



Universidad de Jaén

INFORME DE COMPROMISO. PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. AGENDA 2030



INFORME DE ACTIVIDAD ODS 8: PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS.

2023



© Universidad de Jaén

Diseño y Maquetación: Vicerrectorado de Estrategia y Universidad Digital. Servicio de Planificación y Evaluación. Universidad de Jaén.

Jaén, octubre de 2024

Tabla de contenido

1. GESTIÓN RESPONSABLE DEL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES.....	2
1.1. PRIORIZACIÓN Y ESTUDIO DE MATERIALIDAD DE LOS ODS/ METAS AGENDA 2030.....	2
2. INCLUSIÓN SOCIAL EN EL EMPLEO.....	4
2.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.	4
2.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.	5
3. DERECHOS LABORALES DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6
3.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.	7
3.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.	8
4. TRANSPARENCIA Y EQUIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES.....	8
4.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.	8
4.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.	10
5. GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DE DESARROLLO PROFESIONAL	13
5.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.	13
5.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.	15
6. RESULTADOS DE IMPACTO INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA. GLOBAL DEL ODS 8.	21
7. RESULTADOS COMPARATIVOS. RANKING THE IMPACT DE UNIVERSIDADES	21



1. GESTIÓN RESPONSABLE DEL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES.



Esta temática engloba las actuaciones en la **Responsabilidad Social respecto a las personas de la Universidad de Jaén**. Incluyen las políticas de empleo inclusivo, las **respuestas a los Principios del Pacto Mundial** que se integran en el eje de Normas Laborales **y el ODS de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente** para todos. Se desagrega en las siguientes temáticas:

- INCLUSIÓN SOCIAL EN EL EMPLEO
- DERECHOS LABORALES DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- TRANSPARENCIA Y EQUIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES
- GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DE DESARROLLO PROFESIONAL

1.1. PRIORIZACIÓN Y ESTUDIO DE MATERIALIDAD DE LOS ODS/ METAS AGENDA 2030.

El **estudio de materialidad** considera la importancia y capacidades (Universidad) e impactos e influencia de los distintos grupos de interés. Este estudio permite conocer los **impactos conseguidos para cada uno de los ODS** aplicando una metodología específica y los recorridos de revisión de activación y reforzamiento de proyectos que se asocian a las temáticas de sostenibilidad.

Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 7:

Metas principales Agenda 2030	Impactos UJA	Ámbito UJA
Mantenimiento del crecimiento económico. Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso.	Resultados de Investigación	Investigación Liderazgo social.
Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación.	Proyecto y contratos de investigación	Investigación Liderazgo social.
Desarrollo de la estrategia mundial para empleo juvenil. Fomento de pequeña y mediana empresa.	Política y programas de emprendimiento y empleabilidad	Educación. Liderazgo social Gobernanza-gestión
Lograr el pleno empleo y trabajo decente.	Política y programas de prácticas laborales	Gobernanza-gestión
Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.	Política y programas de derechos laborales	Gobernanza-gestión

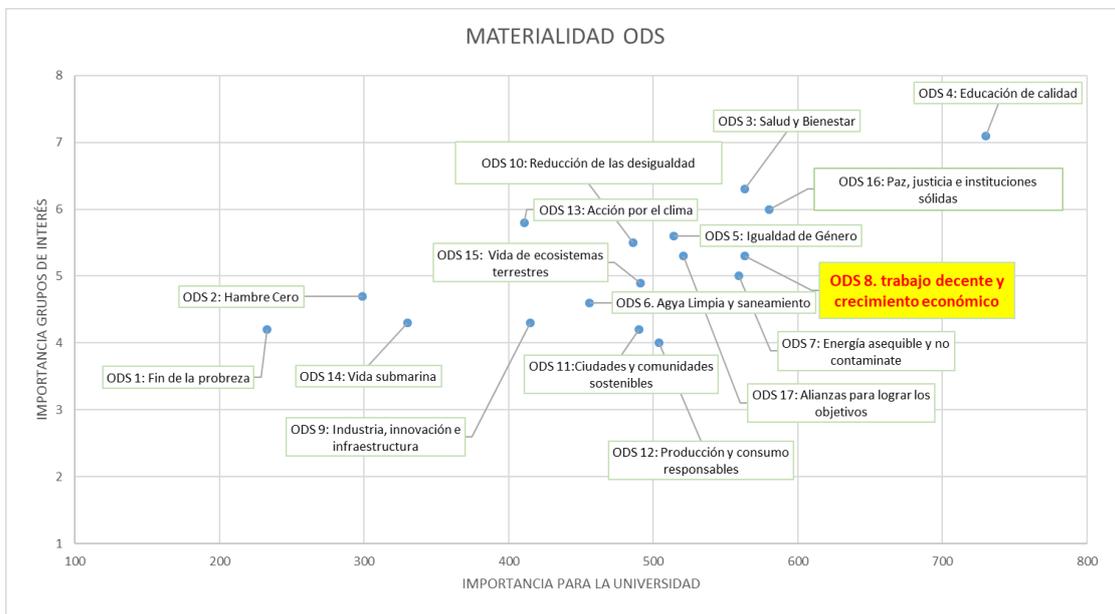
Valoración de la importancia de los grupos de interés:

Sociedad	Entorno/ Entidades/empleadores	Estudiantado	PDI.PAS.PEI.PTI	Reguladores/ Inversores	Aliados/ Proveedores	Promedio GGII
5,8	9,2	3,3	6,2	5,0	2,5	5,3

Resultados del estudio de materialidad:

	ODS 8. trabajo decente y crecimiento económico
IMPORTANCIA UNIVERSIDAD DE JAÉN ¹	563
IMPORTANCIA GRUPOS DE INTERÉS ²	5,3

Resultado de valoración del ODS 8 en el estudio de materialidad UJA:



¹ Este criterio evalúa el **impacto de cada de las temáticas que se asocian a ODS teniendo en cuenta relevancia/importancia y su capacidad/probabilidad**. Se considera como criterios para evaluar la importancia los impactos para cada ODS según las funciones universitarias y el valor estratégico. La probabilidad y capacidad de impactos se analiza mediante los resultados ya contrastados. Para los dos elementos de la primera matriz se crean escalas cuantitativas por ODS y dentro de cada uno de ellos agrupándolos en una selección de ámbitos

² El segundo criterio es evaluar la **influencia de cada ODS en los grupos de interés de la Universidad**. La relevancia para los grupos de interés se valora en una escala de tres rangos. Para cada ámbito (Investigación, Liderazgo Social, Educación y Gobernanza-Gestión) de cada ODS se asigna una valoración a los siguientes grupos de interés considerados prioritarios: Sociedad. Entorno/Entidades contristas de investigación/empleadores. Estudiantado. Personal Trabajador (PDI. PTGAS. PEI. PTI. Externalizado). Administración educativa/Reguladores/ Inversores. Aliados/ Proveedores.

2. INCLUSIÓN SOCIAL EN EL EMPLEO



Esta temática de responsabilidad social universitaria está referida a la observancia de la **legalidad para evitar cualquier discriminación directa o indirecta** o distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación. Incluye, además, las **políticas activas en materia de inclusión social en el empleo** mediante el cumplimiento de las recomendaciones legales sobre **reservas de puestos de trabajo a personas con discapacidad**.

Incluye, además, **en relación con los proveedores el sometimiento a la legislación** que regula la contratación de las Administraciones Públicas y las potestades derivadas de dicha legislación, aseguran el control y **la no concurrencia de riesgos en las que puedan incurrir los proveedores y que afecten a los Derechos Humanos**, entre ellos los asociados a la relación de empleo.

2.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.

Estas actuaciones se fundamentan en de las siguientes **políticas**:

- Traslación en la normativa interna de la Universidad y los acuerdos y convenios colectivos de aplicación completan, en su conjunto, la **formulación de políticas activas que la legislación** estatal y autonómica establece para favorecer prácticas de integración y de inclusión social en el colectivo de empleados de la Universidad.³

Se disponen de mecanismos para el análisis de **riesgos y tendencias**:

- Seguimiento de las personas de grupos infrarrepresentados mediante los registros de personal y de su [sistema de información de datos Institucionales](#).

El impacto incide en las personas empleadas, el estudiantado y sociedad, contribuyendo al marco de legalidad y las políticas de igualdad, discriminación positiva, inclusión social, accesibilidad universal de las Administraciones Educativas y de los colectivos representativos.

El **impacto** incide en las personas empleadas, el estudiantado y sociedad, contribuyendo al marco de legalidad y las políticas de igualdad, discriminación positiva, inclusión social, accesibilidad universal de las Administraciones Educativas y de los colectivos representativos.

Destacamos entre los **PLANES, PROGRAMAS Y ACCIONES**:

³ [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#). Artículo 59. Personas con discapacidad. [Real Decreto 2271/2004](#), de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

- **Sistema selectivo.** La Universidad de Jaén como Institución pública se somete a la legalidad en los procesos de selección que asegura la ausencia de discriminación y la igualdad de oportunidades, al basarse en los principios de mérito y capacidad y al estar regulados los principios y procedimientos del ejercicio del derecho al acceso en el empleo público⁴.
- Aplicación de **políticas de discriminación positiva** con las personas con discapacidad mediante la reserva de plazas según se establece en el Estatuto Básico del empleado Público.⁵
- **Promoción activa con proveedores.** En el marco de las condiciones de ejecución del contrato, se realizan consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro o favorecer la formación en el lugar de trabajo. En el orden de preferencia se considera las empresas que tengan en su plantilla trabajadores con discapacidad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.
- **Fomento de la empleabilidad para el estudiando egreso con discapacidad.** la Unidad de Atención desarrolla actuaciones específicas para el alumnado con discapacidad en los programas de Fomento de la empleabilidad a través de la formación práctica en empresas, de la orientación laboral y de la empleabilidad en la contratación laboral de titulados y tituladas [Catálogo de servicios](#).⁶

Los **Objetivos** establecidos para este ámbito material son:

- General: eliminar cualquier práctica que directa o indirectamente pueda generar discriminación en el empleo y la ocupación en la Universidad de Jaén.
- Específico: Establecer mecanismos que garanticen la integración de personal con discapacidad.

2.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.

El seguimiento de implantación es realizado por el actual Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, Gerencia y el actual Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad en [Memorias de la Universidad de Jaén](#)⁷, en el seguimiento estratégico a través del Plan Director de Profesorado. Técnicamente por el Servicio de Personal, el Servicio de Contratación y Patrimonio y el Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante.

▪ IMPACTO

⁴ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#). (Artículos 56 al 62).

⁵ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#). (Artículo 59).

⁶ Ver punto 7.3

⁷ Memoria Académica de la Universidad de Jaén curso 2022-2023.

Proporción del personal empleado con discapacidad ⁸				
	2020	2021	2022	2023
Número del personal empleado con discapacidad.	67	65	62	62
Proporción del número de personal empleado con discapacidad en proporción al número total de empleados.	3,9%	3,8%	3,7%	3,6%

El **objetivo** es cumplir, al menos, el mandato legal de alcanzar un 2% de personas con discapacidad del personal empleado. Los datos muestran un valor superior al mandato legal.

Distribución por colectivos en número de personal empleado con discapacidad				
	2020	2021	2022	2023
Personal Docente e Investigador (PDI) Laboral.	6	7	7	8
Personal Docente e Investigador (PDI) Funcionario.	8	9	7	8
Personal de Administración y Servicios (PAS) Laboral.	6	7	6	5
Personal de Administración y Servicios (PAS) Funcionario.	11	9	10	9
Personal Externalizado	36	33	32	32

3. DERECHOS LABORALES DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Esta temática incide fundamentalmente en el **reconocimiento y aplicación de derechos** integrados en la libertad sindical **de representación, participación y de negociación** de la totalidad de las personas trabajadoras de la Universidad a través de sus representantes.

⁸ Se incluyen el total de personal empleado propios de la Universidad (PDI y PTGAS del capítulo I del Presupuesto) y de empresas externalizadas.

Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades y Anuario (dato 2023). Fuente: Servicio de Personal. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

3.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.

El principio de legalidad al que se somete la Universidad de Jaén como institución de carácter público determina la **ausencia de factores de riesgo** en el derecho y el ejercicio a la negociación colectiva y en los derechos encuadrados en el derecho fundamental de libertad sindical (Ley Orgánica de Libertad Sindical) y en el capítulo VI del [Estatuto Básico del Empleado Público](#)⁹. Este marco jurídico determina las **políticas**.

Los [Estatutos](#)¹⁰ de la Universidad de Jaén recogen expresamente este **derecho de negociación** de las condiciones de trabajo, económicas, laborales y profesionales, a través de los órganos de representación unitarios (Juntas de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales) y la legitimación negociadora a la representación sindical. Se concreta en los pactos, acuerdos y convenios colectivos en vigor y [publicados legalmente](#) (dependiendo del régimen jurídico de los trabajadores públicos de la Universidad), así como en los mecanismos normalizados para realizar los procesos de negociación y la sistemática de reuniones entre los representantes de la Universidad y los respectivos [órganos de representación de los trabajadores](#).

El **principio de organización democrática** de la Universidad garantiza la **representación y participación de los trabajadores** (profesorado y personal técnico de gestión y de administración y servicios) en los órganos de gobierno de la Universidad. Adquiriendo especial significación su presencia en el Consejo de Gobierno de la Universidad, que tiene atribuida la competencia de aprobación de las **políticas de personal**. Esta participación se complementa con otros mecanismos de participación y de planes¹¹ que recogen las distintas directrices y políticas en la gestión del personal, de consulta directa a los trabajadores y de defensa y consulta de sus derechos, entre ellos la [Oficina del Defensor Universitario](#).

Los **objetivos genéricos** se establecen en términos de mantener los mecanismos y los comités que aseguren los derechos de representación, participación y de negociación, y asegurar la accesibilidad y usabilidad de las páginas web en donde se difunde las políticas, normativas y procedimientos en materia de personal. Ver como ejemplo el [Portal de Transparencia](#).

⁹ El ámbito concreto del derecho a la negociación colectiva se concibe como un derecho subjetivo de los trabajadores de la Universidad ejercido colectivamente, y se ajusta a los principios, procedimientos y ámbitos de negociación establecidos en el capítulo VI del Estatuto Básico del Empleado Público.

¹⁰ Artículos 96 y 130.

¹¹ Comité de Seguridad y Salud. Política en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén. Comisión de Acción Social. Plan de Acción Social. Comisión de Seguimiento. Plan de Pensiones de la Universidad de Jaén. Comisión de Formación PAS. Plan Integral de Formación del PAS de la Universidad de Jaén. Comisión de Formación PDI. Requisitos y consideraciones de plan formativo.

3.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.

- Los mecanismos de escucha, evaluación y seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias y opiniones del personal empleado, expresados a través del ejercicio de los derechos de participación, consulta y negociación colectiva y representatividad en los órganos de gobierno y comités, así como las respuestas individualizadas cuando la opinión o planteamiento tiene naturaleza individual (procesos normalizados de quejas y reclamaciones, actuaciones del Defensor Universitario, acceso directo a los responsables de personal). Además, en la encuesta de clima laboral se pueden incorporar, de forma anónima, cualquier opinión que los encuestados estimen. Los mecanismos descritos incorporan **indicadores de seguimiento** (quejas y sugerencias, [Memoria del Defensor Universitario](#), actas de reuniones, acuerdos adoptados, indicadores de la encuesta de clima laboral, relación de sugerencias).

Los **resultados de impacto** más significativos respecto al grupo de interés del personal empleado de la universidad y los objetivos específicos asociados son la **ausencia de sentencias firmes por vulneración del derecho** a la negociación colectiva y otros derechos sindicales y laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico.

4. TRANSPARENCIA Y EQUIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES



Esta temática incide fundamentalmente en la debida **diligencia para garantizar los derechos humanos**, especialmente, respecto a la no discriminación, así como las **políticas activas de equidad en el entorno laboral** interno y de los trabajadores que prestan servicios externalizados.

4.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.

En la Universidad de Jaén toda actividad laboral es voluntaria por la naturaleza jurídica y pública de la relación laboral (funcionarial o contrato de trabajo) sometida a requisitos (incluidos la edad) y a sistemas de selección basados y condiciones laborales reguladas en la normativa estatal, autonómica, propia y convencional. Por consiguiente, **no existe riesgo** y está **garantizada la inexistencia del trabajo forzoso, o coacción laboral y el trabajo infantil en la Universidad**.¹²

¹² En los procesos de selección de todos los colectivos, al estar sometido a procedimientos regulados, se verifican los requisitos de participación de los candidatos, entre los que se encuentra la identificación de los solicitantes. Esta

El marco jurídico determina las **políticas** en apoyo a estos **Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.¹³

La UJA aplica **políticas de no discriminación** mediante respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social establecidos en Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ¹⁴ y en los Estatutos, además, dispone del procedimiento de [gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo](#) que incluye una declaración de política y los procedimientos de actuación¹⁵.

El contenido de las condiciones laborales en cómputos anuales de horas de trabajo y la distribución horaria están regulados y las relaciones laborales se ajustan al cumplimiento normativo.

La **política de retribución** del personal está regulada por ley o por convenios colectivos sectoriales. Se establecen en la descripción de los puestos de trabajo, incluidos en el presupuesto de la universidad¹⁶, en la liquidación y sujetos a auditoría legal.

Las retribuciones de todo el personal son superiores al salario mínimo interprofesional establecido por el Gobierno de la Nación para 2023 (1.080 euros/mes). También es superior al umbral de riesgo de pobreza de 23.078 euros para los hogares de dos adultos y dos niños.

La política sobre la equidad en la escala salarial incluye un compromiso con la medición y eliminación de las brechas salariales por cuestión de género. La política establecida en el III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) establece **acciones para disminuir la brecha salarial**¹⁷: 1. Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en todos los ámbitos de la actividad universitaria. 2. Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria. Aunque por imperativo legal no exista brechas salariales por cuestiones de género respecto al desempeño de un puesto o categoría, se realizan [mediciones comparativas de brechas salarial](#) que se publican en el Portal de Transparencia.

comprobación por los órganos de selección exige en caso de incumplimiento del requisito legal la exclusión en el procedimiento.

¹³ [Estatuto Básico del Empleado Público](#). Artículos 56 y 57. [Estatutos](#) de la Universidad. Artículos 105, 115 y 132

¹⁴ [Estatuto Básico del Empleado Público](#). Artículos 53 y 54 principios éticos y de conducta.

¹⁵ La política está establecida en el apartado 2.

¹⁶ [Presupuesto de la Universidad de Jaén 2023](#) (página 289 y siguientes).

¹⁷ [III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén \(2021-2023\)](#). Página 12

La Universidad aplica **políticas activas** para favorecer las **medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** recogidas en el [III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén \(2021-2023\)](#). Destacamos las establecidas con carácter general en el Estatuto Básico del Empleado Público y en los acuerdos y normas específicas complementarias de la Universidad. Asimismo, están reguladas como derechos las interrupciones voluntarias de la relación de servicios mediante las excedencias por cuidados familiares, agrupación familiar, situaciones de violencia de género, o medidas para evitar los riesgos en los periodos de embarazo y lactancia.

Cómo **política activa** la Universidad ha aprobado el sistema de regulación horaria para el colectivo de personal técnico de gestión y de administración y servicios que contempla mecanismos de horario flexible, estableciendo horas obligadas presenciales y horas de distribución voluntaria recuperables, así como la disponibilidad para el colectivo de administración y servicios de 40 horas de conciliación familiar de libre disposición.

Las **acciones** que destacamos en estos ámbitos y los **objetivos** asociados son los siguientes:

- **Cumplimiento estricto de la legalidad** en materia de relaciones laborales en el empleo público, mediante el seguimiento de sentencias firmes por vulneración de derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico y el número de recursos administrativos laborales estimatorios.
- **Promover las condiciones para que la igualdad** de las personas sea real y efectiva, así como hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.
- **Transparencia** y potenciar los instrumentos de acceso a la información de contenido laboral para hacer efectivo el ejercicio de derechos laborales. Como ejemplo, se indica la [publicación de las retribuciones por colectivos y categoría profesionales 2023](#).
- Mecanismos para **garantizar los derechos equivalentes de los trabajadores de los servicios externalizados**. En los pliegos de condiciones de los contratos de los principales servicios que externaliza la Universidad, como son limpieza, vigilancia, cafeterías, etc., suelen incluirse cláusulas que promueven el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales, la igualdad de género, las garantías retributivas, la formación del personal, medidas de conciliación laboral, y la subrogación de empleados.¹⁸

4.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.

Los **resultados de impacto** más significativos respecto al grupo de interés del personal empleado de la universidad y los objetivos específicos asociados son:

¹⁸ Estos expedientes se evidencian mediante documentos extraídos de la web pública "[Portal de Contratación](#)".

Satisfacción con las políticas de fomento del comportamiento ético y de transparencia.¹⁹			
	2019	2021	2023
Porcentaje de Satisfacción del Personal de Administración y Servicios (PAS). (2019-2021-2023)	87,2%	86,8%	82%
Media (PAS).	3,67	3,68	3,5
Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2018-2020-2022)	75,5%	86,8%	83,9
Media (PDI).	3,34	3,70	3,67
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas. Se ha obtenido un cierto retroceso respecto a la consecución del objetivo, bien la desviación respecto al objetivo no alcanza un 10%.			

Satisfacción con las retribuciones percibidas por las funciones realizadas en su puesto de trabajo			
	2019	2021	2023
Porcentaje de Satisfacción del Personal de Administración y Servicios (PAS). (2019-2021-2023)	88,8%	85,6%	83,2%
Media (PAS).	3,56	3,67	3,46
Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2018-2020-2022)	54,60%	58,65%	64,13%
Media (PDI).	2,67	2,80	2,98
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas. Se ha obtenido un cierto avance respecto a la consecución del objetivo. Esta dimensión el objetivo máximo puede modularse en relación a la tendencia. Siendo positivo la sostenibilidad en PAS y el crecimiento, aunque moderado, en PDI			

Satisfacción con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que aplica la Universidad			
	2019	2021	2023
Porcentaje de Satisfacción del Personal de Administración y Servicios (PAS). (2019-2021-2023)	96,0%	92,4%	94,7%
Media (PAS).	4,16	4,16	4,16

¹⁹ Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Encuestas de clima Laboral. El sistema de encuestas es bienal. La encuesta de clima laboral del PDI se realizó por primera vez en 2019. Escala de la encuesta 1-5. (Valores de satisfacción 3-4-5, valores de insatisfacción 1-2). En el sistema de encuestas de clima laboral, se establece como objetivo general alcanzar o sostener un nivel del 90% de satisfacción

Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2018-2020-2022)	72,77%	81,85%	77,46%
Media (PDI).	3,30	3,46	3,45
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas. Hay una diferencia sustancial entre colectivos			

Satisfacción con los permisos, licencias, vacaciones y periodos de descanso			
	2019	2021	2023
Porcentaje de Satisfacción del Personal de Administración y Servicios (PAS). (2019-2021-2023)	97,7%	95,8%	97,12%
Media (PAS).	4,28	4,25	4,36
Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2018-2020-2022)	86,4%	89,5%	85,8%
Media (PDI).	3,73	3,90	3,80
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas.			

Satisfacción con los beneficios sociales establecidos por la Universidad			
	2019	2021	2023
Porcentaje de Satisfacción del Personal de Administración y Servicios (PAS). (2019-2021-2023)	86,05%	85,16%	85,5%
Media (PAS).	3,51	3,61	3,59
Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2018-2020-2022)	71,23%	76,22%	71,1%
Media (PDI).	3,73	3,43	3,30
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas. Hay una diferencia sustancial entre colectivos.			

Mediante las correspondientes resoluciones se conocen los beneficiarios de las medidas de conciliación y de los beneficios sociales que se contemplan en el Plan de Acción Social y que se ejecutan mediante la convocatoria anual. La publicación de los beneficiarios por modalidad de ayuda (ayuda no automática) y las concesiones sociales automáticas (universales) permiten conocer el

número de beneficiarios. Pueden Consultarse los resultados en la [Memoria Académica de la Universidad de Jaén](#)²⁰.

5. GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DE DESARROLLO PROFESIONAL



5.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.

Estrategias en la gestión de las personas. El objetivo de las estrategias ha sido siempre avanzar en una gestión que ponga en valor el capital humano como la principal fortaleza de la Universidad. [El III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2021-2025](#) ha revisado y establecido nuevos objetivos y prioridades. El [Plan Director de Profesorado de la Universidad de Jaén 2021-2023](#) integra y despliega las estrategias, políticas y objetivos para el colectivo del profesorado.

Podemos resumir la evolución de estas **estrategias** en:

1. Promover la identificación de las personas con los objetivos de la institución, involucrándolas y responsabilizándolas en el proceso de toma de decisiones.
2. Desarrollar una política integral de personal que considere la igualdad de género e incluya planes de formación, promoción y motivación de las personas.
3. Vincular el relevo generacional con los procesos de incorporación y promoción de personal que garanticen la retención y captación de talento en línea con las prioridades estratégicas de la universidad.
4. Desarrollar la carrera profesional individual del personal de la Universidad.
5. Alinear la formación y el desarrollo profesional del personal de la Universidad con los objetivos institucionales, con énfasis en la movilidad, bilingüismo, competencias digitales y emprendimiento.
6. Promover el reconocimiento del personal de la Universidad a partir de la evaluación global de su actividad y mejorar sus condiciones de trabajo.
7. Reconociendo la labor del profesorado en su compromiso con el modelo educativo de la Universidad, motivándolo y premiando su esfuerzo en el proceso de adaptación y cambio.

²⁰ Página 41 y siguientes de la memoria académica de la Universidad de Jaén 2022-2023.

En el marco competencial de la Universidad están identificadas las **responsabilidades orgánicas y funcionales para la gestión** de los colectivos PDI y PTGAS. En esta gestión se distingue entre los procedimientos regulados estatutariamente y con normas internas de desarrollo para los ámbitos de decisión de Dirección, y los procesos de soporte y apoyo técnico que están normalizados y responden a un concepto integrado e interrelacionado de la gestión. En este marco en la UJA se realiza la **evaluación de riesgos** y se establecen y regulan **los mecanismos y los ámbitos de participación** directa y de los órganos de representación en la definición, ejecución y seguimiento de estrategias, planes de gestión y la evaluación de los resultados de su despliegue.

La **comunicación, instrumento estratégico de gestión**. La Universidad de Jaén enfoca la comunicación interna como un agente decisivo en sus estrategias de implicación, participación y compromiso de las personas en los objetivos institucionales y en el proceso de cambio, para lo que impulsa **mecanismos para proporcionar una información eficaz**, facilitar el diálogo y espacios colaborativos que favorezcan compartir los conocimientos y la información. El **Plan director de comunicación de la Universidad de Jaén 2021-2023** ha supuesto un reforzamiento y nuevos objetivos de las políticas de información y comunicación.

En la siguiente tabla se presenta en esquema algunas de las **interrelaciones de las políticas, planes y gestión integrada de las personas**:

Políticas negociadas de recursos, selección, desarrollo de carreras y movilidad.	Planes de estabilidad y promoción. Formación para la promoción. Plan de Igualdad. Actividades de acogida.
Comités y Juntas (representación). Unidad de Igualdad.	
Plan de Formación, revisado. Desarrollo de competencias.	Despliegues de formación (incluye su evaluación). Movilidad. Bilingüismo, competencias digitales.
Comité de Formación PAS. Comité de Formación PDI.	
Evaluación de rendimiento y competencias.	Evaluación del desempeño. Programa Docencia. Reconocimientos Docentes. Complementos de productividad PAS - PDI. Sistemas de reconocimiento y compensaciones.
Plan de Innovación Docente. Plan I+D+i. Plan de Transferencia del Conocimiento.	Resultados de los Planes. Premios a la Innovación. Acciones para el sello de calidad europeo en recursos humanos (Transversal).
Planes de Mejora y Calidad. Comités de Calidad	
Participación: mejora	Eficacia de los procesos. Propuestas e implantación de mejoras. Premios Buenas prácticas.
Plan de Comunicación. Sistemas de gestión de la Calidad.	
Responsabilidad Social Universitaria en las personas.	Información transparente. Plan de Igualdad. Medidas de Conciliación laboral-Personal. Plan de Acción Social. Plan de Seguridad y Salud. Protocolos de prevención y Comportamientos éticos. Programas de voluntariado, cooperación internacional.
Comité de Seguridad y Salud. Comisión de Acción Social. Unidad de Igualdad. Pacto Mundial de ONU.	

Las **acciones** que destacamos en estos ámbitos y los **objetivos** asociados son los siguientes:

- Sometimiento a la **legalidad en los procesos de selección, provisión de puestos de trabajo y promoción interna** que asegura la ausencia de discriminación y la igualdad de oportunidades, al basarse en los **principios de mérito y capacidad** y al estar regulados los principios y procedimientos consustanciales al ejercicio del derecho al acceso en el empleo público y la promoción profesional.
- Las políticas internas de la Universidad de Jaén orientadas, en el marco de la regulación general de la administración educativa y de la planificación general de la economía, a potenciar el **crecimiento del empleo** de acuerdo con las funciones que desarrolla la Universidad y con impactos significativos en nuestro entorno.
- Políticas explícitas (acuerdos y convenios colectivos) que inciden en potenciar los procesos internos de **formación y promoción profesional**. Desde los distintos niveles de responsabilidad se fomentan las convocatorias de cursos de formación y de promoción interna, pudiendo contrastar los porcentajes de personal que desde los distintos colectivos han realizado promociones verticales y horizontales.

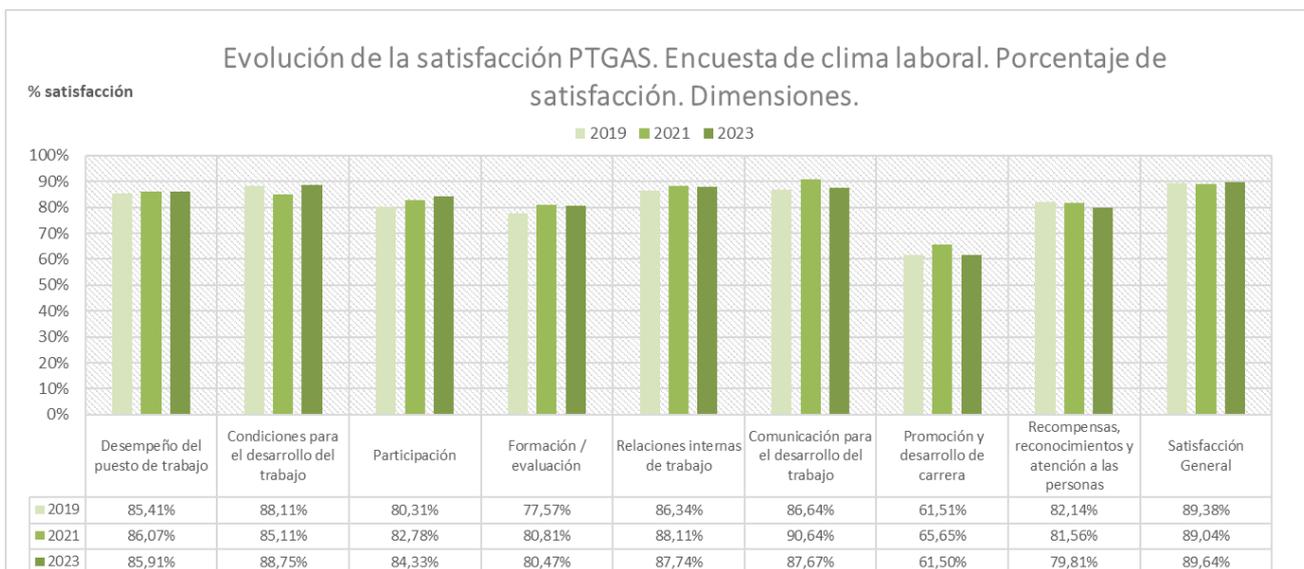
5.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.

Los mecanismos implantados por la Universidad de Jaén para realizar **el seguimiento de las políticas de personal** se establecen en los siguientes niveles:

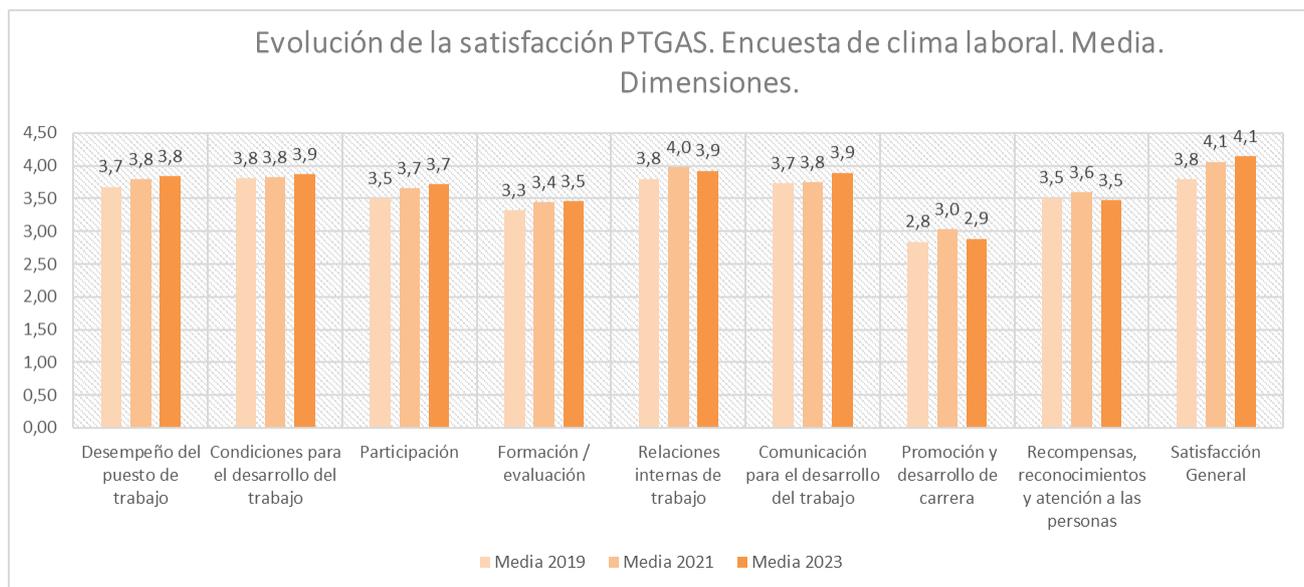
- Procedimientos definidos para conocer la opinión directa de las personas: 1. Participación en los órganos de decisión, comisiones, reuniones con representantes y responsables. 2. Realización periódica de la encuesta de clima laboral del colectivo PTGAS y PDI.
- Los datos e información se obtienen a través del Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.
- Elaboración de memorias por los correspondiente Comités participativos (por ejemplo, acción social, formación).
- Los responsables competenciales en materia de personal (Gerencia y Vicerrectorado de Profesorado) le corresponde el seguimiento directo de la gestión del personal.
- El Rector, asistido por el Consejo de Dirección, es el competente para ejecutar las estrategias, acuerdos y directrices que en materia de personal adopta el Consejo de Gobierno de la Universidad, realizando la información pertinente a efectos del control de dicho órgano. En la Memoria Anual de la Universidad se hace referencia a los aspectos esenciales en materia de personal.

Los **resultados de impacto** más significativos respecto al grupo de interés del personal empleado de la universidad y los objetivos específicos asociados son:

Resultados de Satisfacción del personal de la Universidad. Dimensiones²¹

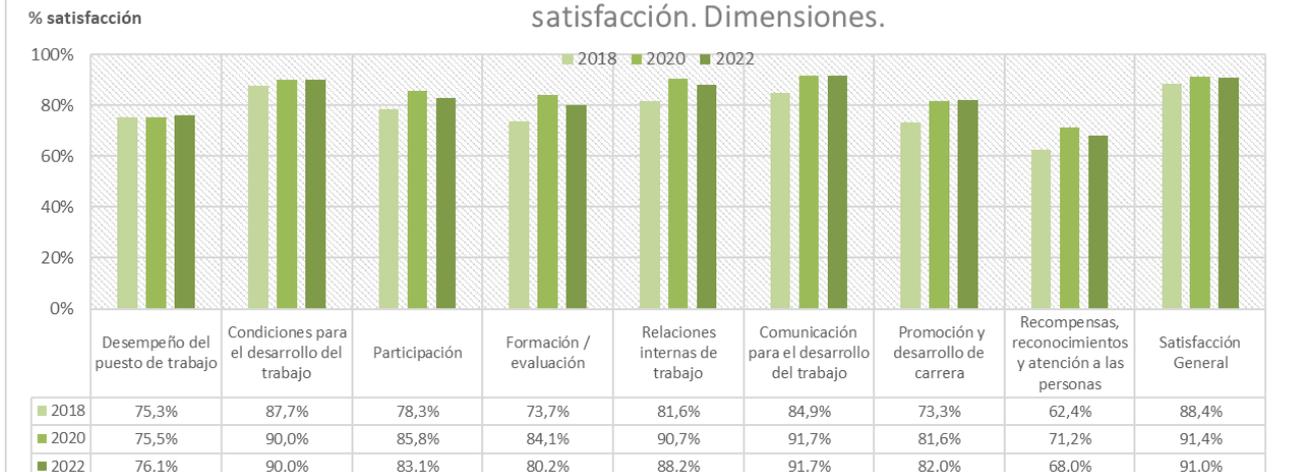


Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas



21 Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Encuestas de clima Laboral. El sistema de encuestas es bienal. La encuesta de clima laboral del PDI se realizó por primera vez en 2019. Escala de la encuesta 1-5. (Valores de satisfacción 3-4-5, valores de insatisfacción 1-2).

Evolución de la satisfacción PDI. Encuesta de clima laboral. Porcentaje de satisfacción. Dimensiones.



Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas

Evolución de la satisfacción PDI. Encuesta de clima laboral. Media. Dimensiones.



Gasto por empleado ²²

	2021	2022	2023
Gasto medio por empleado.	62.597 €	66.222 €	70.798 €
Porcentaje incremento anual	2,8%	5,8%	6,9%

El **Objetivo** es de incremento en función de las disponibilidades presupuestarias.

²² Los gastos computados son por Operaciones corrientes. El computo de personas empleadas se realiza por equivalencias a tiempo completo y respecto al total del personal propio (PDI, PTGAS y externalizado). Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Cuentas Anuales.

Porcentaje del incremento de creación de empleo. Ciclo tres últimos cursos ²³			
	2020-21	2022-23	Porcentaje Incremento
Total personal propio	1.746	1.856	6,30%
Personal propio PDI.	985	989	0,41%
Personal propio PTGAS.	534	538	0,75%
Personal propio PEI y PTA.	227	329	44,93%

El **Objetivo** de impacto social en el entorno es de incremento dentro de las necesidades funcionales y disponibilidades presupuestarias y en el marco de autorizaciones de reposiciones autorizadas.

Estructura de edad del personal PDI				
Personal PDI propio	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Edad Media	48,5	48,5	49,3	50
Porcentaje menor de 35 años	8,8%	8,6%	9,4%	9,9%
Plantilla en proceso de jubilación (De 60 a 66)	8,5%	9,7%	10,2%	11,5%

Estructura de edad del personal PTGAS				
Personal PDI propio	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Edad Media	49,1	49,6	50,5	50,9
Porcentaje menor de 35 años	4,2%	4,9%	4,1%	3,72%
Plantilla en proceso de jubilación (De 60 a 67)	7,6%	9,2%	11,3%	12,83%

Porcentaje PDI estable (permanente) ²⁴					
	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Personal PDI propio	73%	70%	70%	71%	72,5%

Objetivo es de incremento de los porcentajes de estabilidad en función de los procedimientos de estabilización autorizados

²³ El computo de personas empleadas de personal propio. Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

²⁴ Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades.

Porcentaje PTGAS estable (permanente)					
	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Personal PTGAS propio	83%	80%	76%	76%	76%

Objetivo es de incremento de los porcentajes de estabilidad en función de los procedimientos de estabilización autorizados

Porcentaje PDI Doctor ²⁵				
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Personal PDI propio	85%	85%	86%	85%

El **Objetivo** es sostener el nivel del porcentaje obtenido que muestra una elevada posición comparativa en el sistema universitario (la media nacional es 75% y andaluza del 83%) siendo el posicionamiento de la UJA 5ª Y 2ª respectivamente.

Porcentaje por régimen jurídico y categorías profesionales PDI (políticas de promoción) ²⁶				
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
PDI Funcionarios	58%	57%	61%	63%
PDI Contratados	42%	43%	39%	37%
Catedráticos de Universidad	14%	14,7%	15%	16,9%
Titulares de Universidad	39,3%	38,6%	42,2%	43%
Profesorado Contratado Doctor (total contratado)	26,7%	27,9%	22,6%	19,9%

El **Objetivo** es incrementar los máximos niveles académicos profesionales en el marco de las políticas de promoción. El primer nivel es el incremento del PDI Funcionario respecto al PDI contratado. El segundo nivel es el incremento del porcentaje del máximo nivel profesional (catedráticos de universidad). La máxima categoría en PDI contratado experimenta un descenso compensado por el incremento de este personal en categorías funcionarial.

Porcentaje por grupos de titulación del PTGAS Funcionario (políticas de promoción) ²⁷				
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23

²⁵ Fuente: Datos homogeneizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades.

²⁶ Cómputo de porcentajes totales con exclusión de profesores eméritos. Catedrático de Universidad entre el total de PDI. Contratado Doctor entre el total de PDI. Fuente: Datos homogeneizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades.

²⁷ Fuente: Datos homogeneizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

Grupo A1	11,4%	12,1%	13,9%	13,6%
Grupo A2	22,1%	22,5%	23,3%	23,4%
Grupo C1	47,0%	42,0%	45,6%	44,8%
Grupo C2	19,5%	23,5%	17,2%	18,2%

El **Objetivo** es incrementar los máximos niveles profesionales en el marco de las políticas de promoción. El primer nivel es el mantenimiento de los porcentajes de los subgrupos A1 y A2. El segundo nivel es limitar el porcentaje del grupo de entrada C2 incrementando el porcentaje del grupo inmediatamente superior C1.

Porcentaje por grupos de titulación del PTGAS Laboral (políticas de promoción) ²⁸

	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Titulación de grado, licenciatura o equivalente.	8,0%	8,0%	8,1%	8,3%
Diplomatura universitaria o equivalente	7,5%	8,4%	8,6%	10,1%
Bachillerato o equivalente	67,7%	64,4%	63,5%	61%
Graduado en Educación Secundaria o equivalente	16,8%	19,1%	19,8%	20,6%

El **Objetivo** es incrementar los máximos niveles profesionales en el marco de las políticas de promoción y de la estructura de puestos de personal contratado. Los porcentajes de los grupos de titulación en general, se mantienen estables, aunque con incremento en el grupo 2 (Diplomatura universitaria o equivalente). El dato más significativo es el alto porcentaje del grupo 3 que muestra las políticas de promoción desde el nivel inferior que sólo se mantiene como grupo de ingreso en los ámbitos más numerosos de personal contratado.

Respecto a los resultados de formación pueden consultarse en [Memoria Académica de la Universidad de Jaén](#)²⁹.

formación en competencias digitales, Indicador Estratégico ³⁰

	BASE 2020	2021	2022	2023	Meta 2025
--	-----------	------	------	-------------	-----------

²⁸ Fuente: Datos homogeneizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

²⁹ PAS: Página 43 y siguientes. PDI: Página 248 y siguientes. Memoria académica de la Universidad de Jaén 2022-2023.

³⁰ Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Objetivo estratégico OE5.2 Abordar la aplicación de la transformación digital en el ámbito formativo, impulsando la formación en competencias digitales en todos los miembros de la comunidad universitaria.

Porcentaje del PTGAS con formación en competencias digitales	72,10%	74,67%	73,61%	69,57%	75,00%
Porcentaje del PDI con formación en competencias digitales	44,65%	45,97%	47,02%	46,25%	70,00%
El Objetivo es Alcanzar la meta estratégica 2025. Se valora como progresión adecuada.					

6. RESULTADOS DE IMPACTO INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA. GLOBAL DEL ODS 8.

- **Resultados de impacto.**

Proyectos de investigación. Número y financiación de los proyectos de investigación que se clasifican con impacto prioritario en el ODS 8³¹.

Impacto Principal del Proyecto en ODS	Número de Proyectos	% sobre el total de proyectos	Importe financiación	% Financiación
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	1	1,6%	6.200 €	0,1%

Contratos de investigación. Número y financiación de los contratos de investigación que se clasifican con impacto prioritario en el ODS 8³².

Impacto Principal del Contrato en ODS	Número de Contratos	% sobre el total de contratos	Importe financiación	% Financiación
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	9	5,1%	151.643 €	6,1%

7. RESULTADOS COMPARATIVOS. RANKING THE IMPACT DE UNIVERSIDADES

A fin de configurar una visión global comparada de la contribución de la UJA a los ODS que permita avanzar en un diagnóstico integral y una política de desarrollo en este ámbito, se continua con la estrategia de participar en el [THE Impact Rankings](#).

- **Puntuación.**

Métricas	Edición 2021	Edición 2022	Edición 2023	Edición 2024
----------	--------------	--------------	--------------	--------------

³¹ Se computan los proyectos de investigación con fecha de concesión en el año 2023.

³² Se computan los contratos de investigación con fecha de formalización en el año 2023.

Investigación en desarrollo económico y laboral ³³	69,7	74,7	78,3	80,4
Prácticas laborales	50	57,8	78,6	94,8
Indicador: Coste por empleado	51,5	53,3	54,1	54,4
Proporción de estudiantes que hacen prácticas de trabajo	73,1	69,8	68,7	67,9
Proporción de empleados con contratos seguros	96,5	96,6	92,7	94,3
PUNTUACIÓN TOTAL	68,8	71,3	75,5	79,5

▪ **Posicionamiento.**

ODS. Rango	Edición 2021	Edición 2022	Edición 2023	Edición 2024
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	92	84	50	29

ODS. Edición 2024	Rango	Universidades	Posición Nacional	Posición Andalucía
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	29	1.149	2	1

La tabla de posicionamiento indica el rango de puntuación de la UJA en edición 2024. Es posible indicar el posicionamiento cuando los valores son inferiores a 100 ³⁴.

³³ Puntuación recibida por el ranking THE Impact que permite visualizar como la UJA impacta en todos los ODS según los criterios de publicaciones en mejores revistas (CiteScore), calidad basada en citaciones y publicaciones. Se representa con la evolución, pues se visualiza claramente el crecimiento y puntuación (límite 100).

³⁴ En la tabla aparece recogido el rango en el que se sitúa la Universidad de Jaén frente al número de universidades participantes y el rango que ocupa entre las universidades españolas y andaluzas.