 06 %	57, 14 %	25, 48 %					

Información: Se observa que las comparativas son favorables para la UJA. Si agrupamos por grupos se supera la media.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jaén Grupo A	32,38%	34,77%	35,38%	34,77%	33,92%	33,33%	35,81%	34,40%
Universidades Grupo A	24,65%	25,07%	26,02%	26,17%	26,16%	25,98%	26,07%	26,30%
Andalucía Grupo A	26,05%	26,68%	27,44%	28,10%	28,52%	28,29%	27,40%	27,53%
GC-1 Grupo A	22,39%	23,38%	25,27%	25,22%	25,27%	24,94%	25,17%	24,89%
GC-2 Grupo A	17,41%	17,78%	18,22%	17,94%	17,49%	17,56%	17,24%	17,37%
Jaén Grupo C2	8,90%	9,32%	9,03%	10,04%	6,36%	6,74%	12,06%	14,18%
Universidades Grupo C2	24,78%	23,86%	22,81%	22,45%	21,59%	21,73%	22,20%	21,98%
Andalucía Grupo C2	16,33%	14,52%	14,35%	14,57%	13,31%	13,87%	14,76%	16,52%
GC-1 Grupo C2	4,57%	4,11%	4,14%	4,13%	1,96%	1,99%	2,23%	3,74%
GC-2 Grupo C2	31,11%	30,74%	30,86%	30,92%	31,94%	32,06%	32,95%	25,48%

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	C2							
Jaén	8,90%	9,32%	9,03%	10,04%	6,36%	6,74%	12,06%	14,18%
Universidades Presenciales	24,78%	23,86%	22,81%	22,45%	21,59%	21,73%	22,20%	21,98%
Andalucía	16,33%	14,52%	14,35%	14,57%	13,31%	13,67%	14,76%	16,52%
GC-1	4,57%	4,11%	4,14%	4,13%	1,96%	1,99%	2,23%	3,74%
GC-2	31,11%	30,74%	30,86%	30,92%	31,94%	32,06%	32,95%	25,48%

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 de las variaciones de dotaciones de recursos PAS.

DATOS BÁSICOS.

UPP: Universidades públicas presenciales

UP. A: Universidades públicas presenciales andaluzas.

Variación. Incremento anual

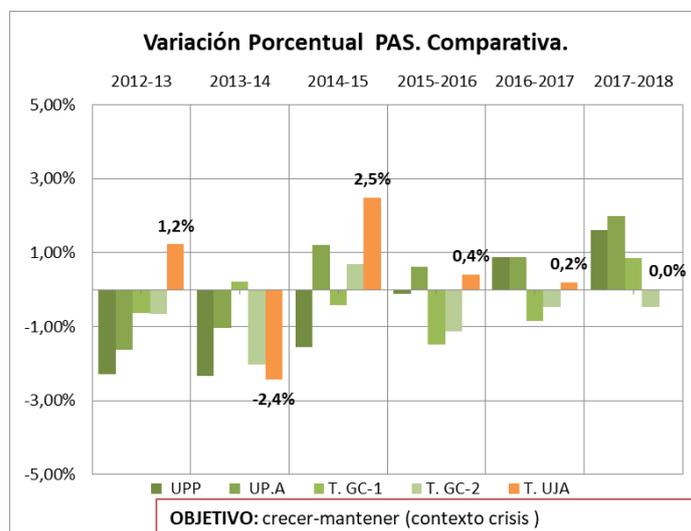
	UPP	UP.A	T. GC-1	T. UCA	T. UCO	T. UGR	T. GC-2	T. UJA	T. UMA	T. UPO	T. USE
2009-10	3,44%	10,10%	0,61%	7,86%	4,55%	7,19%	5,66%	10,18%	36,30%	0,27%	1,28%
2010-11	-1,35%	-8,46%	-3,25%	0,26%	-0,82%	-10,23%	-7,42%	-0,62%	-25,55%	-5,05%	0,93%
2011-12	-1,40%	0,46%	0,42%	1,98%	-1,10%	0,05%	0,00%	1,24%	-3,04%	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	-2,34%	-1,03%	0,21%	-1,25%	0,00%	-0,98%	-2,02%	-2,42%	-1,39%	-0,57%	-0,99%
2014-15	-1,55%	1,20%	-0,42%	-1,69%	-0,14%	3,72%	0,69%	2,48%	-1,65%	1,44%	1,87%
2015-16	-0,11%	0,63%	-1,47%	1,43%	0,82%	0,54%	-1,14%	0,40%	-0,88%	-0,57%	2,12%
2016-17	0,88%	0,88%	-0,85%	-1,27%	2,45%	0,90%	-0,46%	0,20%	0,96%	-1,71%	2,04%
2017-18	1,62%	1,99%	0,86%	7,29%	1,33%	2,01%	-0,46%	0,00%	3,11%	-0,29%	1,49%

UPP: Universidades públicas presenciales

UP. A: Universidades públicas presenciales andaluzas.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

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 SIU-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, así, en los periodos de restricciones de nuevo ingreso el comportamiento de la UJA no tuvo impactos negativos, estando sostenidos en valores positivos en las tres últimas mediciones.

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 para mantener una estabilidad en los tres últimos años.

Comparaciones: Se observa que en la fase de crecimiento se supera las referencias medias del SUE, andaluz y Universidades del grupo comparativo. Respecto a los últimos cuatro años la UJA presenta crecimiento en 2014-15 y 2015-16 frente a decrecimiento de SUA en los dos y de SUE en el primero. En los siguientes la UJA crece o se sostiene y SUA y SUE presenta crecimientos mayores. Si utilizamos la variación total entre el primer año y el último (serie cuatro últimos), UJA tiene una variación porcentual de 2,48, SUE 2,51 y SUA 0,81.

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.

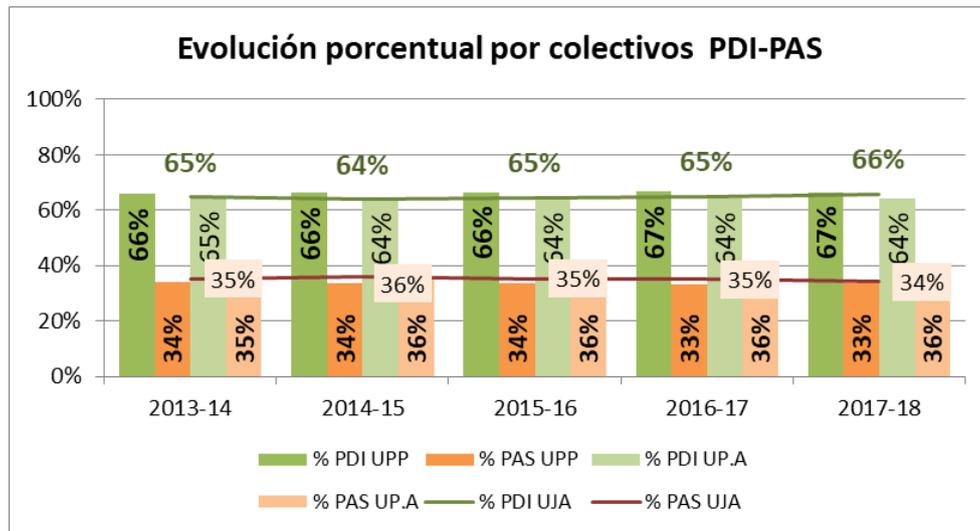
Indicador de Introducción. Dato de posicionamiento.

Información:

La distribución porcentual por colectivos mantiene una distribución estable, si bien hay un incremento de un punto porcentual el PDI en decremento de PAS (2017-18). Comparativamente (2017-18), en PDI es un punto inferior a SUE y dos puntos superiores a SUA al final del ciclo.

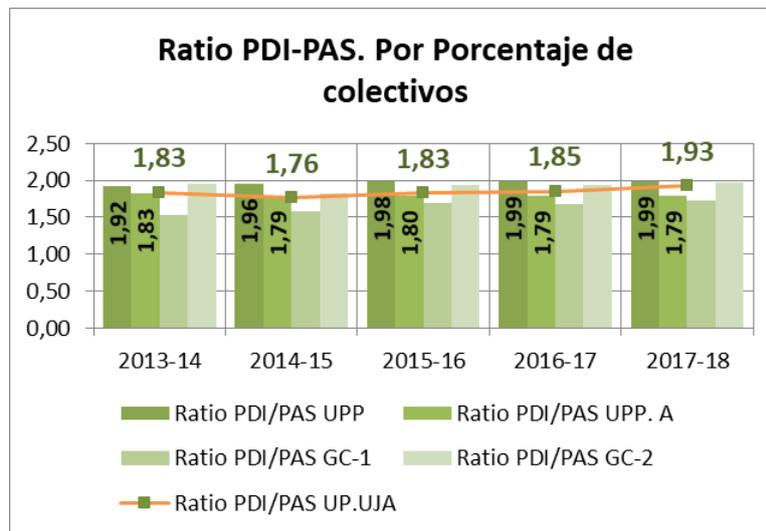
Evolución plantilla. Universidades Públicas Presenciales. Centros Propios. Porcentaje distribución

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
% PDI UJA	70,51%	69,29%	68,85%	67,74%	64,70%	64,72%	63,80%	64,63%	64,93%	65,82%
% PAS UJA	29,49%	30,71%	31,15%	32,26%	35,30%	35,28%	36,20%	35,37%	35,07%	34,18%
% PDI UPP	65,90%	65,57%	65,82%	65,84%	65,63%	65,79%	66,17%	66,49%	66,60%	66,55%
% PAS UPP	34,10%	34,43%	34,18%	34,16%	34,37%	34,21%	33,83%	33,51%	33,40%	33,45%
% PDI UP.A	65,44%	63,84%	65,66%	65,52%	64,88%	64,63%	64,15%	64,26%	64,18%	64,19%
% PAS UP.A	34,56%	36,16%	34,34%	34,48%	35,12%	35,37%	35,85%	35,74%	35,82%	35,81%
% PDI UP.GC-1	63,19%	63,45%	63,28%	62,72%	59,45%	60,55%	61,29%	62,83%	62,70%	63,35%
% PAS UP.GC-1	36,81%	36,55%	36,72%	37,28%	40,55%	39,45%	38,71%	37,17%	37,30%	36,65%
% PDI UP.GC-2	66,74%	66,37%	67,18%	66,01%	65,59%	66,10%	64,57%	65,88%	65,93%	66,25%
% PAS UP.GC-2	33,26%	33,63%	32,82%	33,99%	34,41%	33,90%	35,43%	34,12%	34,07%	33,75%



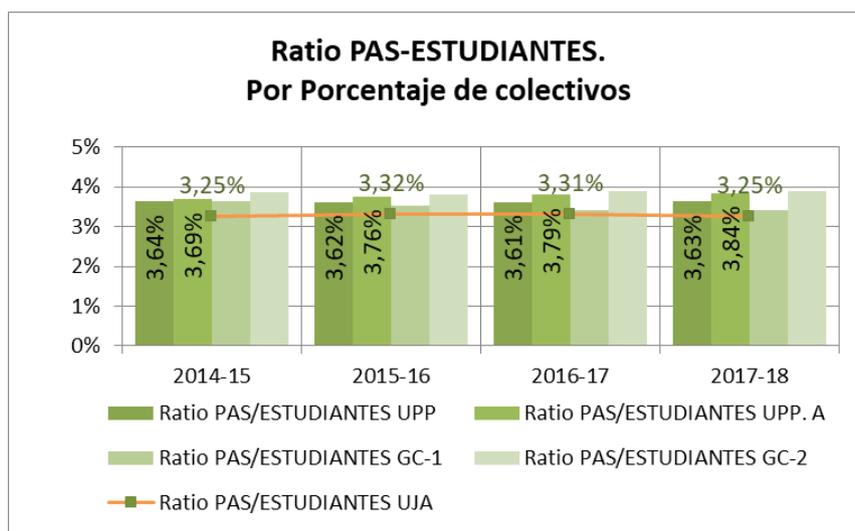
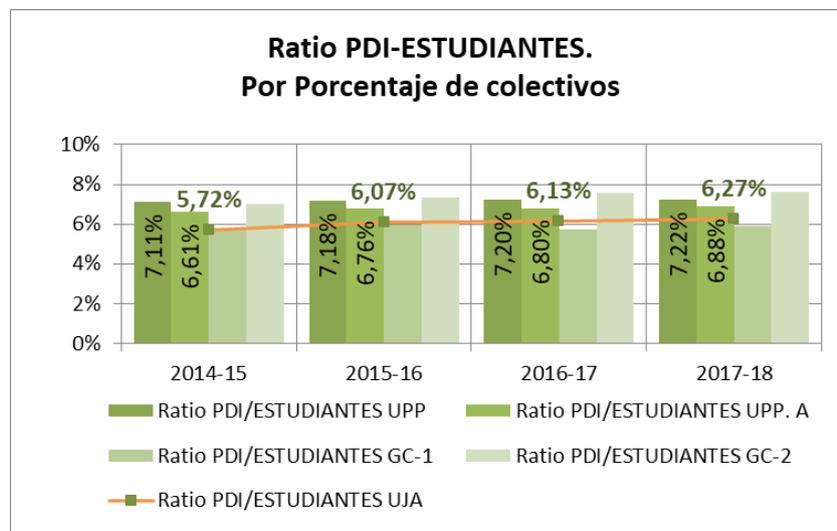
Asociado se aporta el **Ratio PDI/PAS**, según distribución porcentual. Se utiliza como dato de posicionamiento, y más asociado al criterio 5 (prestación de servicios). La Evolución de la ratio es coherente con la evolución de plantilla PDI/PAS analizado en anteriores indicadores. Al final del ciclo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

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Ratio PDI/PAS UP.UJA	2,39	2,26	2,21	2,10	1,83	1,83	1,76	1,83	1,85	1,93
Ratio PDI/PAS UPP	1,93	1,90	1,93	1,93	1,91	1,92	1,96	1,98	1,99	1,99
Ratio PDI/PAS UPP. A	1,89	1,77	1,91	1,90	1,85	1,83	1,79	1,80	1,79	1,79
Ratio PDI/PAS GC-1	1,72	1,74	1,72	1,68	1,47	1,53	1,58	1,69	1,68	1,73
Ratio PDI/PAS GC-2	2,01	1,97	2,05	1,94	1,91	1,95	1,82	1,93	1,94	1,96





	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Ratio PDI/ESTUDIANTES UJA	5,72%	6,07%	6,13%	6,27%
Ratio PDI/ESTUDIANTES UPP	7,11%	7,18%	7,20%	7,22%
Ratio PDI/ESTUDIANTES UPP. A	6,61%	6,76%	6,80%	6,88%
Ratio PDI/ESTUDIANTES GC-1	5,74%	5,93%	5,75%	5,90%
Ratio PDI/ESTUDIANTES GC-2	7,03%	7,33%	7,54%	7,61%
	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Ratio PAS/ESTUDIANTES UJA	3,25%	3,32%	3,31%	3,25%
Ratio PAS/ESTUDIANTES UPP	3,64%	3,62%	3,61%	3,63%
Ratio PAS/ESTUDIANTES UPP. A	3,69%	3,76%	3,79%	3,84%
Ratio PAS/ESTUDIANTES GC-1	3,62%	3,51%	3,42%	3,41%
Ratio PAS/ESTUDIANTES GC-2	3,86%	3,80%	3,89%	3,88%



ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS DE ESTABILIDAD PDI.

7b2. 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.

% Permanente/ Estable 2011 y 2012	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
2010	59,39	65,60	76,52	62,55	63,79	71,52	61,70	68,79	67,24	42,61	64,85
2011	59,60	65,10	77,20	58,50	63,30	70,60	64,50	72,10	67,10	44,40	63,60
2012	60,50	68,50	89,30	60,20	66,50	73,60	67,30	80,90	67,40	48,50	67,70
2013	60,20	68,30	83,90	59,90	59,20	74,70	66,80	82,50	66,40	52,70	68,00
2014	59,40	68,90	80,70	58,60	69,10	75,30	69,80	83,00	65,10	51,40	68,30
2015	57,60	67,40	77,00	56,20	68,70	75,50	64,90	79,00	63,30	49,10	67,20
2016	56,00	66,70	76,70	59,50	66,70	75,60	65,80	78,00	60,40	46,40	66,20
2017	54,40	64,70	72,90	54,90	67,30	74,10	64,10	73,90	58,00	46,00	64,70

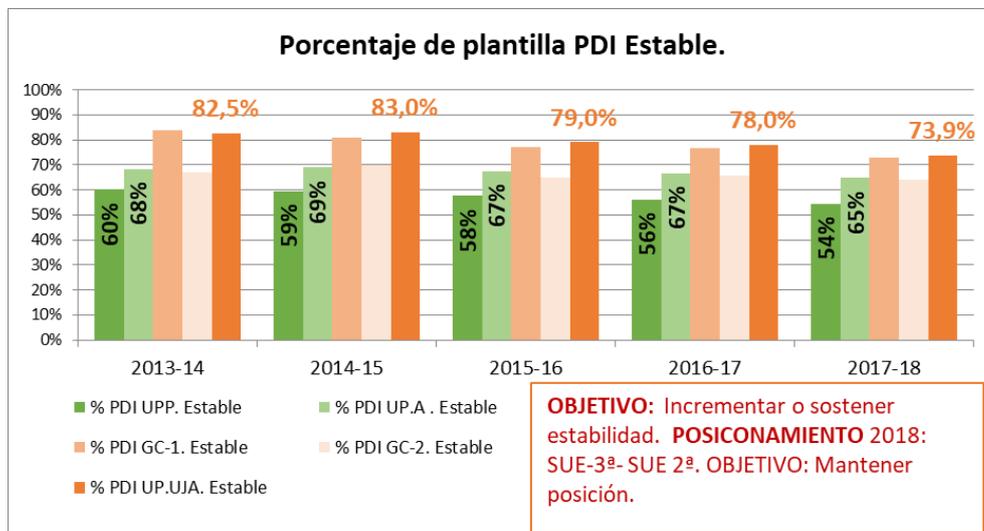
Porcentaje de PDI Estable

	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	%V 2013-14/17-18
% PDI UP.UJA. Estable	68,79%	72,10%	80,90%	82,50%	83,00%	79,00%	78,00%	73,90%	-10,42%
% PDI UPP. Estable	59,39%	59,60%	60,50%	60,20%	59,40%	57,60%	56,00%	54,40%	-9,63%
% PDI UP. A. Estable	65,60%	65,10%	68,50%	68,30%	68,90%	67,40%	66,70%	64,70%	-5,27%
% PDI GC-1. Estable	76,52%	77,20%	89,30%	83,90%	80,70%	77,00%	76,70%	72,90%	-13,11%
% PDI GC-2. Estable	61,70%	64,50%	67,30%	66,80%	69,80%	64,90%	65,80%	64,10%	-4,04%

POSICIONAMIENTO	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
% PDI UPP. Estable	2	1	1	1	3
% PDI UP. A. Estable	2	1	1	1	2

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7b2.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Relevancia. Segmentación. Integridad.

Estrategias y políticas activas sobre dotación de recursos en apoyo a las estrategias de la Universidad equilibrando los beneficios mutuos para ambas partes, pues se asocia a políticas activas de desarrollos de carreras. 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.

Tendencias: El porcentaje de profesores estables es decreciente, aunque mantiene un valor alto. Sin embargo, para la valoración hay que considerar que los porcentajes siguen siendo muy superiores a las medias del SUE y SUA, y que la UJA está posicionada (2018) en la 3ª posición del total Universidades y la 2ª en el ámbito andaluz. Asimismo, la tendencia decreciente analizada entre los extremos de la serie es común para todos los ámbitos, de hecho, similar a SUE y algo superior a SUA, pero partiendo de una diferencia de 14 puntos porcentuales al inicio de la serie representada.

La conclusión es que los valores obtenidos indican que se consiguen los resultados de las políticas aplicadas (referido a profesores permanentes).

Objetivos: Se verifica el cumplimiento del objetivo de incrementar o sostener el porcentaje de los profesores permanentes, valorado positivamente en el marco regulador del sistema universitario.

Por otra parte, el posicionamiento de la UJA en el marco del sistema universitario es dentro de grupo de “los mejores”.

Comparaciones: Se superan con amplitud en toda la serie las medias de los referentes nacionales y autonómicos. Se ha indicado en nivel de posicionamiento excelente de la 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.

7b3. 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 incentivación y apoyo de la Universidad.

Datos homogeneizados del SIIU- MEC.

DATOS BÁSICOS.

Evolución comparada del porcentaje de PDI Doctores

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
% PDI UP.UJA. Doctor	64,1	67,8	69,0	72,8	78,8	81,0	82,7	84,70	86,10	86,80
% PDI UPP. Doctor	62,7	65,3	68,8	71,0	72,3	74,5	74,8	74,2	75,9	76,6
% PDI UP. A. Doctor	69,7	70,6	72,8	72,4	74,6	77,4	78,2	79,20	81,80	83,00
% PDI GC-1. Doctor	73,1	75,7	77,1	78,8	86,5	85,8	84,6	83,90	86,20	86,40
% PDI GC-2. Doctor	53,1	55,6	56,9	61,5	65,4	66,9	69,6	72,40	75,70	76,50

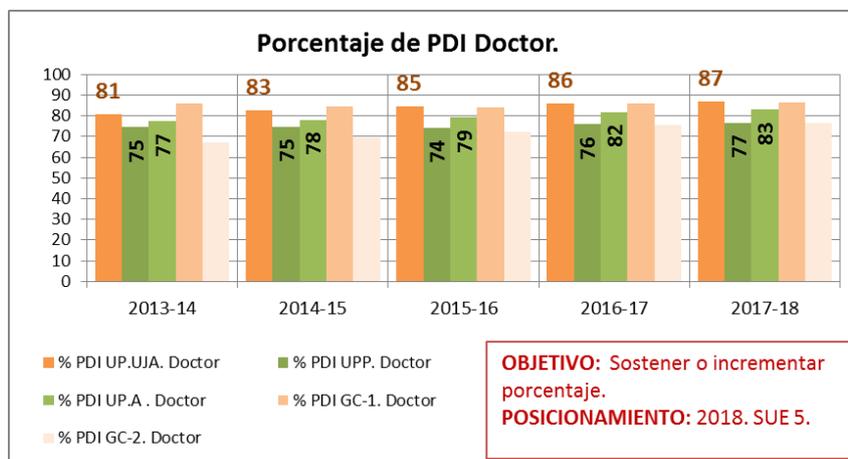
Evolución comparada del porcentaje de PDI Doctores. Andalucía

% Doctor	% 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
2015	74,2	79,20	83,90	68,10	79,40	86,50	72,40	84,70	79,20	67,50	79,30
2016	75,9	81,80	86,20	74,50	81,30	87,70	75,70	86,10	81,80	68,90	82,50
2017	76,6	83,00	86,40	75,70	79,70	88,30	76,50	86,80	82,80	72,90	84,90

POSICIONAMIENTO	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
% PDI UPP. Doctor	6	6	4	6	5
% PDI UP. A. Doctor	3	3	2	3	2

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7b3



 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

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 se 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, manteniendo, además, un diferencial positivo con respecto a las medias del sistema universitario

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. El posicionamiento es sostenido en los niveles del grupo de “los mejores”. En SUE la posición es la 5ª y el SUA la 2ª.

Causa-Confianza: Enfoques: Políticas de incentiación 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.

7b4.1, 4.2. 7b5. 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

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

	2012					2013					2014					2015					2016					2017				
	A1	A1	A2	C1	C2	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%	9,3 1%	16, 71 %	49, 25 %	22, 81 %	9,2 8%	16, 89 %	49, 33 %	22, 45 %	10, 03 %	16, 13 %	50, 00 %	21, 59 %	10, 05 %	15, 93 %	50, 04 %	21, 73 %	10, 10 %	15, 97 %	49, 43 %	22, 20 %	10, 22 %	16, 08 %	49, 77 %	21, 98 %					
Andalucía	7,8 3%	8,3 7%	19, 07 %	58, 00 %	14, 35 %	9,0 1%	19, 09 %	57, 12 %	14, 57 %	9,1 2%	19, 39 %	57, 98 %	13, 31 %	9,1 5%	18, 99 %	58, 01 %	13, 67 %	8,7 7%	18, 63 %	57, 66 %	14, 76 %	8,9 5%	18, 58 %	55, 77 %	16, 52 %					
Jaén	8,1 9%	8,6 6%	26, 71 %	55, 60 %	9,0 3%	10, 04 %	24, 73 %	55, 20 %	10, 04 %	9,5 4%	24, 38 %	59, 72 %	6,3 6%	10, 28 %	23, 05 %	59, 93 %	6,7 4%	10, 99 %	24, 82 %	52, 13 %	12, 06 %	10, 64 %	23, 76 %	51, 42 %	14, 18 %					
GC-1	3,0 4%	5,2 3%	20, 04 %	70, 59 %	4,1 4%	5,2 2%	20, 00 %	70, 65 %	4,1 3%	5,2 3%	20, 04 %	72, 77 %	1,9 6%	5,3 0%	19, 65 %	73, 07 %	1,9 9%	5,5 7%	19, 60 %	72, 61 %	2,2 3%	5,5 1%	19, 38 %	71, 37 %	3,7 4%					
GC-2	3,3 3%	3,7 2%	14, 50 %	50, 93 %	30, 86 %	3,0 5%	14, 89 %	51, 15 %	30, 92 %	2,6 6%	14, 83 %	50, 57 %	31, 94 %	2,6 7%	14, 89 %	50, 38 %	32, 06 %	2,3 0%	14, 94 %	49, 81 %	32, 95 %	2,3 2%	15, 06 %	57, 14 %	25, 48 %					

Información: Se observa que las comparativas son favorables para la UJA. Si agrupamos por grupos se supera la media.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jaén Grupo A	32,38%	34,77%	35,38%	34,77%	33,92%	33,33%	35,81%	34,40%
Universidades Grupo A	24,65%	25,07%	26,02%	26,17%	26,16%	25,98%	26,07%	26,30%
Andalucía Grupo A	26,05%	26,68%	27,44%	28,10%	28,52%	28,29%	27,40%	27,53%
GC-1 Grupo A	22,39%	23,38%	25,27%	25,22%	25,27%	24,94%	25,17%	24,89%
GC-2 Grupo A	17,41%	17,78%	18,22%	17,94%	17,49%	17,56%	17,24%	17,37%
Jaén Grupo C2	8,90%	9,32%	9,03%	10,04%	6,36%	6,74%	12,06%	14,18%
Universidades Grupo C2	24,78%	23,86%	22,81%	22,45%	21,59%	21,73%	22,20%	21,98%
Andalucía Grupo C2	16,33%	14,52%	14,35%	14,57%	13,31%	13,87%	14,76%	16,52%
GC-1 Grupo C2	4,57%	4,11%	4,14%	4,13%	1,96%	1,99%	2,23%	3,74%
GC-2 Grupo C2	31,11%	30,74%	30,86%	30,92%	31,94%	32,06%	32,95%	25,48%

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	C2							
Jaén	8,90%	9,32%	9,03%	10,04%	6,36%	6,74%	12,06%	14,18%
Universidades Presenciales	24,78%	23,86%	22,81%	22,45%	21,59%	21,73%	22,20%	21,98%
Andalucía	16,33%	14,52%	14,35%	14,57%	13,31%	13,67%	14,76%	16,52%
GC-1	4,57%	4,11%	4,14%	4,13%	1,96%	1,99%	2,23%	3,74%
GC-2	31,11%	30,74%	30,86%	30,92%	31,94%	32,06%	32,95%	25,48%

DATOS REPRESENTADOS.

Políticas de promoción PAS. Evolución de la estructura PAS. Grupos.

DATOS A UTILIZAR: DATOS DEL SIIU DISPONIBLES Y EL ÚLTIMO AÑO DEL ANUARIO

Políticas de promoción PAS. Evolución de la estructura PAS. Grupos.												SIIU	SIIU	SIIU	SIIU	SIIU	SIIU	SIIU	SIIU	SIIU	SIIU	ANUARIO	
	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018											
Grupo A1	3,76%	3,47%	5,93%	8,19%	8,24%	8,66%	10,04%	9,54%	10,28%	10,99%	10,64%	12,41%											
Grupo A2	14,29%	16,34%	22,88%	24,20%	26,52%	26,71%	24,73%	24,38%	23,05%	24,82%	23,76%	22,34%											
Grupo C1	28,57%	25,74%	64,41%	58,72%	55,91%	55,60%	55,20%	59,72%	59,93%	52,13%	51,42%	51,06%											
Grupo C2	53,38%	54,46%	6,78%	8,90%	9,32%	9,03%	10,04%	6,36%	6,74%	12,06%	14,18%	14,18%											
laboral																							
	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018											
Grupo I	0,74%	0,61%	1,19%	6,45%	7,61%	7,65%	7,65%	7,14%	7,98%	7,48%	8,88%	9,27%											
Grupo II	3,70%	4,27%	7,14%	5,38%	5,58%	6,63%	7,65%	8,57%	7,98%	8,41%	7,94%	7,32%											
Grupo III	20,00%	34,15%	47,02%	65,05%	73,10%	71,94%	71,94%	74,76%	71,83%	71,50%	70,56%	69,76%											
Grupo IV	32,59%	53,66%	44,64%	23,12%	13,71%	13,78%	12,76%	9,52%	12,21%	12,62%	12,62%	13,66%											
Grupo V	42,96%	7,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%											

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7b4.1

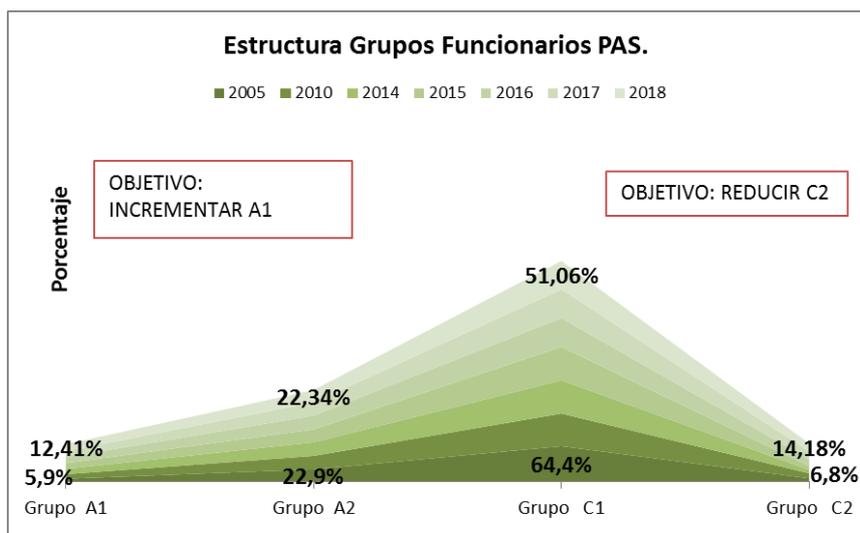


GRÁFICO. 7b4.2

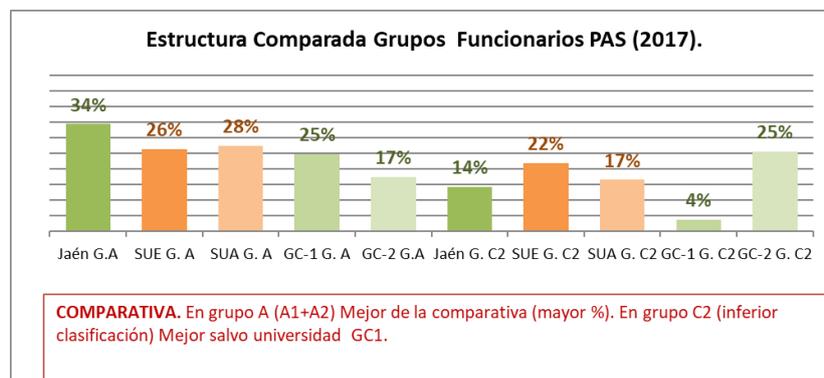
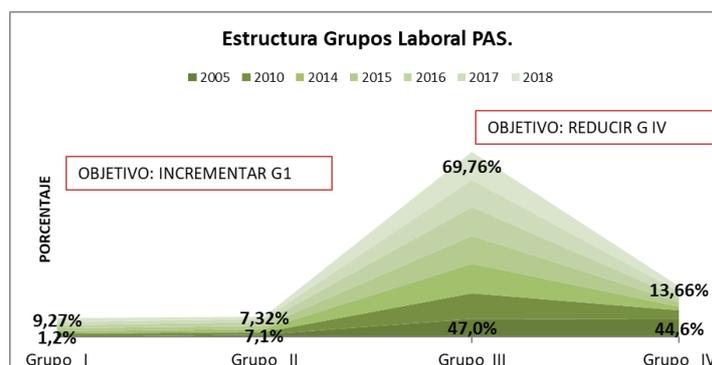


GRÁFICO. 7b5



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

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. **Integridad:** 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 y Anuario Estadístico.

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 (2017) 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.

Posibilidades de promoción profesional desde su incorporación a la Universidad.	2009		2011		2013		2015		2017		2019	
	% Satisfacción	Media										
	63,20%	2,86	73,74%	3,20	65,15%	3,04	61,72%	2,84	56,83%	2,75	64,77%	2,88

Es previsible una mejora en la medida que se active las promociones internas que se han convocado en 2019

7b6. 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.

	UJA			SUE			SUA		
	% CU	% TU	% PCD	% CU	% TU	% PCD	% CU	% TU	% PCD
2013	15,34%	69,31%	39,82%	22,44%	63,07%	18,64%	22,99%	63,75%	22,38%
2014	14,90%	71,10%	40,80%	22,33%	63,98%	19,68%	22,92%	64,50%	23,87%
2015	15,02%	72,34%	45,05%	22,15%	65,06%	20,61%	22,87%	64,06%	25,39%
2016	16,76%	72,01%	43,80%	23,12%	64,77%	21,47%	25,20%	64,06%	26,17%
2017	17,96%	72,22%	39,95%	25,18%	64,16%	20,68%	27,83%	62,96%	23,44%
2018	21,96%	68,97%	34,19%						

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	2017	2018
Catedrático de Universidad	8	30	58	70	77	84	85	83	82	91	97	121
Catedrático de Escuela Universitaria	23	24	39	25	23	18	16	15	15	14	11	10
Profesor Titular de Universidad	89	184	269	333	376	393	389	396	395	391	390	380
Profesor Titular de Escuela Universitaria	138	191	194	127	103	80	72	63	54	47	42	40
Profesor Contratado Doctor			37	111	113	120	133	150	164	166	169	147
Total	258	429	560	555	579	575	562	557	546	543	540	551

Fuente: ANUARIO

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.

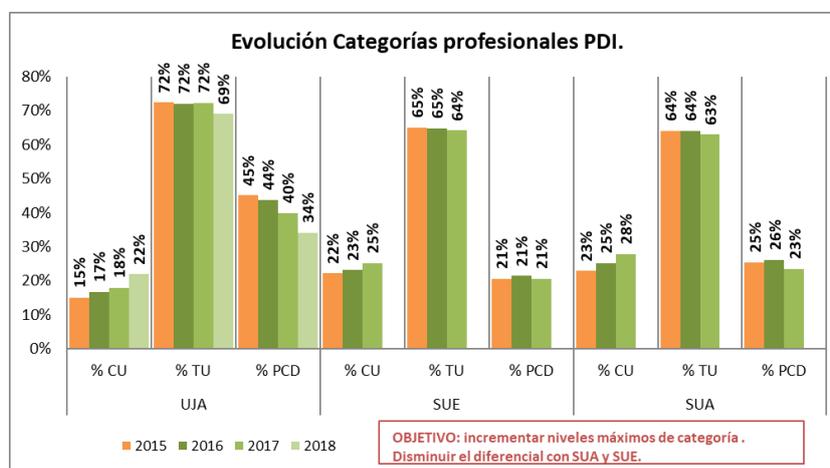
Descripción categoría	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Prof. Contratado Doctor	6	4	8	6	1	11	11			1	1	3		
Catedrático de Universidad.	1	1	2	8	8	10	5	2		4	7	19	20	22
Prof. Titular de Universidad.	7	5	1	20	16	25	9	1	2	4	7	17	21	41
total	14	10	11	34	25	46	25	0	2	9	15	39	41	63

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7b6

DATOS REPRESENTACIÓN Y ANÁLISIS

	2014	2015	2016	2017	2018	V% 2014.2017
% CU SUE	22,33%	22,15%	23,12%	25,18%		12,79%
% CU SUA	22,92%	22,87%	25,20%	27,83%		21,43%
% CU UJA	14,90%	15,02%	16,76%	17,96%	21,96%	20,55%
% TU SUE	63,98%	65,06%	64,77%	64,16%		0,27%
% TU SUA	64,50%	64,06%	64,06%	62,96%		-2,39%
% TU UJA	71,10%	72,34%	72,01%	72,22%	68,97%	1,59%
% PCD SUE	19,68%	20,61%	21,47%	20,68%		5,08%
% PCD SUA	23,87%	25,39%	26,17%	23,44%		-1,80%
% PCD UJA	40,80%	45,05%	43,80%	39,95%	34,19%	-2,07%
Diferencia % CU UJA /SUE	-7,42%	-7,13%	-6,37%	-7,22%		
Diferencia % CU UJA /SUA	-8,02%	-7,85%	-8,44%	-9,87%		
Diferencia % TU UJA /SUE	7,11%	7,28%	7,24%	8,07%		
Diferencia % TU UJA /SUA	6,59%	8,28%	7,94%	9,26%		
Diferencia % CD UJA /SUE	21,12%	24,45%	22,33%	19,28%		
Diferencia % CD UJA /SUA	16,92%	19,67%	17,63%	16,51%		



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: Crecimiento de los porcentajes en categorías funcionariales (Catedráticos) y crecimiento hasta alcanzar nivel sostenido el Titulares de universidad. En la categoría laboral de profesores contratados doctores la evaluación es creciente hasta que se inicia un descenso por las políticas de promoción a las categorías funcionariales. La estabilidad (funcionarios) es consecuencia de las medidas restrictivas impuestas a nivel general, se observan los cambios de tendencias en los últimos años.

Objetivos: Tal como se representa se van incrementando y cumpliendo los objetivos de crecimiento de los porcentajes de profesorado de la máxima categoría profesional (catedrático). En cuanto al diferencial con los porcentajes por categorías funcionariales con el SUE y SUA, las diferencias negativas se mantienen estables en catedráticos y las diferencias positivas crecen para titulares de universidad.

Comparaciones (hasta datos homogeneizados 2017): El posicionamiento de la Universidad de Jaén respecto al porcentaje de catedráticos de universidad es inferior a las medias del SUE y SUA. El porcentaje de titulares de universidad es superior a la media nacional y andaluza. El porcentaje de profesores doctores contratados es superior a ambas medias que indica un mejor posicionamiento de estabilidad dentro de las categorías de profesorado contratado.

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.

7b7. 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	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total Presupuesto de Gastos	93.772.288	88.930.432	97.017.503	108.690.380	102.578.309	107.469.234	110.249.458
Total gastos personal	58.961.040	58.229.250	58.411.810	62.974.861	64.888.809	66.013.565	68.202.434
% Gastos Personal/Total	62,88%	65,48%	60,21%	57,94%	63,26%	61,43%	61,86%



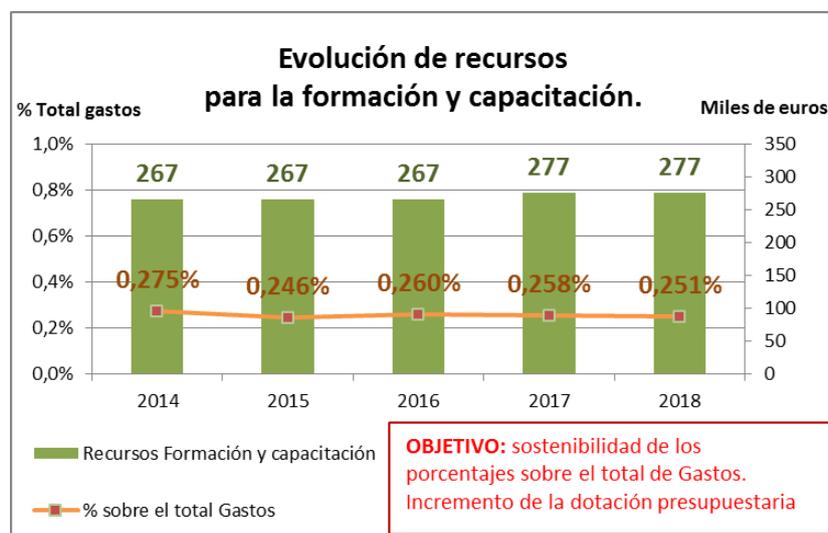
Descripción gasto	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Variación % PG	-16,43%	-5,16%	9,09%	12,03%	-5,62%	4,77%	2,59%
Variación % PG Personal	-5,77%	-1,24%	0,31%	7,81%	3,04%	1,73%	3,32%
Formación y capacitación Cap1+2	293.400	264.060	267.000	267.000	267.000	277.000	277.000
% sobre el total Gastos	0,31%	0,30%	0,28%	0,25%	0,26%	0,26%	0,25%
Variación %	-10,00%	-10,00%	1,11%	0,00%	0,00%	3,75%	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.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7b7



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.

Tendencias: los valores obtenidos muestran que se mantienen una dotación constante para los planes de formación, cuya cuantía es estable en presupuestación por cada dos ciclos, siendo creciente en el ciclo de los dos últimos años 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. Este objetivo se ha modificado por el cambio en

la tendencia presupuestaria, se establece, ahora, la mejora de la presupuestación y mantener el porcentaje respecto al total de los gastos. Ambos se cumplen, salvo un ligero descenso del 0,007% en el último año.

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 y 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).

7b8. 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. Se basa en el sistema de identificación por las Unidades de necesidades formativas específicas, que son propuestas y se consideran en la oferta del plan anual de formación que aprueba la Comisión de Formación.

Despliegues de los Planes de Formación.

Los resultados demuestran la amplitud de la oferta formativa y el alto nivel de participación, aunque las tendencias no siempre sean crecientes. Las acciones formativas y el nivel de participación están 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.

DATOS BÁSICOS.

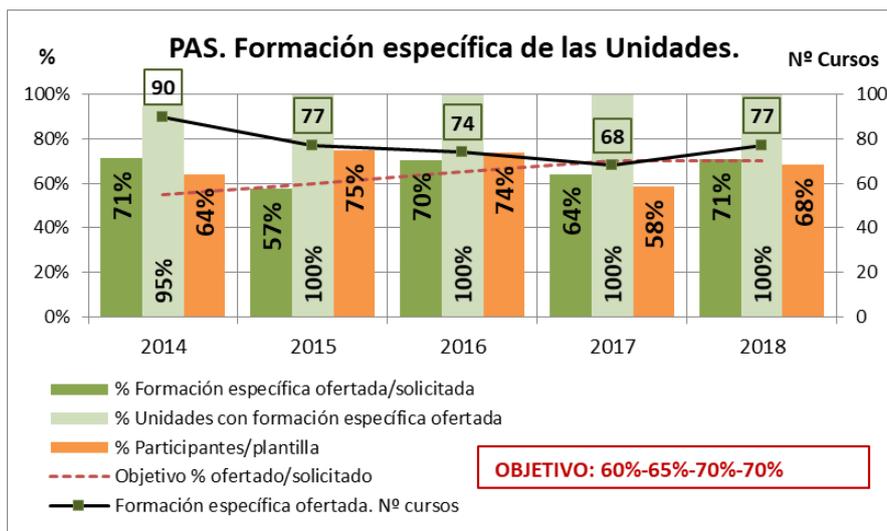
Plan de formación PAS

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de acciones formativas ofertadas. General	6	6	15	20	25	32	20	14	12
Nº de acciones formativas ofertadas. Específica	94	95	52	62	90	77	74	68	77
Total del Nº de acciones formativas ofertadas	100	101	67	82	115	109	94	82	89
Nº de acciones formativas solicitadas (Unidades)	124	143	138	112	126	134	105	106	109
% de acciones formativas solicitadas/ofertadas	75,81%	66,43%	37,68%	55,36%	71,43%	57,46%	70,48%	64,15%	70,64%
Nº de Unidades con formación específica ofertada	19	19	16	17	20	20	20	20	21
% de Unidades con formación específica ofertada	76,00%	76,00%	64,00%	68,00%	95,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nº de horas de formación realizada	2.463	2.464	3.415	2.189	1867	1431	1226,5	1.333,00	1366,8
Nº de asistentes. Formación General Interna.	277	283	525	530	222	390	316	399	284
Nº de asistentes. Formación General Externa.	74	5	0	3	0	0	0	0	0
Nº de asistentes. Formación Específica Interna.	695	624	400	331	375	371	241	143	263
Nº de asistentes. Formación Específica Externa.	85	92	52	68	102	68	107	89	122
Nº de asistentes. Formación Promoción interna.	77	37	27	16	16	51	4	0	0
Total del Nº de asistentes	1.208	1.041	1.004	948	715	880	668	631	669
Nº Participante acciones formativas. Funcionarios	235	245	172	185	152	203	181	142	204
Nº Participante acciones formativas. Laborales	159	170	161	139	148	151	161	136	129
Total Participantes	394	415	333	324	300	354	342	278	333
% Participantes Funcionarios/plantilla	86,72%	89,74%	63,94%	68,01%	55,68%	74,36%	69,88%	51,82%	72,34%
% Participantes Laborales/plantilla	85,48%	86,29%	82,14%	70,92%	75,13%	75,12%	78,54%	67,33%	62,93%
% Participantes/plantilla	86,21%	88,30%	71,61%	69,23%	63,83%	74,68%	73,71%	58,40%	68,38%

GRÁFICO. 7b8

DATOS REPRESENTADOS

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Formación específica ofertada. Nº cursos	52	62	90	77	74	68	77
% Formación específica ofertada/solicitada	38%	55%	71%	57%	70%	64%	71%
Objetivo % ofertado/solicitado		50%	55%	60%	65%	70%	70%
% Unidades con formación específica ofertada	64%	68%	95%	100%	100%	100%	100%
% Participantes/plantilla	72%	69%	64%	75%	74%	58%	68%



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, especialmente en el porcentaje de participación, alcanzando al 100% de las Unidades con formación específica ofertada, y en el número de cursos de formación específica ofertados. El porcentaje de participación de la plantilla, dado el carácter voluntario, se considera que muestra altos niveles de participación, aún con oscilaciones está en una media del 70%. 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 superando el 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.

Objetivos: Se ha establecido un objetivo creciente partiendo del dato de 2014 consistente en incrementar el porcentaje de formación atendida (ofertada) sobre la solicitada por las Unidades, salvo una ligera desviación en 2017 se cumple el objetivo creciente.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas con este nivel de especificidad.

Causa-Confianza: Enfoques: despliegues de los planes de formación anuales. Modificación del proceso de determinación de la oferta formativa. Revisión del Plan de Formación en 2019.

Oferta formativa de carácter específico (actividades formativas desarrolladas en el marco de su Servicio/Unidad) que le facilita la Universidad.	2009		2011		2013		2015		2017		2019	
	% Satisfacción	Medi a										
	27,06%	2,33	72,94%	3,13	71,68%	3,16	68,63%	3,01	72,03%	3,06	67,76	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, aunque los valores quedan estabilizados.

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).

7b9. Resultados del Plan de Formación PDI.

Información: Se presentan datos básicos de los despliegues de los planes de formación del colectivo PDI.

DATOS BÁSICOS.

Tipología de Acción formativa	Año académico									
	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Actualización Docente				67		52	22			
ALFIN			76	32						
Curso Virtual			50	26						
Desarrollo profesional del docente				24		23	104	92	19	
Espacio Europeo		149								
Espacio Europeo de Educación Superior	69									
Formación Integral (salud)				16						
Formación para el desarrollo profesional del docente					12			14	156	
Formación para la actualización docente					75			26		
Formación para la investigación					16	13		89	72	
Inclusión educativa					9		9	14	12	
Investigación				37						



Metodologías Docentes y Actualización Didáctica		305	152							
Nuevas Metodologías Docentes	118						17			
Prevención de riesgos laborales			5			114	53	48	10	
TIC	131	275	180	51	397	159	183	428	229	
Unidad de igualdad			22				11	11	15	
Formación transversal								77	51	
Formación en Centros								92	197	
Total general	318	729	485	253	509	361	399	891	761	

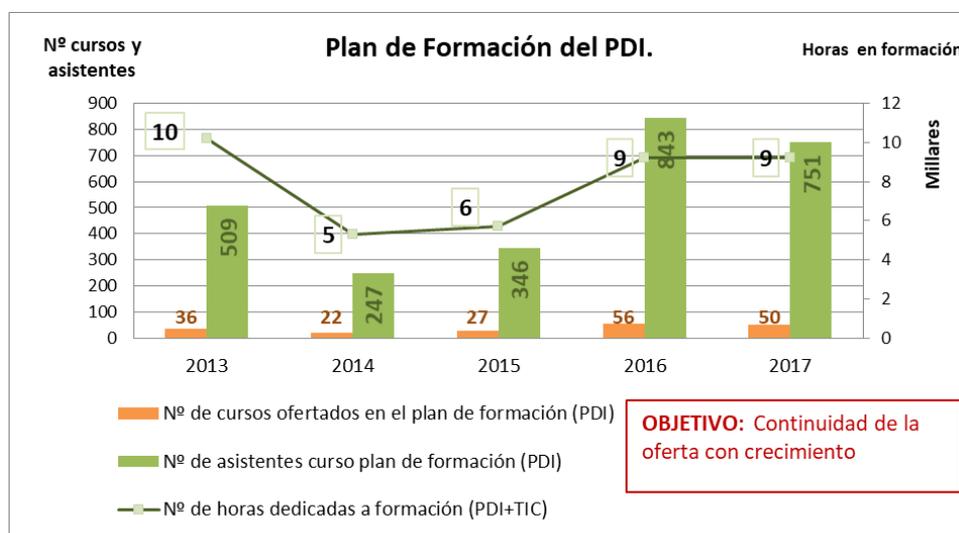
A partir de 2016, no se computa los cursos de prevención

Evolución del desarrollo del plan de formación PDI

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de cursos ofertados en el plan de formación (PDI)	15	44	36	20	36	22	27	56	50	38
Nº de asistentes curso plan de formación (PDI)	318	729	485	253	509	247	346	843	751	
Nº de asistentes Programa (profesores noveles)		40	47	37	8	*	*	*	*	
Nº de horas dedicadas a formación (PDI)	5949	14455	10426	6166	6204	2775	3495	5396	7045	
Nº de horas dedicadas a formación TIC	2567	7259	5225	1826	4011	2520	2205	3836	2184	
Nº Total de Horas dedicadas a formación PDI+TIC	8.516	21.714	15.651	7.992	10.215	5.295	5.700	9.232	9.229	

* No se impartió

GRÁFICO. 7b9



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 para el desarrollo docente y de investigación.

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 Ordenación Docente. Plataforma de gestión de formación ILIAS. Disponibilidad y análisis de datos: Dirección y Comisión de Formación.

Rendimiento.

Nota: La oferta formativa puede tener variabilidad, este aspecto limita el análisis de rendimientos, se propone para la valoración los siguientes aspectos.

Tendencias: La se muestra creciente o sostenida en el número de cursos y participantes, el número de horas ha tenido una progresión muy positiva. Se demuestra una oferta continuada y creciente de acuerdo con los objetivos del Plan de formación.

Objetivos: Deben determinarse sobre algunos de los resultados, por lo que ha propuesto de forma genérica la continuidad de la oferta con crecimiento.

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

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas específicas.

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), con posterioridad se modificó el sistema de evaluación del desempeño por lo que disponemos de datos en 2016-2017-2018. Se produce cambios en el alcance, sistema de evaluación y en los criterios aplicados de superación.

7b10. Evaluación del rendimiento PAS.

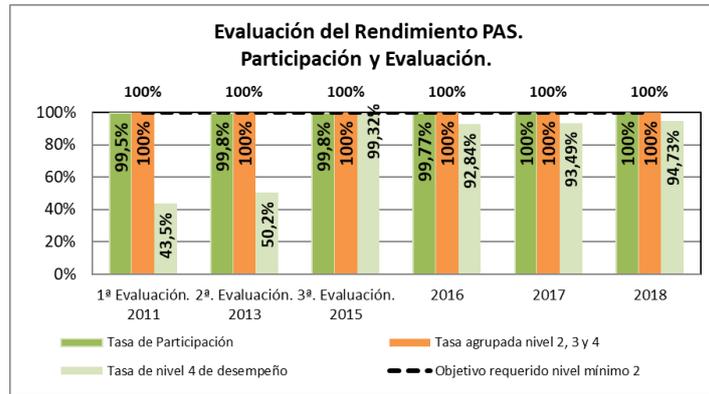
DATOS BÁSICOS.

Evaluación del rendimiento del colectivo PAS

	1ª Evaluación. 2011	2ª. Evaluación. 2013	3ª. Evaluación. 2015	2016	2017	2018
Tasa de Participación	99,5%	99,77%	99,77%	99,77%	100%	100%
Tasa de nivel 2 de desempeño	8,7%	0,7%	0,23%	2,90%	3,75%	5,27%
Tasa de nivel 3 de desempeño	47,8%	49,1%	0,46%	4,26%	2,76%	0,00%
Tasa de nivel 4 de desempeño	43,5%	50,2%	99,32%	92,84%	93,49%	94,73%
Tasa agrupada nivel 2, 3 y 4	100,0%	100,0%	100,0%	100,00%	100,00%	100,00%
Objetivo requerido nivel mínimo 2	100,0%	100,0%	100,0%	100,00%	100,00%	100,00%



REPRESENTACIÓN GRÁFICA. 7b10



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 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.

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 una tendencia creciente (sistema de medición 2016-17-2018).

Objetivos: En la evaluación del rendimiento se consigue alcanzar el nivel 2, mínimo exigido.

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		2017		2019	
	% Satisfacción	Media										
Los métodos aplicados para evaluar el nivel de desempeño y de competencias en el puesto de trabajo	61,76%	2,91	81,34%	3,16	79,94%	3,15	77,03%	3,08	71,95%	2,98	76,45	3,12

7b11. 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).

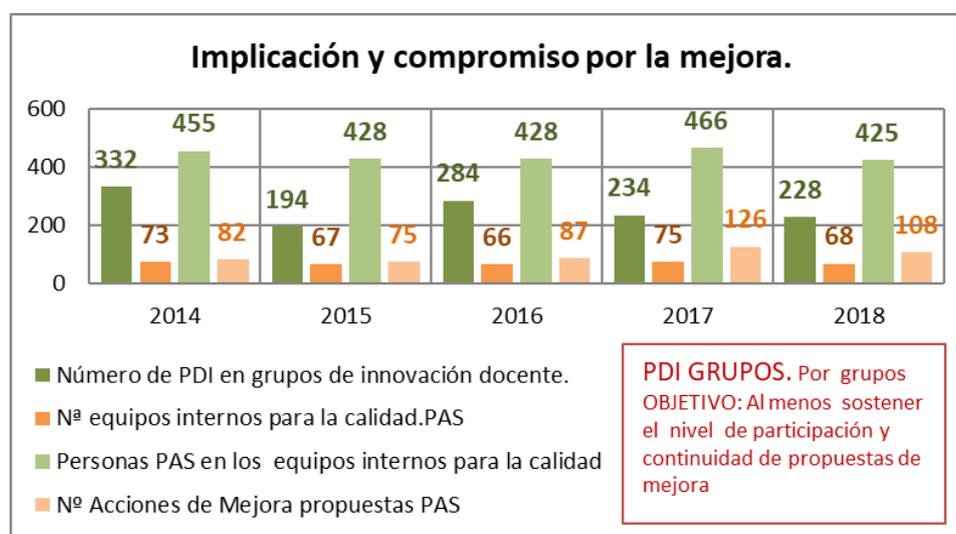
DATOS BÁSICOS.

Evolución de actividades de implicación y compromiso con la mejora.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Número de PDI en grupos de innovación docente.	418	232	332	194	284	234	228
Nº equipos internos para la calidad PAS	64	65	73	67	66	75	68
Personas PAS en los equipos internos para la calidad	436	445	455	428	428	466	425
Nº Acciones de Mejora propuestas PAS	88	87	82	75	87	126	108

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7b11



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.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

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.

Las tendencias indican el número estable y alto de los profesores que participan en grupos de innovación, de los equipos de mejora y personas las estructuras organizativas técnicas, así como la tendencia creciente de acciones de mejora propuestas para su implantación en los procesos.

Objetivos: Si bien no se especifica objetivos cuantificados, se entiende que se consiguen por los valores de despliegue aportados: sostener el nivel de participación y continuidad en la implantación de mejoras.

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.

7b12 Evaluación del número de PDI y PAS en movilidad.

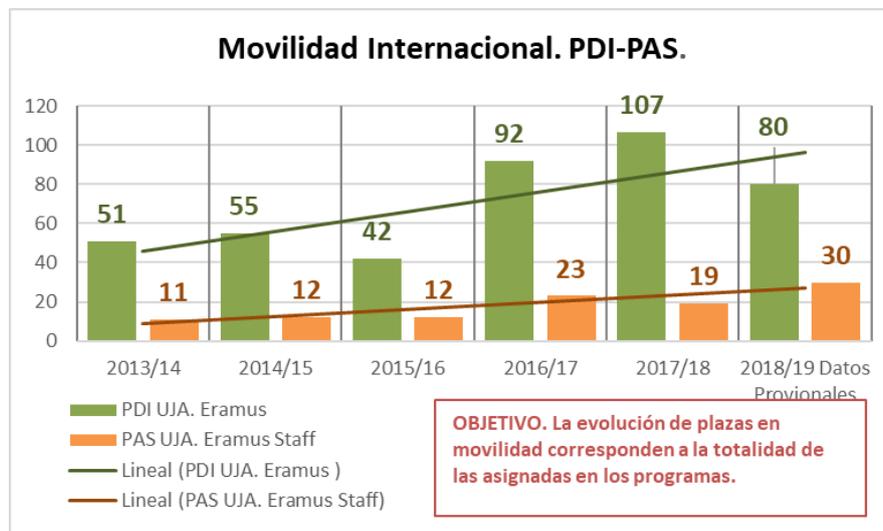
DATOS BÁSICOS.

Evolución del número de personal de administración y servicios de la UJA que han realizado movilidad internacional dentro del programa de Movilidad.

	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
PDI UJA. Erasmus	53	30	46	51	55	42	92	107	80 Datos provisionales
PAS UJA. Erasmus Staff	8	5	9	11	12	12	23*	19	30 Datos provisionales

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

Los datos 2018-2019 son provisionales.

**REPRESENTACIÓN GRÁFICA****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, con alguna oscilación.

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.



7b13. 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.

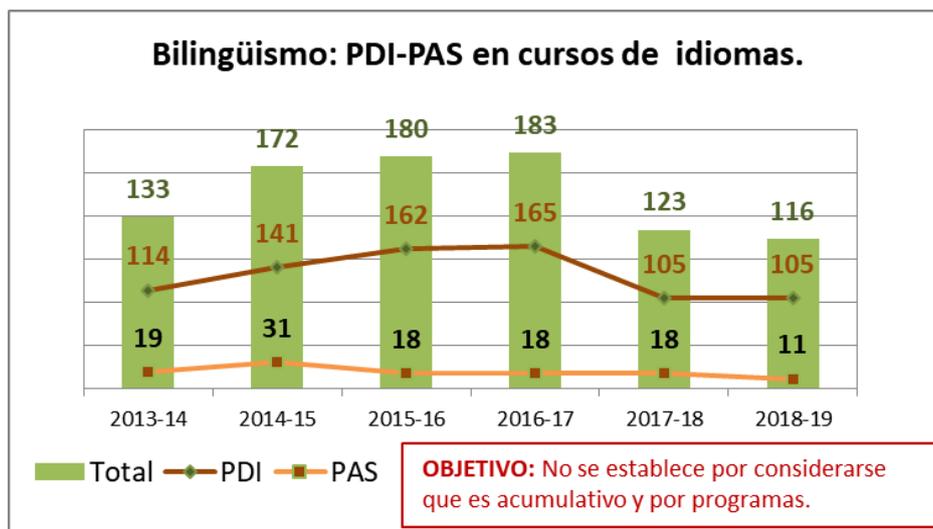
Personas que han realizado cursos en segundo idioma ofertados por el CEALM

	2013-14	2013-14	2013-14	2014-15	2014-15	2014-15	2014-15	2015-16	2015-16	2015-16	2015-16	2015-16	16-17	16-17	16-17	16-17	16-17	16-17	17-18	17-18	17-18	17-18	17-18	17-18	18-19	18-19	18-19	18-19	18-19	18-19	18-19
	Inglés	Francés	Alemán	Inglés	Francés	Alemán	Italia	Inglés	Francés	Alemán	Italia	Chino	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Chino	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Chino	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Chino	Portugués			
Estudiantes	353	66	69	281	81	56	13	328	113	33	31	12	395	181	22	69	9	287	89	33	50	5	420	140	18	29	6	7			
PDI	105	8	1	130	8	1	2	138	12	5	4	3	124	24	4	12	1	82	13		10		80	8	2	4	3	8			
PAS	15	3	1	26	3	2		13	3			2	15	3				13	4			1	7	1			1	2			
Total	473	77	71	437	92	59	15	479	128	38	35	17	534	208	26	81	10	382	106	33	60	6	507	149	20	33	10	17			

	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
PDI	97	152	168	114	141	162	165	105	105
PAS	54	70	41	19	31	18	18	18	11
Total	151	222	209	133	172	180	183	123	116

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7b13



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 registrado en los inicios de la oferta de los programas. En los dos últimos ciclos desciende en el colectivo PDI y queda estabilizado en los programas de movilidad del PAS.

Objetivos: No se especifica un 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 aplicado en el programa de acción social								
Identificación de las modalidades del Plan de Acción Social	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ACCION SOCIAL AUTOMÁTICA								
Compensación matrícula por Estudios Universitarios	111.709,29	134.541,50	158.922,58	118.259,71	120.117,48	75.510,29	137.388,41	92.519,86
Seguro de enfermedad con la Clínica Universitaria de Navarra	159.839,68	163.434,82	152.633,40	146.751,07	123.872,73	120.499,01	116.194,44	115.877,92
Seguro de vida e invalidez	8.221,47	19.182,99	9.499,39	10.054,77	10.939,32	12.314,97	17.009,50	25.435,90

Premio de jubilación (Seguro complementario PAS Laboral)	45.705,31	2.380,08	1.626,88	5.407,89	8.612,60	-	32.679,64	9.233,07	
Complemento por Incapacidad Temporal	186.264,00	216.152,00	199.672,00	129.425,13	121.452,12	90.443,63	138.474,47	133.362,75	
Plan de Pensiones	191.559,00				317.296,66	327.587,93	326.186,92	204.048,32	
Seguridad Social			2.097,98	2.867,13					
ACCION SOCIAL NO AUTOMATICA									
Acción social. Recursos y beneficiarios.									
Ayudas a guardería	11.169,44	14.696,41	10.751,87	12.711,20	14.531,86	13.012,76	12.424,57	12.594,57	
Ayudas sanitarias	34.191,24	35.488,85	32.577,31	51.682,09	56.989,44	59.268,30	67.488,14	77.686,00	
Ayuda para intolerancias o alergias alimentarias	3.400,00	4.049,70	4.000,00	5.014,09	3.144,00	2.812,50	4.208,33	5.082,00	
Ayudas a discapacitados	15.485,00	14.852,00	18.421,80	19.349,26	25.300,83	25.925,67	31.335,16	29.456,95	
Ayuda por situaciones extraordinarias y de riesgo vital			3.260,67		4.620,00	-	-	-	
Ayuda para la cooperación al desarrollo (**)	7.105,00		3.515,21						
Seguridad Social			12.616,15						
Total B.S. NO REINTEGRABLE	774.649,43	604.778,35	609.595,24	501.522,34	806.877,04	727.375,06	883.389,58	705.297,34	
Préstamos y anticipos (reintegrable)	118.400,00	82.000,00	97.200,00	104.500,00	92.450,00	100.250,00	110.900,00	122.290,56	
ACCIÓN SOCIAL NO REINTEGRABLE	Cap. I	774.649,43	604.778,35	609.595,24	501.522,34	806.877,04	727.375,06	883.389,58	705.297,80
ACCIÓN SOCIAL REINTEGRABLE	Cap. VIII	118.400,00	82.000,00	97.200,00	104.500,00	92.450,00	100.250,00	110.900,00	122.290,56
GASTOS FUNCIONAMIENTO A. SOCIAL	Cap. II	234,50	19,38	272,56	1.252,35	-		129,77	-
Total Acción Social		893.283,93	686.797,73	707.067,80	607.274,69	899.327,04	827.625,06	994.419,35	827.588,36

(**) Se eliminó esta ayuda

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	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
ACCION SOCIAL AUTOMÁTICA									
1. Compensación matrícula por Estudios Universitarios	192	236	211	212	224	151	245	221	
Seguro de enfermedad con la Clínica Universitaria de Navarra	1215	1215	1099	1078	1098	1077	1070	1046	
Seguro de vida e invalidez	1215	1215	1099	1078	1120	1104	1114	1108	
Premio de jubilación (Seguro complementario PAS Laboral)	166	1	1	1	4	0	4	1	
Complemento por Incapacidad Temporal		145	176	123	130	113	135	142	
Plan de Pensiones	1215				1120	1104	1114	1108	
ACCION SOCIAL NO AUTOMATICA									
2. Ayudas a guardería	46	40	33	42	43	43	36	37	
3. Ayudas sanitarias	202	203	193	164	143	304	213	242	
4. Ayuda para intolerancias o alergias alimentarias	10	10	13	11	10	10	12	16	
5. Ayudas a discapacitados	14	11	14	15	18	20	24	22	
6. Ayuda por situaciones extraordinarias y de riesgo vital			1		1				
7. Ayuda para la cooperación al desarrollo (**)	35		1						
B.S. NO REINTEGRABLE									
Préstamos y anticipos (reintegrable)	37	30	34	37	30	34	38	40	

7b14 Acción social. Recursos y beneficiarios.

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.

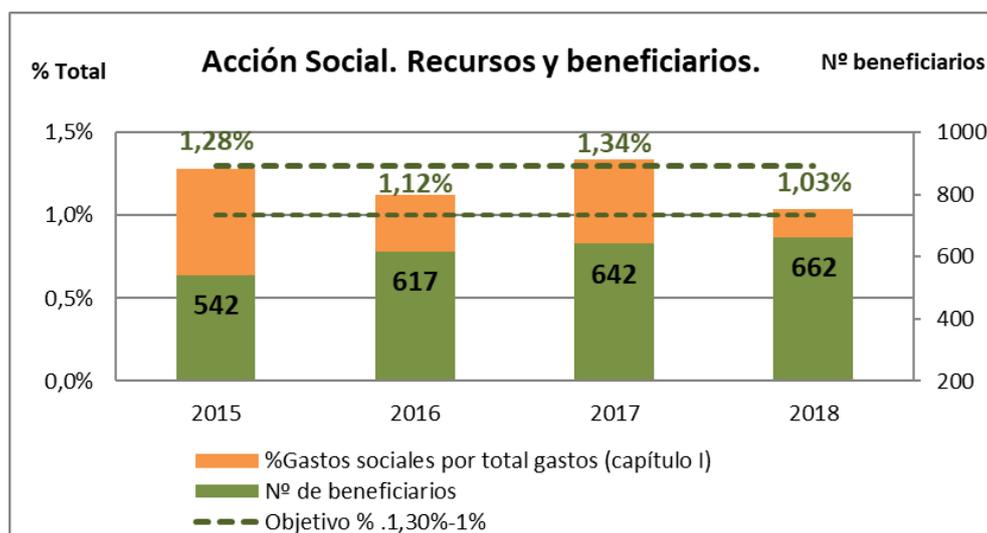
Descripción gasto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total Presupuesto de Gastos (1)	112.204.337	93.772.288	88.930.432	97.017.503	108.690.380	102.578.309	107.469.234	110.249.458
Total gastos personal (2)	62.572.082	58.961.040	58.229.250	58.411.810	62.974.861	64.888.809	66.013.565	68.202.434
% Gastos Personal/Total	55,77%	62,88%	65,48%	60,21%	57,94%	63,26%	61,43%	61,86%
Variación % PG	2,37%	-16,43%	-5,16%	9,09%	12,03%	-5,62%	4,77%	2,59%
Variación % PG Personal	0,59%	-5,77%	-1,24%	0,31%	7,81%	3,04%	1,73%	3,32%
Total Gastos Acción Social (3)	893.283,93	686.797,73	707.067,80	607.274,69	899.327,04	827.625,06	994.419,35	827.588,36
% sobre el total de gastos (3/1)	0,80%	0,73%	0,80%	0,63%	0,83%	0,81%	0,93%	0,75%
Plan de Acción Social Cap. 1 (4)	774.649,43	604.778,35	609.595,24	501.522,34	806.877,04	727.375,06	883.389,58	705.297,80
% sobre el total Gastos (2) (4/2)	1,24%	1,03%	1,05%	0,86%	1,28%	1,12%	1,34%	1,03%

Evolución de datos representados

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de beneficiarios	499	500	510	383	542	617	642	662
%Gastos sociales por total gastos (capítulo I)	1,24%	1,03%	1,05%	0,86%	1,28%	1,12%	1,34%	1,03%
Objetivo %	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%	1,30%-1%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7b14



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 (valor superior al 1%). La tendencia se mantiene con oscilaciones, pero siempre con un porcentaje representativo adecuado para implantar los Planes de acciones sociales.

La tendencia del número de beneficiarios en el total de modalidades es creciente.

Objetivos: Se estableció un intervalo en función de resultados anteriores y tendencias presupuestarias y obligaciones legales (entre 1,30" y 1% mínimo) El objetivo se ha conseguido en todos los ciclos. **[VALIDAR O REVISAR OBJETIVO]**

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.

Evolución de los gastos de personal. Porcentajes.

Descripción gasto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total Presupuesto de Gastos	112.204.337	93.772.288	88.930.432	97.017.503	108.690.380	102.578.309	107.469.234	110.249.458
Total gastos personal	62.572.082	58.961.040	58.229.250	58.411.810	62.974.861	64.888.809	66.013.565	68.202.434
% Gastos Personal/Total	55,77%	62,88%	65,48%	60,21%	57,94%	63,26%	61,43%	61,86%
Variación % PG	2,37%	-16,43%	-5,16%	9,09%	12,03%	-5,62%	4,77%	2,59%
Variación % PG Personal	0,59%	-5,77%	-1,24%	0,31%	7,81%	3,04%	1,73%	3,32%

7b15. Evolución financiera de retribuciones por productividad.

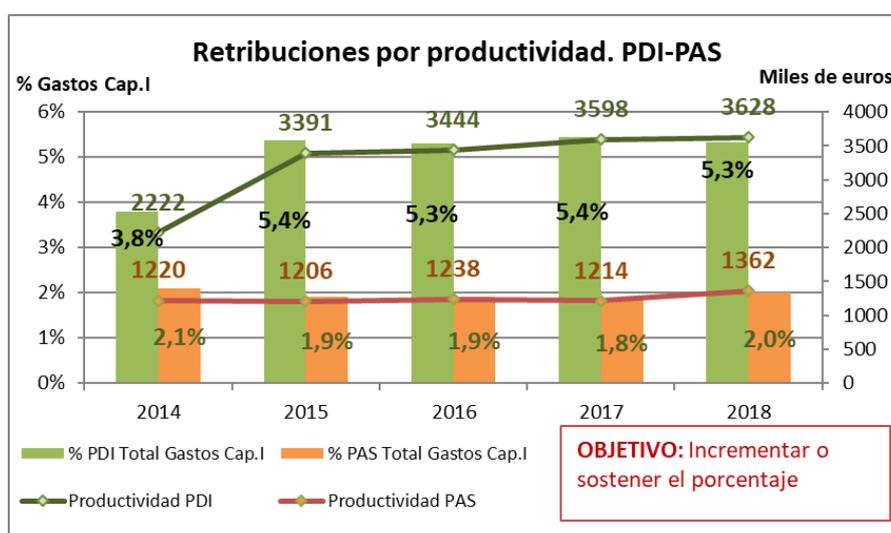
DATOS BÁSICOS.

Evolución financiera de los recursos destinados a retribuciones de productividad.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Productividad PDI	3.347.890	2.259.353	2.221.895	3.390.620	3.443.992	3.597.703	3.627.507
Productividad PAS	1.206.060	1.200.818	1.220.052	1.205.924	1.238.452	1.213.908	1.361.955
% PDI Total Gastos Cap. I	5,68%	3,88%	3,80%	5,38%	5,31%	5,45%	5,32%
% PAS Total Gastos Cap. I	2,05%	2,06%	2,09%	1,91%	1,91%	1,84%	2,00%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

7b15



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 (Complementos Autonómicos-PDI-. Plan de mejora de la calidad/ complemento retributivo-PAS-).

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: Las cuantías de las dotaciones económicas para el colectivo PDI y PAS tienen tendencia creciente en todo el ciclo medido. Respecto al porcentaje es creciente o sostenido. Estos resultados están enmarcados, inicialmente, en el contexto de restricciones normativas sobre el complemento autonómico, y se observa que tras su eliminación se inicia la tendencia creciente referida. Respecto al PAS es más estable (ámbito de decisión interna), manteniéndose una línea más estable (1,9% de media).

Objetivos: Dada la naturaleza de este indicador, no se cuantifica el objetivo, estableciéndose en términos de incremento o sostenimiento del porcentaje. Considerando las ligeras oscilaciones, la media en el PDI (cuatro mediciones) se estabiliza en 5,35% y en PAS 1,9% por lo que se valora que se cumple el objetivo.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas específicas sobre este indicador.

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 de productividad asociados. 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 resultado se refuerza con el de despliegue, que en se muestra en el siguiente indicador.

7b16. 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 los objetivos del Plan de Mejora y Calidad.

DATOS BÁSICOS.

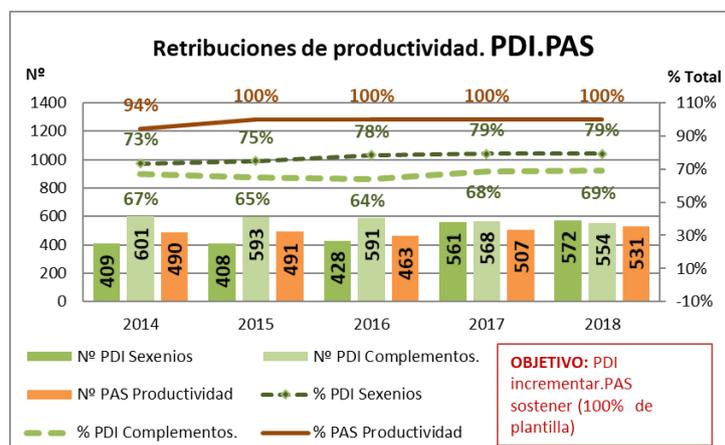
Evolución retribuciones por productividad. PDI. PAS

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nº PDI Sexenios	322	341	366	393	409	408	428	561	572
Nº PDI Complementos.	661	652	638	612	601	593	591	568	554
Nº PAS Productividad	437	462	458	463	490	491	463	507	531
% PDI Sexenios	56,59%	58,79%	63,65%	69,93%	73,43%	74,73%	78,39%	79,13%	79,22%
% PDI Complementos.	62,36%	63,55%	69,96%	67,85%	67,15%	65,16%	64,10%	68,35%	68,91%
% PAS Productividad	96%	98%	98%	95%	94%	100%	100%	100%	100%

Nota: A partir de 2017 los Colaboradores y Profesorado contratado doctor, También pueden tener sexenios por lo que computan a efectos de los datos. El % de sexenios es respecto a los potenciales.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

7b16



 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2019. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	Julio 2019
		Servicio de Planificación y Evaluación	

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).

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 algo decrecientes en PDI complementos. En PAS (relación en número de efectivos) es creciente pues la totalidad de la plantilla según su incremento consigue los objetivos para cobrar el complemento de productividad. Los valores expresados en porcentajes son constantes con ligero incremento en PDI y en PAS EL 100%. 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. Hay que valorar la distinta naturaleza de los complementos de productividad y su sujeción a evaluaciones internas y externas.

Comparaciones: No se disponen de comparaciones externas específicas.

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