



Universidad de Jaén

Vicerrectorado de Profesorado
y Ordenación Académica

2ª ENCUESTA CLIMA LABORAL, EVALUACIÓN DE LIDERAZGO Y VALORACIÓN INSTITUCIONAL DEL PDI DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN



ÍNDICE:

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	3
2. RESUMEN	3
2.1. Áreas de intervención crítica	8
3. ACCIONES DE MEJORA	11
4. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA	17
I. Anexo I: Porcentajes de participación Departamentos	24

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.

La encuesta de clima laboral, evaluación de liderazgo y valoración institucional del colectivo del PDI se realizó por primera vez en el año 2018, respondiendo a una acción de mejora dentro del 2º Plan de Mejora EFQM, procediéndose a partir de este momento a su revisión en cada ciclo y a su realización de nuevo en el pasado año 2020, de acuerdo al carácter bienal establecido.

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

La encuesta tiene como objetivo esencial la obtención de información sobre la percepción que tiene el colectivo del PDI sobre diferentes aspectos del desempeño y condiciones en docencia, investigación y gestión, participación, formación, relaciones internas, comunicación, promoción y desarrollo, recompensas y reconocimientos y liderazgo. También es importante analizar la incidencia de las acciones de mejora implementadas derivadas de la información obtenida de la 1ª encuesta de Clima Laboral del PDI de la Universidad de Jaén. Por último, destacar la importancia de analizar la posible influencia de la situación excepcional derivada por la pandemia de COVID19 en la que nos encontramos en el clima laboral, evaluación de liderazgo y valoración institucional.

El análisis de los resultados de esta segunda encuesta es imprescindible para identificar áreas de mejora y elaborar el segundo plan de mejoras, así como para identificar las áreas de intervención crítica, preventiva y de reforzamiento, y las fortalezas y debilidades.

2. RESUMEN.

La encuesta fue elaborada por el Servicio de Planificación y Evaluación, a partir del trabajo que desarrolló por el Comité constituido a tal efecto el 1 de diciembre de 2017. Esta segunda encuesta ha sido realizada entre el 26 de noviembre y el 18 de diciembre de 2020. Los resultados muestran un incremento del porcentaje de satisfacción respecto a los resultados obtenidos en la primera encuesta de clima laboral del PDI. Se ha obtenido un porcentaje de valoración general del 79,44% en el caso de clima laboral, 84,70% en evaluación del liderazgo y del 86,12% en valoración institucional. En cuanto al porcentaje de respuesta se ha incrementado en un 2,5% respecto la anterior, situándose en el 40,25%. La participación por departamentos ha sido muy variable oscilando entre el 57 % y el 14% (Anexo I. Porcentaje de participación por departamentos). En cuanto a la participación por sexos, la distribución ha sido de un 57,36% hombres y un 42,64% mujeres.

A continuación, se muestran los datos de participación por categoría profesional y su comparativa con la anterior encuesta:

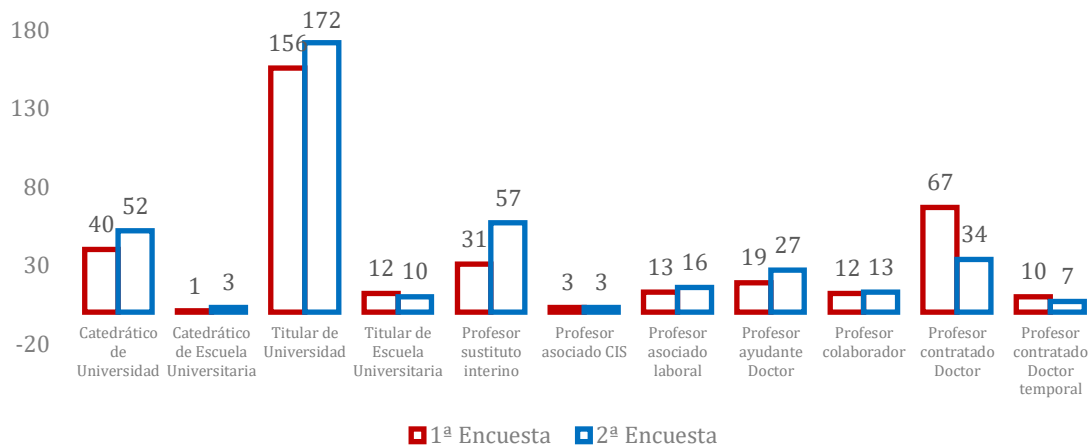


Fig. 1. Comparativa participación por categoría profesional.

Se han mantenido los criterios para el análisis de la información cuantitativa de la primera encuesta:

- **Media de satisfacción:** El indicador define el nivel de satisfacción del profesorado respecto al ítem valorado. Las medias valoran en una escala de 1 a 5 la satisfacción percibida, estableciéndose diferentes niveles
 - Nivel de insatisfacción (<3);
 - Nivel aceptable de satisfacción ($\geq 3 < 4$);
 - Nivel excelente de satisfacción: (≥ 4);
- **Porcentaje de satisfacción:** Este indicador permite conocer el grado de satisfacción del profesorado con los diferentes aspectos valorados en la encuesta. Para su cálculo se considera insatisfacción la suma de los % de las respuestas valoradas con 1 y 2 y satisfacción la suma de los % de las respuestas valoradas con 3, 4 y 5. Obteniéndose así los resultados de:
 - Resultado sobresaliente ($\geq 90\%$);
 - Valor límite: 75%.
 - Resultado de insatisfacción: $\leq 75\%$

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

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

- Áreas de reforzamiento:
 - Media de satisfacción ≥ 4
 - Porcentaje de satisfacción $\geq 90\%$

Clima Laboral

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

CLIMA LABORAL		1ª encuesta	2ª encuesta	Incremento satisfacción
		Satisfacción %		
I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO				
I.I	ACTIVIDAD DOCENTE	81,36	89,26	9,71
I.II	ACTIVIDAD INVESTIGADORA	67,83	74,63	10,02
I.III	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	67,77	68,86	1,61
II. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO				
II.I	ÁMBITO GENERAL	84,88	89,14	5,02
II.II	ÁMBITO DOCENTE/INVESTIGADOR	88,80	90,89	2,35
III.	PARTICIPACIÓN	78,29	85,83	9,63
IV.	FORMACIÓN/EVALUACIÓN	73,66	84,07	14,13
V.	RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO	81,58	90,66	11,13
VI.	COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.	84,93	91,66	7,92
VII.	PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.	73,33	81,57	11,24
VIII.	RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.	62,37	71,17	14,11
IX.	VALORACIÓN GENERAL.	88,39	91,44	3,45
NIVEL GENERAL DE SATISFACCIÓN		85,71	91,56	6,83

De las 11 dimensiones y sub-dimensiones de la encuesta de clima, sólo 3 de ellas están por debajo del valor crítico (75% de satisfacción). Por ítems, el 10,39% está por debajo del valor crítico, un 38,96 % es superior al valor de excelencia (90% de satisfacción) y un 89,61% obtiene valores superiores al 80% de satisfacción. A destacar el incremento notable en los porcentajes de excelencia y superiores al 80% que han pasado del 16 al 38,96% y del 64 al 89,61% respectivamente, así como el descenso en los valores por debajo del 75% de satisfacción que han disminuido del 35% en la primera encuesta al 10,39%. Si analizamos los datos por dimensiones y sub-dimensiones en todas ellas se ha incrementado el porcentaje de satisfacción, destacando el incremento

en los apartados de formación y evaluación y en el de recompensas, reconocimientos y atención a las personas.

- En la dimensión de desempeño de trabajo los valores han mejorado en los tres ámbitos, docencia, investigación y gestión, si bien en el ámbito de la gestión se sigue manteniendo un nivel crítico de insatisfacción con un 31,14 % de insatisfacción.
- Alto nivel de satisfacción respecto a las condiciones físicas del lugar de trabajo, espacios, recursos de biblioteca, equipamientos, prevención y seguridad con valores > al 90%.
- Alto nivel de satisfacción por los mecanismos de participación en la organización docente (85,83%).
- La formación y evaluación es una dimensión cuyo resultado global 84,07% ha sufrido una mejora general. Solamente el ítem referido al sistema de encuestas del alumnado con un 61,36% de porcentaje de satisfacción requeriría una acción de mejora inmediata.
- La valoración global de la coordinación en distintos niveles se ha incrementado pasando de un 82% a un 90,66% de satisfacción.
- En la comunicación para el desarrollo del trabajo, también se ha incrementado el porcentaje global de satisfacción, obteniéndose un 91,66% de satisfacción, superior al 80% en todos los ítems y ámbitos de gestión.
- La valoración global de promoción y desarrollo de carrera indica ya no aparece con un nivel de insatisfacción superior al 25%. En detalle, se valora muy positivamente las garantías de equidad e igualdad en los procesos interno de promoción y de promoción en igualdad de oportunidades en género (92,08%).
- La dimensión recompensas, reconocimientos y atención a las personas, mantiene la necesidad de una intervención de mejora, pero es de destacar el descenso del nivel de insatisfacción por debajo del umbral crítico del 30%. Siendo los ítems más críticos retribuciones (58,65% insatisfacción) y los reconocimientos no retributivos con un 58,51% de insatisfacción.

Gráficamente la comparativa en cuanto al nivel de insatisfacción y satisfacción obtenidos en el apartado de clima laboral en las dos encuestas de clima laboral, evaluación de liderazgo y valoración institucional del colectivo del PDI de la Universidad de Jaén se muestran en la gráfica 2.

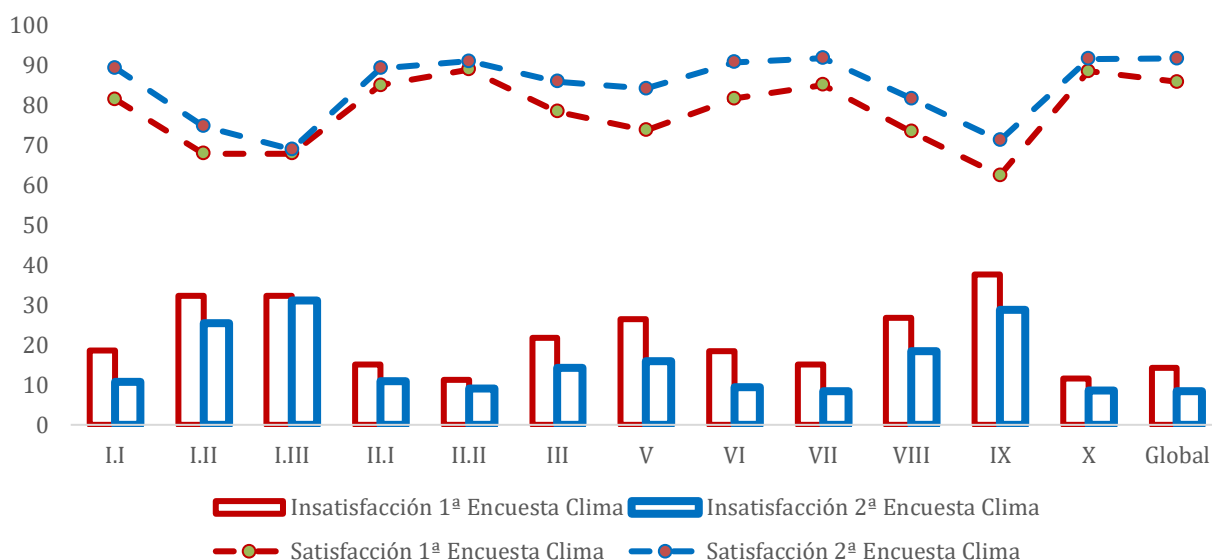


Fig. 2. Comparativa porcentajes de satisfacción e insatisfacción encuestas clima.

Evaluación del liderazgo

EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO	1ª Encuesta	2ª Encuesta	Incremento satisfacción
	Satisfacción %		
X.I. ÁMBITO DIRECTOR/A DEL DEPARTAMENTO.	80,53	87,13	8,20
X.II. ÁMBITO DECANO/A O DIRECTOR/A DEL CENTRO	73,96	84,49	14,24
X.III. ÁMBITO EQUIPO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.	74,51	82,49	10,71

La valoración general de la acción del liderazgo en todos los ámbitos: departamento, centro y equipo de dirección de la universidad obtiene un valor superior al 80%, incrementándose la satisfacción de media un 11%.

- En los Centros y departamentos todos los items han sido valorados con un porcentaje de satisfacción superior al 80%, destacando en el ámbito departamental la gestión en el departamento en relación al profesorado (91,19%) y en centros la gestión realizada en la organización de las titulaciones y su impacto en el profesorado (86,04%).
- En el ámbito de Dirección Institucional es muy positiva la evolución de la satisfacción en todos los aspectos, donde únicamente el ítem referido a las acciones de reconocimiento por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora que a pesar de su evolución positiva no alcanza el

porcentaje de satisfacción del 75%, por lo que sigue requiriendo acciones de mejora. Respecto al resto de apartados destacar la valoración sobre la prácticas y acciones para fomentar y promover la igualdad de género.

Valoración institucional

VALORACIÓN INSTITUCIONAL	1ª Encuesta	2ª Encuesta	Incremento satisfacción
	Satisfacción %		
XI. OPINIÓN GENREAL SOBRE LA INSTITUCIÓN	79,00	86,12	9,01

La valoración general es del 86,12% de satisfacción, se ha producido un incremento del 9,01% inferior a la percepción del colectivo PAS que es de un 90%.

- El ítem más valorado es el desarrollo de valores y prácticas de responsabilidad social (91,80%).
- El valor con nivel más alto de insatisfacción es el relacionado con la valoración de la aportación a la mejora de los sistemas de calidad (20,28% insatisfacción).

Destacar la evolución positiva de los 6 ítems valorados, no estando ningún aspecto en el área de intervención crítica, (porcentaje de satisfacción \leq 75%).

2.1 Áreas de intervención crítica

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

- (i) **Clima Laboral: En general el nivel de satisfacción es alto. El ítem específico de valoración general obtiene un 91,6% de nivel de satisfacción, siendo la media de todos los ámbitos de la encuesta de clima laboral, valorados con un nivel de satisfacción del %**

Desempeño del puesto de trabajo:

- Actividad investigadora: (satisfacción media 74,63%).
 - o La disponibilidad de tiempo para realizar la actividad investigadora (en relación con los encargos docentes asignados). (valorado con un 66,84 % de satisfacción, media 3).

- Criterios de minoración docente por la actividad investigadora que aplica la Universidad de Jaén.(58,03% y media 2,74).
 - Políticas y planes de apoyo para el desarrollo de la actividad investigadora del profesorado. (66,57%, media 3,02).
 - Políticas y planes de apoyo a la transferencia de investigación. (72,58, media 3,17%).
 - Planes y programas de apoyo a la difusión de la investigación. (74,85%, media 3,22).
- Actividad de gestión: (satisfacción media 68,86%). En todos los casos el porcentaje de satisfacción es inferior al 76% pero la media es mayor de 3.
- Adecuación de las tareas de gestión que le son demandadas por la actividad académica e investigadora que realiza. (Informes, solicitudes, actas, memorias, justificación, etc.) (67,74, media de 4,09%).
 - Criterios de minoración docente por las actividades o cargos de gestión que desempeña (menos valorado 62,18% de satisfacción media de 4,03).
 - Recursos de apoyo del personal técnico y administrativo para realizar las tareas de gestión propias de los cargos académicos.(73,11%; Media 3,78).
 - Recursos y datos, información y conocimiento que le proporcionan para realizar sus actividades o cargos. (74,79% de satisfacción y media de 4,18)

Formación / evaluación (84,07%)

- Con el sistema de encuesta de percepción del alumnado sobre la labor docente del profesorado. (61,36% y media <3).

Promoción y desarrollo de carrera (73,33%)

- Facilidades y apoyos proporcionados por la Universidad para la promoción de categoría profesional. Único ítem con % de satisfacción inferior al 75% (74,16%, media 3,34).

Recompensas, reconocimientos y atención a las personas (71,17%)

- Actual sistema retributivo del profesorado universitario. (66,67%).
- Las retribuciones percibidas actualmente comparadas entre las funciones de su categoría profesional con otras. (58,65%).
- Reconocimientos no retributivos recibidos por la Universidad por la actividad académica e investigadora, innovación docente, transferencia y difusión de la investigación (reconocimientos de los

servicios prestados, felicitaciones, menciones, elogios, compensaciones). (Menos valorado 58,51% de satisfacción).

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

Ámbito de equipo de dirección de la Universidad (82,49%)

- Acciones de reconocimiento por el trabajo realizado y los esfuerzos por la mejora. (Menos valorado 70,70% de satisfacción, media 3,20).

(iii) Sistema de Encuesta. La valoración de la adecuación de la encuesta es del 85,68% de satisfacción. El indicador de participación es del 40,25%

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

Una vez revisadas las áreas críticas se observa un descenso del número de áreas respecto a la primera encuesta de clima laboral, evaluación de liderazgo y valoración institucional del colectivo del PDI. Por ámbitos la comparativa se muestra en la figura 3.

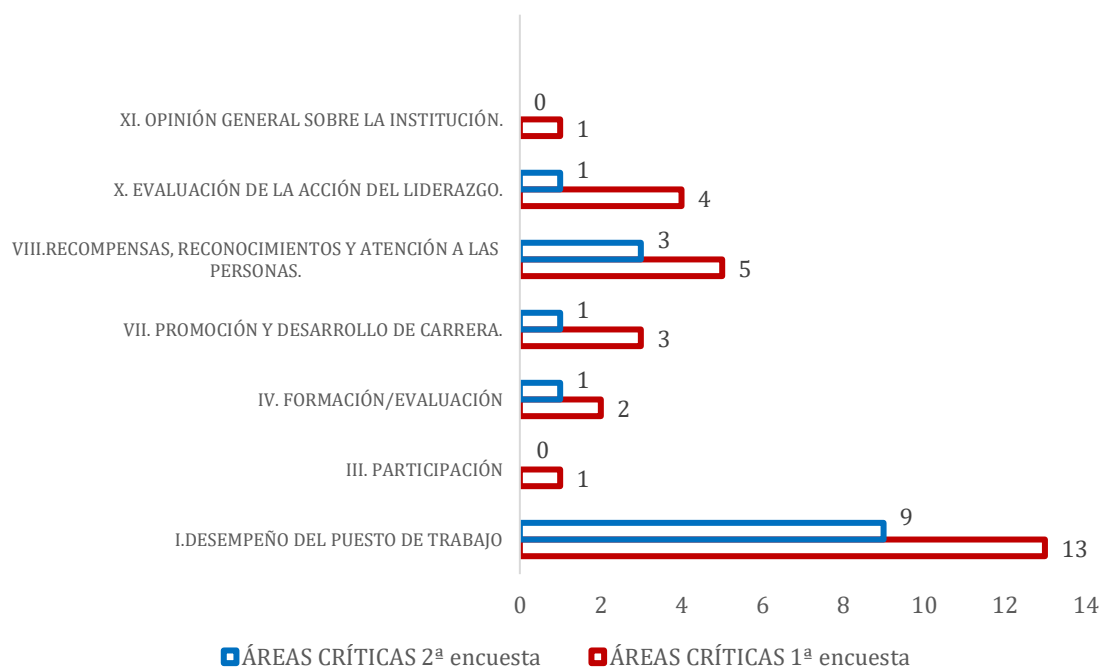


Fig. 3. Evolución del número áreas de intervención crítica.

3. ACCIONES DE MEJORA

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

A. CLIMA LABORAL

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO					
Revisión Plan de Dedicación Académica	Mejorar el reconocimiento de las actividades docentes, investigadoras, de transferencia y de gestión para el PDI	VICPROF VICINV VICTRANSF GER	2021-2022	Revisión PDA UJA. Curso 2020-22	Alta
Revisión Plan Transferencia	Mejorar y revisar el Plan de transferencia	VICINV VICTRANSF	2021-2022	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Transferencia Cursos 2020-2022	Media
Revisión Plan de investigación	Mejorar y revisar el Plan de Investigación	VICINV	2021-2022	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Investigación Cursos 2020-2022	Media
Revisión Plan de divulgación científica	Mejorar y revisar el Plan de divulgación científica	VICPROF VICINV	2021-2022	Disponer de un plan de mejora para el Plan de divulgación Cursos 2020-2022	Media

SCAI (Servicio Central de Apoyo a la Investigación)	Mejorar la gestión/actividad del SCA	VICINV	2021-2022	Número de acciones de mejora (anuales) de las Unidades del Servicio Central de Apoyo a la Investigación con impactos en la prestación de servicios	Media
Simplificación gestión PDI	Mantener la reducción de las tareas de gestión del PDI, simplificando la gestión derivada de las actividades académicas, de investigación y transferencia	VICPROF VICINV VICTRANSF	2021-2022	Disponer de trámites telemáticos/simplificados. Evolución del número de procedimientos telematizados en los ámbitos de la gestión derivada de las actividades académicas, de investigación y transferencia	Media

III. FORMACIÓN/EVALUACIÓN

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Revisión Encuestas alumnado	Revisión de la encuesta alumnado sobre labor docente	VICCOORD VICESTU SERVPLAN	2021-2022	Disponer de una nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente. Fecha de aprobación nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente	Alta

IV. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Promoción categoría profesional	Facilitar y orientar al PDI para su promoción	VICPROF GER	2021-22	Disponer de una oficina de asesoramiento para el PDI Disponer de acciones de divulgación y difusión de las políticas y criterios de promoción del PDI Curso 2021-2022	Alta

V. RECONOCIMIENTOS, RECOMPENSAS Y ATENCIÓN A PERSONAS					
ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Revisión Plan de Dedicación Académica (PDA) reconocimientos no retributivos Unidad de igualdad medidas conciliación	Revisar los actuales reconocimientos retributivos y no retributivos del PDI Revisión del PDA y de los reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión Disponer de nuevas medias de conciliación	VICPROF GER UNIDAD DE IGUALDAD	2021-2022	Revisar el PDA revisión de los reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión Curso 2021-2022 Incrementar el número de medias de conciliación Evolución del número de PDI que se acoge a las distintas modalidades de medidas de conciliación (segmentación)	Alta
Acción social acuerdos con empresas (APP)	Mejorar e incrementar el número de conciertos/acuerdos para obtener beneficios para el PDI de la UJA	GER	2021-2022	Disponer de más acuerdos/conciertos (Evolución del número de conciertos/acuerdos para obtener beneficios para el PDI de la UJA)	Media/Baja

Indicador común a todas las acciones de mejora: Impactos de las acciones de mejora en la encuesta de clima Laboral (2022), de acuerdo con el sistema de establecimiento de objetivos sobre los niveles de satisfacción.

B. EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO

XI. ÁMBITO EQUIPO DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD					
ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Reconocimiento esfuerzos de mejora	<p>Disponer en el nuevo Plan de Dedicación Académica (PDA) que incluya nuevos reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión</p> <p>Disponer de nuevos reconocimientos a la mejora docente</p>	VICGRAD VICPROF GER	2021-2022	<p>Disponer de un nuevo PDA (Fecha de aprobación)</p> <p>Disponer de nuevos reconocimientos a la mejora docente</p> <p>Número de nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la mejora docente</p> <p>Nivel de aplicación de los nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la mejora docente: impacto en número de PDI.</p>	Media/Alta

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

D. SISTEMA DE ENCUESTA

ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD
Revisión de la Encuesta.	Revisión de la estructura y de los ítems de la encuesta, respecto a la claridad, comprensión, relevancia y viabilidad. Se aplicará a todos los ítems cuyo porcentaje de respuestas no sabe/no contesta sea superior al 10%.	VICPROF SERVPLAN	2021-2022	Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de los Centros (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	Media/Alta
Mejorar el indicador de participación de la encuesta	Realizar un plan de comunicación que contemple acciones para incentivar la participación en la encuesta, con especial atención en los ámbitos departamentales con menor tasa de participación. Realizar la difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de responsabilidad en la gestión.	VICPROF VICESTRA	2021-2022	Número de acciones realizadas en el marco del plan de comunicación. Fecha de publicación y difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de responsabilidad en la gestión. Incremento porcentual del indicador de participación de la encuesta	Media

Acciones de mejora comunes.

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

4.- SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA

Para realizar el seguimiento de la implantación de las acciones de mejora y sus impactos se estableció el siguiente procedimiento cuando se finalizó la 1ª encuesta:

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

Los resultados de la primera encuesta se trasladaron a los grupos de interés mediante el envío del informe correspondiente.

A continuación, se adjuntan las tablas de control de consecución de los objetivos planteados en 2018 y de control de consecución del objetivo del indicador de satisfacción.

PLANTILLA DE CAMPOS PARA CONTROL DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO DEL INDICADOR

Dimensión	Código-Acción mejora	Nombre Acción mejora	Código-Indicador	Nombre Indicador	Valor Objetivo	Valor medición
I. DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	A.1	Nuevo Plan de Dedicación Académica	I.1	Disponer nuevo PDA curso 2019-2020.	PDA	SI
	A.2	Revisión titulaciones/asignaturas con actividad A3 tutorías colectivas	I.2	Adaptación memorias de Grado Número y Porcentaje de memorias de grado adaptadas	MEMORIAS REVISADAS	SI
	A.3	Revisión Plan Transferencia	I.3	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Transferencia	PLAN TRANSFERENCIA DE	SI
	A.4	Revisión Plan de investigación	I.4	Disponer de un plan de mejora para el Plan de Investigación	PLAN INVESTIGACIÓN DE	SI
	A.5	Servicio Gestión Investigación Apoyo administrativo	I.5	Disponer de una oficina de asesoramiento del PDI	OFICINA PDI	NO
	A.6	SCAI (Servicio Central de Apoyo a la Investigación)	I.6	Número de acciones de mejora (anuales) de las Unidades del Servicio Central de Apoyo a la Investigación con impactos en la prestación de servicios	VICINV	
	A.7	Simplificación gestión PDI	I.7	Disponer de trámites telemáticos/simplificados. Evolución del número de procedimientos telematizados en los ámbitos de la gestión derivada de las actividades académicas, de investigación y transferencia	NÚMERO TRÁMITES TELEMÁTICOS SIMPLIFICADOS DE	
II. PARTICIPACIÓN	A.8	Mejorar los sistemas de información y participación del PDI en propuestas para los planes de mejora de centros y titulaciones	I.8	Implementar y mejorar los mecanismos de información para mejorar la participación en los PAM. Número de acciones de mejora implantadas- periodo 2019-2020	VICENS	

		Interrelacionar los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones		Número de acciones de mejora (anuales) de los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones (total y segmentados por Centros/Titulaciones)		
	A.9	Mejorar los sistemas de información y participación del PDI en los procesos de revisión titulaciones Interrelacionar los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones	I.9	Implementar y mejorar los mecanismos de información para mejorar la participación en los procesos de revisión Número de acciones de mejora implantadas- periodo 2019-2020 Número de acciones de mejora (anuales) de los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones (total y segmentados por Centros/Titulaciones)	VICENS	
III. FORMACIÓN Y EVALUACIÓN	A.10	Nuevo Plan de Dedicación Académica Plan de investigación Plan de Transferencia	I.10	Incremento de los recursos destinados para la realización de actividades externas de perfeccionamiento /actualización por parte del PDI (total y segmentado por planes). Incremento del número de PDI que realiza actividades externas de perfeccionamiento/actualización	RECURSOS PLAN E FORMACIÓN PDI VICPROF	SI
	A.11	Revisión Docencia	I.11	Plan anual de mejora Curso 2019-2020	PAM	SI
	A.12	Revisión Encuestas alumnado	I.12	Disponer de una nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente. Fecha de aprobación nueva encuesta del alumnado sobre la labor docente	ENCUESTA ALUMNADO	NO
IV. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA	A.13	Promoción categoría profesional	I.13	Disponer de una oficina de asesoramiento para el PDI Disponer de acciones de divulgación y	OFICINA ASESORAMIENTO	NO

				difusión de las políticas y criterios de promoción del PDI Curso 2019-2020	CRITERIOS PROMOCIÓN PDI	SI
V. RECONOCIMIENTOS, RECOMPENSAS Y ATENCIÓN A PERSONAS	A.14	Plan de Dedicación Académica (PDA) reconocimientos no retributivos Unidad de igualdad medidas conciliación	I.14	Disponer de un nuevo PDA que incluya reconocimientos por actividad docente, investigadora, de transferencia, divulgación y gestión Curso 2019-2020 Incrementar el número de medias de conciliación Evolución del número de PDI que se acoge a las distintas modalidades de medidas de conciliación (segmentación por tipo de medidas)	PDA MEDIDAS CONCILIACIÓN UNIDAD IGUALDAD	SI SI
	A.15	Acción social acuerdos con empresas (APP)	I.15	Disponer de más acuerdos/conciertos (Evolución del número de conciertos/acuerdos para obtener beneficios para el PDI de la UJA)	GER	
	A.16	Sistemas Internos garantía de la Calidad (SIGC) comunicación	I.16	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de acciones de mejora (anuales) de los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones relacionados con los sistemas de información (total y segmentados por Centros/Titulaciones)	SATISAFCCIÓN PDI VICPLAN VIC	
X.LIDERAZGO. ÁMBITO DECANO/A, DIRECTOR/A DEL CENTRO	A.17	Participación Planes de Acciones de Mejora (PAM)	I.17	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de acciones de mejora (anuales) de los planes de mejora adoptados en los sistemas de gestión de la calidad de Centros/Titulaciones relacionados con los sistemas de participación (total y segmentados por Centros/Titulaciones)	SATISAFCCIÓN PDI VICPLAN VIC	

XI. LIDERAZGO. ÁMBITO EQUIPO DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD	A.18	Participación acciones de mejora actividades profesorado	I.18	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de mecanismos y acciones implantadas para incentivar la participación del profesorado en las actividades de mejora.	SATISAFCCIÓN PDI VICPLAN VICENS	
	A.19	Reconocimiento esfuerzos de mejora	I.19	Disponer de un nuevo PDA (Fecha de aprobación) Disponer de nuevos reconocimientos a la mejora docente Número de nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la mejora docente Nivel de aplicación de los nuevos programas/acciones para el reconocimiento a la mejora docente: impacto en número de PDI.	PDA DOCENTIA PREMISO ANUALES MEJOR LABOR DOCENTE	
	A.20	Gestión y políticas de profesorado	I.20	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI. Número de Acciones de comunicación respecto a la gestión y políticas de profesorado (periodo 2019-2020)	SATISAFCCIÓN PDI VICPLAN VICENS	
XI. OPINIÓN GENREAL SOBRE LA INSTITUCIÓN	A.21	Valoración Sistemas de garantía de la Calidad (SIGC) de los Centros	I.21	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de los Centros (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	SATISAFCCIÓN PDI VICPLAN VICENS	
	A.22	Valoración Sistemas de garantía de la Calidad (SIGC)	I.22	Incrementar el porcentaje de satisfacción del PDI Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de las Titulaciones (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	SATISAFCCIÓN PDI VICPLAN VICENS	

XII. OPINIÓN GENERAL ENCUESTA	A.23	Revisión de la Encuesta.	I.23	Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de los Centros (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	VICENS	
	A.24	Valoración Sistemas de garantía de la Calidad (SIGC)	I.24	Número de acciones difusión de los objetivos y resultados de los SIGC de las Titulaciones (periodo 2019-2020) (Institucional y segmentado por centros)	VICENS	
	A.25	Mejorar el indicador de participación de la encuesta	I.25	Número de acciones realizadas en el marco del plan de comunicación. Fecha de publicación y difusión de los resultados, la valoración y las acciones de mejora que se adopten en los distintos ámbitos de responsabilidad en la gestión. Incremento porcentual del indicador de participación de la encuesta	Nº ACCIONES COMUNICACIÓN PUBLICACIÓN RESULTADOS PORCENTAJE PARTICIACIÓN ENCUESTA	SI SI 2ª SI

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

Dimensión	ITEM	Valor encuesta 2018	Objetivo encuesta 2020	Valor encuesta 2020	Consecución	Desviación
CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO PUESTO TRABAJO	72,32	≥75	77,58	SI	
	CONDICIONES DESARROLLO DE TRABAJO	86,84	≥90	90,01	SI	
	PARTICIPACIÓN	78,29	≥75	85,83	SI	
	FORMACIÓN /EVALUACIÓN	73,66	≥75	84,07	SI	
	RELACIONES INTERNAS DE TRABAJO	81,58	≥90	90,66	SI	
	COMUNICACIÓN	84,93	≥90	91,66	SI	

	PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA	73,33	≥75	81,57	SI	
	RECOMPENSAS, RECONOCIMIENTOS ATENCIÓN PERSONAS	62,37	≥75	71,17	NO	- 5,1%
LIDERAZGO	ÁMBITO DIRECTOR/A DEPARTAMENTO	80,53	≥90	87,13	NO	- 6,1%
	ÁMBITO DECANO/A, DIRECTOR/A CENTRO	73,96	≥75	84,49	SI	
	ÁMBITO EQUIPO DIRECCIÓN UNIVERSIDAD	74,51	≥75	82,49	SI	
INSTITUCIÓN	INSTITUCIÓN	79,00	≥90	86,12	NO	- 4,3%

Anexo I:

Porcentajes de participación por Departamentos.

DEPARTAMENTO	Nº de respuestas recibidas 1ª encuesta	Tasa participación 1ª encuesta	Nº de respuestas recibidas 2ª encuesta	Tasa participación 2ª encuesta	Incremento de la Tasa de participación
Antropología, Geografía e Historia	7	30,43%	9	39,13	8,70%
Biología Animal, Biología Vegetal y Ecología	12	42,86%	11	39,29	-3,57%
Biología experimental	13	46,43%	14	50,00	3,57%
Ciencias de la Salud	13	24,53%	25	47,17	22,64%
Derecho Civil, Derecho Financiero y Tributario	4	28,57%	7	50,00	21,43%
Derecho Penal, Filosofía del Derecho, Filosofía Moral y Filosofía	6	40,00%	6	40,00	0,00%
Derecho Público	3	18,75%	3	18,75	0,00%
Derecho Público y Común Europeo	6	50,00%	4	33,33	-16,67%
Derecho Público y Derecho Privado Especial	9	33,33%	10	37,04	3,71%
Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	9	32,14%	13	46,43	14,29%
Didáctica de las Ciencias	9	42,86%	10	47,62	4,76%
Economía	8	34,78%	8	34,78	0,00%
Economía Financiera y Contabilidad	6	30,00%	10	50,00	20,00%
Enfermería	15	31,25%	18	37,50	6,25%
Estadística e Investigación Operativa	13	61,90%	9	42,86	-19,04%
Filología Española	7	28,00%	15	60,00	32,00%
Filología Inglesa	10	34,48%	11	37,93	3,45%
Física	10	58,82%	7	41,18	-17,64%
Geología	4	19,05%	12	57,14	38,09%
Informática	24	50,00%	16	33,33	-16,67%
Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Fotogrametría	9	33,33%	11	40,74	7,41%
Ingeniería de Telecomunicación	7	30,43%	11	47,83	17,40%
Ingeniería Eléctrica	8	42,11%	8	42,11	0,00%
Ingeniería Electrónica y Automática	5	16,67%	9	30,00	13,33%
Ingeniería Gráfica, Diseño y Proyectos	5	33,33%	6	40,00	6,67%
Ingeniería Mecánica y Minera	22	50,00%	11	25,00	-25,00%
Ingeniería Química, Ambiental y de los Materiales	11	50,00%	11	50,00	0,00%
Lenguas y Culturas Mediterráneas	6	42,86%	2	14,29	-28,57%
Matemáticas	6	23,08%	11	42,31	19,23%
Organización de Empresas, Marketing y Sociología	24	44,44%	24	44,44	0,00%
Patrimonio Histórico	9	36,00%	11	44,00	8,00%
Pedagogía	8	32,00%	10	40,00	8,00%

Psicología	36	45,57%	31	39,24	-6,33%
Química Física y Analítica	13	59,09%	11	50,00	-9,09%
Química Inorgánica y Orgánica	7	31,82%	9	40,91	9,09%
TOTAL	364	37,76%	394	40,25	2,49%

Anexo II:

Ficha de las Acciones De Mejora.

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

(1) PAM-PDI-2020. [Número secuencial]

(2) PAM-PDI-2020. [Número secuencial de la acción de mejora-N Número secuencial del Indicador]