Universidad de Jaén

INFORME DE COMPROMISO. PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.

UJA. 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.

2025

Universidad Responsable

© Universidad de Jaén
Diseño y Maquetación: Vicerrectorado de Estrategia y Universidad Digital. Servicio de Planificación y Evaluación. Universidad de Jaén.
Jaén, octubre de 2026

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. 6
3.2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO. 7
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 12
5.1. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS. 12
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

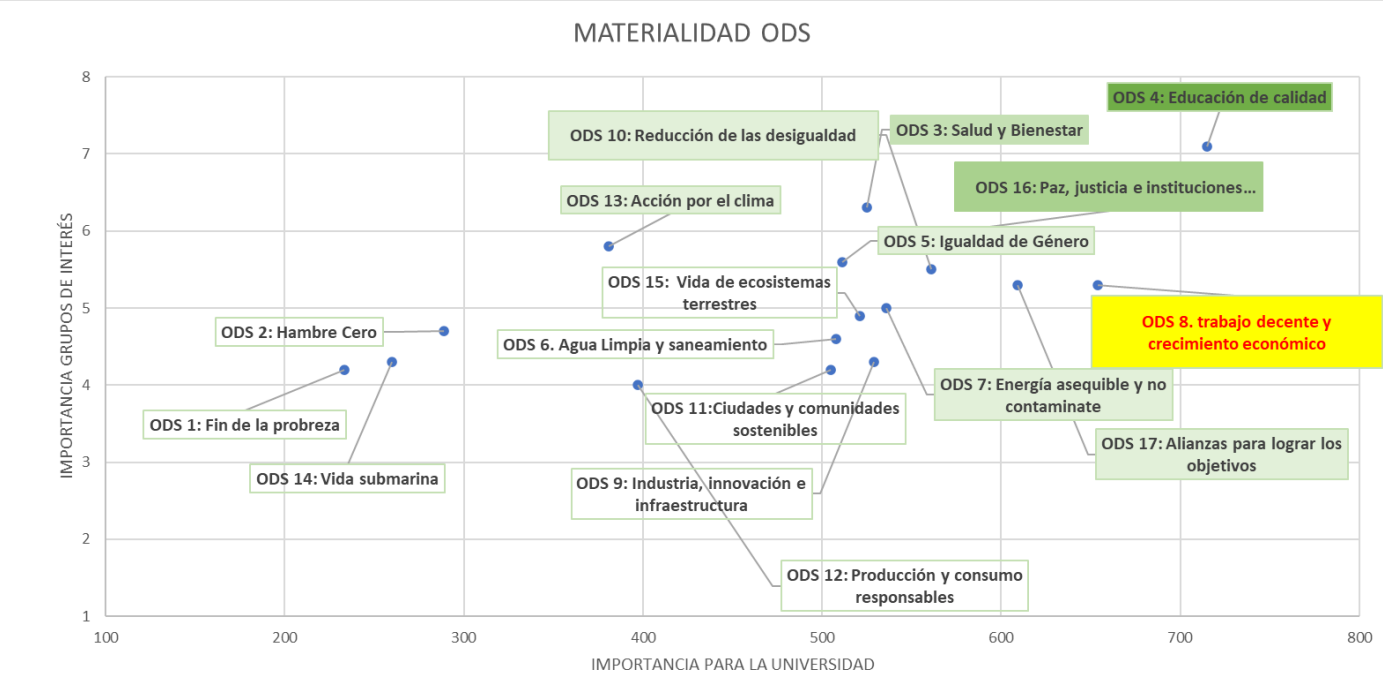
Valoración de la importancia de los grupos de interés:

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]	654
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 temática vinculada a los ODS considerando su relevancia estratégica para las funciones universitarias y la capacidad/probabilidad de impacto**, analizada mediante resultados contrastados. Se aplican escalas cuantitativas por ODS, agrupadas por ámbitos. Este análisis se enmarca en el proceso de revisión y actualización del III PEUJA 2021-2029, en cumplimiento del Objetivo Estratégico 8 (OE8), y se actualiza con los resultados del THE Impact Rankings 2023, 2024 y 2025.

[2] El segundo **criterio evalúa la influencia de cada ODS en los grupos de interés de la Universidad**, en tres rangos según su relevancia para cada ámbito (Investigación, Liderazgo Social, Educación y Gobernanza-Gestión). Se mantiene sin cambios hasta que el nuevo contexto estratégico permita actualizarlo mediante procesos participativos.

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.

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

- **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,

[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..

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 público[4].

- 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 egresado con discapacidad**. La Universidad de Jaén desarrolla actuaciones específicas para facilitar la transición al mercado laboral del estudiantado y de las personas egresadas con discapacidad, mediante programas de prácticas en empresas, orientación laboral personalizada, difusión de ofertas de empleo y apoyo a la contratación.

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[6], en el seguimiento estratégico a través del Plan Director de Profesorado (2021-23) Prorrogado hasta 2025. Técnicamente por el Servicio de Personal, el Servicio de Contratación y Patrimonio y el Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante.

- **IMPACTO**

Proporción del personal empleado con discapacidad [7]

[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] Memoria Académica de la Universidad de Jaén curso 2024-2025.

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

	2022	2023	2024	**2025**
Número del personal empleado con discapacidad.	62	62	59	45
Proporción del número de personal empleado con discapacidad en proporción al número total de empleados.	3,7%	3,6%	3,3%	**2,5%**
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				
	2022	2023	2024	**2025**
Personal Docente e Investigador (PDI) Laboral.	7	8	8	**8**
Personal Docente e Investigador (PDI) Funcionario.	7	8	8	**6**
Personal de Administración y Servicios (PTGAS) Laboral.	6	5	9	**8**
Personal de Administración y Servicios (PTGAS) Funcionario.	10	9	5	**5**
Personal Externalizado	32	32	30	**27**

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.

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

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.

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 de 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[8]. Este marco jurídico determina las **políticas.**

Los Estatutos[9] 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 planes[10] que recogen las distintas directrices y políticas en la gestión del personal, de consulta directa a los trabajadores y de defensa 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.

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, negociación colectiva y representatividad en los órganos de gobierno

[8] 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.

[9] Artículos 96 y 130.

[10] 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 PTGAS de la Universidad de Jaén. Comisión de Formación PDI. Requisitos y consideraciones de plan formativo.

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**.[11]

El marco jurídico determina las **políticas** en apoyo a estos **Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.[12]

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

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

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 [13] 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 actuación[14].

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 universidad[15], en la liquidación y sujetos a auditoría legal.

En línea con el Objetivo Estratégico 5.2.6 del III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2021-2029 (Revisión 2025), la Universidad refuerza su política de ayudas sociales y beneficios para la comunidad universitaria con el fin de garantizar, entre otras medidas, la conciliación y la corresponsabilidad personal, familiar y profesional, con atención interseccional a la igualdad de género y a las diversidades.

La Universidad aplica **políticas activas** para favorecer la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en el marco del IV Plan de Igualdad. Estas medidas se complementan con las establecidas con carácter general en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la normativa y acuerdos propios de la Universidad, Asimismo, se reconocen derechos relacionados con la conciliación como 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 **medida específica,** 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 obligatorias de presencia y horas de distribución voluntaria recuperables, la disponibilidad de 40 horas de conciliación familiar de libre disposición y el trabajo a distancia como medida de flexibilidad organizativa para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

[13] Estatuto Básico del Empleado Público. Artículos 53 y 54 principios éticos y de conducta.

[14] La política está establecida en el apartado 2.

[15] Presupuesto de la Universidad de Jaén 2025 (página 289 y siguientes)

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 fomentando la corresponsabilidad personal, familiar y profesional, con atención a la igualdad de género y a las diversidades.
- **Garantizar la 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 2025.
- 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, las medidas de conciliación laboral y la subrogación de empleados.[16]
- Desarrollar políticas de **ayudas y beneficios sociales** mediante la ejecución anual del Plan de Acción Social. Las convocatorias y las correspondientes resoluciones publican las personas beneficiarias de las distintas modalidades de ayuda, garantizando la transparencia y la equidad en el acceso a estos beneficios sociales. Consultar los resultados en la Memoria Académica de la Universidad de Jaén[17].

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:

Satisfacción con las políticas de fomento del comportamiento ético y de transparencia.[18]			
	2021	2023	**2025**

16 Estos expedientes se evidencian mediante documentos extraídos de la web publica "Portal de Contratación".

17 Página 32 y siguientes de la memoria académica de la Universidad de Jaén 2024-2025.

18 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 de Administración y Servicios (PTGAS). (2021-2023-2025)	86,8%	82%	84%
Media (PTGAS).	3,68	3,54	3,57
Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2020-2022-2024)	86,8%	83,9%	83,5%
Media (PDI).	3,70	3,67	3,74
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas. Se ha obtenido un cierto retroceso respecto a la consecución del objetivo, con una ligera recuperación si bien la desviación respecto al objetivo no alcanza un 10%.			

Satisfacción con las retribuciones percibidas por las funciones realizadas en su puesto de trabajo			
	2021	2023	**2025**
Porcentaje de Satisfacción del Personal de Administración y Servicios (PTGAS). (2021-2023-2025)	85,6%	83,2%	82,8%
Media (PTGAS).	3,67	3,46	3,61
Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2020-2022-2024)	58,65%	64,13%	62,25%
Media (PDI).	2,80	2,98	2,88
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas. Se ha obtenido un cierto retroceso respecto a la consecución del objetivo, con desviaciones negativas en los tres últimos periodos de medición. Esta dimensión el objetivo máximo puede modularse en relación a la tendencia.			

Satisfacción con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que aplica la Universidad			
	2021	2023	**2025**
Porcentaje de Satisfacción del Personal de Administración y Servicios (PTGAS). (2021-2023-2025)	92,4%	94,7%	92,7%
Media (PTGAS).	4,16	4,16	4,21
Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2020-2022-2024)	81,85%	77,46%	78,15%
Media (PDI).	3,46	3,45	3,50

Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas. Hay una diferencia sustancial entre colectivos, siendo positiva en el PTGAS mientras que el PDI se posiciona muy por debajo del objetivo, si bien la tendencia en el último periodo de medición es creciente

Satisfacción con los beneficios sociales establecidos por la Universidad			
	2021	2023	**2025**
Porcentaje de Satisfacción del Personal de Administración y Servicios (PTGAS). (2021-2023-2025)	85,16%	85,5%	83,8%
Media (PTGAS).	3,61	3,59	3,66
Porcentaje de Satisfacción del Personal Docente e Investigador (PDI). (2020-2022-2024)	76,22%	71,1%	79,7%
Media (PDI).	3,43	3,30	3,41
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas. Hay una diferencia sustancial entre colectivos. Las tendencias son mantenidas en el PTGAS y crecientes en PDI.			

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[19].

5. GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DE DESARROLLO PROFESIONAL









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

[19] Página 32 y siguientes de la memoria académica de la Universidad de Jaén 2024-2025.

Estrategias en la gestión de las personas. Las estrategias institucionales en materia de gestión de las personas vienen definidas por el Objetivo Estratégico 5.2 del III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2021-2029 (Revisión 2025), orientado a potenciar el desarrollo del talento del personal, fomentando un entorno de crecimiento continuo que abarque su desarrollo profesional y personal.

En consecuencia, las principales líneas de actuación son las siguiente:

1. Impulsar una carrera profesional basada en la promoción y estabilización del personal, sustentada en el reconocimiento de su compromiso y profesionalidad y en una evaluación efectiva de su desempeño.
2. Garantizar el relevo generacional del personal mediante una adecuada planificación.
3. Fomentar la mejora continua de sus competencias y habilidades a través de la formación permanente.
4. Propiciar un ambiente laboral adecuado a través de un entorno laboral saludable que favorezca el bienestar en el trabajo.
5. Identificar nuevos perfiles profesionales relacionados con una gestión más eficiente, que derive en un incremento de la motivación personal y permita preestablecer itinerarios de promoción

Asimismo, en el ámbito del personal docente e investigador, la Universidad de Jaén cuenta con un Plan Director de Profesorado, que establece las políticas y actuaciones específicas dirigidas a este colectivo.

En el ejercicio de sus competencias, la Universidad tiene 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. La Universidad realiza la **evaluación de riesgos** y establece y regula **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 concibe la comunicación interna como un elemento clave para favorecer la implicación, la participación y el

compromiso de las personas con los objetivos institucionales y con los procesos de mejora y cambio, promoviendo mecanismos para proporcionar una información eficaz, facilitar el diálogo y generar espacios colaborativos que favorezcan compartir los conocimientos y la información. El Plan director de comunicación de la Universidad de Jaén refuerza estas 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 PTGAS. Comité de Formación PDI.	
Evaluación de rendimiento y competencias.	Evaluación del desempeño. Programa Docentia. 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.

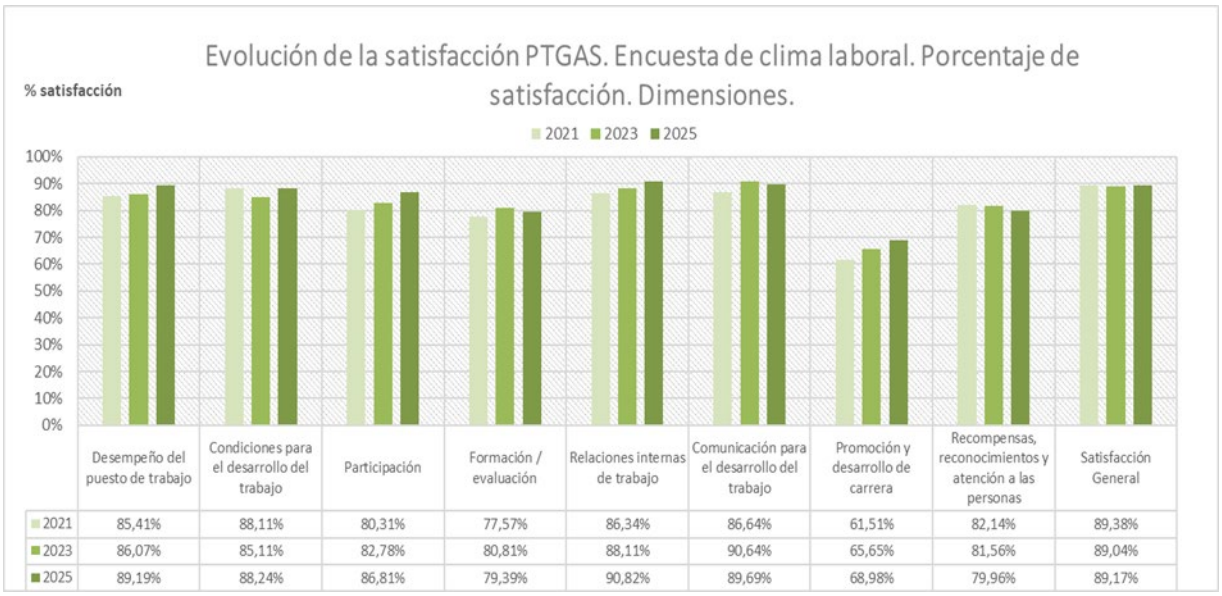
Los mecanismos implantados por la Universidad de Jaén parar realizar **el seguimiento de las políticas de personal** se establecen en los siguientes niveles:

- 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:

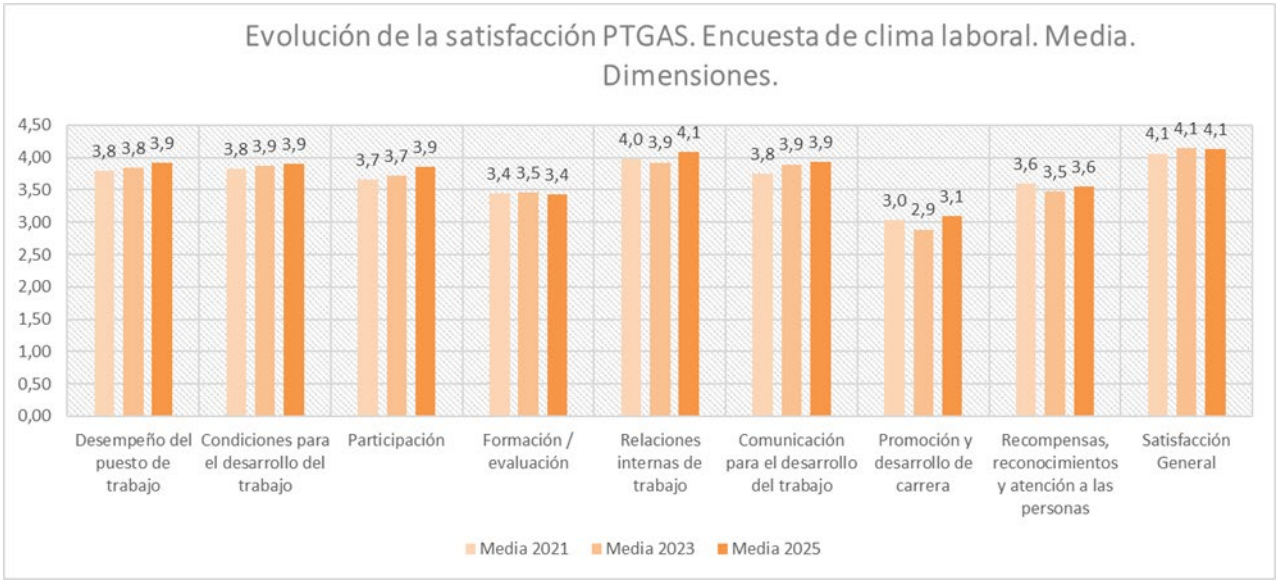
Resultados de Satisfacción del personal de la Universidad. Dimensiones[20]

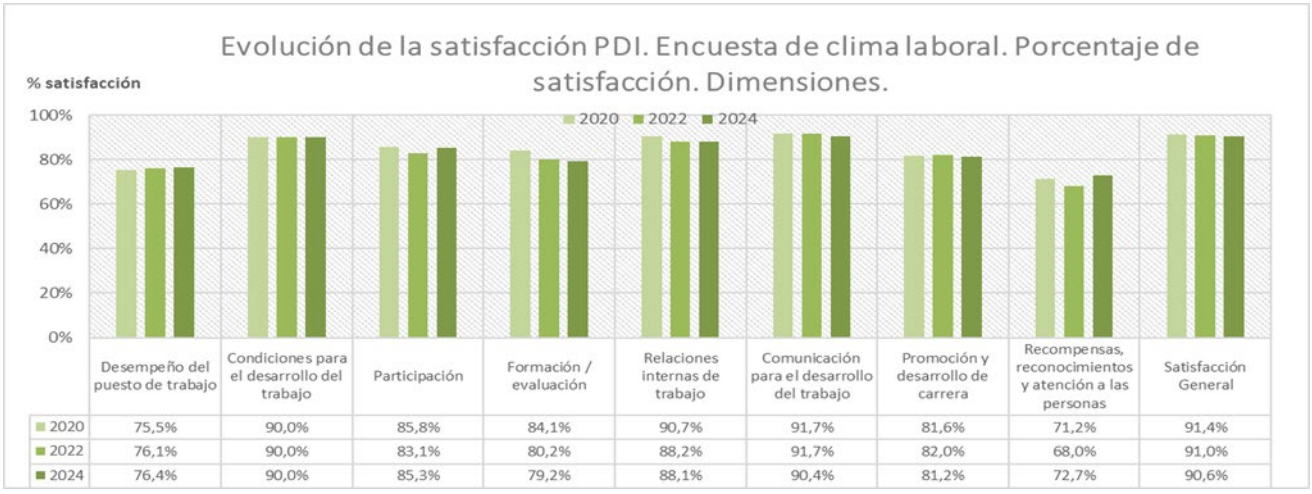
20 Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Encuestas de clima Laboral. El sistema de encuestas es bienal. La encuesta de clima laboral del PDI se realizó por primera vez en 2019. Escala de la encuesta 1-5. (Valores de satisfacción 3-4-5, valores de insatisfacción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



	Desempeño del puesto de trabajo	Condiciones para el desarrollo del trabajo	Participación	Formación / evaluación	Relaciones internas de trabajo	Comunicación para el desarrollo del trabajo	Promoción y desarrollo de carrera	Recompensas, reconocimientos y atención a las personas	Satisfacción General
2021	85,41%	88,11%	80,31%	77,57%	86,34%	86,64%	61,51%	82,14%	89,38%
2023	86,07%	85,11%	82,78%	80,81%	88,11%	90,64%	65,65%	81,56%	89,04%
2025	89,19%	88,24%	86,81%	79,39%	90,82%	89,69%	68,98%	79,96%	89,17%

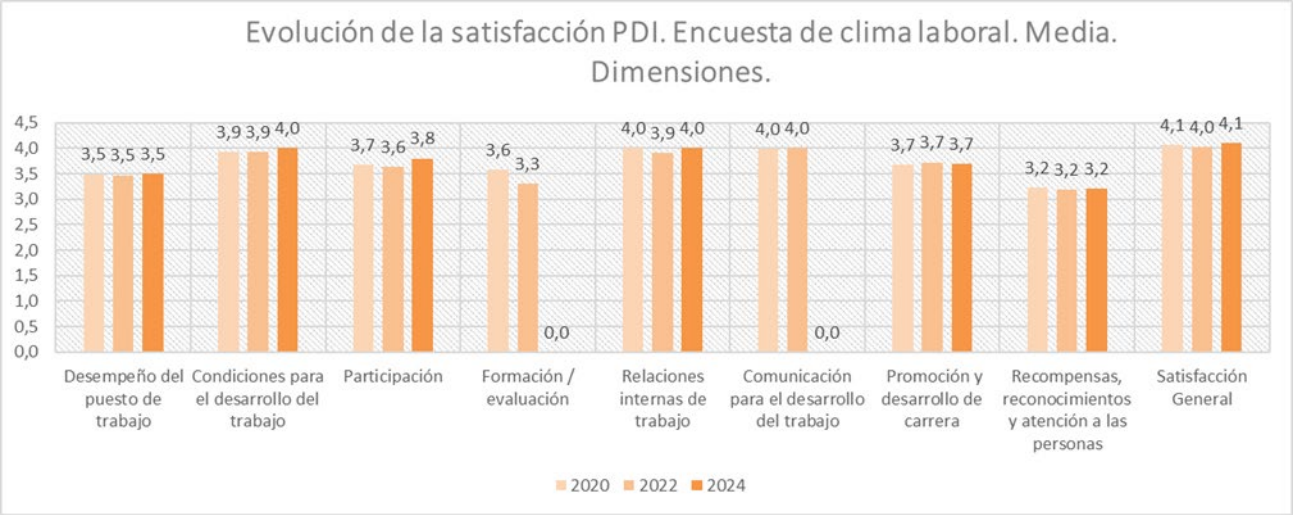
Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas





	Desempeño del puesto de trabajo	Condiciones para el desarrollo del trabajo	Participación	Formación / evaluación	Relaciones internas de trabajo	Comunicación para el desarrollo del trabajo	Promoción y desarrollo de carrera	Recompensas, reconocimientos y atención a las personas	Satisfacción General
2020	75,5%	90,0%	85,8%	84,1%	90,7%	91,7%	81,6%	71,2%	91,4%
2022	76,1%	90,0%	83,1%	80,2%	88,2%	91,7%	82,0%	68,0%	91,0%
2024	76,4%	90,0%	85,3%	79,2%	88,1%	90,4%	81,2%	72,7%	90,6%

Objetivo de porcentaje de satisfacción: 90% de personas satisfechas



Gasto por empleado [21]			
	2023	2024	**2025**
Gasto medio por empleado.	70.798 €	71.119€	75.310€
Porcentaje incremento anual	6,9%	0,5%	5,9%
El **Objetivo** es de incremento en función de las disponibilidades presupuestarias.			

Porcentaje del incremento de creación de empleo. Ciclo tres últimos cursos [22]			
	2023-24	2024-25	**Porcentaje Incremento**
Total personal propio	1.866	1.857	**-0,48%**
Personal propio PDI.	1.005	1.062	**5,67%**
Personal propio PTGAS.	557	550	**-1,26%**
Personal propio PEI y PTA.	304	245	**-19,41%**
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.			

[21] 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.

[22] 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.

Estructura de edad del personal PDI				
Personal PDI propio	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Edad Media	49,3	50	50,2	**50,2**
Porcentaje menor de 35 años	9,4%	9,9%	9,8%	**9,9%**
Plantilla en proceso de jubilación (De 60 a 66)	10,2%	11,5%	13,01%	**14,2%**

Estructura de edad del personal PTGAS				
Personal PDI propio	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Edad Media	50,5	50,9	51,3	**51,8**
Porcentaje menor de 35 años	4,1%	3,72%	4,3%	**3,8%**
Plantilla en proceso de jubilación (De 60 a 67)	11,3%	12,83%	14,5%	**17,8%**

Porcentaje PDI estable (permanente) [23]					
	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Personal PDI propio	70%	71%	72,5%	73,5%	**72,5%**
El objetivo es de incremento de los porcentajes de estabilidad en función de los procedimientos de estabilización autorizados					

Porcentaje PTGAS estable (permanente)					
	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Personal PTGAS propio	76%	76%	76%	81%	**79,5%**
Objetivo es de incremento de los porcentajes de estabilidad en función de los procedimientos de estabilización autorizados					

Porcentaje PDI Doctor [24]				
	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**

[23] Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades.

[24] Fuente: Datos homogeneizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades.

Personal PDI propio	86%	85%	86,2%	**88,3%**
El **Objetivo** es sostener el nivel del porcentaje obtenido que muestra una elevada posición comparativa en el sistema universitario (la media nacional es 76,4% y andaluza del 85,9%) siendo el posicionamiento de la UJA 3ª Y 2ª respectivamente, junto con la Universidad de Málaga				

Porcentaje por régimen jurídico y categorías profesionales PDI (políticas de promoción) [25]				
	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
PDI Funcionarios	61%	63%	63%	**60%**
PDI Contratados	39%	37%	37%	**40%**
Catedráticos de Universidad	15%	16,9%	17,6%	**17,4%**
Titulares de Universidad	42,2%	43%	42,5%	**40,8%**
Profesorado Contratado Doctor (total contratado)	22,6%	19,9%	19%	**22,7%**
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) [26]				
	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Grupo A1	13,9%	13,6%	13%	**12,8%**
Grupo A2	23,3%	23,4%	22%	**21,3%**
Grupo C1	45,6%	44,8%	43%	**41,9%**
Grupo C2	17,2%	18,2%	22%	**24,1%**
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.				

[25] 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.
[26] Fuente: Datos homogeneizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

Porcentaje por grupos de titulación del PTGAS Laboral (políticas de promoción) [27]				
	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Título de master, grado, licenciatura o equivalente.	8,1%	8,3%	7,8%	**11,1%**
Diplomatura universitaria o equivalente	8,6%	10,1%	13,9%	**10,6%**
Bachillerato o equivalente	63,5%	61%	57,4%	**55,8%**
Graduado en Educación Secundaria o equivalente	19,8%	20,6%	20,9%	**22,6%**
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[28].

Formación en competencias digitales, Indicador Estratégico 29							
	BASE 2020	2021	2022	2023	2024	**2025**	Meta 2025
Porcentaje del PTGAS con formación en competencias digitales	72,10%	74,67%	73,61%	69,57%	69,82%	70,93%	75,00%
Porcentaje del PDI con formación en competencias digitales	44,65%	45,97%	47,02%	46,25%	46,33%	43,58%	50,00%
El **Objetivo** es alcanzar la meta estratégica 2025. Se valora como progresión adecuada.							

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

[28] PTGAS: Página 81 y siguientes. PDI: Página 79 y siguientes. Memoria académica de la Universidad de Jaén 2024-2025..

29 Fuente: Los resultados corresponden al sistema de indicadores del PEUJA Horizonte 2025. En el III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2021-2029 (Revisión 2025) esta materia se integra en el OE7.2. Hasta la implantación del nuevo cuadro de mando, estos datos se presentan como serie histórica.

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 8[30].

Impacto Principal del Proyecto en ODS	Número de Proyectos	% sobre el total de proyectos	Importe financiación	% Financiación
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	3	5,2%	44.840	1,4%

Contratos de investigación. Número y financiación de los contratos de investigación que se clasifican con impacto prioritario en el ODS 8[31].

Impacto Principal del Contrato en ODS	Número de Contratos	% sobre el total de contratos	Importe financiación	% Financiación
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	17	12,1%	306.560	17,4%

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 2022	Edición 2023	Edición 2024	Edición 2025	Edición 2026
Investigación en desarrollo económico y laboral[32]	74,7	78,3	80,4	83,7	82,5
Prácticas laborales	57,8	78,6	94,8	76	83,3
Indicador: Coste por empleado	53,3	54,1	54,4	55,1	50,8
Proporción de estudiantes que hacen prácticas de trabajo	69,8	68,7	67,9	66,8	62,7
Proporción de empleados con contratos seguros	96,6	92,7	94,3	84,7	83

[30] Se computan los proyectos de investigación con fecha de concesión en el año 2025.

[31] Se computan los contratos de investigación con fecha de formalización en el año 2025.

[32] 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).

PUNTUACIÓN TOTAL	**71,3**	**75,5**	**79,5**	**74,8**	**74,1**

- **Posicionamiento.**

ODS. Rango	Edición 2022	Edición 2023	Edición 2024	Edición 2025	Edición 2026
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	**84**	**50**	**29**	**101–200**	**98**

ODS. Edición 2026	Rango	Universidades	Posición Nacional	Posición Andalucía
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	**98**	**1003**	**2**	**1**

La tabla de posicionamiento indica el rango de puntuación de la UJA en edición 2026. Es posible indicar el posicionamiento cuando los valores son inferiores a 100 [33].

[33] 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.