



**FICHA TÉCNICA ENCUESTA**  
**POBLACIÓN ESTUDIO:** Personal docente e investigador en situación profesional de servicio activo y en comisión de servicio procedentes de otras universidades  
**Tamaño muestral:** ; calculado para un error de muestreo del (+/-) 10% y un nivel de confianza del 95%  
**Tipo de muestreo:** aleatorio simple  
**Fecha recogida:** mayo-junio 2018  
**Método de entrevista:** encuesta realizada a través de la plataforma de encuestas on-line de la Universidad de Jaén  
**Nº de encuestas recogidas:** 364/**Nº encuestas necesarias:** 87  
**Porcentaje de encuestas recogidas sobre la población objeto de estudio:** 364/964 =37,76%

**DATOS DE SEGMENTACIÓN**

Sexo	
Hombre	217
Mujer	147



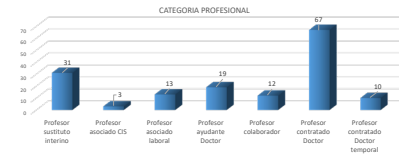
Régimen Jurídico	
Funcionario	209
Laboral	155



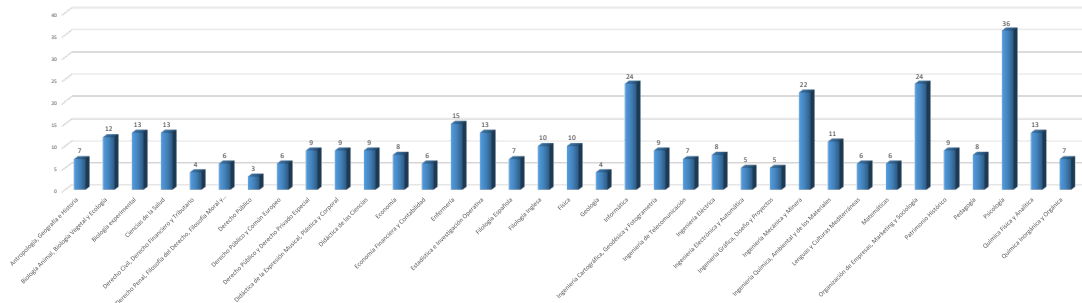
CATEGORIA PROFESIONAL	
Catedrático de Universidad	40
Catedrático de Escuela Universitaria	1
Titular de Universidad	156
Titular de Escuela Universitaria	12



CATEGORIA PROFESIONAL	
Profesor sustituto interino	31
Profesor asociado CIS	3
Profesor asociado laboral	13
Profesor ayudante Doctor	19
Profesor colaborador	12
Profesor contratado Doctor	67
Profesor contratado Doctor temporal	10



DEPARTAMENTO			
Antropología, Geografía e Historia	7	Ecología	4
Biología Animal, Biología Vegetal y Ecología	12	Informática	24
Biología experimental	13	Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Fotogrametría	9
Ciencias de la Salud	13	Ingeniería de Telecomunicación	7
Derecho Civil, Derecho Financiero y Tributario	4	Ingeniería Eléctrica	8
Derecho Penal, Filosofía del Derecho, Filosofía Moral y Filosofía	6	Ingeniería Electrónica y Automática	5
Derecho Público	3	Ingeniería Gráfica, Diseño y Proyectos	5
Derecho Público y Común Europeo	6	Ingeniería Mecánica y Minería	22
Derecho Público y Derecho Privado Especial	9	Ingeniería Química, Ambiental y de los Materiales	11
Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	9	Lenguas y Culturas Mediterráneas	6
Didáctica de las Ciencias	9	Matemáticas	6
Economía	8	Organización de Empresas, Marketing y Sociología	24
Economía Financiera y Contabilidad	6	Patrimonio Histórico	9
Enfermería	15	Pedagogía	8
Estadística e Investigación Operativa	13	Psicología	36
Fisiología Española	7	Química Física y Analítica	13
Fisiología Inglesa	10	Química Inorgánica y Orgánica	7
Física	10		



CENTRO EN EL QUE IMPARTE LA MAYOR CARGA DOCENTE	
Centro de Estudios de Postgrado	5
Escuela de Doctorado	2
Escuela Politécnica Superior de Jaén	73
Escuela Politécnica Superior de Linares	34
Facultad de Ciencias de la Salud	25
Facultad de Ciencias Experimentales	53
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	70
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	92
Facultad de Trabajo Social	10



## ÁMBITOS

### **I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO**

I.I ACTIVIDAD DOCENTE

I.II ACTIVIDAD INVESTIGADORA

I.III ACTIVIDAD DE GESTIÓN

### **II. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO**

II.I ÁMBITO GENERAL

II.II ÁMBITO DOCENTE/INVESTIGADOR

### **III. PARTICIPACIÓN**

### **IV. FORMACIÓN/EVALUACIÓN**

### **V. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO**

### **VI. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.**

### **VII. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.**

### **VIII. RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.**

### **IX. VALORACIÓN GENERAL.**

### **X. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.**

X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.

X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO

X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.

### **XI. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN.**

### **XII. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA.**

*Nota: pinche sobre el ámbito que desea consultar para acceder a su correspondiente hoja*



SECRETARÍA DE SALUD Y EDUCACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO
RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE GRUPOS Y ASIGNACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE. AÑO 2013
DIMENSION DIMENSION DEL PUESTO DE TRABAJO

DESARROLLO DEL PUESTO DE TRABAJO

Table with columns for sub-areas, satisfaction levels (1-5), and percentages. Includes sub-areas like 'La capacidad del docente de enseñar a la familia o a la comunidad' and 'La disponibilidad de tiempo para realizar la actividad investigativa...'. Summary row at bottom shows overall statistics.

LA ACTIVIDAD DE GESTIÓN

Table with columns for sub-areas, satisfaction levels (1-5), and percentages. Includes sub-areas like 'La realización de las tareas de gestión que le son asignadas para la actividad académica e investigativa...'. Summary row at bottom shows overall statistics.

Observaciones

Observaciones/Comentarios en relación al desarrollo del puesto de trabajo en la actividad docente. Multiple paragraphs providing feedback and analysis on teaching, research, and management tasks.

Observaciones

Observaciones/Comentarios en relación al desarrollo del puesto de trabajo en la actividad docente. Additional paragraphs providing feedback and analysis on teaching, research, and management tasks.





Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2018  
DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN

III. PARTICIPACIÓN

		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
39	Mecanismos facilitados para participar en la elaboración de la organización docente (guías, asignación asignaturas, encargos docentes) del Departamento/Área.	15	29	86	100	97	20	348	4,31%	8,33%	24,71%	28,74%	27,87%	5,75%	13,46%	86,54%	3,73	1,15	4	4
40	Posibilidad de realizar propuestas de mejora en el ámbito de la organización docente de los Centros y Departamentos.	31	50	87	82	73	24	348	8,91%	14,37%	25,00%	23,56%	20,98%	6,90%	25,08%	74,92%	3,38	1,29	3	3
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.	28	54	84	71	65	45	348	8,05%	15,52%	24,14%	20,40%	18,68%	12,93%	27,15%	72,85%	3,32	1,29	3	3
42	Facilidades para poder participar y cumplir con las obligaciones derivadas de la pertenencia a los órganos colegiados de la Universidad.	6	18	22	30	36	4	116	5,17%	15,52%	18,97%	25,86%	31,03%	3,45%	21,43%	78,57%	3,64	1,24	4	5
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>80</b>	<b>151</b>	<b>279</b>	<b>283</b>	<b>271</b>	<b>93</b>	<b>1160</b>	<b>6,90%</b>	<b>13,02%</b>	<b>24,05%</b>	<b>24,40%</b>	<b>23,36%</b>	<b>8,02%</b>	<b>21,71%</b>	<b>78,29%</b>	<b>3,48</b>		<b>4</b>	

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a la participación:

Es un trabajo muy demandante que reduce el tiempo para otras actividades.  
 La organización docente está excesivamente "individualizada" entre los profesores y asignaturas. Existe poca relación e intercambio de ideas, experiencias, etc. entre los profesores.  
 Las guías docentes son muy rígidas e impiden la necesaria flexibilidad y adaptación a cada asignatura y grupo. Los márgenes de libertad de cátedra y programación del profesor están muy restringidos.  
 Me siento sobrecargada de trabajo. No hay tiempo para proponer mejoras.  
 Para la facilidad de desplazamiento y asistencia a reuniones echo en falta disponer de un "aparcamiento reservado para profesores".  
 Respecto de la OD, la normativa de la Universidad de Jaén está tan cerrada que permite pocos alternativos de propuestas.  
 Desde hace año y medio vengo solicitando hasta en tres ocasiones en Junta de Centro que en la memoria de grado de Ingeniería Civil se modifiquen unos puntos que no tienen mucho sentido y que limitan la elaboración de mi Guía Docente, dificultando mi labor como profesor. Aún no he recibido ninguna noticia de que se haya modificado nada o que se estén dando los pasos para hacerlo.  
 En la distribución de los cargos que se deciden desde los departamentos, como por ejemplo formar parte de comisiones o contrato-programa, no hay siempre toda la transparencia deseada y la decisión está tomada con anterioridad, casi sin opción a que alguien interesado ocupe ese puesto.  
 En las nuevas titulaciones, como Ingeniería Civil, es necesaria una evolución. No se concibe que en el último curso, es decir 4º Curso, no haya asignaturas optativas específicas de la profesión. La carrera se creó al abrigo de Ingeniería de Minas, y en torno a ella se fundamentaron las asignaturas optativas. Los propios alumnos demandan asignaturas optativas como Puentes, ampliación de caminos o estructuras sismorresistentes. La respuesta para su implantación es negativa, mientras no se elimine otra asignatura. Es en mi opinión, la Universidad debería establecer la prelación de categorías de profesorado, y que éstas sean las que usen luego los departamentos y las facultades (por ejemplo, para la asignación de asignaturas).  
 Esta encuesta es excesivamente larga.  
 Los profesores sustitutos interinos e investigadores con docencia reciben la asignación docente que queda pendiente en el área, con lo que la participación en la asignación de asignaturas, guías, etc. es limitada. Por otro lado, la verificación de los títulos limita la participación de personal no permanente en enseñanzas de máster y doctorado, así como la modificación de algunos parámetros de las guías docentes.  
 Más garantías en la asignación de docencia bilingüe: mismo trato para dichas asignaturas en cuanto a estabilidad en la impartición que para las asignaturas no bilingües.  
 Mi capacidad para participar en la asignación de asignaturas y encargos docentes es nula ya que el criterio de rango y antigüedad prevalece ante cualquier forma de consenso.  
 Muchas sugerencias, que se hacen nunca se escuchan.  
 No se debería permitir que los planes de estudios se hagan según los intereses, y hasta incluso las ansias de poder de los departamentos, sin pensar en los alumnos, en sus necesidades y en su inserción laboral. Si la sociedad pudiera ver la realidad de cómo se hacen los planes de estudios creo que desaparecerían las universidades.  
 No se permite quitar las tutorías colectivas aunque se proponga muchas veces.  
 Nuestra facultad cuenta con un plan de bilingüismo financiado pero sin acciones concretas sin realizar o sin impacto real.  
 Pienso que esta excesiva preocupación por la calidad en los planes de estudio no redundará en la verdadera calidad de los mismos.



**IV. FORMACIÓN/EVALUACIÓN**

	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
43	26	45	83	97	52	42	345	7,54%	13,04%	24,06%	28,12%	15,07%	12,17%	23,43%	76,57%	3,34	1,18	3	4
44	18	46	67	109	88	17	345	5,22%	13,33%	19,42%	31,59%	25,51%	4,93%	19,51%	80,49%	3,62	1,18	4	4
45	29	51	87	94	57	27	345	8,41%	14,78%	25,22%	27,25%	16,52%	7,83%	25,16%	74,84%	3,31	1,20	3	4
46	26	49	84	105	54	27	345	7,54%	14,20%	24,35%	30,43%	15,65%	7,83%	23,58%	76,42%	3,35	1,17	4	4
47	16	37	73	100	64	55	345	4,64%	10,72%	21,16%	28,99%	18,55%	15,94%	18,28%	81,72%	3,55	1,13	4	4
48	34	44	73	63	41	90	345	9,86%	12,75%	21,16%	18,26%	11,88%	26,09%	30,59%	69,41%	3,13	1,26	3	3
49	71	73	83	71	35	12	345	20,58%	21,16%	24,06%	20,58%	10,14%	3,48%	43,24%	56,76%	2,78	1,29	3	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>220</b>	<b>345</b>	<b>550</b>	<b>639</b>	<b>391</b>	<b>270</b>	<b>2415</b>	<b>9,11%</b>	<b>14,29%</b>	<b>22,77%</b>	<b>26,46%</b>	<b>16,19%</b>	<b>11,18%</b>	<b>26,34%</b>	<b>73,66%</b>	<b>3,30</b>		<b>3</b>	

**Observaciones**

**Sugerencias/observaciones en relación a la formación/evaluación:**

¿Por qué no se hace algún sistema de encuesta de percepción del profesorado sobre la labor estudiantil del alumnado? Con respecto a la encuesta de percepción del alumnado sobre la labor nuestra docente, ¿se puede hacer una encuesta de esta importancia en 45 seg-1 minuto? Es lo que yo percibo. No es lo mismo valorar una labor docente que valorar según te resulte de "colega" un docente.

Algunos profesores/as del Dpto necesitamos formación en aspectos clínicos de la Psicología para el desarrollo de nuestra docencia y para poder formar parte del Gabinete de Psicología. Necesitamos que se facilite el acceso al máster de Psicología Sanitaria sin tener que compartir "pupitre" con nuestros propios alumnos (por el deterioro que ello conllevaría sobre nuestra imagen y prestigio).

Con el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado. Aunque reconozco que es una herramienta útil para la propia autoevaluación, el hecho de imitarlo a un único item al final del mismo de forma global debería ser profundamente revisado. Así mismo algunos items deberían ser revisados en redacción y contenido.

Creo que la encuesta docente debería complementarse con una mucho más significativa realizada entre los alumnos que representen el primer cuartil de notas globales de la titulación.

Creo que las encuestas de los alumnos no son fiables porque las hacen sin prestar atención

Creo que NO se puede medir la calidad de lo enseñado a través de indicadores fundamentalmente cuantitativos tal y como se está haciendo actualmente

El alumnado que pasa las encuestas de evaluación del profesorado debería explicar la importancia de las mismas y estar más preparado para esa tarea.

El hecho de que tengamos asignada docencia tanto por la mañana como por la tarde impide el realizar la mayor parte de las actividades internas que se describen en este cuestionario. Siendo aún más difícil el hacerlas fuera de la Universidad. La encuesta de satisfacción del alumnado debería someterse a una actualización y evaluación de los ítems.

El sistema de encuesta de percepción del alumnado se podría complementar con una encuesta de percepción del profesorado. Si el grupo es activo, si asisten regularmente y puntualmente a clase, si abandonan la clase antes de que termine, si asisten a tutorías, etc. A veces los grupos de prácticas se evalúan en clases de teoría y los alumnos no asisten a la teoría, por lo que a veces hay evaluaciones de profesores de prácticas realizadas por 2 o 4 alumnos.

El sistema de encuesta es mejorable. A veces los alumnos que evalúan al profesor son menos del 5% de los matriculados en la asignatura.

En la encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente se deberían de modificar varias preguntas, mucho más rigor en su administración y adecuación al momento en el que se administra

EN LAS ENCUESTAS HAY DATOS CONTRADICTORIOS QUE DEMUESTRAN QUE EL ALUMNADO LAS RELEEM ALEATORIAMENTE. ENTRE COMPANEROS HEMOS COMENTADO, POR EJEMPLO, COMO INDICAN QUE NO ESTAMOS EN TUTORÍAS CUANDO NO ES CIERTO, ETC. HE REALIZADO NUMEROSOS CURSOS DE PDI HE IMPARTIDO UNO, SON INTERESANTES, NOS PERMITEN APRENDER PERO PARA EL DESARROLLO DE NUESTRA ACTIVIDAD HAY OTROS ASPECTOS QUE NO SE IMPLEMENTAN EN CURSOS, COMO LA EMPY

En relación con las encuestas de satisfacción del alumnado, es una ocasión recibí unos resultados de una asignatura que no me estaban en absoluto, desdibujó la sensación de que había habido algún error al asignarme esa cuantificación en esa asignatura. A un compañero mío le pasó lo mismo al curso siguiente y pudo averiguar que, efectivamente, había habido un error, que pudo finalmente subsanarse. Para evitar esto, creo que sería conveniente que, junto con el informe final de resultados de las encuestas, se

Encuestas alumnos: por un lado, cualquier encuesta anónima puede provocar respuestas no ajustadas a la verdad, basadas precisamente en el anonimato. Por otro lado, los mejores resultados derivados de estas encuestas no repercuten en mejoras profesionales para el PDI. No se prima la buena docencia.

Es difícil evaluar la actividad docente, pero es muy necesario. Además de los indicadores actuales, se deberían implementar otros complementarios como asistencia a clase del alumnado, etc.

Esta encuesta es desesperadamente larga

Hay un montón de preguntas de la encuesta que son totalmente verificables. No es necesario pedir la opinión del estudiante. Existen mecanismos, por ejemplo, para saber si el alumno ha sido informado de los criterios de evaluación o si el profesor ha acudido regularmente a clase. Por qué se le tiene que preguntar al estudiante? La obligación de las personas que gestionan la universidad es saberlo. Las encuestas, desgraciadamente, reflejan un estado de satisfacción, en la mayoría de los casos, el estudiante tiene un

He asistido a una actividad solo. Fue una sincera pérdida de tiempo y manera de justificar que presentara un ponente-amigo de algún profesor del departamento. Lamentable que no se controle mejor el contenido de algunos cursos.

La accesibilidad del Portal de formación del PDI es baja por exigir intranet. La participación en actividades externas de perfeccionamiento está fuertemente condicionada por la exigencia de cumplir tutorías presenciales (la docencia se puede acumular en un cuatrimestre o recuperar)

La encuesta al alumnado es manifiestamente mejorable para librarla de preguntas en las que el estudiante ha de emitir juicios de valor. Los resultados de las encuestas se nos dan a año vencido por lo que es imposible implementar acciones de mejora en el curso siguiente.

La encuesta al alumnado no recoge la realidad del profesor. Se evalúan en función de que regales la asignatura o no.

La encuesta de percepción del profesorado no está bien analizada desde un punto de vista estadístico. Las preguntas no recogen la casuística de alumnado y títulos.

La encuesta del alumnado no es objetiva ni mide si eres mejor profesor/a. El alumnado evalúa por regla general mejor al que le exige menos, independientemente de que sea mejor o peor.

La evaluación por parte de los alumnos es clara, sin embargo no están claros los criterios que se siguen para la evaluación de la actividad docente del profesorado. Es como una caja negra en la que no se sabe como se alcanza la nota obtenida. Yo tengo unas evaluaciones muy positivas por parte de los alumnos que luego no se corresponden con la evaluación de la calidad docente emitida por el vicerrectorado.

La formación en idiomas presenta horarios rígidos, así como modalidad exclusivamente presencial, que en muchos casos impide la participación de forma continuada en los mismos. El coste por profesor que supone esta formación podría darse al profesor que realizara curso de idiomas fuera de la universidad, debidamente justificada.

La percepción que tengo es que las actividades de perfeccionamiento docente se organizan siguiendo dos directrices: 1) Reforzar el apartado burocrático de existencia de actividades de perfeccionamiento académico; 2) Dotar de actividad docente a algunas personas y/o colectivos concretos, para incremento de su currículum.

Las encuestas a menudo no se ajustan al tipo de actividad docente (por ejemplo, en el caso de enseñanzas puramente prácticas) o se pasan en momentos poco adecuados. Me han llegado a evaluar alumnos el primer día que les daba clase, en el contexto de asignaturas compartidas con más profesorado.

Las encuestas al alumnado se hacen solo una vez, y suele ser en periodos donde el alumnado va ya menos a clase (finalización de la asignatura), más que quedarse con una calificación "final" del profesor, se debería hacer una media de todos los ítems. Pasar más veces la encuesta y eliminar algunos de los ítems de la misma.

Las encuestas del alumnado deberían mejorar. Muchas de las preguntas no son competencia del profesorado sino preguntas de tipo general. En cuanto a la valoración del profesorado, se producen disparidades algunas de las cuales son achacables al propio alumnado

Los resultados de las encuestas varían arbitrariamente de un año para otro usando el mismo método docente. Es un claro indicativo de la subjetividad de la encuesta. Cuando solicite Docencia, 5 años atrás, tardaron 4 meses en evaluarme. Para entonces, ya había llegado a la evaluación TU y Docencia no sirvió para nada.

No existe una clara percepción por parte del profesorado de la necesidad de formarse y actualizar su formación. Los equipos directivos de los departamentos están poco concienciados de esta necesidad. Todo se centra en la publicación de papers en revistas ISI.

Pienso que los cursos ofertados para la formación del profesorado son útiles e interesantes, pero nos falta tiempo para hacerlos. En cuanto a las encuestas sobre la labor docente del profesorado, estoy en desacuerdo con que se realicen, y también con el valor que se les concede, pues en muchos casos los alumnos no siguen un criterio objetivo, y a veces el día de la encuesta hay alumnos que no van habitualmente a clase y que, por lo tanto, no nos conocen y responden por simpatía o antipatía hacia el profesor o la pocas facilidades porque no se facilita asistir a clases si concinc con tareas docentes o investigadoras ya planificadas. Programa DOCENCIA excesivamente tedioso para presentarlo. La encuesta del alumnado no tiene efectos reales ni en la carga del profesorado ni en elección de asignaturas ni remunerado

Prioridad para el profesorado PATIE para participar en cursos de idioma financiados en la universidad y para selección de horarios para dichos cursos. No limitar los cursos financiados a uno por curso

que en las encuestas se seleccione el número de alumnos del grupo, no solo quienes han hecho la encuesta

respecto al sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado, creo que los encargados de reparar estas encuestas deberían explicar a los alumnos cómo se debe responder (por ejemplo, no utilizan la opción no sabe no contesta)

Sugeriría cursos de: - edición básica de audio y video como apoyo a la docencia. - preparación de memorias de proyectos de I+D+i.

Tal vez un sistema similar a este para las encuestas de los alumnos sería más eficaz.



Servicio de Planificación y Evaluación  
**RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2018**  
 DIMENSIÓN RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO

**V. RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO**

	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda	
50	Eficacia de la coordinación interna en el Departamento/Área.	29	24	67	107	115	3	345	8,41%	6,96%	19,42%	31,01%	33,33%	0,87%	15,50%	84,50%	3,75	1,23	4	5
51	Eficacia de la coordinación de la gestión de los títulos entre los Centros y Departamentos.	29	38	100	85	50	43	345	8,41%	11,01%	28,99%	24,64%	14,49%	12,46%	22,19%	77,81%	3,29	1,17	3	3
52	Eficacia de la coordinación en las asignaturas con responsabilidades de impartición compartida.	18	33	68	105	96	25	345	5,22%	9,57%	19,71%	30,43%	27,83%	7,25%	15,94%	84,06%	3,71	1,16	4	4
53	Eficacia de la coordinación entre los Departamentos y Centros con las estructuras de apoyo técnico y de gestión.	25	30	68	95	45	82	345	7,25%	8,70%	19,71%	27,54%	13,04%	23,77%	20,91%	79,09%	3,40	1,18	4	4
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>101</b>	<b>125</b>	<b>303</b>	<b>392</b>	<b>306</b>	<b>153</b>	<b>1380</b>	<b>7,32%</b>	<b>9,06%</b>	<b>21,96%</b>	<b>28,41%</b>	<b>22,17%</b>	<b>11,09%</b>	<b>18,42%</b>	<b>81,58%</b>	<b>3,55</b>		<b>4</b>	

**Observaciones**

**Sugerencias/observaciones en relación a las relaciones internas del trabajo:**

Hay que mejorar mucho la coordinación entre departamentos y Áreas. En mi opinión, ahí está una de las claves de la calidad. Si yo imparto docencia en últimos cursos, debe haber una buena coordinación con los cursos básicos, para incidir en aquellos aspectos que posteriormente se van a tratar. Es muy importante fomentar el contacto entre profesores de diferentes cursos. Yo establecería esta coordinación obligatoria al final de cada curso.

mediante reuniones de coordinación.

La coordinación no existe cada uno va a lo suyo

La gestión de los títulos debería hacerse más directamente entre Departamentos y Vicerrectorado

Las asignaturas en las que se ven implicadas dos o tres áreas de conocimiento no funcionan bien por la dificultad de coordinación con algunos compañeros, repercutiendo negativamente en la evaluación de todo el profesorado de esa asignatura.

Mi Área es un reino de taifa. Así sale de mal parada la UJA en el último ranking nacional. La mencionan por los malos resultados que produce, pues se centra en poner zancadillas más que fomentar el talento. [https://politica.elpais.com/politica/2018/05/09/actualidad/1525857170\\_415214.html](https://politica.elpais.com/politica/2018/05/09/actualidad/1525857170_415214.html)

Necesidad de pensar más en los alumnos y menos en la "carrera académica e investigadora de los profesores". Por desgracia el "sistema" está orientado hacia que los profesores nos centremos en la "carrera" y no en los alumnos.

No sé a qué procesos se refieren algunas preguntas

Por favor, que acabe ya.

Respecto a la última pregunta: cada uno de las estructuras mencionadas tienen objetivos distintos y la coordinación suele ser meramente aparente.



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR, AÑO 2018  
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO

VI. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
52	Comunicación proporcionada por el Departamento/Área respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	24	22	57	111	114	16	344	6,98%	6,40%	16,57%	32,27%	33,14%	4,65%	14,02%	85,98%	3,82	1,19	4	5
53	Comunicación proporcionada por el Centro respecto a las necesidades para el desempeño la actividad docente.	21	32	77	104	84	25	343	6,12%	9,33%	22,45%	30,32%	24,49%	7,29%	16,67%	83,33%	3,62	1,17	4	4
54	Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para la comunicación en el Departamento y en los Centros.	18	21	75	121	85	23	343	5,25%	6,12%	21,87%	35,28%	24,78%	6,71%	12,19%	87,81%	3,73	1,10	4	4
55	Adecuación de la información institucional que le proporciona la Universidad.	18	36	68	129	79	13	343	5,25%	10,50%	19,83%	37,61%	23,03%	3,79%	16,36%	83,64%	3,65	1,12	4	4
56	Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para recibir la comunicación institucional de la Universidad.	18	24	67	136	91	7	343	5,25%	7,00%	19,53%	39,65%	26,53%	2,04%	12,50%	87,50%	3,77	1,09	4	4
57	Medios facilitados para la difusión interna y externa de actividades de interés relacionados con su actividad académica e investigadora.	18	43	78	120	67	17	343	5,25%	12,54%	22,74%	34,99%	19,53%	4,96%	18,71%	81,29%	3,54	1,12	4	4
<b>TOTAL GENERAL</b>		117	178	422	721	520	101	2059	5,68%	8,64%	20,50%	35,02%	25,25%	4,91%	15,07%	84,93%	3,69		4	

Observaciones

**Sugerencias/observaciones en relación a la comunicación para el desarrollo del trabajo:**

A mi juicio, se reciben demasiados mensajes de los diferentes Vicerrectorados y a veces la información relevante se pierde entre tantos mensajes.

A nivel de departamento / centro la información sensible llega tarde si no eres parte de algún chat de correo.

Buena parte de la información recibida es distribuida sin discriminar a los destinatarios, resultando la mayor parte de ella irrelevante o ajena a quien la recibe

Eficacia de los canales, medios y métodos utilizados para recibir la comunicación institucional de la Universidad Desde mi punto de vista los canales son adecuado pero cada vez es mas frecuente la demora en la recepción del mensaje con plazos ajustados, concatenados etc.

El Centro comunica y solicita necesidades con muy poco margen de antelación.

Excesivo número de correos electrónicos que puede llegar a bloquear al usuario por exceso de información. Podría ser interesante que el correo permitiera suscripción a un determinado tipo de información que llegará a las personas interesadas

La primera pregunta no sé a qué se refiere. Mi percepción es que los canales y medios de comunicación institucional están básicamente ocupados de realizar propaganda institucional y autobombo simplón. No son autónomos y no hay canales abiertos para expresar públicamente crítica o disconformidad.

Los criterios de organización docente deberían estar claros con suficiente antelación a la distribución docente

No entiendo las dos primeras preguntas de esta página.

Un bloque más y me pensaré seriamente pedir plaza en otra Universidad.





Servicio de Planificación y Evaluación  
**RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2018**  
 DIMENSIÓN PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

**VII. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.**

	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
58 La política de promoción de categoría profesional que, en el marco de sus competencias, desarrolla la Universidad de Jaén.	58	43	84	86	42	28	341	17,01%	12,61%	24,63%	25,22%	12,32%	8,21%	<b>32,27%</b>	<b>67,73%</b>	3,04	1,20	3	4
59 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).	58	41	64	94	64	20	341	17,01%	12,02%	18,77%	27,57%	18,77%	5,87%	<b>30,84%</b>	<b>69,16%</b>	3,20	1,38	3	4
60 Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la promoción de categoría profesional.	62	47	67	90	49	26	341	18,18%	13,78%	19,65%	26,39%	14,37%	7,62%	<b>34,60%</b>	<b>65,40%</b>	3,05	1,36	3	4
61 Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la adquisición del título de Doctor.	36	20	46	71	63	105	341	10,56%	5,87%	13,49%	20,82%	18,48%	30,79%	<b>23,73%</b>	<b>76,27%</b>	3,44	1,37	4	4
62 Garantías de equidad e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos internos en los que ha participado.	27	15	30	101	117	51	341	7,92%	4,40%	8,80%	29,62%	34,31%	14,96%	<b>14,48%</b>	<b>85,52%</b>	3,92	1,25	4	5
63 Posibilidades facilitadas para la promoción en igualdad de oportunidades en género.	9	4	21	28	38	37	137	6,57%	2,92%	15,33%	20,44%	27,74%	27,01%	<b>13,00%</b>	<b>87,00%</b>	3,82	1,24	4	5
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>250</b>	<b>170</b>	<b>312</b>	<b>470</b>	<b>373</b>	<b>267</b>	<b>1842</b>	<b>13,57%</b>	<b>9,23%</b>	<b>16,94%</b>	<b>25,52%</b>	<b>20,25%</b>	<b>14,50%</b>	<b>26,67%</b>	<b>73,33%</b>	<b>3,35</b>		<b>4</b>	

**Observaciones**

**Sugerencias/observaciones en relación a promoción y desarrollo de carrera:**

Actualmente para el PDI, el sistema no permite una vez habiendo ingresado por concurso público, promocionar tras acreditar desarrollo de méritos a través de una agencia externa de evaluación de la calidad. lo que considero que va en contra de la optimización de recursos y del reconocimiento al esfuerzo personal/profesional. Creo que esto no lo haría ninguna empresa privada.

Aun siendo injusta mi respuesta, estoy muy insatisfecha en la política de promoción. Me pilló la crisis y ahora gente acreditada mucho después va a promocionar mucho antes, produciendo una injusticia en el sistema.

Aunque valoro el esfuerzo de la UIA en el último item, esto no quita que crea que aún hay mucho por hacer en este campo por factores externos a la institución y por los prejuicios y asunciones de un porcentaje, quizás inevitable por ahora, en la población dentro y fuera de la universidad.

Como Profesor Ayudante Doctor acreditado a Profesor Contratado Doctor, que puedo decir? Es totalmente inaudito que con la acreditación a PCD no pueda acceder a esta figura si no es mediante concurso. La titulación de Ingeniería Civil tiene 7 años de vida, y está todo por hacer. Imaginarse abrir el concurso PCD. No podemos competir en estos momentos con otras universidades con esta titulación más contrastada. Además, como PAD ya superé un proceso selectivo duro en esta universidad, con presentación oral y demás.

Cuando hice la tesis, la universidad daba becas de movilidad y por eso pude realizar los experimentos necesarios para terminar la tesis, aunque posteriormente casi siempre obtiene una beca de la Junta de Andalucía. Como eso ahora queda a cargo del PI del grupo de investigación, y según su política, va a poder hacer una estancia con financiación de la UIA.

El baremo de la Universidad de Jaén está obsoleto y necesita una seria revisión pues en su estado actual fomenta que se encara en agnados comparativos muy serios, por lo que la equidad y la igualdad de oportunidades no es una garantía en los procesos selectivos de esta universidad.

El número de plazas de TU/CI que oferta la UIA en relación a IUGB, UIMA y US es ridículo. Lo único que habéis promovido es la competitividad interna y los malos rollos. Desde que me incorporé en 2009 y obtuve la acreditación CD en 2010 han pasado 8 años y todavía no he podido concursar. En la Pablo Olavide se hacían CDs a raudales. Patética la política de personal de la UIA. ¿Quién designa los tribunales en los procesos internos, un Taffa?

En UIA, como en cualquier otra universidad española, prima la endogamia frente a otros méritos. Este es un mal crónico de difícil solución, sobre todo porque ninguna universidad está interesada en cambiar las cosas.

Es difícil tener en cuenta el género para promocionarse. Deberían eliminarse esos requisitos.

Exigencias continuas de ser muy competitivo que el grupo personal estable, con condiciones peores en cuanto a encargo docente y su variabilidad, porque al llevar menos tiempo no se tiene acceso a muchos reconocimientos y porque eres el último para casi todo. Los reconocimientos docentes se entienden como premios a la consolidación no como incentivos durante unos años para fortalecer la investigación.

Existe excesivo individualismo. Todo se ve como "una carrera" en la que no se ven "compañeros", sino "competidores". Existe poca capacidad de trabajo en equipo. No se aprecia al compañero/a participante de un trabajo colaborativo, que nos ayuda a crecer y a mejorar a los dos. Más bien, lo contrario. Se le ve como un rival que me "puede adelantar" en esa carrera profesional. No existe excesiva conciencia para ayudar a jóvenes doctores, profesores con dificultades para asentar su carrera profesional, académica, doctorado, e la maternidad y la reducción en la producción investigadora debida a la baja maternal y la conciliación familiar, ha sido un escollo en mi carrera. Tengo claro que la universidad prefiere hombres a los que la maternidad no le influye desde el mismo día de nacimiento puede retomar su actividad, ya sino se pondrían mecanismos para facilitar la maternidad.

La política de la Universidad respecto a las promociones favorece a los burócratas y apaña el talento y la dedicación. Nuestros académicos de más alto nivel tratan por su mediocridad y constanme hábitos para mantener el statu quo y controlar la institución. La equidad y la igualdad quedan debilitadas ante la sumisión y la pleitesía académica (y aun personal).

La Universidad debería desarrollar una política de promoción interna.

Las leyes no son muy favorables a la promoción laboral.

Las medidas de promoción de igualdad de género deben centrarse en garantizar que no haya obstáculos o discriminación en la concurrencia y que se valore el mérito, pero nunca establecer cuotas en función de género.

Me ha sentido todo el tiempo perjudgado por razones de sexo y de edad. Aunque el trato en los papeles es muy cordial, cuando evalúan la afinidad de mis méritos me acuchilan sin piedad, debería regirse la cuantificación de la afinidad de manera homogénea en todos los departamentos. Por otra parte, la universidad de Jaén no tiene en la práctica fórmulas de sostenimiento económico para la iniciación a la actividad investigadora de los estudiantes de doctorado que no son alumnos recién titulados.

Mejor me callo.

No existe promoción profesional para los profesores sustitutos interinos ni para los investigadores en programas de reincorporación de doctores, a excepción de aquellos que consiguen un contrato Ramón y Cajal. Sería deseable que la UIA estudiara implantar un plan de estabilización de investigadores doctores reincorporados similar al aprobado en la Universidad de Granada.

NS/NC.

Quiero cuestionar las circunstancias que llevan a que, en un porcentaje alto, las mujeres de mi departamento tengamos peor categoría, situación laboral y mayor carga docente. Animaría a la Universidad de Jaén a seguir trabajando más profundamente por la paridad.



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2018  
DIMENSIÓN RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS

VIII.RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.

Table with 20 columns: 1-5 (Likert scale), ns/nc, TOTAL, 1-5 (Likert scale), ns/nc, Insatisfacción en % (1+2), Satisfacción en % (3+4+5), Media, Desv. Típica, Mediana, Moda. Rows include items like 'Actual sistema retributivo del profesorado universitario' and 'Las retribuciones percibidas actualmente comparadas entre las funciones de su categoría profesional con otras'.

Observaciones

Sugerencias/observaciones en relación a recompensas, reconocimientos y atención a las personas:

-Los horarios de clase no permiten conciliar la vida familiar y laboral, al igual que la distribución de docencia durante el curso académico. Hay etapas en las que uno no sabe si tiene familiar. -No poder coger días de asuntos propios cuando se necesitan. Al igual que se facilita la conciliación de los padres con menores de 12 años a su cargo eximiéndoles de docencia en las franjas horarias extremas (de 8:30 a 9:30 y de 20:30 a 21:30), debería ampliarse a las franjas extremas de ambos turnos (de 13:30 a 14:30 y de 15:30 a 16:30) para facilitar la recogida de hijos escolares y su acompañamiento a ciertas actividades extraescolares. Considero que los horarios de docencia actuales hacen complicada la conciliación familiar, en especial en situaciones particulares como personal separado con hijos pequeños a su cargo o con familiares dependientes. Por ese motivo considero que se deberían potenciar en mayor medida las medidas de conciliación familiar en estos casos con más opciones para facilitar la flexibilidad horaria. Considero que un profesor sustituto interino con grado de doctor debería tener un salario equiparable al de Ayudante Doctor, y no al de Ayudante, puesto que su encargo docente se corresponde con el primero. Creo que todo el personal de la UIA debería tener derecho a cobrar los trienios, puesto que es un complemento de antigüedad en la administración pública y no está ligado a la categoría profesional. Dada la cantidad de burocracia que tenemos que hacer, creo que sería bueno saber en cuanto valora la universidad una hora de trabajo de un profesor. El horario del PDI puede llegar a ser incompatible con tener vida social y familiar. Demasiada gestión, procedimientos farragosos, muchísima burocracia y a esto se une la investigación y transferencia y la gran cantidad de docencia que hay que impartir si se realizan labores de investigación. El plan de acción social es muy complicado de conseguir. En este bloque hay un amplísimo margen de mejora. No hay correspondencia alguna entre el nivel de sacrificio, exigencia y dedicación horaria de la actividad académica del profesor universitario y el salario percibido. Es imposible conciliar si las clases acaban a las 21:30. Deberían terminar no más tarde de las 19:30. Es muy positivo el reconocimiento al personal por la labor desempeñada pero dicho reconocimiento siempre va acompañado de la pertenencia a elevadas categorías. Es sangrante la diferencia de sueldo a igualdad de trabajo entre Comunidades Autónomas. La investigación si está bien reconocida pero no así la docencia. Es urgente la revisión de las condiciones económicas de los profesores sustitutos interinos a tiempo parcial así como la cotización en la seguridad social (casos a tiempo parcial). Se equiparan a las condiciones de los profesores asociados, pero un sustituto interino no tiene otro sueldo, ni otra empresa cobra por él. Ejemplo: Un interino contratado para dar 12 créditos cobra 40 horas semanales, un interino contratado para dar 4 créditos cobra 6 horas semanales (las horas exactas que da clase en el aula). Las horas de cotización infla. Existe un agravio comparativo importante si nos comparamos con otros profesionales de igual nivel formativo (estamos hablando de doctores) y por supuesto el agravio a nivel internacional en el cálculo de los costes hora en gastos de personal en los proyectos europeos. Hola, Soy el hijo menor de mi padre. Me ha dicho que me quede aquí dándole a los botoncitos hasta que me aburra. https://bit.ly/247n6p7U gr. A-Niv. Z7.... 32.866,20 PAS gr A. Niv. Z7.... 49.690,08 Personal Laboral Encargado de Equipo Comerjerla... 29.486,43 La retribución a los profesores sustitutos a tiempo parcial y los contratos de técnicos con cargo a créditos de investigación ha bajado espectacularmente desde la crisis y se debería intentar recuperar los niveles anteriores. Es verdad que ganamos menos que la misma categoría en otros campos, pero creo que lo excesivo es lo de fuera. Con respecto a la conciliación, creo que sería un antes y un después obligar a que el permiso de maternidad se divida a partes iguales entre los miembros de la pareja, tanto en la universidad como las diferencias salariales entre PDI activos y no activos son mínimas. Se prima muy poco la excelencia y no se penaliza la inactividad. Se promueve el quietismo por abajo, lo cual genera frustración y desmotivación entre los mejores profesionales. Este no sólo es un problema de UIA, sino del sector público español en general. Las medidas de conciliación no son reales, probablemente por los horarios abusivos del profesorado y las largas jornadas de mañana y tarde. Tendríamos que establecer una única jornada laboral, no dos encubiertas. Las retribuciones son escasas comparadas con otros funcionarios del mismo rango. También con profesores de otras comunidades autónomas, de otros países con menor renta per cápita que España (por ejemplo, México). No existe un reconocimiento económico adecuado y apropiado a la investigación. Lo que se paga por los sexenios es una ridiculiz. Muchos profesores prefieren hacer un informe para una institución pública o privada y cobrar una cantidad muchísimo más cuantiosa que por un sexenio (6 años de trabajo). Los premios a la calidad docente no se dan a los profesores con menos de 30 alumnos. Los beneficios sociales no llegan apenas a los profesores funcionarios. Los permisos o licencias no existen por asuntos propios o vacaciones durante periodo sin clases a pesar que si se trabaja en vacaciones. Los reconocimientos se centran esencialmente en minoraciones docentes, aspecto que no me parece adecuado. Deberían ser principalmente reconocimientos de investigaciones que implican nuevas contrataciones cuyo coste podría repercutir en el profesorado que no se las aplicara. Los salarios de los profesores sustitutos interinos que, además, estamos contratados para cubrir créditos estructurales, están tremendamente descompensados con los del resto de profesorado (ayudante doctor, contratado, asociado) aún teniendo las mismas responsabilidades y carga docente. Mantenimiento físico para profesores y pas; guardería, atención psicológica. No tenemos centros de día y lo preferido no valoramos. No he cobrado complementos autonómicos en más de 10 años mientras el resto de profesores si que los han cobrado. No es sólo algo que dependa de la UIA, pero la realidad es que la retribución no es justa en ese sentido. PDI no puede solicitar permiso si coincide con una clase, mientras que PAS puede ausentarse y después recuperar horas. Eso no facilita ni la conciliación familiar ni viajes para actividades de investigación. Por ejemplo, actualmente te conceden un permiso por ir de estancia si un compañero se compromete a dar tus clases "gratis", por lo la satisfacción con este punto no depende de la administración de la UIA. Queda muy bien tener un acreditado TU con 2 sexenios y 2 quinquenios cobrando como un CD sin mérito docente e investigador. ¿Qué chelito! ¿Dedicación exclusiva de 8:30 a 9:30 a la UIA compatible con la vida familiar? Ya... Se debería de relevar un plan de acción social que mejore las condiciones de los trabajadores, actualmente y para el futuro tras la jubilación. Tenemos normas excelentes pero, en la práctica, todo se sujeta a la falta de personal en los departamentos, a la escasez de fondos y a una desestructuración de actividades muy significativa, derivada de tener al personal académico dedicado a muchas tareas simultáneamente. Un profesor andaluz por hacer lo mismo cobra mucho menos que uno vasco, por ejemplo. Cuando pedí conciliar por enfermedad de familiar directo se me contestó año y medio después de su muerte. Valorar retributivamente o con reducción de créditos la buena labor docente. Ampliar hasta las 10:30 el horario de incorporación para conciliación de la vida familiar y laboral. Somos muchos los profesores que no vivimos en Jaén y tenemos hijos pequeños y no nos da tiempo a estar a las 9:30 en clase. Valorar muy positivamente la política de reconocimientos públicos iniciada por el actual equipo de gobierno de la UIA, por ejemplo, premios al profesorado con mejores resultados en las encuestas de evaluación. Sin embargo, es algo reciente. En años anteriores apenas se ha venido reconociendo la labor del PDI. Las medidas de conciliación familiar para un docente son mínimas; se reducen únicamente a un pequeño gesto horario, solo tiene derecho a no entrar a primera hora y no salir a última hora. El nuevo calendario académico



Servicio de Planificación y Evaluación

RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2018  
VALORACIÓN GENERAL

IX. VALORACIÓN GENERAL.

	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
70 Nivel general de satisfacción.	8	40	91	136	61	0	336	2,38%	11,90%	27,08%	40,48%	18,15%	0,00%	14,29%	85,71%	3,60	,99	4	4
71 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).	18	48	89	123	58	0	336	5,36%	14,29%	26,49%	36,61%	17,26%	0,00%	19,64%	80,36%	3,46	1,10	4	4
72 Grado de implicación personal con la Universidad.	7	9	44	125	151	0	336	2,08%	2,68%	13,10%	37,20%	44,94%	0,00%	4,76%	95,24%	4,20	,91	4	5
73 Grado de implicación personal con su Departamento/Centro-s.	10	14	52	114	146	0	336	2,98%	4,17%	15,48%	33,93%	43,45%	0,00%	7,14%	92,86%	4,11	1,01	4	5
74 Se identifica con la actual misión, visión, valores y estrategias de la Universidad.	20	34	88	106	88	0	336	5,95%	10,12%	26,19%	31,55%	26,19%	0,00%	16,07%	83,93%	3,62	1,15	4	4
75 Grado de implicación personal con su Grupo de Investigación.	8	14	50	89	140	0	301	2,66%	4,65%	16,61%	29,57%	46,51%	0,00%	7,31%	92,69%	4,13	1,02	4	5
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>71</b>	<b>159</b>	<b>414</b>	<b>693</b>	<b>644</b>	<b>0</b>	<b>1981</b>	<b>3,58%</b>	<b>8,03%</b>	<b>20,90%</b>	<b>34,98%</b>	<b>32,51%</b>	<b>0,00%</b>	<b>11,61%</b>	<b>88,39%</b>	<b>3,85</b>		<b>4</b>	

Observaciones

Supercias/observaciones en relación a la valoración general:

¿Esta es la última verdad?

Dedicamos demasiado tiempo a trabajos inútiles, en los que no creemos y que nos vienen impuestos.

El director del grupo es nefasto.

El grupo no se implica conmigo, no a la inversa. Esa pregunta no está por ningún lado, vaya arbitrariedad de preguntas en esta sección de las encuestas. Estas no interesan a los IP de los grupos...

En cuanto al grado de motivación e identificación con las estrategias de la universidad, va unida la valoración media. NO estoy para nada de acuerdo con el planteamiento que está haciendo la universidad para la promoción del personal PAD y PCD. Mi compromiso con la universidad es total, no dejando de proponer nuevas asignaturas optativas, posible nuevo máster BIM en infraestructuras civiles, proyectos de innovación docente para TFG colaborativos entre disciplinas, dedicación plena, investigo

En este bloque no se ha incorporado la opción NS/NC

En la universidad se pierde de vista que nuestra principal función, nuestra razón de ser, es proporcionar una formación de calidad a nuestros alumnos. Somos la élite de la formación y deberíamos actuar consecuentemente.

En muchas ocasiones, hay personas que se quieren implicar, pero "no se les deja". Existen "grupos de interés", "amistades", etc., que bloquean la incorporación de personas dispuestas a trabajar y colaborar. La "lucha" y "peleas" por los cargos unipersonales (departamentos, decanatos, etc.), es en ocasiones excesivamente desagradable. No se ven los cargos como una vía de servicio, sino como una cuestión de poder. Es lastimoso tener que comentar esto, pero en muchas ocasiones es así.

Falta motivación, porque nos implicamos en mucho trabajo para sacar a la universidad adelante y todo ese esfuerzo solo se ve reconocido si a nivel de investigación perteneces a un grupo ya muy reconocido fuera de la UJA, sino tu trabajo e implicación muchas veces queda en "la sombra"

La base de datos de SICA sigue resultando muy problemática, debería existir un único modelo de implementación de los méritos del que se tomase información para grupos de investigación, proyectos de I+D, evaluaciones de ANECA y demás procesos selectivos. El profesor universitario dedica parte importante de su energía a cumplimentar formularios curriculares de muy diversa tipología que generan frustración y pérdida de tiempo. Se echa en falta también el establecimiento de unos criterios fir

La pregunta sobre identificación con la misión, valores y estrategias de la Universidad es bastante confusa por: a) No es fácil encontrar un documento, o unos pocos, en los que se expliciten esos valores, misión, ... etc., se sean rigurosos y realistas, y no una declaración meramente burocrática bien-pensante; e) Es difícil de saber cuáles son esos valores, misión, ... porque hay que sopesar si son las que están escritas en documentos, o las que se practican (muy diferentes de las primeras), d)ingidas po

Me identifico con la teoría porque en la práctica las cosas son diferentes.

MI grupo de investigación no pertenece a la Universidad. Esto supone que no se me reconozca ni la participación en proyectos, ni en contratos de investigación, etc.

No me siento motivado en absoluto. No creo que exista ninguna diferencia de trato entre las personas que están implicadas con la institución y las que no lo están. Pero me gusta mi trabajo, tengo amigos más que compañeros y si fuera rico lo haría gratis y encima pondría dinero.

No puedo participar en ningún proyecto de investigación debido a mi eventualidad.



Servicio de Planificación y Evaluación  
**RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2018**  
 DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO

**X. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.**

X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.																			
	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
76	25	31	69	102	69	38	334	7,49%	9,28%	20,66%	30,54%	20,66%	11,38%	18,92%	81,08%	3,54	1,20	4	4
77	34	36	74	88	66	36	334	10,18%	10,78%	22,16%	26,35%	19,76%	10,78%	23,49%	76,51%	3,39	1,27	4	4
78	29	23	52	108	108	14	334	8,68%	6,89%	15,57%	32,34%	32,34%	4,19%	16,25%	83,75%	3,76	1,25	4	4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>195</b>	<b>298</b>	<b>243</b>	<b>88</b>	<b>1002</b>	<b>8,78%</b>	<b>8,98%</b>	<b>19,46%</b>	<b>29,74%</b>	<b>24,25%</b>	<b>8,78%</b>	<b>19,47%</b>	<b>80,53%</b>	<b>3,57</b>		<b>4</b>	

X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO																			
	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
79	26	39	76	92	61	40	334	7,78%	11,68%	22,75%	27,54%	18,26%	11,98%	22,11%	77,89%	3,42	1,21	4	4
80	34	59	63	82	57	39	334	10,18%	17,66%	18,86%	24,55%	17,07%	11,68%	31,53%	68,47%	3,23	1,29	3	4
81	32	41	75	87	63	36	334	9,58%	12,28%	22,46%	26,05%	18,86%	10,78%	24,50%	75,50%	3,36	1,26	4	4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>92</b>	<b>139</b>	<b>214</b>	<b>261</b>	<b>181</b>	<b>115</b>	<b>1002</b>	<b>9,18%</b>	<b>13,87%</b>	<b>21,36%</b>	<b>26,05%</b>	<b>18,06%</b>	<b>11,48%</b>	<b>26,04%</b>	<b>73,96%</b>	<b>3,34</b>		<b>4</b>	

X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.																			
	1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
82	24	34	73	105	46	47	329	7,29%	10,33%	22,19%	31,91%	13,98%	14,29%	20,57%	79,43%	3,41	1,15	4	4
83	28	41	75	97	44	44	329	8,51%	12,46%	22,80%	29,48%	13,37%	13,37%	24,21%	75,79%	3,31	1,19	3	4
84	30	51	85	84	40	39	329	9,12%	15,50%	25,84%	25,53%	12,16%	11,85%	27,93%	72,07%	3,18	1,18	3	3
85	52	58	84	72	32	31	329	15,81%	17,63%	25,53%	21,88%	9,73%	9,42%	36,91%	63,09%	2,91	1,25	3	3
86	34	35	67	93	53	47	329	10,33%	10,64%	20,36%	28,27%	16,11%	14,29%	24,47%	75,53%	3,34	1,26	4	4
87	18	19	51	94	70	77	329	5,47%	5,78%	15,50%	28,57%	21,28%	23,40%	14,68%	85,32%	3,71	1,16	4	4
88	30	53	83	94	40	29	329	9,12%	16,11%	25,23%	28,57%	12,16%	8,81%	27,67%	72,33%	3,20	1,18	3	4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>216</b>	<b>291</b>	<b>518</b>	<b>639</b>	<b>325</b>	<b>314</b>	<b>2303</b>	<b>9,38%</b>	<b>12,64%</b>	<b>22,49%</b>	<b>27,75%</b>	<b>14,11%</b>	<b>13,63%</b>	<b>25,49%</b>	<b>74,51%</b>	<b>3,28</b>		<b>3</b>	

**Observaciones**

**Sugerencias/observaciones en relación a la evaluación de la acción de liderazgo en el ámbito decano/a o director/a del centro:**

Ubiña Madrid, Maja Madrid.  
 La falta de apoyo administrativo y de medios hace de la Facultad un centro poco operativo, cuya operatividad se basa en el empeño (y desastre) del equipo directivo.  
 La organización de horarios de la FCCEE es manifiestamente mejorable.  
 La organización de los horarios es mejorable.  
 Las prácticas de comunicación ofrecen resultados poco realistas, parece que persiguen una auto-afirmación o una imagen propagandista, más que un reflejo de la realidad. Las mejoras y organización de las titulaciones siguen siendo supeditadas a la disponibilidad de personal y se siguen organizando alrededor de los repartos de créditos docentes entre las áreas. Demasiados intereses particulares, mucho intento de aprovechar la oportunidad y muy poco espíritu de servicio público.  
 Pues en este caso, la decana no lidera estos aspectos (cosa que si hacia la decana anterior) más bien es cosa de los vicedecanos/as que evaluaría más alto.

**Sugerencias/observaciones en relación a la evaluación de la acción de liderazgo en el ámbito director/a del departamento:**

A ver, en general el trabajo del director del departamento es ingente y demasiado bien lo hace para lo complicado que lo tiene. No me gustaría verme en su situación. Además, desde que no hay secretaria todo va mejor.  
 El departamento esta bastante limitado a la hora de decidir sobre profesorado. Hay personas que sobran y otras que faltan.  
 El funcionamiento del Departamento es muy malo, el ambiente que se respira en el mismo es pésimo, lo he puesto de relieve en reiteradas ocasiones ante el Servicio de prevención, pero no presta atención de ningún tipo. En Director del Departamento ha estado gritando a las personas en las sesiones de las Juntas de Dirección y del Consejo durante años y no se ha hecho nada. Yo, adicionalmente, he tenido que estar soportando llamadas telefónicas durante más de 6 meses y el servicio de prevención no se ha tomado el más mínimo.  
 En la primera pregunta se mezclan demasiadas cosas, algunas muy ambiguas, como para responderla.  
 Esto empieza a parecerse a las copas de Europa que tiene el Madrid... ?llegaremos al bloque 12+1?  
 Excelente actitud de liderazgo desde el respeto y la atención a los miembros.  
 La gestión del Departamento tiene amplio margen de mejora, es necesario realizar acciones para una mayor cohesión del profesorado para que mejoren las relaciones personales y el ambiente sea más respirable.  
 Más implicación social de la actividad universitaria con el entorno y con países subdesarrollados. Más ciclos de formación en valores humanísticos profesionales.  
 Mi percepción es que el contrato programa es un formulario que hay que rellenar para cumplir con los requisitos administrativos establecidos, pero no deja margen para actuaciones libres de los departamentos. Simplemente penaliza una serie de parámetros de actuaciones burocráticas del departamento. Respecto a la segunda pregunta, creo que se pone excesivo énfasis en la influencia que puede tener la modificación (falsamente llamada "perfeccionamiento" en mi opinión) de las actividades docentes sobre el aprendizaje de los alumnos.  
 Mi valoración se refiere a mi actuación mientras he desempeñado este cargo. Ahora, que no lo desempeño, mi valoración es N/c.  
 Sería interesante ver cuantas horas se dedican al contrato programa y cual es el retorno económico que le llega al profesor, incluso en aquellos casos en que el profesor tiene una alta actividad investigadora, movilidad etc...  
 Un 10 al actual Director de Departamento, así como a los anteriores. Sobre todo por sus valores personales.

**Sugerencias/observaciones en relación a la evaluación de la acción de liderazgo en el ámbito Equipo de dirección de la universidad:**

- ¿Estudias o trabajas? - ¿Lo "cuanto"? - ¿Que dónde trabajas?  
 Apostar más por la docencia blinque invitando en profesorado, y no solo basándose en la buena voluntad de los profesores implicados.  
 Calidad y excelencia a coste cero es inalcanzable. Hay que reconocerlo.  
 Creo que últimamente hay por parte de la dirección de la EPS de Lineres una cierta obsesión por obtener sellos de calidad y de excelencia. En mi opinión, eso está muy bien, pero debería primar buscar la excelencia real de la docencia, no en base a sellos de calidad sino en base a la actividad real que se desarrolla en las aulas. Me refiero especialmente al lamentable hecho de que un porcentaje muy elevado de la docencia está en manos de profesores sustitutos interinos, profesores asociados y profesores ayudantes doctores. Estas modalidades de contratación son muy cuestionables.  
 Demasiado marketing interno para mi gusto (es: las marquisinas de las máquinas de café de las facultades me parecen totalmente prescindibles).  
 En realidad, en la situación actual, hay muy poco margen de maniobra y eso condiciona el grado de satisfacción. Eso si en política de igualdad de género hecho en falta más apoyo a la maternidad.  
 Habría que cuidar más la labor que ejerce el profesorado tanto en docencia como en gestión (no retribuida).  
 Igualdad de género: tema estrella de la actual sociedad, pero muy tergiversado en multitud de ámbitos. En las Universidades españolas, también en UJA, no hay ninguna discriminación entre sexos, por lo que ciertas políticas responden más a las modas sociales del momento que a necesidades reales. Cabría recordar que para salir elegido/a para un cargo, lo primero de todo es presentarse.  
 La baja valoración otorgada al último ítem se justifica con las explicaciones ofrecidas en otros apartados.  
 La igualdad de género no puede ser favorecida a las mujeres mediante cuotas de acceso o participación o dárles ventajitas, sino mediante el criterio de mérito y capacidad de las personas, sea cual sea su sexo.  
 Lo comentado hasta ahora sigue siendo válido, demasiado propagandista, "calidad" y la "excelencia" son meros balones para cumplir con comunicaciones y distan mucho de la mediotidad evidente.  
 Pues si bien se detecta un alto compromiso por el equipo de dirección, sus acciones sobre el profesorado varían mucho.  
 Se podría abordar de una vez la cuestión del aparcamiento. Eso facilitaría enormemente la tarea de los docentes que vivimos fuera de Jaén y necesitamos desplazarnos en coche al trabajo.



Servicio de Planificación y Evaluación  
**RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2018**  
 OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN

**XI. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA INSTITUCIÓN.**

	1	2	3	4	5	ns/hc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/hc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
89	23	29	86	97	93	0	328	7,01%	8,84%	26,22%	29,57%	28,35%	0,00%	15,85%	84,15%	3,63	1,18	4	4
90	55	56	80	85	52	0	328	16,77%	17,07%	24,39%	25,91%	15,85%	0,00%	33,84%	66,16%	3,07	1,32	3	4
91	28	39	95	105	61	0	328	8,54%	11,89%	29,96%	32,01%	18,60%	0,00%	20,43%	79,57%	3,40	1,17	4	4
92	40	34	89	105	59	0	327	12,23%	10,40%	27,22%	32,11%	18,04%	0,00%	22,63%	77,37%	3,23	1,24	4	4
93	31	39	73	112	73	0	328	9,45%	11,89%	22,26%	34,15%	22,26%	0,00%	21,34%	78,66%	3,48	1,23	4	4
94	15	24	71	124	94	0	328	4,57%	7,32%	21,65%	37,80%	28,66%	0,00%	11,89%	88,11%	3,79	1,08	4	4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>192</b>	<b>221</b>	<b>494</b>	<b>628</b>	<b>432</b>	<b>0</b>	<b>1967</b>	<b>9,76%</b>	<b>11,24%</b>	<b>25,11%</b>	<b>31,93%</b>	<b>21,96%</b>	<b>0,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>79,00%</b>	<b>3,45</b>		<b>4</b>	

**Observaciones**

**Sugerencias/observaciones en relación a la opinión general sobre la institución:**

1.  
 Creo que deberían tomarse más medidas de responsabilidad social.  
 Creo que en la UJA falta algún tipo de Gabinete de Solución de Malas Prácticas que solucione conflictos antes de que éstos se enquisten o lleguen a saltar fuera de la universidad y se hagan irreversibles.  
 Desde el punto de vista "estrictamente" docente/académico la excelencia en ese ámbito no pasa por tener aulas masificadas >100 alumnos/as (y no necesariamente en "optativas")  
 El uso del aparcamiento es un problema debido a que a ciertas horas se llena, sobre todo teniendo en cuenta el horario del profesor mañana y tarde. Habría que reservar un parking solo para profesores.  
 En este bloque no se ha incorporado la opción NS/NC  
 Insisto en el ámbito del aparcamiento. No es propio de una institución sería la dificultad que encontramos muchos de aparcar a determinadas horas y como es bien sabido se trata de un problema al que no se le da solución. Nuestro trabajo no está adaptado a horario fijo por lo que es un aspecto importante que se debería considerar. Por otro lado, está el aspecto de la imagen exterior que ello provoca cuando alguien de fuera tiene que visitar nuestras instalaciones. Por ello, ese aspecto merece mucha mi opinión y la de muchos se  
 La calidad no consiste solo en cumplir los preceptos de las memorias de grado y formalismos. La calidad también consiste en preocuparse por el alumnado y la calidad de la enseñanza que recibe. La coordinación entre diferentes asignaturas es nula. Cada uno va a su aire. Hay profesores que imparten la mitad del temario y no pasa nada. No hay nadie que revise los contenidos de las asignaturas, es decir, si se adecúan al estado actual del arte. O seguimos impartiendo lo mismo que hace 30 años? No hay preocupación por el nivel de  
 La política de excelencia de la UJA es una política de IMAGEN. Mucha publicidad y marketing y poco dosis de realidad.  
 La realidad dista mucho de la ficción que se intenta crear con la propaganda. Y los casos de premio a la mediocridad y el interés personal en perjuicio del trabajo y la entrega a la institución son evidentes a nivel interno, por debajo de la capa de propaganda con la que se pretende cubrir.  
 La UJA es de las pocas universidades europeas que no se han adherido a la Carta Europea de Investigadores.  
 La universidad está muy implicada en unas áreas y por el contrario tiene abandonadas completamente otras.  
 Los criterios de selección del profesorado no son éticos y no están en consonancia con los estándares internacionales. Por ejemplo que los artículos publicados dentro de la UJA tengan un valor superior a los realizados fuera o que no se incluyan criterios de índice de impacto en los procesos selectivos. Tampoco es ético que los perfiles investigadores de las plazas a concurso sean tan específicos que sólo una persona en España pueda cumplirlos. Tampoco me parece ético que los directores de tesis, colaboradores habituales en pro  
 No es ético que la universidad de cobertura en infraestructura a profesorado jubilado, mientras que profesores activos carecen de ella.  
 Se podría mejorar en la gestión de residuos electrónicos. Si existe un punto limpio, la información no es accesible. Sería deseable un comedor o sala habitada con microondas, mesas, frigorífico y fregadero para el PDI, al menos en la facultad de ciencias. A veces es imposible salir a las 14:30h, hacer la cola del comedor de la UJA, comer y dar clase de nuevo a las 15:30h.  
 Si hablamos expresamente de la Universidad de Jaén, sí.  
 Si por calidad y excelencia se entiende rellenar papeles, sí la promueve.



Servicio de Planificación y Evaluación  
RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. AÑO 2018  
OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA

**XII. OPINIÓN GENERAL SOBRE LA ENCUESTA.**

		1	2	3	4	5	ns/nc	TOTAL	1	2	3	4	5	ns/nc	Insatisfacción en % (1+2)	Satisfacción en % (3+4+5)	Media	Desv. Típica	Mediana	Moda
96	Considera que las preguntas de la encuesta son adecuadas para conocer el clima laboral del profesorado (respecto al apartado 1 &quot;Cuestionario de satisfacción&quot;).	16	39	103	122	47	0	327	4,89%	11,93%	31,50%	37,31%	14,37%	0,00%	16,82%	83,18%	3,44	1,03	4	4

Observaciones