

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2014. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	25/11/2013
		Servicio de Planificación y Evaluación	

PRE-EVALUACIÓN CRITERIO 3.

Ámbito:	Desarrollo del Modelo de Excelencia EFQM en la Universidad de Jaén.
Elaborado por:	Servicio de Planificación y Evaluación.
Coordinado por	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación/ Gerencia.
Fecha de elaboración:	Noviembre de 2013.
Fecha de aprobación:	

		COMPOSICIÓN	
Nº de evaluadores del grupo de autoevaluación.	19	Dirección	5
		Representación	4
		Unidades	6
		Técnicos SPE	4
Nº de evaluaciones realizadas. *	17		
Nº de evaluaciones computadas. **	15		

* Se han realizado dos evaluaciones sin asignación al grupo que no se han computado. Una está incompleta (se ha incorporado los puntos fuertes y áreas de mejora indicadas). Otra solo puntuaciones.

** No se han computado dos evaluaciones con asignación al grupo por contener sólo puntuaciones.



Subcriterio	3a. Los planes de gestión de las personas apoyan la estrategia de la organización.
Cuestionario PERFIL 3a1	¿Se alinean los planes de gestión de las personas con la estrategia y estructura de la organización y se contemplan implicaciones como planes de remuneración, reorganización, promociones, reconocimientos, conciliación, no discriminación...?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Plan Estratégico UJA. Misión, Visión, Valores.	5	1. Ausencia o falta de alineamiento con el Plan Estratégico UJA.	5
2. Relaciones de Puestos de Trabajo.	3	2. Estructura organizativa de gestión no es muy flexible y no siempre se adecua a la estrategia.	1
3. Ejemplos de modificaciones de la estructura organizativa (Servicios).	2	3. Eficacia de las modificaciones de la estructura.	1
4. Normativa, protocolos y procesos SIGC-SUA en gestión de las personas.	9	4. Limitaciones contexto normativo	1
5. Identificación planes asociados a distintos ámbitos de la gestión sobre las personas.	8	5. Plan Integrado y sistematizado de gestión de las personas.	5
6. Identificación de formalización documental de ámbitos de la gestión sobre las personas.	5		
7. Dirección por objetivos (Servicios).	1	6. Indicadores de evaluación (formación), estratégicos	3

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. El Plan Estratégico de la Universidad (2003-2010) incluye líneas y acciones para el ámbito de las personas y su gestión.		1. Establecer la metodología para sistematizar y formalizar la identificación y la comunicación de las estrategias en gestión de las personas, alineadas con la estrategia general de la Universidad y las políticas aprobadas por los órganos competentes.	
2. Competencias definidas para establecer, implantar y realizar el seguimiento de las estrategias, políticas y planes de gestión de las personas.			
3. Procesos operativos (SIGC-SUA) que abarcan muchos de los aspectos relevantes de la gestión de las personas.		2. Diseñar un mapa de procesos de gestión de las personas que integre todos los procedimientos y planes actualmente implantados y sistematizar el cuadro de indicadores con identificación de los resultados pretendidos.	
4. Datos e indicadores de percepción (PAS) y de rendimiento para realizar la evaluación y seguimiento de la eficacia de las estrategias, políticas, planes y procesos de apoyo.			

Subcriterio	3a. Los planes de gestión de las personas apoyan la estrategia de la organización.
Cuestionario PERFIL 3a2	<p>¿Se implica a las personas de la Organización y sus representantes (sindicatos u otros) en el desarrollo y revisión de la estrategia y planes de gestión de las personas?</p> <p>¿Se gestiona la selección, desarrollo de carreras o movilidad para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades?</p>

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Implicación a través de representantes.	10	1. Mayor participación de las personas.	4
2. Procedimientos de selección normalizados, conocidos, equidad e igualdad.	8	2. Revisión normativa interna.	2
3. Procesos operativos (SIGC-SUA).	2	3. Sistematización de los planes de gestión de personas y actuaciones	2
4. Plan de igualdad.	6	4. identificar y formalizar las necesidades y expectativas del grupo de interés personas.	1
5. Planes de movilidad, planes de carrera, políticas de apoyo	5	5. planes de carreras y desarrollo personales y profesionales formalizados.	2
6. Encuesta de clima laboral (PAS).	4	6. Extensión de mecanismos de encuestas a otros colectivos, revisión de la encuesta. Identificar aspectos de la dirección de las personas que más afecta y valoran los empleados.	7
		7. Análisis de resultados. Identificación y aplicación de mejoras.	7

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Sistema, procedimientos y mecanismos que aseguran la participación de los representantes de las personas en la definición, ejecución y seguimiento de estrategias, políticas y planes de gestión, con regulación específica.		1. Si bien se desarrollan políticas interna de promoción, no se dispone de planes de carreras y desarrollo personales y profesionales formalizados.	
2. Normativa y procedimientos que aseguran la igualdad, mérito y capacidad en todos los procesos selectivos, de provisión y promoción profesional. Políticas activas en igualdad (Plan de Igualdad de la UJA).		2. Diseñar y aplicar mecanismos que permitan identificar y formalizar las necesidades y expectativas del grupo de interés personas, y aplicar el sistema de encuestas al colectivo PDI.	
3. Procedimientos definidos para conocer la opinión de las personas (participación en los órganos de decisión y comisiones) y realización periódica de la encuesta de satisfacción del colectivo PAS.		3. Sistematizar la identificación de los resultados en la gestión de las personas y el análisis de estos (indicadores de rendimiento y percepciones, incluidas comparativas externas) para aplicar el aprendizaje, mejora y perfeccionamiento (planes de mejora definidos).	

Subcriterio	3b. Se desarrolla el conocimiento y las capacidades de las personas.
Cuestionario PERFIL 3b1	¿Se identifican las habilidades y competencias necesarias para alcanzar la misión, visión y objetivos estratégicos? ¿Hay planes de formación y desarrollo para ayudar a conseguir las habilidades y competencias necesarias?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Documentos, perfiles y evaluación de las competencias (enfoque prioritario en PAS).	10	1. Revisión del sistema de evaluación de competencias.	1
2. Planes de formación, participativo, despliegues. Incluye ámbito PDI (formación e innovación).	10	2. Desarrollar las competencias en los perfiles profesionales de los empleados.	3
3. Evaluación de la calidad (PDI). Docencia.	3	3. Definición de funciones específicas PAS.	3
4. Metodología del desarrollo de competencias para cada una de las líneas estratégicas establecidas.	1	4. Objetivos de formación. Impactos. Reconocimientos y sanciones	3
5. Indicadores de rendimiento. Encuestas de satisfacción. Comisión de formación para evaluar la aplicación de los planes de formación.	1	5. Eficacia, eficiencia y evaluación de la formación.	7

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Los procedimientos de selección y promoción de los puestos de trabajo incorporan los perfiles y se está desarrollado, en el ámbito de colectivo PAS, la gestión de las competencias (identificación de perfiles y competencias estratégicas y específicas por tipo de puesto).		1. Desarrollar el sistema de gestión de las competencias (PAS) actualizando las competencias técnicas específicas y los actuales perfiles de los puestos de trabajo. Desarrollar el programa Docencia (PDI).	
2. El nuevo PEUJA incorpora en la metodología el desarrollo de competencias necesarias para cada una de las líneas estratégicas establecidas.			
3. Metodologías aplicadas para identificar necesidades formativas y competencias concretadas y desarrolladas en Planes Anuales de Formación (ámbitos PAS y PDI), con recursos presupuestados y control de su ejecución.			
4. Se dispone de indicadores para evaluar la aplicación de los planes de formación y Comisión participativa para su evaluación y aprobación de los sucesivos planes. Además se realizan sistemáticamente encuestas para evaluar la satisfacción de las personas respecto a las acciones formativas.		2 Establecer las metodologías para el análisis de la eficiencia e impactos de las actividades de formación, de los Planes de formación anual, así como para la formulación de objetivos de desarrollo competencial en contraste con las necesidades identificadas.	

Subcriterio	3b. Se desarrolla el conocimiento y las capacidades de las personas.
Cuestionario PERFIL 3b2	¿Se establecen, acuerdan y revisan regularmente los objetivos individuales y de equipo y se alinean con los de la organización? ¿Se evalúa el rendimiento de las personas y los resultados alcanzados y se acuerdan acciones de mejora?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Establecimiento de objetivos estratégicos, funcionales o de calidad (enfoque PAS). Contrato Programa de los Departamentos.	7	1. Objetivos individuales y de equipo sistematización.	8
		2. Alineación entre los objetivos individuales y de equipo con los de la organización.	3
2. Evaluación del desempeño/competencias [PAS]. Evaluación docente Encuestas. Evaluaciones de objetivos.	9	3. No existe evaluación del rendimiento.	6
		4. Revisión de resultados, objetivos y mejoras, planes de apoyo, recursos. Metodología de evaluación y programa sistemático.	8
3. Se dispone de recursos para objetivos.	1	5. No se identifican recursos para objetivos o métodos aplicados.	2
		6. Problemas de coordinación, comunicación, de gestión documentación.	1

Propuesta para Consenso


PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1 Se establecen periódicamente objetivos generales estratégicos, funcionales, de calidad y de mejora a nivel de Unidades organizativas.		1. Establecer metodologías y procedimientos que permitan sistematizar la asignación de los objetivos a las Unidades organizativas y, a su vez, desplegarlos en equipos e individualmente.	
2. Se realizan mediciones y evaluaciones sobre el grado de consecución de objetivos asignados a las Unidades organizativas (seguimiento de objetivos estratégicos, funcionales, sistema de gestión de la calidad, contratos programas departamentales, evaluación de rendimientos asociados a las competencias).		2. Establecer metodologías y procedimientos para evaluar los rendimientos asociados a los resultados de objetivos y conductas profesionales.	
		3. Establecer y aplicar metodologías y procedimientos que permitan alinear el establecimiento de objetivos con los recursos competenciales y formativos ofertados en los planes de formación.	
		4. Identificar qué sistema se aplica (responsabilidades, periodicidad, indicadores asociados) y qué acciones de mejora se están aplicando tras la evaluación de los objetivos.	

Subcriterio	3c. Las personas están alineadas con las necesidades de la organización, implicadas y asumen su responsabilidad.
Cuestionario PERFIL 3c1	¿Se asegura la Organización de que el comportamiento de las personas tanto individualmente como en equipo, esté alineado con su misión, visión y objetivos estratégicos? ¿Se fomenta la asunción de responsabilidades y se facilita la autonomía para desarrollarse profesionalmente?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Plan Estratégico. Manual de Calidad. Plan de comunicación [SIGC-SUA].	4	1. Desconocimiento misión, visión y objetivos estratégicos.	2
2. Alineamiento Servicios/estrategias. Procedimiento anual de establecimiento de objetivos.	5	2. Involucración y alineamiento de las personas en objetivos de la universidad.	2
3. Estructura organizativa que fomentan.	4	3. Transmisión de objetivos. Sistematización. Eficacia.	5
4. Autonomía y flexibilidad para asumir responsabilidades.	4	4. Falta motivación en el personal.	1
5. Competencias y requisitos del puesto de trabajo conocidos.	5	5. No existe manual de funciones por puestos de trabajo.	1
6. Existencia de normas que incentivan.	1	6. Falta flexibilidad funcional o no extendida a todos los niveles.	3
		7 Mecanismos y sistemas de delegación y asunción de responsabilidades.	8
		8. Cultura y formación en delegación y asunción de responsabilidades.	2
		9. Mayor fomento de la cultura de la creatividad y la innovación.	1

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. El sistema organizativo de la Universidad, los sistemas de gestión de la calidad y contratos-programas departamentales, facilitan el marco para el alineamiento y desarrollo de objetivos generales de la Universidad.		1. Desarrollar mecanismos que faciliten y aseguren que todas las estructuras organizativas alineen sus objetivos con las estrategias de la Universidad.	
2. La organización del sistema de trabajo favorece ámbitos para la autonomía y asunción de responsabilidades de equipos y personas (Servicios, organización de la actividad docente e investigadora).		2. Desarrollar el catálogo de competencias y responsabilidades de las estructuras de dirección y gestión de la Universidad y definiendo el alcance de las capacidades de decisión	
3. En el ámbito de las Unidades organizativas de apoyo se mide la percepción de las personas sobre el conocimiento de funciones, objetivos autonomía y las actuaciones desarrolladas al respecto por los responsables de los Servicios.		3. Sistematizar la identificación de los niveles de funciones y responsabilidad de los puestos en la documentación de los procesos operativos.	


 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2014. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	25/11/2013
		Servicio de Planificación y Evaluación	

Subcriterio	3c. Las personas están alineadas con las necesidades de la organización, implicadas y asumen su responsabilidad.
Cuestionario PERFIL 3c2	¿Se fomenta y apoya la implicación de las personas en la revisión y mejora de la eficacia y eficiencia de los procesos? ¿Se valora su dedicación, talento y creatividad? ¿Se crea una cultura de emprendedores que posibilite la innovación?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Mecanismos de participación en la mejora. Equipos de Mejora. Sistema revisión y mejora en SIGC-SUA.	7	1. La información de los procesos llegue a todo el colectivo, lo conozca y participe en él.	1
2. Programa de convocatoria y recompensa (innovación docente).	3		
3. Facilidad para iniciativas y mejoras. Despliegues efectivos (SIGC-SUA).	6	2. Mecanismos e indicadores sobre la contribución de las personas a la eficiencia de los procesos.	2
		3. Mejorar la cultura de emprendedores. Mayor Participación. Mayor implicación.	8
		4. Creatividad en la mejora. Mayor proactividad.	3
		5. Fomentar mayor creatividad e innovación. Apoyo. Reconocimiento.	6

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Mecanismos y procedimientos implantados (SGC y Generales de la UJA) para canalizar las iniciativas y propuestas de mejora de equipo e individuales, especialmente en el ámbito de la gestión de los procesos.		1. Desarrollar el programa de buenas prácticas en la gestión y mejores sugerencias.	
2. Sistemática para impulsar y desarrollar las propuestas de mejoras que surgen de los equipos y comités de mejora de los procesos (Comité de calidad) con proceso e Indicadores para realizar el seguimiento de su implantación.		2. Aplicar un marco de referencia para el impulso de la innovación en el cambio y mejora de la gestión de la Universidad.	
3. El Plan de innovación docente articula un procedimiento y medios de apoyo para impulsar las iniciativas individuales y de equipo en este ámbito, con proceso e Indicadores para realizar la evaluación y seguimiento de su implantación.		3. Establecer un plan de incentivación y reconocimientos para potenciar las aportaciones creativas y emprendedoras que incidan en la innovación de la gestión.	

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2014. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	25/11/2013
		Servicio de Planificación y Evaluación	

Subcriterio	3d. Las personas se comunican eficazmente en toda la organización.
Cuestionario PERFIL 3d1	¿Se identifican y entienden las necesidades y expectativas de comunicación de las personas y se desarrolla la estrategia de comunicación y sus planes y canales de comunicación?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Plan Estratégico. Plan de Comunicación [SIGC-SUA]. Incipiente, básico.	8	1. Plan de comunicación de la UJA. Plan de comunicación interno y específico. Necesidades y expectativas.	9
2. Mecanismos, canales de comunicación. Reuniones periódicas. Comunicación institucional. Gabinete de Comunicación. Página web.	8	2. Mejora la comunicación Dirección/Técnica. Mejora comunicación Dirección. Retroalimentación. Información desplegada a todos los niveles. Comunicación ascendente.	6
		3. Canales pocos fluidos de comunicación. Canales Informales. Canales adecuados para la información.	4
		4. Eficacia, revisión y mejora de los Planes de Comunicación de los Servicios.	3
		5. Excesiva información.	1

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Desarrollo de un plan de comunicación en el ámbito de la gestión del SIGC-SUA, con identificación de los objetivos, los ámbitos y direcciones de la comunicación.		1. Identificar las necesidades de información y comunicación relevantes para la gestión de las personas y el conocimiento de la orientación estratégica de la Universidad, así como los mecanismos y medios más idóneos para su difusión.	
2. Actividades de comunicación institucional y de los diversos ámbitos de la gestión de las personas, así como mecanismos que hacen posible la comunicación vertical descendente, horizontal y ascendente.		2. Establecer estrategias sobre información y comunicación para la gestión de las personas y desarrollarlas mediante planes específicos, que contemplen, además, los procesos para su ejecución.	
3. En el ámbito de las Unidades organizativas de apoyo se dispone de sistema para evaluar la implantación del plan de comunicación del SIGC-SUA.		3. Reforzar las habilidades y competencias sobre la comunicación interna, en el ámbito directivo y técnico.	

Subcriterio	3d. Las personas se comunican eficazmente en toda la organización.
Cuestionario PERFIL 3d2	¿Se dispone de canales de comunicación eficaces que se utilizan para compartir información, conocimiento y mejores prácticas? ¿Comprenden las personas la misión, visión, valores y objetivos?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Canales de comunicación. Canales para comunicar Información de interés, Interna.	7	1. Comunicación ascendente, bidireccional. Implicación de las personas en la comunicación. Comunicación proactiva.	6
2. Página web del PEUJA, abierta a toda la comunidad universitaria para la difusión de la misión, visión y objetivos.	1	2. Mecanismos, comunicación y comprensión de la misión, visión y valores, objetivos.	5
		3. Procedimientos que integre la comunicación.	1
		4. Canales adecuados de comunicación.	3
3. Se conoce la percepción sobre la comunicación interna. Encuesta clima laboral. Quejas, sugerencias y felicitaciones.	3	5. Evaluación, eficacia de la comunicación y canales.	6
4. Páginas web de cada Servicio/Unidad difunden la información más relevante y ponen en relación a los integrantes de los mismos. Proyecto de buenas prácticas de gestión, implantación de mejoras y sugerencias de mejora.	1	6. No difunden buenas prácticas de gestión. Difusión de conocimiento y las mejores prácticas internas y externas. Difusión trabajo grupos de investigación, página web específica.	3

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Existen mecanismos y canales para realizar las actividades de información y comunicación relativas a la gestión de las personas: sistemas de reuniones (dirección, operativo, comisiones, representantes) y medios tecnológicos (correo electrónico, internet, intranet).		1. Identificar el nivel del conocimiento de la Misión, Visión y Valores, estrategias y planes, para evaluar la necesidad de utilizar medios y prácticas de comunicación que resulten eficaces.	
2. Las personas de la UJA son destinatarios y participan de los sistemas y medios que utiliza la Universidad para la divulgación y difusión de sus estrategias, acuerdos, normativas y actividades.		2. Desarrollar mecanismos que permitan evaluar los niveles de usabilidad, accesibilidad y eficacia de los distintos medios y canales utilizados en las actividades de comunicación.	
3. En el ámbito de las Unidades organizativas de apoyo, las encuestas incluyen la percepción sobre la comunicación y recursos al efecto, así como de indicadores de proceso sobre algunos medios internos.		3. Identificar y aplicar mecanismos y herramientas que potencien la comunicación, difusión y acceso al conocimiento interno y externo sobre la gestión.	

Subcriterio	3e. Recompensa, reconocimiento y atención a las personas de la organización.
Cuestionario PERFIL 3e1	¿Se asegura la organización de alinear sus planes de remuneración, beneficios, traslados, despidos y otros asuntos laborales con su estrategia y planes para fomentar y mantener el nivel de implicación? ¿Existen prácticas para facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Acuerdos y normativa remuneraciones, horarios, traslados, asuntos laborales que dan seguridad jurídica. Negociaciones. Difusión y conocimiento. Complemento de productividad. Reconocimientos (PDI, actividad investigadora).	11	1. Adaptación remuneraciones al cumplimiento de objetivos estratégicos, RPT a procesos. Limitaciones normativas. Falta de flexibilidad. Sistema propio complementario (remuneraciones). Planes de gestión integrados. Integración de acuerdos y disposiciones y alineamiento expreso con la estrategia.	8
2. Normativa, política, plan conciliación laboral y familiar. Horario flexible.	10	2. Política formal/integrado de conciliación. Mayor flexibilidad y mejora de la conciliación. Publicitar y dar a conocer en profundidad las normas (1).	4
3. Unidad de Igualdad. Prevención. Accesibilidad.	3	3. Desarrollado actuaciones a la diversidad de las personas y su integración.	1
4. El seguimiento del PEUJA 2003-2010 (actuaciones sobre la materia).	1	4. Indicadores. Medición.	2
		5. Reconocimientos de la actividad docente e innovación.	1

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Los derechos laborales y el sistema retributivo está normalizado y es conocido por las personas. Éste responde al sistema de clasificación profesional, niveles de responsabilidades o contenidos contractuales de la relación. Incluye retribuciones complementarias ligadas a la consecución de objetivos de calidad (PAS) y evaluación/ productividad (PDI).		1. Desarrollar, en el marco normativo, políticas propias que incentive un sistema de recompensas basadas en el desarrollo de la estrategia de la Universidad y consecución de objetivos, incorporando, además, la perspectiva individual.	
2. Definición y despliegues (datos asociados) de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, con políticas activas en planes de acción social, igualdad y flexibilidad horaria.		2. Definir un plan específico de responsabilidad social de la Universidad en la gestión de las personas que integre todos los aspectos de políticas activas de la Universidad respecto a los derechos laborales.	
3. Implantados procesos operativos (SIGC-SUA) para la gestión de los derechos laborales de las personas, con indicadores de eficacia asociados y percepciones de las personas (encuesta PAS).		3. Diseñar y desarrollar los procesos de la gestión de las personas en materia de derechos laborales.	

Subcriterio	3e. Recompensa, reconocimiento y atención a las personas de la organización.
Cuestionario PERFIL 3e2	¿Se fomenta una cultura de apoyo y reconocimiento entre individuos y equipos? ¿Se dispone de un entorno laboral seguro y saludable?

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Reconocimientos en PDI. Reconocimientos esporádicos. Reconocimientos a grupos y Unidades. Orientados logros de objetivos y mejoras.	4	1. Ausencia de acciones de reconocimiento individual. Sólo a grupos o Unidades. Implicaciones líderes. Solo a objetivos.	6
		2. Sistema de reconocimientos.	4
		3. Limitaciones normativas y presupuestarias para reconocimientos. Descoordinación.	2
		4. Fomento colaboración entre individuos y equipos.	1
2. Prevención seguridad: Servicio de prevención. Normativa. Entorno saludable. Plan de prevención. Comité de Seguridad y salud. Protocolos. Gestión de la prevención/procesos. Formación impartida y conocimientos	11	5. Sistema de Gestión de la PRL (OHSAS 18001). Falta de integración y liderazgo (1).	5
3. Importante participación de los trabajadores en los exámenes médicos voluntarios.	1		

Propuesta para Consenso

PUNTOS FUERTES	Eval.	RESUMEN DE ÁREAS DE MEJORA	Eval.
1. Se aplican prácticas de reconocimientos y difusión sobre logros alcanzados, preferentemente por logros de objetivos colectivos y esporádicamente de forma individual. Sobre estos aspectos se conoce las percepciones de las personas (PAS).		1. Establecer políticas y protocolo para realizar actuaciones sistemáticas de reconocimientos colectivos e individuales por la contribución a las estrategias de la universidad, objetivos, implicación en la excelencia y comportamientos en valores.	
2. La Universidad implanta la gestión de la prevención desarrollando los planes, responsabilidades, estructuras y derechos inherentes de la legislación sobre la materia y con políticas activas de vida saludable y concienciación medioambiental.		2. Ampliar el actual sistema de procesos de prevención y seguridad al marco general de la gestión de la Universidad.	
3. Todos los ámbitos y derechos de la prevención, seguridad y salud se gestionan mediante procesos operativos, con seguimiento de indicadores de actividad, eficacia y percepciones (PAS).		3. Avanzar en el diseño e implantación de referentes y sistemas normalizados en gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	

PROPUESTA RELACIÓN DE INDICADORES DE DATOS DE DESPLIEGUES Y DE RESULTADOS.

INDICADORES DE INTRODUCCIÓN. Indicación “C”: Comparativas posibles

INDICADORES DE DESPLIEGUES: CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS. Indicación “D”

INDICADORES DE RESULTADOS: Indicación “IR”: Indicador de rendimiento. Indicación

“IP”: Indicador de percepción.

Nº	Introducción. Datos generales.	Dato/Indicador	Relevancia/ Integración	Viabilidad
	Evolución estructura	Evolución del número de efectivos de personas. Total segmentado por PDI y PAS. Segmentados por hombre/mujer. Tendencia. 1995-2000-2005-2010 y últimos cuatro años.	C	
		Evolución de la estructura segmentada por régimen jurídico: Funcionario/contratado, PDI y PAS. Datos absolutos y relación porcentual. Últimos siete años.	C	
		Evolución de la estructura segmentada por régimen de dedicación (TP y TC): Funcionario/contratado, PDI. Datos absolutos y relación porcentual. Últimos siete años.	C	
		Evolución de la estructura de temporalidad Funcionario/contratado, PAS. Datos absolutos y relación porcentual. Últimos siete años.	C	
		Ratio Número de alumnos matriculados en enseñanzas oficiales/Número total de PDI. Segmentar por nivel de titulación para realizar comparativa en grado. Tendencia. 1995-2000-2005-2010 y últimos cuatro años.	C	
		Ratio Número de alumnos matriculados en enseñanzas oficiales/Número total de PAS. Segmentar por nivel de titulación para realizar comparativa en grado. Tendencia. 1995-2000-2005-2010 y últimos cuatro años.	C	
	Evolución Promoción, Movilidad	Evolución por categorías profesionales PDI. Número y porcentaje sobre el total plantilla de catedráticos de Universidad, Titulares de Universidad (agregar TEU y CEU) y profesorado Contratado doctor. Tendencia. 1995-2000-2005-2010 y últimos cuatro años.	IR C	
		Evolución por grupos profesionales PAS. Número y porcentaje sobre el total plantilla de grupos de clasificación. Tendencia. 1995-2000-2005-2010 y últimos cuatro años.	IR C	
		Número total de plazas ofertadas en promoción interna (vertical y horizontal). Últimos 10 años.	IR	
		Número total de plazas ofertadas en provisión de puestos de trabajo PAS. Segmentado funcionario/laboral. Últimos 10 años.	IR	
		Nº de cursos de formación para la promoción interna PAS. Segmentado funcionario/laboral. Últimos 10 años.	IR	
	Desarrollo personal/profesional	Evolución del número de doctores PDI y porcentaje sobre el total de plantilla. Tendencia. 1995-2000-2005-2010 y últimos cuatro años.	IR C	
		Nivel de titulación del colectivo PAS fijo. Nivel de estudios porcentaje en nivel Universitario/ grado de técnico superior/ nivel de secundaria/ nivel de graduado escolar. Últimos 10 años. Ver disponibilidad de datos.	D	

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2014. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	25/11/2013
		Servicio de Planificación y Evaluación	

		Número de PAS con ayudas del Plan de acción social modalidad ayudas a estudios universitarios. Últimos 10 años. Ver disponibilidad de datos.	D		
		Ver datos de PAS y PDI matriculados en Centro de Lenguas. Ver datos de PDI en estancias para formación en idiomas.			
		Concretar con Investigación datos relativos a ayudas y fomento de personal propio para el desarrollo de actividad investigadora (Acciones del plan de investigación).			
	Estructuras y detalle tipología de puestos PAS.	Descripción de Servicios y Unidades. Asignación de recursos. Último año.			
		Distribución por puestos. Global. Se puede orientar según niveles (12) de la gestión de competencias.			
		Descripción de cambios significativos en la estructura organizativa. Seleccionar.			

Nota: los indicadores de percepción de la acción de liderazgo PAS se incorporan en el criterios 1.

Nº	Práctica	Dato/Indicador		Relevancia/ Integración	Viabilidad
	3a. Alineamiento estratégico/Planes de gestión de las personas.	Porcentaje de cumplimiento de los objetivos estratégicos relacionados con la gestión de las personas (PEUJA 2003-2013).	D		
		Agrupación de objetivos estratégicos relacionado con la gestión de las personas. Objetivos (metas) asignados. (PEUJA 2013-2020).	D		
		Relación de actuaciones de comunicación del Plan Estratégico/Planes de gestión de las personas: Comunicaciones generales/destinatarios.	D		
		Identificación del número y ámbitos de planes específicos relacionados con la gestión de las personas.	D		
	3a.Gestión operativa SIGC-SUA.	Identificación del número y ámbitos de procesos desagregados del SIGC-SUA de gestión de las personas.	D		
	3a.Seguimiento.	Porcentaje de cumplimiento de los objetivos de los indicadores de los procesos (PC05, PC07-recursos humanos investigación). Segmentación por procesos. Interrelación criterio 5.	IR		
		Relación de ámbitos encuestados (Encuesta de clima laboral del PAS).	D		
		Nº de ciclos de realización de la encuesta de clima laboral. Encuesta de usuarios. Revisiones.	D		
		Tendencia. Porcentaje de participación en la encuesta de clima laboral (PAS).	IR		
		Tendencia. Valoración específica sobre la adecuación de la encuesta para conocer la percepción de la satisfacción de las personas. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (71). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Nivel general de satisfacción (PAS). Todas las encuestas. Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Identificación de los servicios encuestados del SIGC-SUA (Gestión de las personas) con segmentación por colectivos de personas.	D		
		Nº de ciclos de realización de la encuesta de usuarios. Número	D		



		de revisiones.			
		Tendencia. Nivel general de satisfacción (PAS-PDI). Segmentado por servicios. Todos los ciclos encuestados.	IP		
	3a.Participación	Relación de mecanismos para el ejercicio de los derechos de participación a través de las estructuras de representación de las personas. (Sistema de reuniones y comisiones participativas).	D		
		Nº de reuniones convocadas por la dirección con los órganos de representación. Valor último año natural.	D		
		Nº de reuniones de las Comisiones relacionadas con la gestión de las personas. Valor último año natural.	D		
		Identificación de los mecanismos de difusión de los acuerdos, actas, normativas en materia de gestión de las personas.	D		
		Nº de actuaciones realizadas por la Oficina del Defensor Universitario a instancia del PDI y PAS, segmentados por consultas, quejas, mediación. Tendencias hasta últimos cuatro años.	IR		
		Número de sentencias firmes por vulneración del derecho a la negociación colectiva y otros derechos sindicales reconocidos por el ordenamiento jurídico. Datos acumulados con indicación temporal. Ver disponibilidad de datos.	D		
		Número de sentencias firmes por vulneración de derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico. Datos acumulados con indicación temporal. Ver disponibilidad de datos.	D		
		Número de recursos administrativos laborales estimatorios por vulneración de derechos al cumplimiento de la legalidad en materia laboral. Datos acumulados con indicación temporal. Ver disponibilidad de datos.	D		
	3a. Desarrollo Profesional. Igualdad.	Identificación de líneas del Plan de Igualdad ejes personas. Porcentaje de ejecución. Valor por años desde inicio del plan.	D		
		Indicadores de plantilla. Promoción. Movilidad. <i>Ver tabla específica.</i>			
		Tendencia. Valoración global del grado de satisfacción con la promoción (PAS). Todas las encuestas. Segmentación por ítems (31 al 35). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
	3b. Competencias/ Evaluación.	Nº de competencias definidas en el Catálogo de Competencias del PAS.	D		
		Porcentaje de personas PAS con identificación de los niveles competenciales según tipo puesto de trabajo.	D		
		Nº de evaluaciones realizadas en el marco de la gestión por competencias del PAS. Indicar periodo temporal.	D		
		Nº de cursos ofertados relacionados el desarrollo de las competencias establecidas en el Catálogo de Competencias del PAS.	D		
		Tendencia. Porcentaje de Participación del PAS con evaluación de competencias. Por evaluaciones realizadas: competencia-evaluación desempeño. Considerar criterios. Está identificado el valor del objetivo.	IR		
		Tendencia. Distribución porcentual de la población evaluada según el nivel de desempeño alcanzado en la competencia.	IR		
		Tendencia. Distribución porcentual de la población evaluada según el nivel de desempeño alcanzado en la medición del rendimiento y logro de resultados.	IR		
		Tendencia. Tasa de evaluados en el proceso de evaluación por	IR		



		competencias según el nivel competencial alcanzado y el grupo de puestos al que pertenece.			
		Tendencia. Tasa de evaluados en el proceso de evaluación de desempeño según el nivel competencial alcanzado y el grupo de puestos al que pertenece.	IR		
		Tendencia. Porcentaje de personas (PAS) con nivel de competencias requerido superado en la evaluación. Segmentación por competencia y rendimiento evaluado.	IR		
	3b. Formación.	Porcentaje de Unidades operativas con propuestas de acciones formativas específicas.	D		
		Porcentaje de Unidades operativas con acciones formativas específicas incluidas en el Plan de Formación Anual. Tendencia últimos cuatro años.	D		
		Tendencia. Porcentaje de cursos solicitados por las Unidades incluidos en el Plan de Formación Anual. Últimos cuatro años. Segmentado por Unidades.	IR		
		Tendencia. Número de cursos ofertados en el Plan de Formación (PAS). Últimos cuatro años. Segmentación Generales-Específicos.	IR		
		Número de horas de acciones formativas realizadas. Últimos cuatro años. Segmentación Generales-Específicos.	D		
		Número de asistentes a los cursos de acciones formativas. Últimos cuatro años. Segmentación Generales-Específicos. Últimos cuatro años.	D		
		Datos de estancias de movilidad PAS. Programas/ Número/ Evaluación.	D		
		Tendencia. Valoración de satisfacción de los cursos realizados (PAS). Valoración general-Calificación del curso- Valoración global del profesorado-Utilidad/aplicabilidad. Años según disponibilidad (mínimo cuatro).	IP		
		Tendencia. Porcentaje de personas del PAS que han participado en los cursos del Plan de Formación. Segmentación Generales-Específicos. Últimos cuatro años.	IR		
		Tendencia. Valoración global del grado de satisfacción con la formación/evaluación (PAS). Todas las encuestas. Segmentación por ítems (16 al 23). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Número de cursos ofertados en el Plan de Formación (PDI). Últimos cuatro cursos académicos. Segmentación por líneas temáticas. Consultar VICODP.			
		Número de horas de acciones formativas realizadas. Plan de Formación (PDI). Últimos cuatro cursos académicos. Segmentación por líneas temáticas. Consultar VICODP.			
		Número de asistentes a los cursos de acciones formativas. Plan de Formación (PDI). Últimos cuatro cursos académicos. Segmentación por líneas temáticas. Consultar VICODP.			
		Plan de Formación (PDI). Formación inicial para profesores noveles. Número de asistentes. Últimos cuatro cursos académicos. Consultar VICODP.			
		Tendencia. Valoración de satisfacción de los cursos realizados (PDI). Valoración general-Calificación del curso- Valoración global del profesorado-Utilidad/aplicabilidad. Últimos cuatro cursos académicos. Consultar VICODP. Evaluación del Curso de Formación Inicial para Profesores Noveles de la Universidad de Jaén. Consultar VICODP.	IP		
		Tendencia. Resultados del Plan de Innovación Docente. Número de grupos de innovación docente. Segmentados por proyectos	IR		



		(Titulaciones-asignaturas) ¿Últimos cuatro Planes? Consultar VICODP.			
		Número de profesores en grupos de grupos de innovación docente. Segmentados por proyectos (Titulaciones-asignaturas) ¿Últimos cuatro años? ¿Añadir valor porcentual sobre el total PDI? Consultar VICODP.			
		Resultados del Plan de Innovación Docente. Publicación de material docente dentro del programa Open Course Ware (OCW). Grabación y publicación de minivideos docentes en la Universidad de Jaén. Consultar indicadores. Consultar VICODP.			
		Resultados del Plan de Innovación Docente. Plan de Acción Tutorial. Tiene valor objetivo establecido. Consultar indicadores. Consultar VICODP.			
		Resultados del Plan de Innovación Docente. Movilidad. Consultar indicadores: Número de PDI en movilidad en innovación. Consultar VICODP.			
		Financiación de gastos para la formación (presupuesto ejecutado). Segmentación PAS-PDI. Últimos siete años.	D		
		Porcentaje de financiación para la formación (presupuesto ejecutado). Segmentación PAS-PDI. Últimos siete años.	D		
		Tendencia. Comparativa del comportamiento financiero para la formación. Tendencia porcentual para la formación comparada con la tendencia porcentual del presupuesto. Últimos siete años.	IR		
	3b Objetivos/ evaluación	Porcentaje de Servicios con objetivos del Plan Anual de Objetivos de la Gerencia. Tendencia sobre medición según planes formalizados.	D		
		Tendencia. Porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Objetivos de la Gerencia (PAS). Ver disponibilidad de informes al respecto. Determinar criterios para el cálculo. Tendencia sobre medición según planes formalizados.	IR		
		Evolución del número de objetivos de calidad (SIGC-SUA). Tendencia ciclos de gestión (documentos de planificación). Segmentación descriptiva.	D		
		Tendencia. Porcentaje de cumplimiento de objetivos de calidad (SIGC-SUA). Determinar criterios para el cálculo. Tendencia sobre resultados de la planificación del ciclo de gestión.	IR		
		Evolución del número de objetivos de mejora de las Unidades (SIGC-SUA). Tendencia ciclos de gestión (documentos de planificación). Interrelación con criterio 5.	D		
		Pendiente de análisis: Objetivos funcionales anuales comunicados por los vicerrectorados a las unidades.	D		
		Tendencia. Evolución temporal del grado de consecución de los niveles del Plan de Mejora y Calidad de las Unidades (Complemento de productividad). Indicación del porcentaje de Unidades. Ver interrelación con resultado clave de la gestión de la UJA (criterio 9).	IR		
		Tendencia. Porcentaje de PAS con cumplimiento de los objetivos del Plan de Mejora y Calidad de las Unidades (Complemento de productividad). Ver interrelación con Retribuciones. Mediciones desde inicio del Plan. Criterios sobre interinidad y temporalidad para ajustar la integridad del dato.	IR		
		Indicadores de Contratos programas con Centros y Departamentos. Ver en Criterio 2. Interrelacionar.			
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción con los métodos realizados para evaluar (PAS). Todas las encuestas. Ítems (23). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de	IP		



		tendencia y dispersión.			
	3c. Alineamiento, implicación y responsabilidad.	Interrelacionar con la descripción de la estructura organizativa para la gestión de la UJA. Datos de la Introducción. Valor aportado para este subcriterio: Misión de las Unidades y misión de los procesos (SIGC-SUA).	D		
		Interrelacionar con los sistemas de corresponsabilidad y participación; Comités de Calidad en los sistemas de gestión de la calidad (AUDIT, SIGC-SUA), composición y funciones.	D		
		Interrelacionar con el sistema de fijación de objetivos de los contratos programas de los departamentos y centros.	D		
		Interrelacionar con estructura RPT: jerarquización en PAS, secciones, puestos técnicos, autonomía organizativa de los sistemas de trabajo internos.	D		
		Identificación de los sistemas que posibilitan las iniciativas y propuestas de mejora de equipo e individuales (Interno en las unidades y general).	D		
		Porcentaje de Unidades con equipos internos para la calidad y mejora. Computar número según informe Final SIGC-SUA. Valor último año.	IR		
		Evolución temporal del número de equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos y objetivos de calidad.	IR		
		Asociar los indicadores de objetivos de calidad, mejora de los procesos y resultados del plan de innovación.	D		
		Ver la posibilidad de concretar datos sobre objetivos de mejora en AUDIT y definir indicador.	D		
		Ver la posibilidad de la utilización de la descripción de los perfiles de los puestos de trabajo (PAS). Indicador porcentaje de puestos con ficha de perfiles.	D		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción Dimensión Desempeño puesto de trabajo (PAS). Todas las encuestas. Ítems (1, 3, 6: conocimiento). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción Dimensión Desempeño puesto de trabajo (PAS). Todas las encuestas. Ítems (4, 13, 14 y 15: objetivos/participación). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción Dimensión Participación (PAS). Todas las encuestas. Ítems (2, 13, 14 y 15: objetivos/participación). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción Dimensión Desempeño puesto de trabajo (PAS). Todas las encuestas. Ítems (4, 5: creatividad, innovación, autonomía y responsabilidad). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción Dimensión Alineamiento con la misión, visión, valores y Plan Estratégico de la Universidad. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (65). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción Dimensión Implicación y motivación. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (45 al 47). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
	3d. Comunicación.	Plan de Comunicación del SIGC-SUA. Resultados del informe del	D		




		nivel de implantación.			
		Plan de Comunicación del SIGC-SUA. Porcentaje acciones de mejoras implantadas (según el plan). Identificación descriptiva.	IR		
		Número de comunicaciones institucionales relacionadas con la gestión de las personas (aspectos organizativos y sobre calidad y excelencia). Ver la posibilidad de computar. Utilizar un valor anual cómo evidencia del alcance de la comunicación institucional.	D		
		Tendencia. Número de reuniones convocadas por la gerencia (con responsables de Servicios). Cuatro últimos años. Ver disponibilidad.	IR		
		Tendencia. Número de reuniones de comisiones. Segmentadas por comisión de ámbito de gestión (con acta formalizada). Cuatro últimos años. Ver disponibilidad.	D		
		Tendencia. Número de reuniones con órganos unitarios de representación. Segmentadas por órgano (con convocatoria formal). Cuatro últimos años. Ver disponibilidad.	D		
		Identificar los indicadores de proceso sobre la utilización de medios de comunicación y de indicadores de satisfacción asociados. (Por ejemplo, página web del Servicio de Personal).			
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción Dimensión Comunicación para el desarrollo del trabajo. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (26 al 29). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre la información institucional. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (30). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción de la acción del liderazgo. (PAS). Todas las encuestas. Ítems sobre prácticas de comunicación (48, 51). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
	3e- Remuneraciones.	Porcentaje de gastos del capítulo I sobre el total presupuestario (presupuesto ejecutado). Evolución últimos siete años.	D		
		Tendencia. Porcentaje de gastos de productividad sobre el total de gastos de remuneración del capítulo I (presupuesto ejecutado). Evolución últimos siete años. Segmentación PAS y PDI.	IR		
		Tendencia. Porcentaje de personas con percepción de retribuciones por productividad. Evolución últimos siete años. Segmentación PAS y PDI. Ver disponibilidad.	IR		
		Porcentaje expedición de la órdenes de pago de la nómina hasta el día 25 de cada mes. Valor últimos cinco años. Utilizar como evidencia de políticas de preferencia de pagos de personal, junto con información disponible en "Campus Virtual".	D		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre retribuciones. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (36 al 38). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
	3e- Conciliación.	Identificación relacionada de las medidas de conciliación aplicadas por la UJA. Énfasis horario flexible.	D		
		Número de personas que han utilizado algunas de las medidas de conciliación. Se utiliza como evidencia de la aplicación. Valor último año.	D		
		Porcentaje de solicitudes atendidas de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal (100% atendidas cuando se	D		



		ejerza el derecho correspondiente).			
		Número de personas que han utilizado excedencia por razones sociales (cuidados de familiares, agrupación familiar, violencia de género. Se utiliza como evidencia de la aplicación. Valor últimos cinco años. Ver disponibilidad.	D		
		Porcentaje de solicitudes atendidas de declaraciones de excedencia por razones sociales (cuidados de familiares, agrupación familiar, violencia de género). (100% atendidas cuando se ejerza el derecho correspondiente). Se utiliza como evidencia de la aplicación. Valor últimos cinco años. Ver disponibilidad.	D		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre atención. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (42, 43). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
	3e- Acción Social.	Identificación de las modalidades del Plan de Acción Social.	D		
		Número de personas con asignación de ayudas del Plan de Acción Social. Segmentados por modalidades. Indicando las modalidades con cobertura efectiva del 100%. Valor últimos cinco años.	D		
		Financiación anual para gastos de acción social (todos los capítulos, sobre presupuesto ejecutado). Segmentado por modalidades. Valor últimos cinco años.	D		
		Tendencia. Financiación anual para gastos de acción social (todos los capítulos, sobre presupuesto ejecutado). Segmentado por modalidades. Valor últimos cinco años. Se excluye las modalidades limitadas por disposiciones legales.	D		
		Porcentaje de gastos de acción social (todos los capítulos) sobre el total de gastos retributivos (presupuesto ejecutado). Evolución últimos cinco años.	ID		
		Tendencia. Tendencia. Comparativa del comportamiento financiero para la acción social. Tendencia porcentual para la formación comparada con la tendencia porcentual del presupuesto. Últimos cinco años. Se excluye las modalidades limitadas por disposiciones legales.	IR		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre acción social. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (41). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
	3e- Igualdad.	Grado de avance en la ejecución de las acciones del Plan de Igualdad en el eje "personas". Ver en especial las acciones referidas a promoción, formación y estructura.	IR		
		Tendencia. Distribución por sexos entre categorías de PDI. Comparativa 2010-último año. Segmentación de acuerdo con el Plan de igualdad.	D		
		Tendencia. Distribución por sexos entre colectivos de PAS. Comparativa 2010-último año. Segmentación de acuerdo con el Plan de igualdad.	D		
		Tendencia. Distribución por sexos entre categorías de PAS. Comparativa 2010-último año. Segmentación de acuerdo con el Plan de igualdad.	D		
		Tendencia. Distribución por sexos de las personas que ocupan puestos de Dirección de Servicios. Comparativa 2010-último año. Segmentación de acuerdo con el Plan de igualdad.	D		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre igualdad. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (58 y 35). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IP		
	3e-	Número de comunicados internos en medio digitales sobre	D		



	Reconocimientos.	premios, reconocimientos y logros de objetivos de calidad y excelencia. Ver disponibilidad de cuatro últimos años. Fijas criterios básicos de identificación.			
		Tendencia. Resultados del número de premios del Plan de innovación docente. Evolución últimos cinco años.	IR		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre reconocimientos no retributivos. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (40 y 41, interna e institucional). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IR		
	3e- Prevención y Seguridad.	Interrelacionar y asociar datos del criterio 4 y resultados del criterio 8.			
		Número de daños a la salud relacionados con riesgos no evaluados. Ver disponibilidad de datos últimos cuatro años.	D		
		Porcentaje de actividades formativas y/o informativas realizadas en relación a las planificadas. Detalle de las acciones formativas. Ver disponibilidad de datos últimos cuatro años.	D		
		Tendencia. Número de participantes en las acciones formativas. Últimos cuatro años.	IR		
		Tendencia. Porcentaje total de personal de la UJA que ejercen el derecho a participa en los reconocimientos médicos anuales.	IR		
		Número de accidentes segmentados con baja o sin baja laboral. Segmentado. Últimos cuatro años.	D		
		Analizar Actuaciones y resultados globales del informe de riesgos psicosociales.			
		Número de personas del colectivo PAS y PDI que han utilizado los servicios del Gabinete de Psicología. Últimos cuatro años. Ver disponibilidad.	D		
		Tendencia. Número de actuaciones preventivas de formación, información, difusión y valoración derivada de los protocolos en riesgos psicosociales o en conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo. Desde inicio del plan.	IR		
		Tendencia. Número de actuaciones correctivas de formación, información, difusión y valoración derivada de los protocolos en riesgos psicosociales o en conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo	IR		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre prevención de riesgos laborales. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (8). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IR		
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre condiciones físicas del lugar de trabajo. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (9). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.	IR		
	3e- Vida saludable y concienciación medioambiental.	Interrelacionar y asociar datos del criterio de resultados del criterio 8.			
		Tendencia. Valoración específica del grado de satisfacción sobre condiciones físicas del lugar de trabajo. (PAS). Todas las encuestas. Ítems (9). Evolución Porcentajes de satisfacción y medidas de tendencia y dispersión.			
		Indicador de participación en la encuesta medio ambiental. Segmentado por PAS y PDI. Evidenciar mecanismo de percepción.	D		
	3e- Desarrollo personal.	Ver datos en indicadores de introducción...			

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2014. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	25/11/2013
		Servicio de Planificación y Evaluación	

7. Resultados en las personas

Definición

Las organizaciones excelentes alcanzan y mantienen en el tiempo resultados sobresalientes que satisfacen o exceden las necesidades y expectativas de las personas.

7a. Percepciones

Son las percepciones que de la organización tienen las personas. Pueden obtenerse de una serie de fuentes como, por ejemplo, encuestas, grupos focales, entrevistas y evaluaciones estructuradas. Estas percepciones deben dejar claro qué opinan las personas sobre la eficacia del despliegue y los resultados de la estrategia de personas, sus políticas de apoyo y sus procesos.

Las medidas pueden incluir percepciones sobre:

- Satisfacción, implicación y compromiso
- Motivación y delegación y asunción de responsabilidades.
- Liderazgo y gestión.
- Gestión de las competencias y del rendimiento.
- Formación y desarrollo de carreras.
- Comunicación eficaz.
- Condiciones de trabajo.

UNIVERSIDAD DE JAÉN

Resultados de percepción de personas:

1. Encuestas de clima laboral del PAS. Dimensiones:

- 1.1. Desempeño del puesto de trabajo.
- 1.2. Condiciones para el desarrollo del trabajo.
- 1.3. Participación.
- 1.4. Formación/evaluación.
- 1.5. Relaciones internas de trabajo.
- 1.6. Comunicación para el desarrollo del trabajo.
- 1.7. Promoción y desarrollo de carrera.
- 1.8. Recompensas, reconocimientos y atención a las personas.
- 1.9. Valoración general.
- 1.10. Evaluación de la acción del liderazgo.
- 1.11. Evaluación de la encuesta.

7b. Indicadores de rendimiento

Son medidas internas que utiliza la organización para supervisar, entender, predecir y mejorar el rendimiento de las personas de la organización y predecir su impacto sobre las percepciones. Estos indicadores deben dar una idea clara del despliegue y el impacto de la estrategia de personas, sus políticas de apoyo y sus procesos.

Las medidas incluir indicadores de rendimiento sobre:

 UNIVERSIDAD DE JAÉN	PROYECTO EFQM. 2014. UNIVERSIDAD DE JAÉN.	Fecha	25/11/2013
		Servicio de Planificación y Evaluación	

- Actividades de implicación y compromiso.
- Actividades de gestión de las competencias y del rendimiento.
- Resultados de la gestión del liderazgo
- Actividades de formación y desarrollo de carreras.
- Comunicación interna.