

Cuadernos ODU

Envejecimiento del PAS de la
UMU

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Cuaderno n.º 3
Enero 2023

ú.

Oficina
Dato
Único



ú.

Oficina
Dato
Único

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Índice

Introducción.....	2
1. La UMU en el contexto del SUE-47. 2014-2020.....	3
2. Análisis de la UMU. 2010-2020.....	11
2.1. Grupos laborales.....	14
2.2. Agrupaciones funcionales.....	22
ANEXO.....	30



ú.

Oficina
Dato
Único

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

El envejecimiento del PAS en la Universidad de Murcia

Introducción

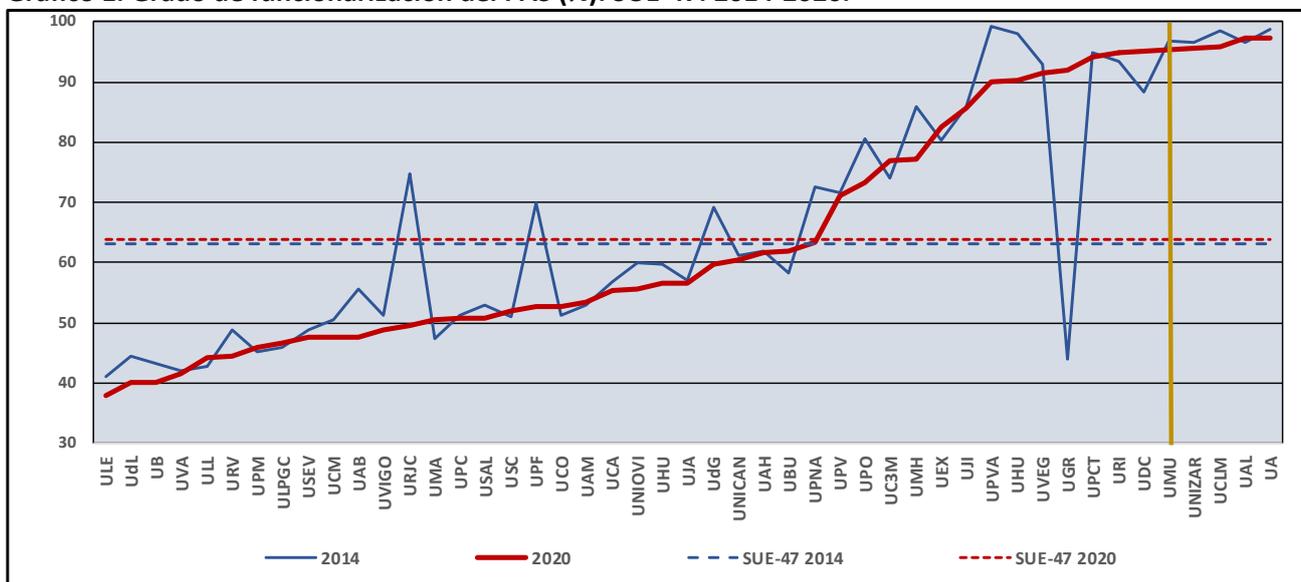
En este nº 3 de Cuaderno ODU, examinaremos el envejecimiento del PAS de nuestra universidad a lo largo del decenio comprendido entre 2010 y 2020, con datos referidos a 31 de diciembre de cada año. No obstante, en la primera parte –destinada a contextualizar nuestra situación en el conjunto de las 47 universidades públicas presenciales (SUE-47)– nos veremos obligados a restringir el periodo de análisis a 2014-2020. La razón radica en el hecho de que, en los años anteriores a 2014, no fueron pocas las universidades que contabilizaron al Personal exclusivamente investigador (PEI) y al Personal técnico de apoyo (PTA) en el PAS y, por tanto, la serie temporal –que el SIU sigue manteniendo– está contaminada, lo que imposibilita la comparabilidad entre las distintas universidades antes de 2014. Ese problema no se da en la UMU, dado que en nuestro almacén de datos hemos procedido a la depuración de la información y, por ello, nuestras series son homogéneas, por lo que en la segunda parte trabajaremos con la fase temporal 2010-2020. La reducción del periodo de análisis daña los resultados obtenidos, puesto que el acortamiento temporal suaviza sensiblemente los cambios registrados. Particularmente en este caso, porque, como ha quedado plasmado en el Cuaderno ODU nº 2, las medidas presupuestarias más restrictivas se instrumentaron entre 2010 y 2014.

Por otro lado, a diferencia del planteamiento seguido para el PDI, limitado a los funcionarios, incluiremos a todo el colectivo del PAS. Nos asiste un poderoso argumento, ya que los modelos seguidos por las universidades del SUE-47 en cuanto al personal de administración de servicios son dispares. Unas han apostado en mayor grado por la funcionarización que otras, lo que conduce a que la relación funcionarios/laborales dé lugar a una amplia dispersión, como se podrá comprobar a continuación. Restringir el análisis a los funcionarios implicaría romper, de nuevo, la necesaria comparabilidad entre unas y otras universidades. Señalemos, previamente, que, entre 2014 y 2020, el PAS total del SUE-47 ascendió de 47.603 a 50.759 personas, lo que supuso un incremento del 6,6%. En la UMU, el aumento ha sido muy similar (6,8%), al acrecentarse de 1.122 a 1.198 personas entre los años citados.

1. La UMU en el contexto del SUE-47. 2014-2020.

En primer lugar, acreditemos el disímil **grado de funcionarización** del PAS en las universidades públicas presenciales. Mediante el gráfico 1, puede comprobarse que la participación de los funcionarios –interinos incluidos– en la plantilla del PAS del SUE-47 ha permanecido estable, tenuemente por debajo de los dos tercios: 2014 = 63,8%; 2020 = 63,9%, razón por la cual las dos rectas paralelas indicativas de esa media agregada se superponen. No obstante, la situación de las 47 instituciones de enseñanza superior es muy heterogénea¹. Por un lado, los niveles de la ratio dan lugar, en 2020, a un rango que se ensancha desde un mínimo de la ULE² (37,9%) hasta el máximo de la UA (97,3%). Por otro, la variación a lo largo del sexenio ha sido desigual, tal como refleja para cada universidad la diferencia entre las líneas de 2010 y 2020. En puntos porcentuales, el abanico se ensancha desde la variación negativa de la URJC (-25,1), hasta la positiva de la UGR (47,9). Sin embargo, puede observarse en ese gráfico 1 que, pese a la gran distancia entre esos dos extremos, los cambios en la relación PAS funcionario/PAS total han sido, en general, moderados.

Gráfico 1. Grado de funcionarización del PAS (%). SUE-47. 2014-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de SIU.

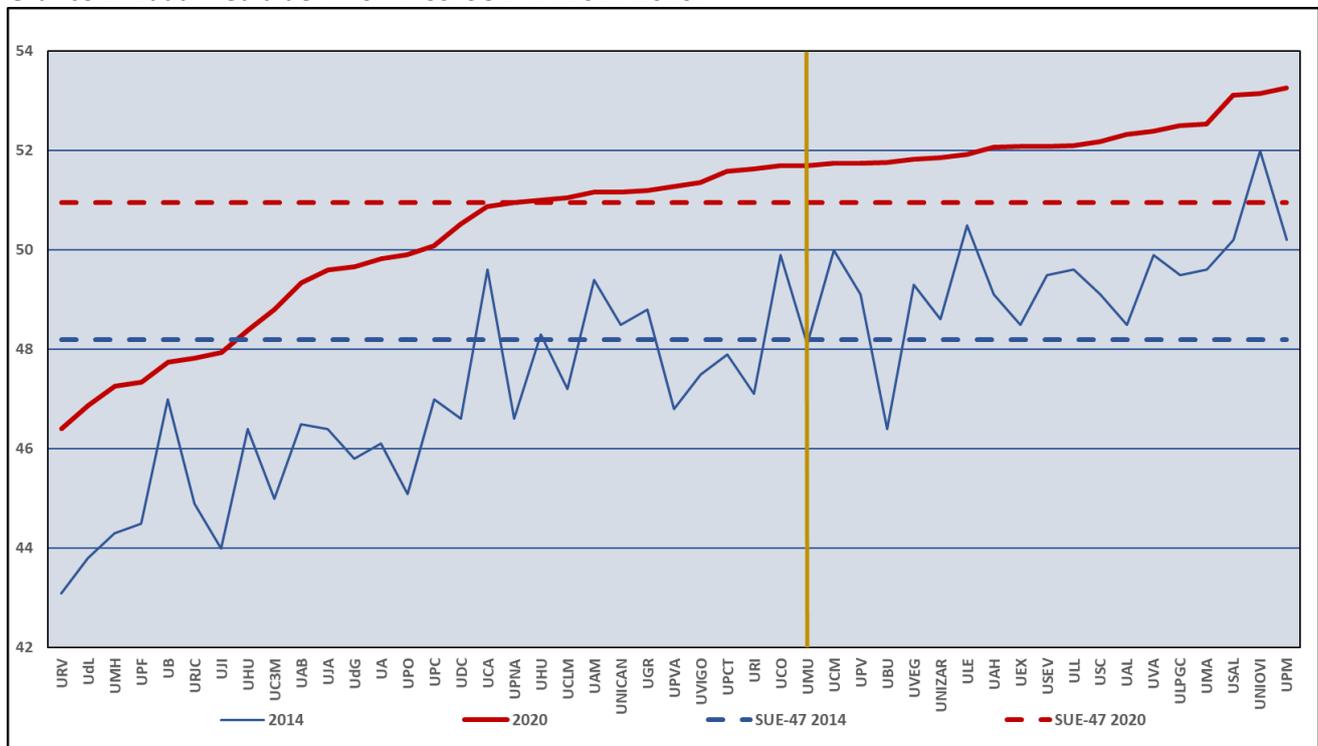
¹ La posición de las universidades en todos los gráficos sigue un orden ascendente en función de los datos de 2020.

² En el Anexo del final del texto se proporcionan las siglas utilizadas por las 47 universidades estudiadas.

Son 33 las universidades en las que la relación ha disminuido, debiendo dejarse constancia de que en nueve casos la variación negativa es nimia, al emplazarse por debajo de un punto porcentual. Por consiguiente, la relación se acrecienta en catorce, siendo excepcional el registro mencionado de la UGR, puesto que la segunda con mayor aumento es la UDC (6,9 puntos). La UMU es una de las universidades con una apuesta más decidida por la funcionarización del PAS, con un ratio que supera a la media agregada de forma notable en los dos años, que por otro lado arroja un pequeño descenso: 2014 = 96,8%; 2020 = 95,4%. En este último año, es la quinta universidad con un ratio mayor, solo sobrepasada por las cuatro siguientes: UNIZAR, UCLM, UAL y UA.

Entre 2014 y 2020, la **edad media** en el SUE-47 ascendió de 48,2 a 51,0 años (gráfico 2). En la UMU, el aumento ha sido un poco superior, puesto que en 2014 (48,1) coincidía a efectos prácticos con la del conjunto de referencia, distanciándose algo más en 2020 (51,7). En este año, el grado de dispersión del indicador era relativamente reducido en el SUE-47, con un recorrido que iba desde la URV (46,4 años) a la UPM (53,3 años), ubicándose la UMU en el puesto 29º en orden creciente.

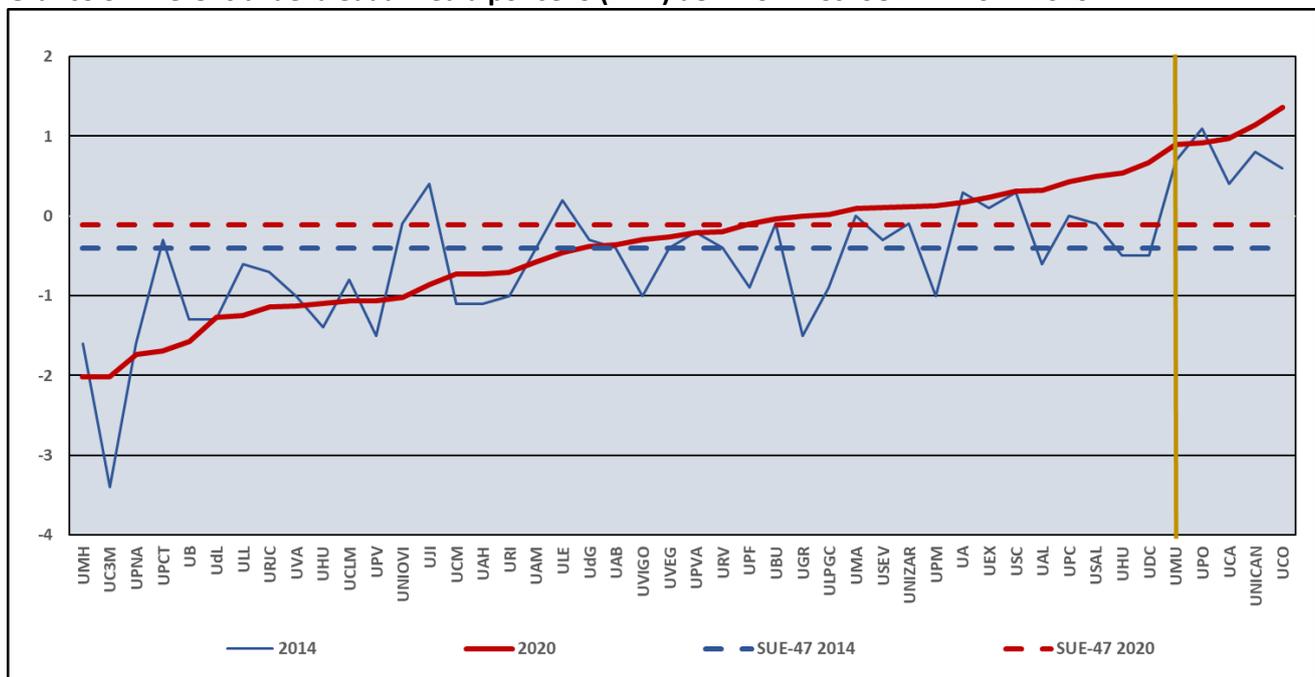
Gráfico 2. Edad media del PAS. Años. SUE-47. 2014-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de SIU.

Confrontando la distancia entre la quebrada línea de 2014 y la de 2020, se muestra la distinta evolución seguida por la edad media del PAS en las universidades que sin, excepción, han registrado un aumento, siendo el más intenso el de la UBU (5,4 años) y el más moderado el de la UB (0,7), emplazándose la UMU (3,6 años) en el 32º en orden ascendente. Múltiples deben ser los factores explicativos de esa disímil progresión de la edad media, que obviamente no podemos abordar para el conjunto del SUE-47, si bien intentaremos proporcionar algunas pistas de lo sucedido en la UMU en la segunda parte del presente cuaderno para un periodo más dilatado: 2010-2020.

Gráfico 3. Diferencial de la edad media por sexo (H-M) del PAS. Años. SUE-47. 2014-2020.



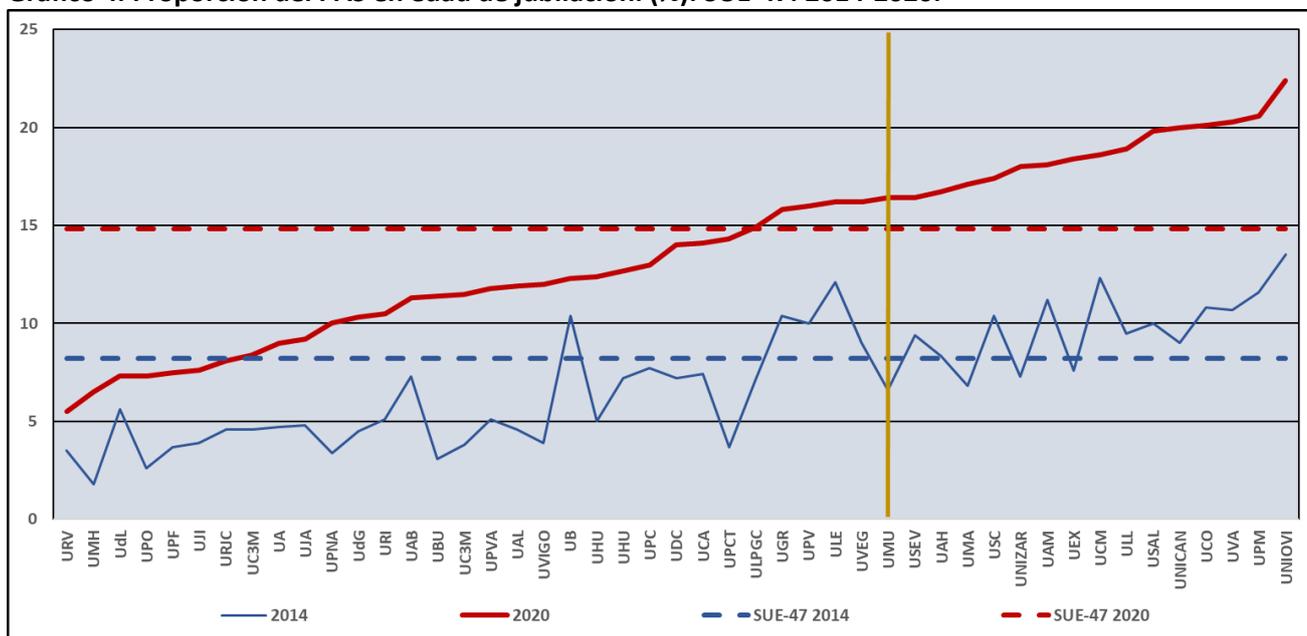
Fuente: Elaboración propia a partir de SIU.

Desde una perspectiva de género, el gráfico 3 proporciona el diferencial (Hombres-Mujeres) en la edad media del PAS. En el conjunto del SUE-47, en acusado contraste con la situación del PDI funcionario, el diferencial es muy angosto y, además, es negativo, es decir, la edad media de los hombres es inferior a la de las mujeres: -0,4 años en 2010 y -0,1 en 2020. Por tanto, en este último año, la edad de hombres (50,9) y mujeres (51,0) es prácticamente la misma en el SUE-47 y, obviamente, equivalente a la edad media del colectivo. En 28 universidades se reproduce la mayor edad media femenina y en 19 sucede lo contrario, con un abanico bastante reducido del diferencial, ya que va desde -2,0 años en la UMH y UC3M hasta 1,6 años en la UJA. La UMU forma parte del grupo minoritario, puesto que, en 2020, el diferencial es positivo al cifrarse en 0,9 años, lo que conlleva que,

pese a su reducida cuantía, sea la quinta universidad con la mayor brecha, solo por detrás de la UPO, UCA, UNICAN y UCO.

El siguiente indicador es la **proporción en edad de jubilación** (gráfico 4), que equivale a la fracción del personal activo con 60 o más años sobre el total del colectivo. En 2014, la ratio era muy baja (8,2%) en el SUE-47, presentando una notable progresión –14,8% en 2020–, si bien este nivel se sitúa en algo menos de la mitad del registro del PDI funcionario (31,8%) en el mismo año. El avance ha sido mayor en la UMU, puesto que ha pasado de un 6,6% a un 16,4% a lo largo del sexenio. Puede comprobarse que no hay ni una sola excepción a ese aumento general, dando lugar a un crecimiento relativo muy acentuado en numerosos casos, por efecto de que los niveles de partida eran muy bajos: en 18 universidades la ratio se situaba por debajo del 5% en 2014. En puntos porcentuales, la mayor ampliación es la de la UNICAN (11,0) y el menor el de la UdL (1,7), compartiendo la UMU con la USAL el sexto mayor incremento (9,8). En 2020, el rango de la proporción fue del mínimo de la URV (5,5%) al máximo de la UNIOVI (22,4%), volviendo a ocupar la UMU el puesto 32º en orden ascendente.

Gráfico 4. Proporción del PAS en edad de jubilación. (%). SUE-47. 2014-2020.

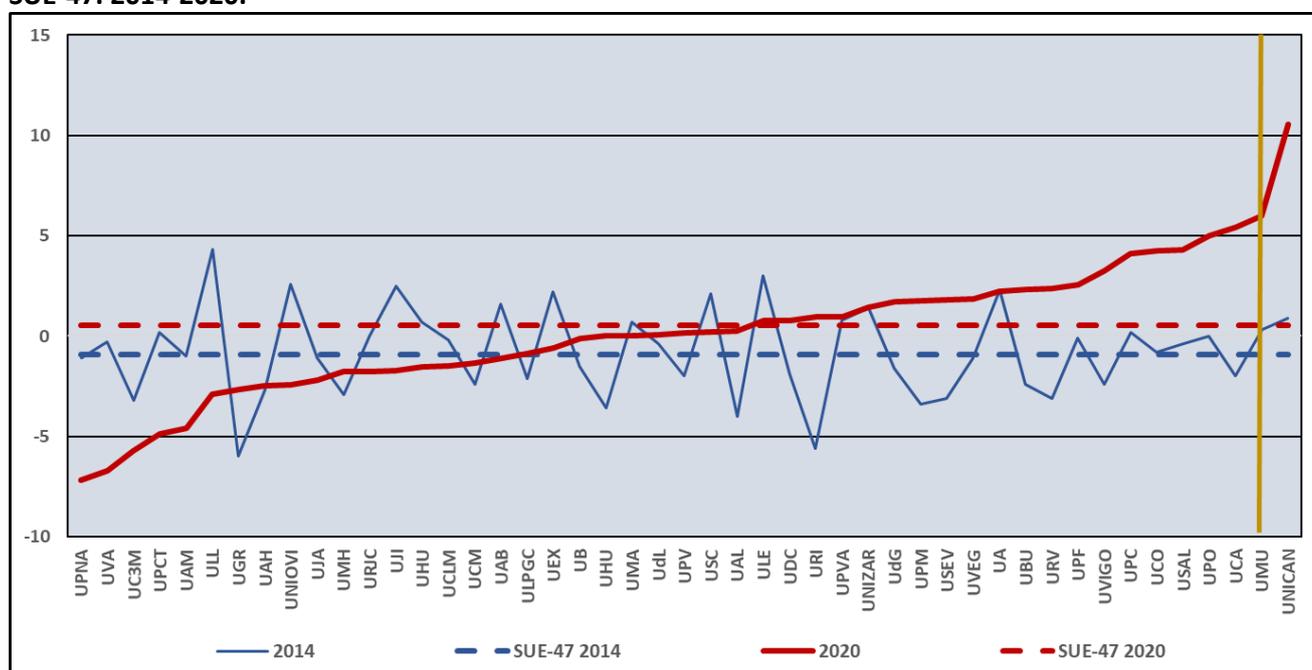


Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

En el SUE-47, esta ratio registra una pequeña brecha entre hombres y mujeres (gráfico 5) en ambos años y ha invertido su signo: -0,9 puntos en 2014; 0,5 en 2020. Por tanto, las diferencias entre los dos sexos son muy exiguas en el conjunto de las universidades públicas presenciales. Por lo que

atañe al nivel de 2020, en veinte universidades es negativo y en veintisiete es positivo, con un mínimo de -7,2 puntos en la UPNA y un máximo de 10,5 puntos en la UNICAN. En cuanto a las variaciones entre los dos años, en 18 universidades el diferencial H-M ha disminuido, correspondiendo el más intenso a la ULL (-7,2 puntos). El incremento más pronunciado ha sido el de la UNICAN (9,6 puntos). La UMU es la 4ª con mayor aumento (5,7 puntos), lo que contribuye a que en 2020 sea la segunda universidad en la que la diferencia positiva entre hombres y mujeres sea mayor.

Gráfico 5. Diferencial de la proporción de PAS en edad de jubilación por sexo (H-M). Puntos porcentuales. SUE-47. 2014-2020.

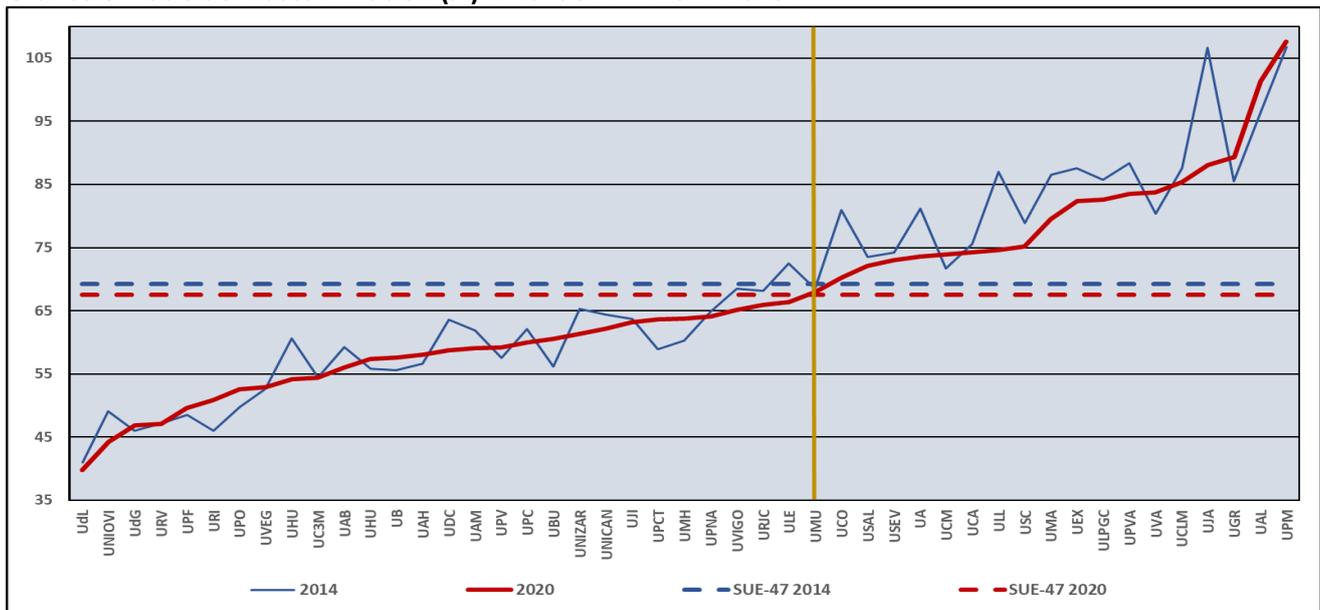


Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

Para dar cuenta de la composición del PAS en función del sexo, recurriremos a la **ratio de masculinización** que, simplemente, es el número de hombres por cada 100 mujeres (gráfico 6). El PAS, a diferencia del PDI funcionario, es un colectivo con un mayoritario componente femenino. En el SUE-47, hay dos hombres por cada tres mujeres en números redondos, con un pequeño descenso a lo largo del periodo: 2014 = 69,2%; 2024 = 67,5%. En 2020, solo en dos universidades el número de hombres supera –por otra parte, de forma leve– al de mujeres: UAL (101,3%) y UPM (107,6%). Por el contrario, son seis en las que la ratio de masculinización cae por debajo del 50%: UdL (39,8%), UNIOVI (44,3%), UdG (46,8%), URV (47,1%) y UPF (49,6%). Los registros de la UMU son muy más cercanos a la media del SUE-47: 2014 = 68,5%; 2020 = 68,0%; ocupando en el último año el puesto 29º, en orden

creciente. En general, las variaciones de la ratio de masculinización son leves, con 28 universidades en las que ha bajado y 19 en las que se ha acrecentado. Los escasos cambios de entidad tienen, básicamente, signo negativo, superando los diez puntos porcentuales en las tres siguientes: UJA (-18,6), ULL (-12,3) y UCO (-10,6). Las variaciones positivas de mayor magnitud son muy similares entre sí: UPCT (4,8 puntos), URI (4,9) y UAL (5,0).

Gráfico 6. Ratio de masculinización (%). PAS. SUE-47. 2014-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

Tabla 1.- Ratio de masculinización por grupos de edad. (%). PAS. UMU y SUE-47. 2014-2020.

		<40	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 o más	TOTAL
SUE-47	2014	75,0	71,9	68,6	68,3	66,9	62,6	69,2
	2020	18,2	40,0	48,7	56,5	96,7	205,9	67,5
UMU	2014	66,7	57,4	60,7	67,3	97,4	72,1	68,5
	2020	43,3	85,9	53,2	63,9	67,2	97,0	68,0

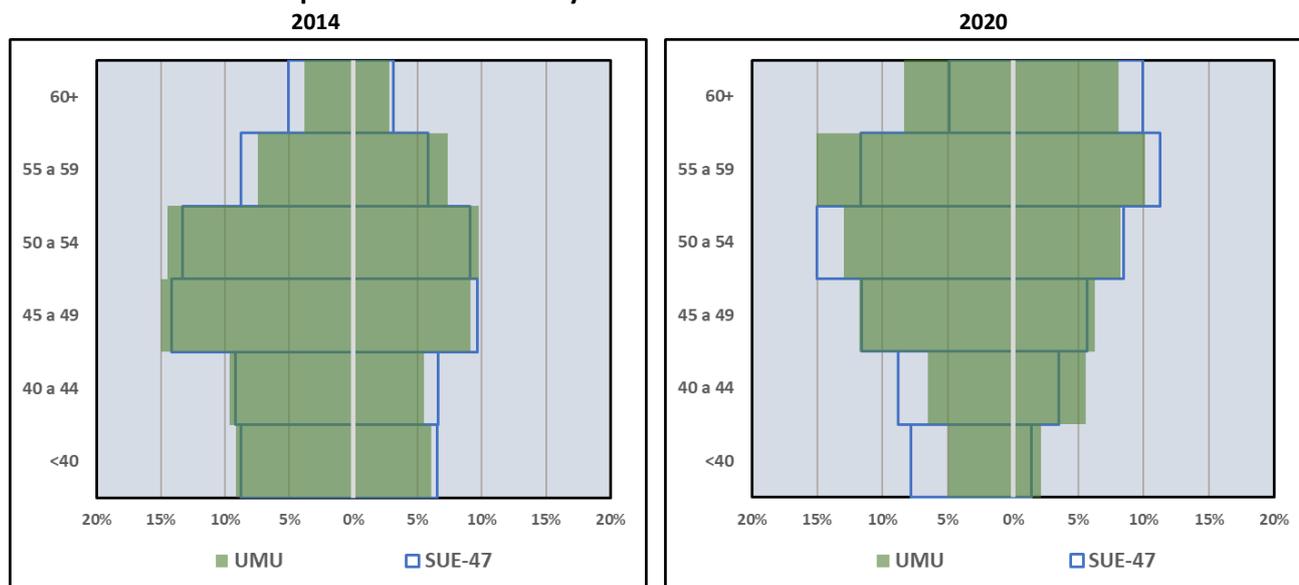
Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

Como complemento previo a las pirámides de edad, la tabla 1 da cuenta de la distribución de la ratio de masculinización en función de la edad. En el SUE-47, en 2020 se produce un fuerte contraste entre los dos intervalos extremos, con un nivel muy bajo (18,2%) en los menores de 40 años y muy alto (205,9%) en los de ≥ 60 años. La situación de la UMU es menos estridente, si bien hay una notable diferencia entre los dos primeros intervalos en 2020, puesto que la ratio del estrato 40-44 años dobla a los menores de 40 años. Debe tenerse en cuenta que ha transcurrido un sexenio y, por

tanto, se ocasiona un efecto traslación de un intervalo al siguiente, sobre todo, a partir de una cierta edad en la que es poco probable que se originen altas, lo que queda perfectamente reflejado con el paso de 55-59 a 60 o más años en nuestra universidad: 97,4% en 2014 y 97,0% en 2020. En cualquier caso, en la UMU todos los grupos quinquenales presentan una ratio inferior a 100 y, con la excepción del intervalo 40-44 años, la relación es positiva: a mayor edad, superior grado de masculinización.

Las **pirámides de población** del PAS se encuentran en el gráfico 7. Por obvias razones de extensión, nos limitaremos a comparar la UMU con el conjunto del SUE-47. El peso de todos los intervalos, masculinos o femeninos, están referidos al total del PAS; razón por la cual la parte izquierda, correspondiente a las mujeres, abarca una superficie notablemente superior en ambos años. Las dos pirámides de población de 2014 son mucho más parecidas que las de 2020. En efecto, en el primer año, los desajustes entre la UMU y el SUE-47 son poco relevantes, mientras que en 2020 cobran cierta entidad: a) El peso de las mujeres en los dos grupos inferiores –por debajo de 45 años– es sensiblemente mayor en el SUE-47; b) En los dos intermedios, la situación es semejante, salvo una mayor contribución femenina en el SUE-47 en el grupo de 50-54 años; c) En los dos superiores –por encima de los 55 años– la situación se invierte, ya que en la UMU la participación de los hombres es muy inferior a la del SUE-47, sucediendo lo contrario con las mujeres. En los dos ámbitos, es evidente un desplazamiento de PAS desde los intervalos jóvenes a los de mayor edad entre 2014 y 2020, que ha acarreado la inversión de las dos pirámides en el último año.

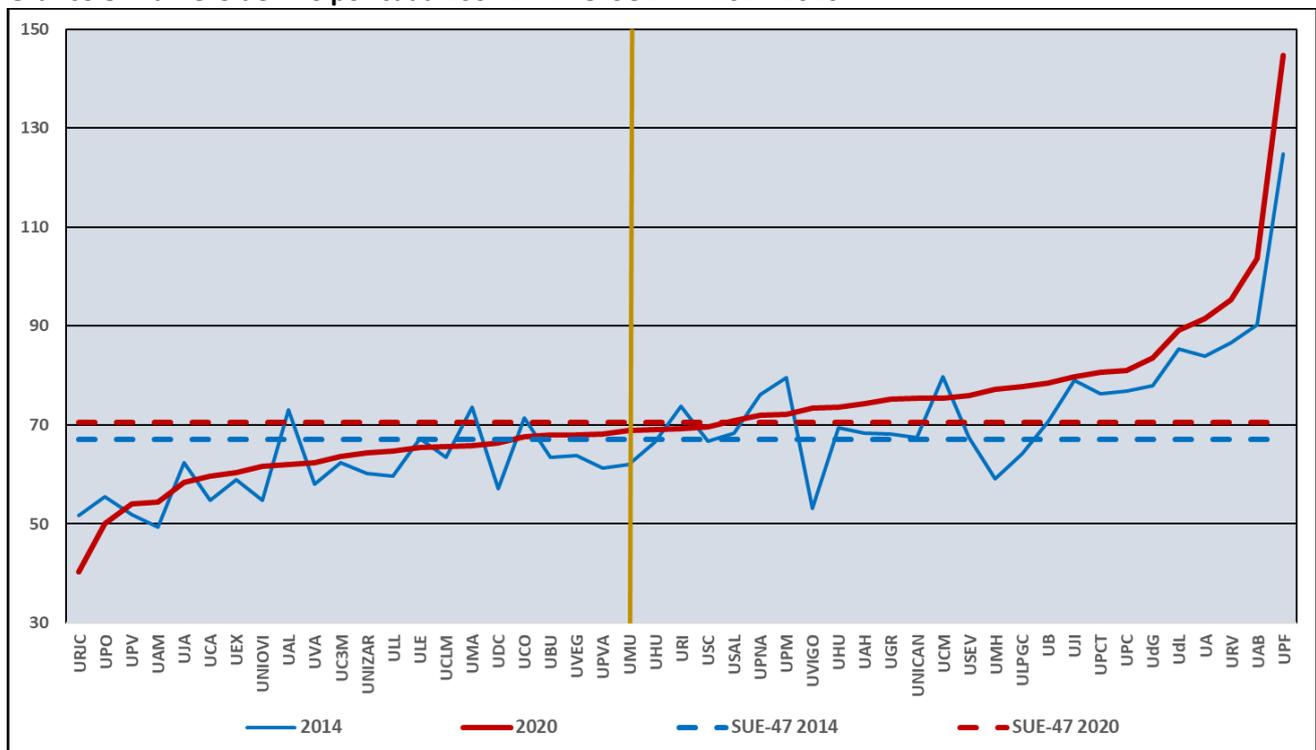
Gráfico 7. Pirámides de población. PAS. UMU y SUE-47.



Fuente: Elaboración propia a partir de SIU.

Por último, una cuestión recurrente se refiere a la relación óptima entre las plantillas del PAS y del PDI. Por nuestra parte, simplemente proporcionaremos información sobre la relación PAS/PDI en las 47 universidades públicas españolas. El gráfico 8 proporciona el número de PAS por cada 100 PDI, cuantificados ambos mediante Equivalentes a tiempo completo (ETC), con el fin de salvar las muy desiguales proporciones existentes de PDI y PAS a jornada parcial y completa en el seno del SUE-47.

Gráfico 8. Número de PAS por cada 100 PDI. ETC. SUE-47. 2014-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de SIU.

En el SUE-47, la ratio PAS/PDI, en términos de ETC, ha experimentado un ligero aumento, pasando, a lo largo de la fase temporal examinada, de 67,1 PAS por cada cien PDI a 70,4. En once universidades, la ratio ha descendido, con pérdidas por encima de los dos dígitos en dos: URJC (-11,3 puntos) y UAL (-10,9). Los aumentos de las 36 universidades restantes son muy disímiles, desde un mínimo de 0,72 puntos en la UJI hasta un máximo de 20,3 en la UVIGO, a la que siguen UPF (19,8 puntos) y UMH (19,0 puntos). El alza de la UMU se cifra en 6,8 puntos, ubicándose en el puesto 13º en cuanto a la magnitud del incremento.



En 2020, la relación se extiende por una amplia franja, desde la URJC (40,3%) hasta la UPF (144,6%), aunque esta última cifra dista un largo trecho de la segunda –UAB (103,5%)–, que son las únicas donde hay más PAS (ETC) que PDI (ETC). Puede apreciarse mediante el gráfico 8, que las universidades catalanas, junto a la UA, son las que poseen los registros más altos. Solo en la URJC la ratio cae por debajo del 50%, situándose en un 50,1% en la UPO, 54,1% en la UPV y 54,4% en la UAM. La UMU (68,8%) se ubica muy cerca del SUE-47, con un nivel un poco menor en 2020, ocupando el puesto 22º en orden creciente.

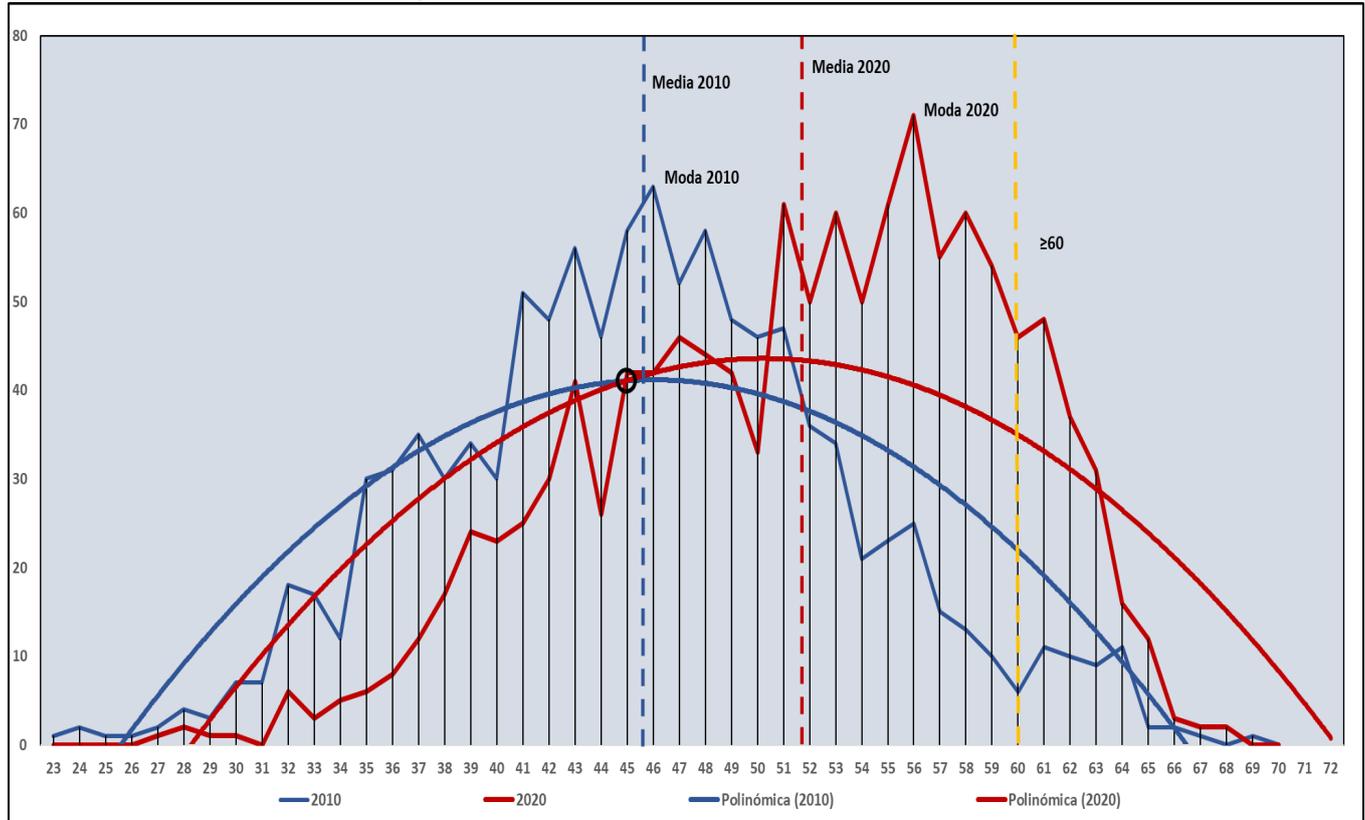
A la luz de ciertas universidades que se sitúan en la parte baja y alta de la distribución, no parece sensato deducir algo sobre el menor o mayor grado de excelencia en función de la relación PAS/PDI en el seno del SUE-47. Por su parte, la UMU no se caracteriza por una alta ratio PAS/PDI, ni en 2014, ni en 2020, ya que en ambos años se ubica en la parte central de la distribución. La cuestión de la relación entre plantillas del PAS y del PDI es mucho más compleja y, por tanto, inabordable para los propósitos del presente trabajo. Precisamente por ello, es de esperar que la información facilitada sirva de freno para todo tipo de simplificaciones.

2. Análisis de la UMU. 2010-2020.

Aclarado el contexto, destinamos este segundo apartado a realizar un examen de mayor calado del PAS en nuestra universidad para un período más amplio (2010-2020), lo que da lugar a apreciables cambios. A modo de introducción, en el gráfico 9 se proporciona la distribución resultante de todo el colectivo en función de la edad, año por año, lo que figura en abscisas, suministrando el número de personas en ordenadas. Sintetizaremos los comentarios:

- En primer lugar, con la nueva fase temporal, la edad media ha aumentado en 6,1 años, que es una variación importante para un periodo de diez años, al elevarse de 45,6 años en 2010 a 51,7 en 2020.
- La moda –la edad más frecuente– ha ascendido de los 46 años (63 personas) en 2010 a 56 años (71 personas). Se trata de la misma cohorte del personal de administración y servicios que, en el periodo analizado, ha envejecido diez años.

Gráfico 9. Distribución del PAS según la edad. UMU. 2010-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

- Con los datos primarios, las dos líneas exhiben los habituales dientes de sierra, que no impiden percibir que la de 2010 se sitúa claramente por encima de la de 2020 hasta los 50 años, edad de cruce a partir de la cual sucede lo contrario con mucha mayor intensidad, si bien hay alguna excepción sin mayor alcance en las edades avanzadas. Es decir, la fracción del PAS ≤ 50 años fue más elevada en 2010 que en 2020, mientras que en este último año la proporción de los que tenían más de 50 rebasó, con creces, a la que existía diez años antes.
- Para aclarar un poco más la visión, el ajuste polinómico de ambas líneas hace mucho más nítido el deslizamiento de una relevante fracción del PAS de la UMU hacia las edades superiores. El aumento de la proporción del PDI en edad de jubilación (≥ 60 años) se manifiesta de forma palpable al comparar las dos superficies por debajo de sendas curvas polinómicas y a la derecha de la línea vertical que parte de la edad de 60 años.

Tan importante como la edad media es la dispersión de la distribución. La edad media puede ser la misma, pero distribuirse de forma harto dispar. Si se combina una edad media elevada con un



alto grado de concentración, el problema se agudiza puesto que los miembros del colectivo correspondiente tienen una edad muy similar a ese valor promedio y, por tanto, el relevo generacional tiene muy poco de gradual. Sacar conclusiones sólidas sobre este tema requiere un análisis más riguroso sobre la distribución por edades del PAS. En este trabajo, hemos abordado la estructura etaria del PAS a través de determinados indicadores. Sin embargo, aunque sea insuficiente, no está de más proporcionar el coeficiente de variación³, que ha pasado de un 17,1% a un 14,7% entre 2010 y 2020, niveles próximos a los del PDI funcionario: 17,0% y 13,9%, respectivamente. Por tanto, si nos restringimos a la edad media y a la dispersión de la distribución de edades, la principal diferencia entre PAS y PDI funcionario en la UMU, radica en la edad media – 51,7 y 55,0 años en 2020, respectivamente–, puesto que los dos grados de dispersión son muy parejos.

Como en esta segunda parte realizaremos un análisis del PAS por grupos laborales y agrupaciones funcionales, continuaremos esta introducción con una estimación de las jubilaciones del conjunto del colectivo en el período 2022-2030. La estimación parte del supuesto de que el PAS de la UMU dejará de ser activo a los 65 años en los nueve años del periodo citado que, además de referencia obligada, equivale a su edad media efectiva de jubilación en el último trienio: 2019 = 64,6; 2020 = 65,0; 2021 = 64,6.

Tabla 2.- Estimación de las jubilaciones del PAS. UMU. 2022-2030.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	A. Total 2022-2030	B. Nº PAS 31/12/2021	C. Impacto A/B (%)
Total	8	29	35	47	46	53	61	55	71	405	1.204	33,6
Hombres	6	11	16	29	20	22	22	26	28	180	488	36,9
Mujeres	2	18	19	18	26	31	39	29	43	225	716	31,4

Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Mediante la tabla 2, puede percibirse que, al margen de algunos altibajos, la tendencia es firmemente creciente, al pasar de un puñado de jubilaciones en 2022 a un apreciable contingente en 2030. En esa fase temporal, la estimación realizada prevé 405 jubilaciones, con una cuota femenina del 55,5%. Si se relaciona el flujo de jubilaciones estimadas a lo largo de los nueve años (A) con la plantilla existente a 31/12/2021 (B), se puede cuantificar el impacto (C), resultando que

³ Cociente porcentual entre la desviación típica y la media.



la tercera parte de la misma estaría jubilada el mismo día de 2030, superando la fracción masculina en 5,5 puntos a la femenina. Proseguiremos con esta estimación en los dos apartados siguientes, con un examen desagregado en función de los grupos laborales y las agrupaciones funcionales.

2.1. Grupos laborales

La tabla 3 recoge el número de personas y dos de los indicadores utilizados para cuatro subgrupos de la clasificación legal establecida en función de la titulación exigida por el puesto de trabajo desempeñado. Debemos aclarar que, en la UMU, existe además un subgrupo E, totalmente residual, al que estaban adscritos trece personas en 2010 y cinco en 2020, razón por la cual la suma de los miembros de los cuatro subgrupos en la tabla 3 es un poco inferior al total del PAS en los dos años. Lógicamente, por falta de entidad numérica, este subgrupo E no puede ser considerado en ninguno de los temas que, a continuación, se examinan en este informe. Por lo que respecta a la composición, los cambios más significativos han sido los siguientes:

- El personal que ocupa puestos que requieren mayor cualificación (A1) ha crecido de forma considerable –un 30,1% en el decenio–, aunque siga siendo el de menor peso: 8,8% en 2010; 10,1% en 2020. Es, además, la única categoría con predominio masculino, con una clara tendencia a la baja, puesto que la proporción de mujeres ha ascendido del 40,9% al 46,3%.
- Con mayor relevancia numérica en el PAS total, el subgrupo A2 ha experimentado un incremento relativo del 21,4%, integrando al 15,1% del PAS de la UMU en 2010 y al 16,2% en 2020. La leve mayoría femenina inicial (50,9%) se ha reforzado: 57,0% en 2020.
- El grupo A (A1+A2) ha pasado de 252 a 314 personas, con un aumento de plantilla de 62 puestos de trabajo, que en sus tres cuartas partes han sido cubiertos por mujeres. Por ello, el fiel de la balanza se ha inclinado hacia el platillo femenino: 47,2% en 2010 y 52,9% en 2020. Así pues, se ha producido un intercambio simétrico de los pesos entre ambos sexos. La aportación conjunta de A1 y A2 al PAS total ha registrado una ganancia de 2,4 puntos entre los dos años.



Tabla 3.- Número, edad media y proporción en edad de jubilación por grupos laborales del PAS. UMU. 2010-2020.

		A1			A2			C1			C2		
		Total	Mujeres	Hombres									
Número	2010	93	38	55	159	81	78	586	373	213	217	124	93
	2020	121	56	65	193	110	83	662	432	230	218	113	105
Edad media (años)	2010	46,7	48,6	45,4	45,9	45,6	46,1	45,5	45,3	45,7	45,1	44,7	45,8
	2020	51,4	50,7	52,0	51,6	50,7	52,9	51,6	51,4	52,1	51,8	51,7	52,0
Proporción (%) PAS ≥ 60 años	2010	6,5	7,9	5,5	4,4	4,9	3,9	4,8	4,8	4,7	3,7	5,7	1,1
	2020	23,1	23,2	23,1	16,6	14,6	19,3	15,7	12,7	21,3	13,8	12,4	15,2

Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

- El subgrupo C1 es el mayoritario. Sus efectivos han aumentado en 76 personas, manteniendo su participación, al reducirse tan solo una décima de punto, con un registro del 55,4% en 2020. El predominio femenino es patente, al ocupar las mujeres cerca de las dos terceras parte de los puestos de trabajo en los dos años.
- La plantilla del subgrupo C2 ha permanecido estable, por lo que su relevancia ha descendido 2,3 puntos, situándose en un 18,3% del PAS total en 2020. Se ha registrado un reequilibrio entre los dos sexos, al caer la participación femenina del 57,1% al 51,8% entre los dos años reiteradamente citados.

La **edad media** es muy semejante en las cuatro categorías, sin diferencias dignas de mención en los dos años y, por tanto, lo comentado para el conjunto del PAS es aplicable a los cuatro subgrupos laborales sin mayores problemas. La de las mujeres es levemente menor que la de los hombres en A1, C1 y C2 en los dos años. En A1, sucedía lo contrario en 2010, pero el notable incremento de la edad media de los varones ha conducido a que, en 2020, siga la pauta general.

La **proporción en edad de jubilación** se ha acrecentado de forma desigual. En 2010, los registros eran muy bajos, incluso el más elevado, correspondiente a las mujeres de A1. Pese al notable aumento, en 2020 están a considerable distancia del alcanzado por el conjunto del PDI funcionario en la UMU (30,8%). En A1 se supera la cota del 20%, situándose tres puntos por encima en los dos sexos, de tal forma que más que el nivel, lo realmente preocupante es la vigorosa tendencia al alza originada en los últimos años del anterior decenio en las cuatro categorías.



ú.

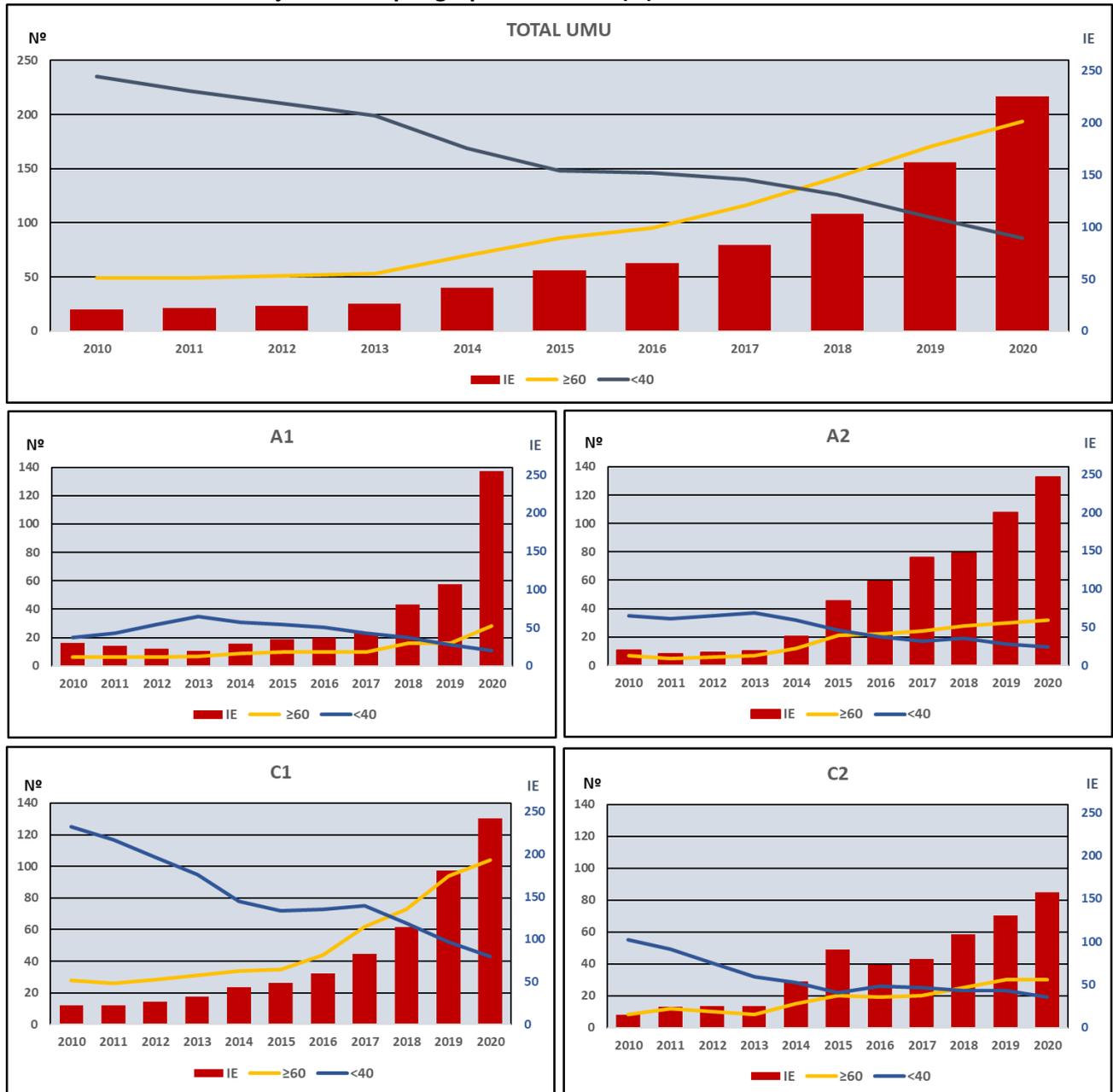
Oficina
Dato
Único

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

El **índice de envejecimiento (IE)** no ha formado parte de la batería de indicadores de la primera parte ya que, cualquiera que sea la variante elegida del mismo, un buen número de universidades –entre las que no se encuentra la UMU– alcanza resultados negativos, lo que entraña ciertas dificultades de interpretación. El gráfico 10 refleja el índice de envejecimiento para el total del PAS y sus componentes, definido mediante la fórmula demográfica estándar: relación porcentual entre personas mayores y menores, cuyo fin es estimar la capacidad endógena de relevo generacional de una sociedad, grupo social o colectivo de cualquier índole. En el PAS, al igual que en el PDI, es razonable aplicarlo de tal forma que, en el numerador, figuren las personas con 60 o más años y, en el denominador, se incluya a los menores de 40 años. El gráfico 10 cuenta con dos escalas; la de la izquierda (líneas) muestra el número de personas mayores y jóvenes en cada uno de los cuatro grupos del PAS que constituyen, respectivamente, el numerador y el denominador del cociente que define a este indicador, del que da cuenta la escala de la derecha (barras).

Una cuestión previa hace referencia al hecho de que el IE adolece de ciertas limitaciones a medida que el colectivo analizado pierde entidad numérica. Así, no hay mayores problemas cuando se refiere al conjunto del PAS, pero su funcionalidad se ve dañada cuando se aplica a sus diferentes componentes, donde puede ser muy volátil. En efecto, el hecho de tomar solo en consideración los grupos de edad extremos, puede acarrear que una pequeña variación en uno de los dos provoque alteraciones sustanciales del indicador en colectivos poco numerosos.

Gráfico 10. Índice de envejecimiento por grupos laborales. (% PAS. UMU. 2010-2020).



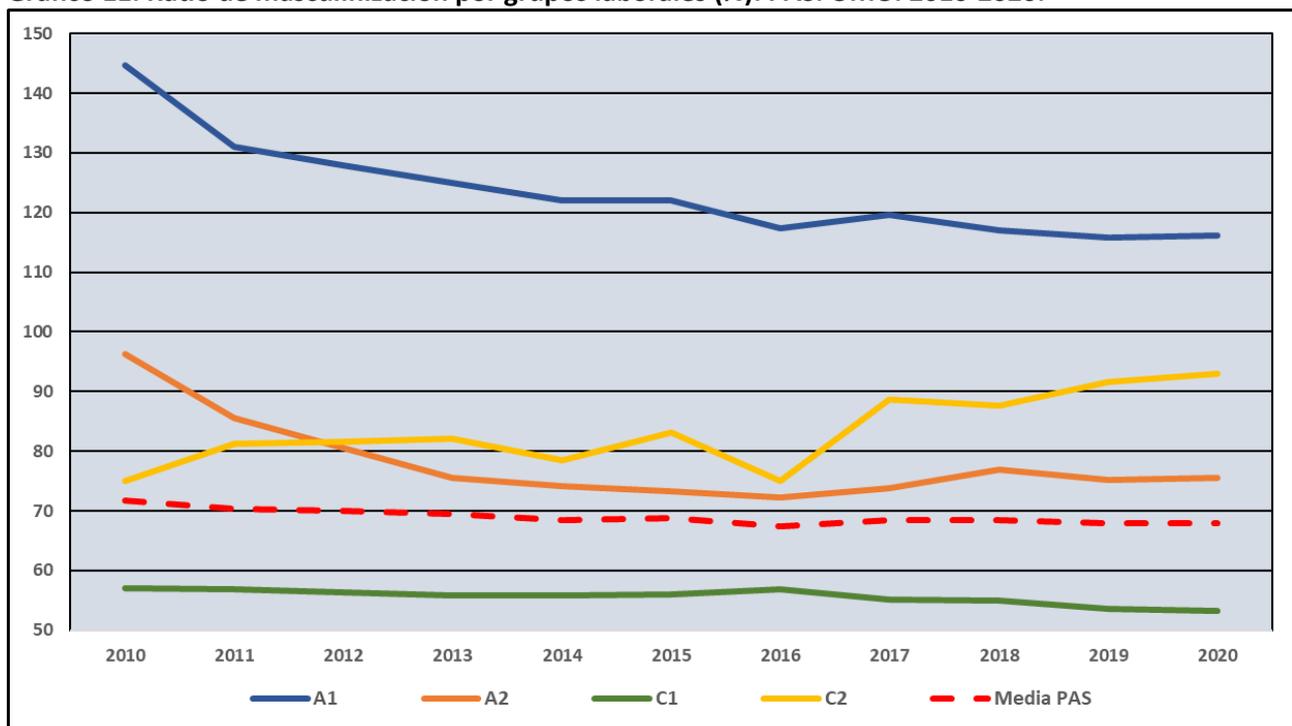
Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Para el conjunto del PAS de la UMU, el índice de envejecimiento se ha multiplicado por algo más de diez en el decenio examinado: 2010 = 22,6%; 2020 = 229,1%. No hay un solo año de la serie en el que este indicador no haya subido, en mayor o menor medida, razón por la cual la tendencia disfruta de una indiscutible firmeza. En definitiva, el grado de envejecimiento del PAS de la UMU no alcanza los elevados niveles del PDI funcionario –con un IE del 1.624% en 2020– lo que no implica, en absoluto, que la aceleración de su ritmo de crecimiento en los años finales de la década pasada

no deba ser motivo de atención. La celeridad es causada por la simultaneidad que se registra entre el descenso de los menores de 40 años y el aumento de los que tienen 60 o más años.

En los cuatro subgrupos, el índice de envejecimiento en los primeros años del decenio fue muy bajo. En A1, la subida destacable comienza en 2018, con una aceleración brusca e intensa en 2020, en el que el nivel se emplaza en un 254,6%, a gran distancia del año que le precede. En A2, el aumento del índice data de 2015, subiendo de forma tan pronunciada como firme, para alcanzar un nivel muy similar al subgrupo anterior en 2020. El perfil temporal de C1 es afín al seguido por A2, emplazándose en una cota un poco más baja en ese último año. Por último, C2 es el que experimenta un alza más sosegada, situándose en 2020 en un registro sensiblemente inferior al de las tres categorías precedentes.

Gráfico 11. Ratio de masculinización por grupos laborales (%). PAS. UMU. 2010-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Aunque, anteriormente, ya se ha realizado algún apunte, el gráfico 11 recoge la evolución a lo largo de todo el decenio de **la ratio de masculinización** del PAS de la UMU. En el conjunto, la relación ha permanecido relativamente estable en torno al 70%, lo que equivale a decir que,



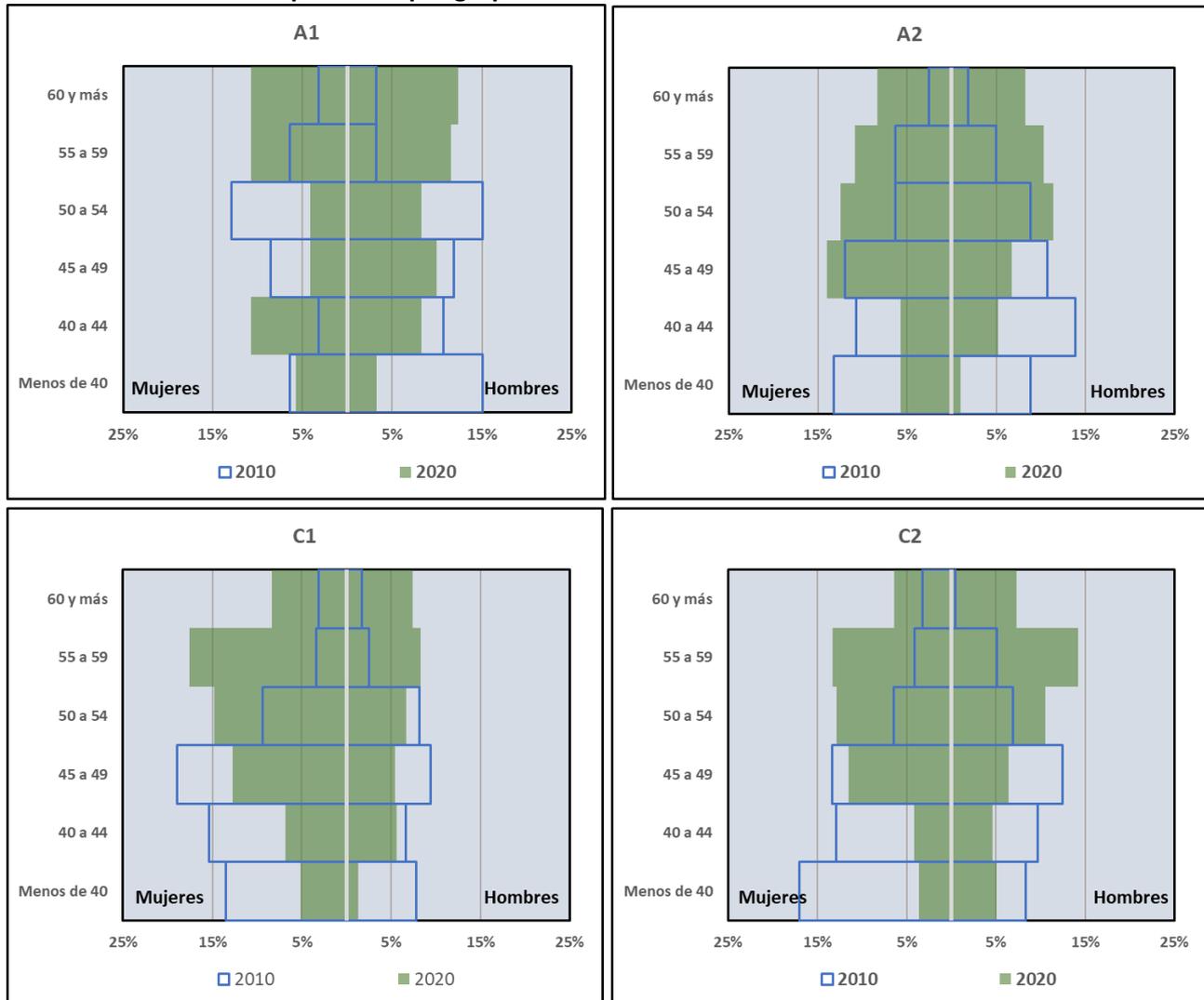
aproximadamente, el número de mujeres ha superado en un 40% al de los hombres a lo largo de la década analizada. El examen por subgrupos permite concluir:

- A1 es el único en el que los varones son mayoría, si bien la ratio ha disminuido de un 144,7% en 2010 a un 116,1% en 2020; caída que se ha producido básicamente en los primeros años.
- A2 partía de una situación próxima a la paridad en 2020 (96,3%), con un descenso que se presenta también en los primeros años –el mínimo se ubica en 2016–, para repuntar levemente y alcanzar un nivel del 75,5% en 2020.
- El mayoritario C1 es el más feminizado, habiendo bajado de forma muy suave a lo largo del periodo, con un descenso de cuatro puntos entre los dos años extremos, para ubicarse en un 53,2% en 2020.
- La senda seguida por la ratio de masculinización de C2 es bastante irregular hasta 2016, año a partir del cual registra un alza que la sitúa en el nivel del 92,9% en 2020.

En el gráfico 12 se proporcionan las **pirámides de población** de los cuatro subgrupos, pese a que el reducido número de miembros de algunos de ellos contribuya a ocasionar todo tipo de irregularidades en sus contornos. Sin embargo, al cruzar sexo con edad, permite un examen complementario de los temas planteados con anterioridad. De la forma más concisa posible:

- La pirámide de A1 refleja, en primer lugar, que el predominio de los hombres se está erosionando por la base. En efecto, los dos intervalos de edad por debajo de los 45 años están formados mayoritariamente por mujeres en 2020, cuando su participación en 2010 era minoritaria. En segundo término, los dos estratos intermedios –entre 45 y 54 años–, han perdido posiciones de forma rotunda, lo que ha afectado a los dos sexos, siendo los dos superiores –≥ 55 años–, los que han visto incrementar sustancialmente su participación.
- El proceso de envejecimiento de A2 es palpable, con un deterioro más pronunciado de la base que en A1, afectando a los dos sexos, pero en mayor medida en los varones. A partir de los 45 años, se incrementan las contribuciones de los diferentes estratos de edad, con la única excepción de los hombres entre 45 y 49 años. El resultado final es que, en 2020, hay una práctica paridad entre los dos sexos en las tres clases de edad superiores, con 50 o más años.

Gráfico 12. Pirámides de población por grupos laborales. PAS. UMU. 2010-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

- La pirámide de C1 permite percibir nítidamente su alto grado de feminización. Las pérdidas de peso se extienden a los tres intervalos inferiores, siendo de mayor cuantía las femeninas. La inversión de la pirámide es notoria, al ganar posiciones las mujeres de ≥ 50 años de forma considerable, lo que sucede con menor intensidad en los hombres, que incluso presentan un descenso de su peso en el intervalo 50-54 años.
- C2 exhibe el mayor grado de deterioro de la base que, en buena medida, obedece al fuerte descenso de la participación de las mujeres con menos de 45 años. El desplazamiento de las tres primeras clases de edad hacia las tres superiores resulta diáfano, destacando la intensa progresión del estrato masculino con 60 o más años.



A 31 de diciembre de 2021, la distribución por edades mostraba un grado de dispersión en los cuatro subgrupos muy semejante a la que se da en el conjunto del PAS, con los indicadores que se han utilizado. Si volvemos a dar cuenta de la dispersión a partir del coeficiente de variación, el registro agregado (14,7%), se traslada a A2, C1 y C2 –donde el indicador se sitúa entre el 14% y el 15%– y sólo se distancia en A1, con un nivel del 16,3%, lo que, sin duda, guarda una estrecha conexión con el hecho de ser la categoría que más ha crecido entre 2010 y 2020. Por tanto, en este subgrupo, el proceso de jubilaciones del conjunto de la plantilla existente tenderá, *ceteris paribus*, a ser un poco más pausado que en los tres restantes.

Tabla 4. Estimación de jubilaciones por grupos laborales del PAS. 2022-2030.

		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	A. Total 2022-2030	B. Nº PAS 31/12/2021	C. Impacto A/B (%)
A1	Subotal	1	2	7	1	12	5	5	9	5	47	118	39,8
	Hombres	1	0	3	1	7	3	3	5	2	25	62	40,3
	Mujeres	0	2	4	0	5	2	2	4	3	22	56	39,3
A2	Subotal	0	5	4	4	8	6	3	8	14	52	190	27,4
	Hombres	0	5	2	3	2	3	1	5	7	28	83	33,7
	Mujeres	0	0	2	1	6	3	2	3	7	24	107	22,4
C1	Subotal	6	19	17	33	22	25	39	29	42	232	673	34,5
	Hombres	4	6	5	21	10	5	11	11	16	89	237	37,1
	Mujeres	2	13	12	12	12	20	28	18	26	143	436	33,0
C2	Subotal	1	3	7	9	4	17	15	9	10	75	223	33,2
	Hombres	1	0	6	4	2	10	7	6	3	39	106	36,8
	Mujeres	0	3	1	5	2	7	8	3	7	36	117	29,9

Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Si restringimos el análisis a lo que puede ocurrir entre 2022 y 2030, la tabla 4 reproduce la estimación de jubilaciones realizada para el conjunto del PAS previamente, con el fin de conocer los subgrupos laborales más afectados. Las diferencias son significativas. En términos absolutos, es ciertamente el mayoritario C1 el que aporta una superior fracción de las jubilaciones estimadas, casi tres de cada cinco. La tendencia al alza es general, pero se difumina con continuas grietas interanuales, sobre todo en A1, lo que no obsta para inferir que el número de bajas en los últimos años es sensiblemente mayor que en los primeros. En lo que atañe al impacto, los que pasarán a la inactividad a lo largo del periodo con respecto a la plantilla existente el 31/12/2021, alcanzarán la mayor proporción en A1, donde rondará los dos quintos en los dos sexos. Puede antojarse contradictorio con lo comentado para su coeficiente de variación, pero no lo es. La estimación solo



tiene en cuenta la parte de la distribución que se jubilará entre 2022 y 2030, mientras que el grado de dispersión ha sido calculado para toda la plantilla existente a 31/12/2021.

El subgrupo A2 es el que sufrirá un inferior quebranto, sobre todo por su componente femenino, ya que la proporción masculina se sitúa en un tercio, como la del PAS total. En C1 y C2, los registros coinciden prácticamente con la fracción anterior, existiendo asimismo un claro diferencial entre los dos sexos como en A2, si bien es de inferior magnitud.

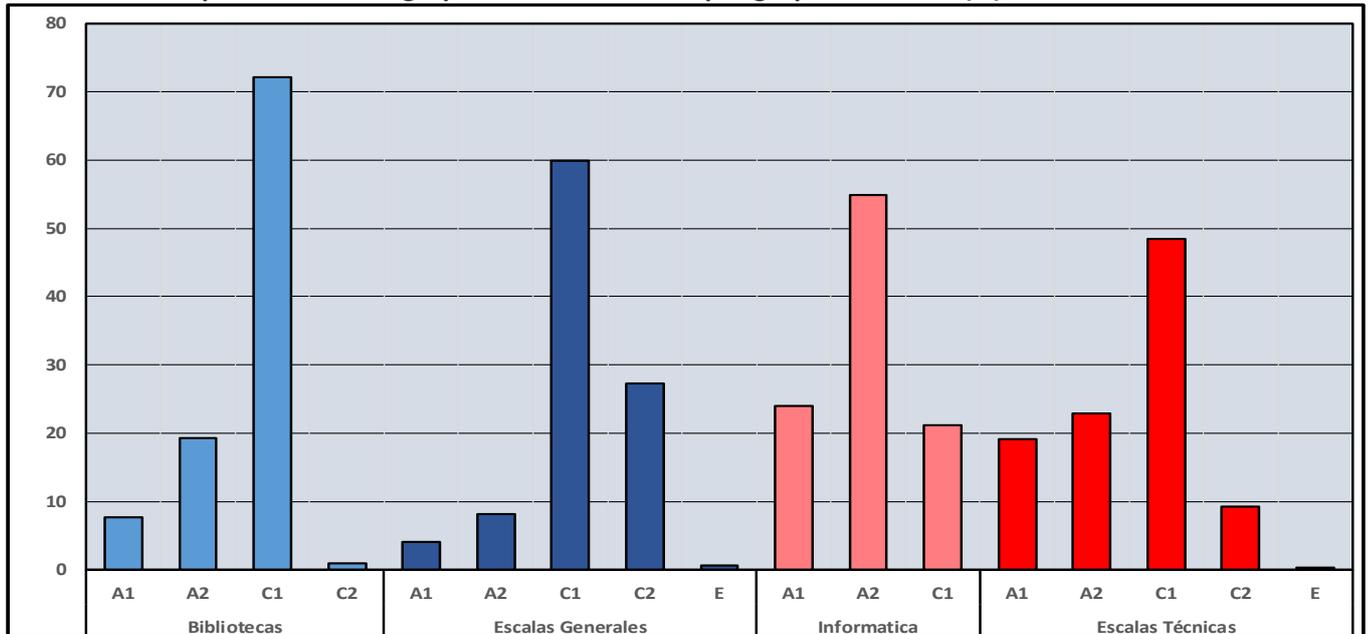
2.2. Agrupaciones funcionales

Además de los grupos laborales, existe una clasificación del PAS de la UMU en agrupaciones funcionales que, pese a sus limitaciones, proporcionan un complemento de cierta utilidad a la categorización realizada en el epígrafe precedente. La correspondencia con los grupos laborales es una cuestión compleja –que nos obligaría a destinar un espacio incompatible con los fines de este cuaderno–, razón por la cual nos limitaremos a proporcionar unas pinceladas sobre la situación en 2020 (gráfico 13). Obviamente, la composición por grupos laborales de las cuatro agrupaciones tiene que ser necesariamente desigual, dado que los puestos de trabajo exigen grados de cualificación diferentes en cada una de ellas:

- El componente mayoritario de Bibliotecas es C1, que no está lejos de englobar a tres de cada cuatro PAS de esta agrupación, aportando el grupo A (A1+A2) el cuarto restante, mientras que la presencia de C2 se limita a una persona.
- Escalas generales es, a gran distancia, la agrupación más numerosa. Los mayores pesos en el seno de esta agrupación son los de C1 (59,8%) y C2 (27,3%). Destaca el hecho de absorber el 85% de los miembros del subgrupo C2 del total del PAS, mientras que su participación en el grupo A ronda el 25%.
- Informática es la agrupación con mayores requerimientos de formación reglada en los puestos de trabajo. Casi un cuarto de sus miembros pertenece a A1, rebasando A2 con holgura la mitad. Por tanto, el grupo A engloba, en números redondos, al 80% de la agrupación. C1 aloja al resto y C2 carece de presencia en esta agrupación funcional

- Escalas técnicas tiene un carácter más heterogéneo que Informática. Por un lado, aporta el 55,5% del subgrupo A1 y el 40,9% del subgrupo A2 del PAS de la UMU. Al mismo tiempo, su participación en el grupo C no es, ni mucho menos, despreciable, al absorber el 25% de C1 y el 15% de C2.

Gráfico 13. Composición de las agrupaciones funcionales por grupos laborales (%). PAS. UMU. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

La tabla 5 muestra que Bibliotecas ha experimentado un pequeño aumento en términos absolutos, pero su participación en el total del PAS ha caído de un 9,3% en 2010 a un 8,7% en 2020. Es una agrupación feminizada, lo que será examinado posteriormente. Presenta la edad media más avanzada, siendo mayor en los hombres. La proporción de PAS en edad de jubilación ha ascendido sensiblemente, con la cifra más elevada de las cuatro agrupaciones, pasando los varones de no tener ningún miembro con 60 o más años a contar con alrededor de uno por cada cuatro.

Escalas generales ha tenido una evolución similar: leve incremento en términos absolutos y descenso relativo al pasar su mayoritaria participación de un 60,2% a un 56,6%. La presencia de los administrativos C1 ocasiona una alta proporción de mujeres. La edad media es la segunda más alta, con un pequeño diferencial positivo en los hombres. La proporción en edad de jubilación ha crecido, pero el nivel de 2020 es relativamente bajo, debiendo dejarse constancia de que en los varones es notablemente superior.

Tabla 5. Número, edad media y proporción en edad de jubilación por agrupaciones funcionales del PAS. UMU. 2010-2020.

		Bibliotecas			Escalas Generales			Informática			Escalas Técnicas		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Número	2010	99	74	25	642	422	220	56	13	43	269	112	157
	2020	104	74	30	677	453	224	71	16	55	345	169	176
Edad media (años)	2010	47,8	48,1	46,7	45,6	45,3	46,1	41,4	42,2	41,2	46,0	44,7	46,9
	2020	54,1	53,5	55,8	52,3	52,1	52,6	49,5	51,6	48,8	50,4	48,5	52,2
Proporción (%) PAS ≥ 60	2010	7,1	9,5	0,0	4,2	4,3	4,1	0,0	0,0	0,0	6,3	7,1	5,7
	2020	23,1	23,0	23,3	15,5	13,0	20,5	11,3	18,8	9,1	17,4	12,4	22,2

Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

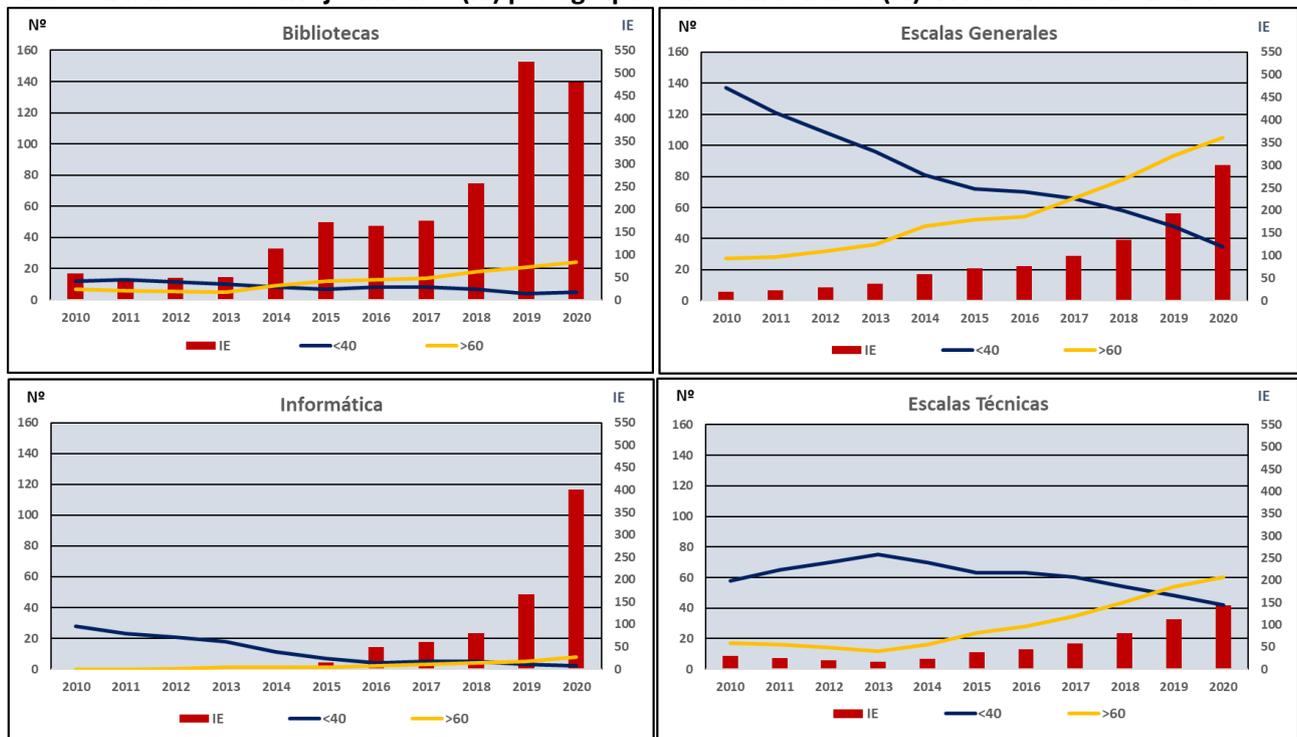
Informática es la agrupación con menor aportación al PAS, aunque ha crecido tanto en términos absolutos como relativos: 2010 = 5,3%; 2020 = 5,9%. La presencia femenina es baja, habiendo disminuido además entre los dos años. Es la única agrupación en la que la edad media se sitúa por debajo de los 50 años, aunque sea por muy poco. Debe señalarse que es, con acusada diferencia, la agrupación en la que el indicador ha crecido más. Por otro lado, presenta la singularidad de que la edad media de las mujeres es más elevada. La proporción en edad de jubilación ha pasado de ser nula a situarse en un nivel bajo, al emplazarse ligeramente por encima del 10%, doblando la femenina a la masculina.

Escalas técnicas es el componente que más ha crecido, incrementando su peso del 25,2% al 28,8%. En 2010, la aportación masculina era claramente superior, habiéndose debilitado a lo largo de la década. Es la segunda con la edad media más baja, lo que no sucede con la proporción en edad de jubilación, al ser sobrepasada solo por Bibliotecas. Pese a ello, el registro de este último indicador es, al menos de momento, bajo, casi duplicando el de los hombres al de las mujeres.

El **índice de envejecimiento (IE)** de las agrupaciones funcionales se recoge en el gráfico 14, que muestra un crecimiento dispar. Hasta 2014, el IE (escala de la derecha) se situaba en niveles muy bajos, particularmente en Informática. En esta agrupación, el índice deja de ser válido por la limitación glosada anteriormente, es decir, por constituir un colectivo con efectivos reducidos que, en los dos extremos de la distribución de edades, cuenta con muy pocas personas. Así, por ejemplo, la razón de que alcance un 400% en 2020 (escala de la derecha) estriba en el hecho de hay ocho personas con 60 o más años y solo dos son menores de 40 años (escala de la izquierda). Exiguas

cifras para determinar el envejecimiento del colectivo. Por tanto, con lo anterior, cerramos el comentario para esta agrupación en lo concerniente al tema que nos ocupa.

Gráfico 14. Índice de envejecimiento (IE) por agrupaciones funcionales. (%). PAS. UMU. 2010-2020.



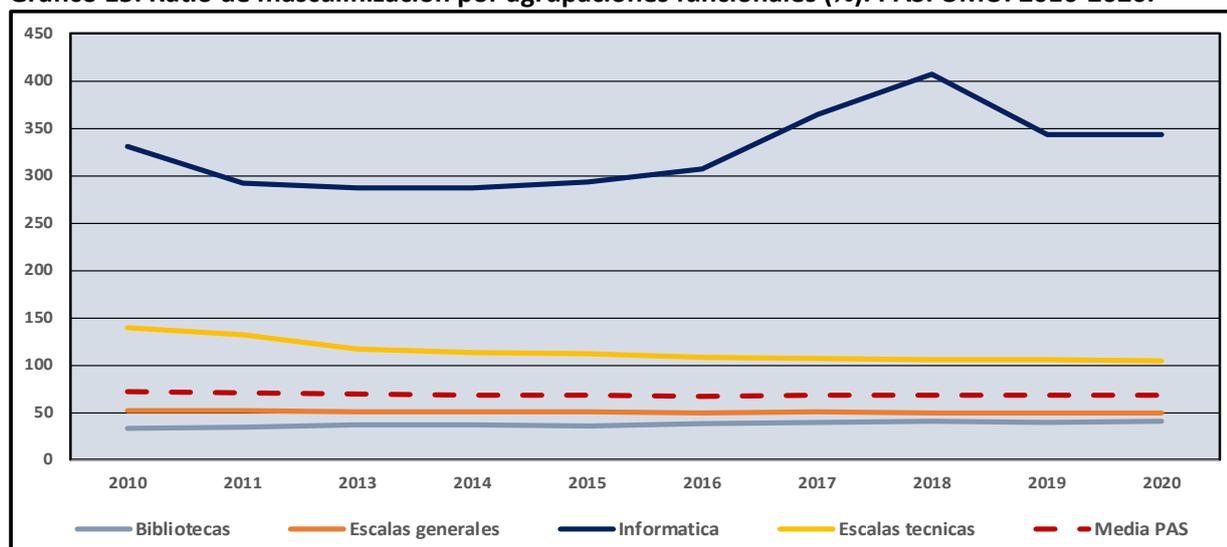
Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

En Bibliotecas, esa limitación también está presente, pero opera con una fuerza sensiblemente inferior. El IE se emplaza por debajo del 100% en el primer cuatrienio, progresando con firmeza, pese a la inflexión a la baja en 2020, año en el que había 24 personas ≥ 60 años y 5 con menos de 40, lo que conduce a un índice del 480%. Por encima de tal cuantía –que, por otra parte, resulta de poner en juego a más de la cuarta parte de las personas de la agrupación– quedémonos con la circunstancia de que hay un marcado desequilibrio entre mayores y jóvenes dentro de la agrupación.

Escalas generales, como grupo mayoritario, es una agrupación exenta de cualquier limitación relevante en lo que atañe al IE. Puede apreciarse en el gráfico 14 que la progresión del indicador es gradual a lo largo de todos los años, acelerándose en el último trienio y cerrando el periodo con un nivel del 300%: 105 mayores frente a 35 jóvenes.

Escalas técnicas es, con gran diferencia, la agrupación donde el IE alcanza una inferior cuantía, lo que guarda relación con el hecho de que, en 2020, contaba con la mitad de miembros del PAS con menos de 40 años, veinte puntos por encima de su aportación a los de 60 o más años.

Gráfico 15. Ratio de masculinización por agrupaciones funcionales (%). PAS. UMU. 2010-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

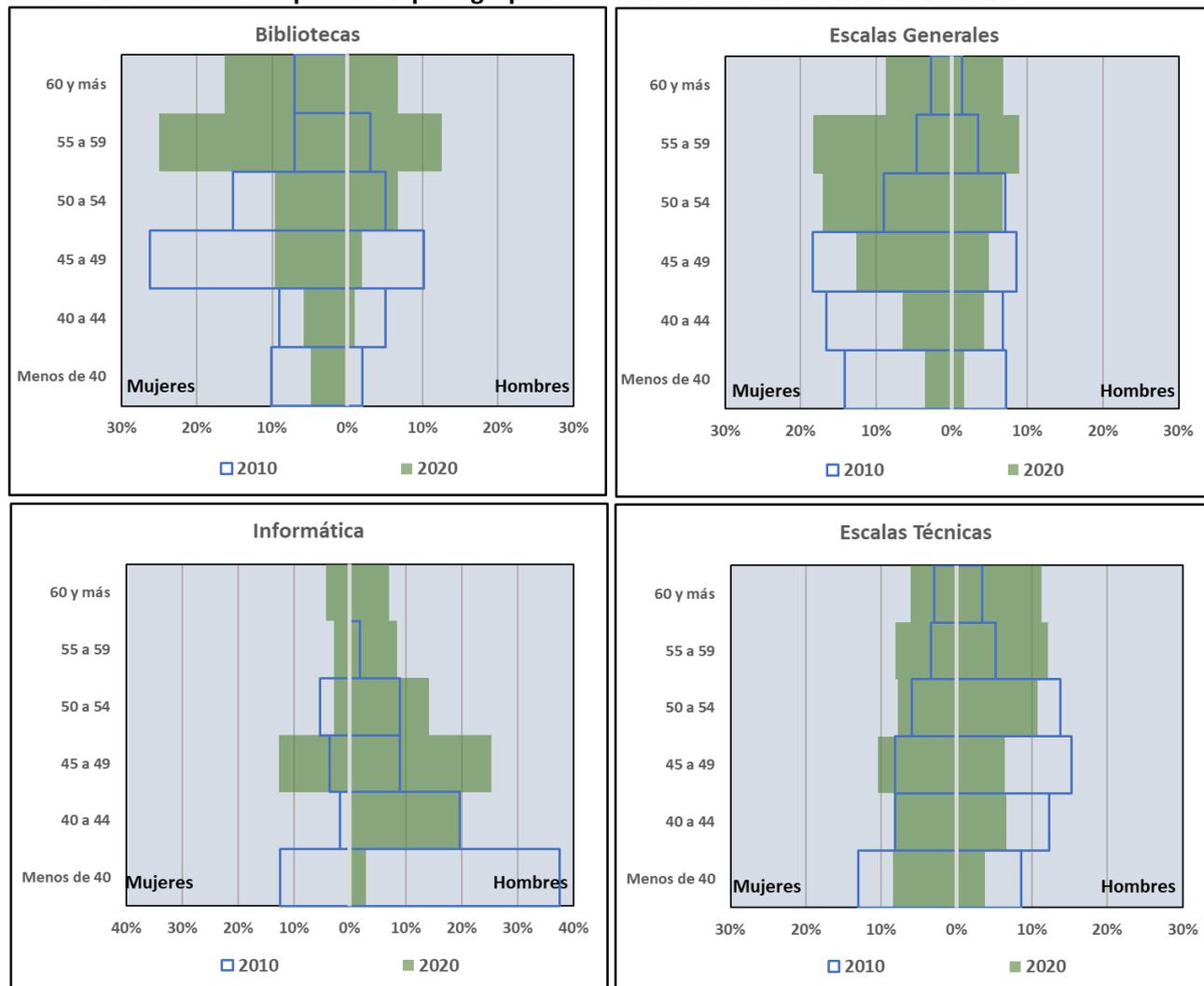
La evolución de la **ratio de masculinización** se proporciona en el gráfico 15. La relativa estabilidad de la ratio en el PAS total se traslada a Bibliotecas y Escalas generales. La primera es la que tiene un mayor grado de feminización, cerrando el periodo con 2,5 mujeres por cada hombre; en la segunda, la relación es de dos a uno. En las Escalas técnicas, se ha ido avanzando de forma pausada hacia la paridad y, en 2020, el número de hombres solo sobrepasa en un 4,1% al de las mujeres, cuando en el año inicial el diferencial se cifraba en un 40,2%. Informática es el único cuerpo claramente masculinizado, habiendo seguido una evolución irregular, que conduce a una alta ratio, muy cercana al 345% en el bienio final.

El gráfico 16 muestra las **pirámides de población** de las cuatro agrupaciones funcionales. Insistimos en el hecho de que, a pesar de que el perfil de los gráficos tiene muy poco de piramidal, constituyen un útil instrumento al cruzar edad y sexo. Brevemente:

- La pirámide de Bibliotecas refleja, en primer lugar, la asimetría que da cuenta del predominio femenino en los dos años. El deterioro por la base ha sido tajante, al perder gran parte de su

peso los tres intervalos por debajo de los 50 años, incluso el segmento femenino de 50-54 años. La pirámide de 2020 está invertida, al haber aumentado sensiblemente la participación de los dos estratos superiores en detrimento de los restantes.

Gráfico 16. Pirámides de población por agrupaciones funcionales. PAS. UMU. 2010-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

- Escalas generales presenta la misma dinámica, si bien de forma menos acentuada. Las pérdidas de los tres intervalos inferiores son relevantes, pero no tan incisivas, y en la clase de edad 50-55 años, la erosión del segmento masculino reviste mucha menos gravedad que la del femenino en Bibliotecas. Por tanto, en 2020, nos encontramos asimismo con una pirámide invertida y asimétrica, pero, con respecto a la de Bibliotecas, con un peso sensiblemente superior de los tres estratos que van de los 40 a los 55 años.



- La asimetría de Informática es palpable por variadas razones, entre las que cabe destacar que no cuenta con ninguna mujer por debajo de los 45 años en 2020. El intervalo inferior – ampliamente mayoritario en 2020– ha sufrido un vaciado prácticamente total entre los dos años, aunque en los varones subsista una presencia testimonial. En el segundo –40-44 años–, el segmento masculino preserva su peso en el PAS de la agrupación y el que disfruta de una mayor expansión en términos absolutos es el tercero, entre 45 y 49 años, lo que se debe al simple transcurso de los diez años constitutivos del periodo. En el siguiente intervalo, el aumento de los varones contrasta con el debilitamiento del peso femenino. Y son los dos superiores, los que en términos relativos ganan más posiciones, debido a que la presencia femenina en 2010 era nula en las mujeres ≥ 55 años en 2010, sucediendo lo mismo con los varones de 60 o más años.
- El contorno de las dos pirámides de Escalas técnicas obedece a un simple apilamiento de estratos, que con todo nos permite concluir: a) Se produce una menor hemorragia en el estrato más joven que en las agrupaciones anteriores; b) Las pérdidas de los tres intervalos siguientes (40-49 años) son de inferior magnitud, limitándose a los hombres; c) Por tanto, solo los dos intervalos superiores ganan posiciones, que se extienden a los dos sexos, pero con una intensidad mayor en los varones.

A 31 de diciembre de 2021, el grado de dispersión de la distribución de las edades en las cuatro agrupaciones alberga diferencias significativas. Solo en el mayoritario colectivo de Escalas generales (14,5%) está próximo al registro agregado mencionado (14,7%). El mínimo corresponde a Bibliotecas (11,7%), no distando en exceso el de Informática (12,6%). Por tanto, son estas dos agrupaciones donde la concentración de la distribución es mayor, de la que cabe esperar un proceso más apiñado de jubilaciones. En Bibliotecas, esa fase ya ha empezado, en Informática faltan algunos años para que cobre vigor. Por último, es en Escalas técnicas donde el grado de dispersión es mayor (17,1%) – lo cual quedó evidenciado en los apilamientos de su pirámide de población–, de lo que se infiere que disfrutará del proceso más gradual de jubilaciones, sobre todo en las mujeres.



Tabla 6. Estimación de jubilaciones por agrupaciones funcionales del PAS. 2022-2030.

		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	A. Total 2022-2030	B. Nº PAS 31/12/2021	C. Impacto A/B (%)
Bibliotecas	Subtotal	0	3	4	5	6	6	6	8	12	50	98	51,0
	Hombres	0	1	0	2	2	1	1	3	6	16	30	53,3
	Mujeres	0	2	4	3	4	5	5	5	6	34	68	50,0
Escalas Generales	Subtotal	2	17	19	26	25	36	42	26	41	234	687	34,1
	Hombres	1	7	10	13	8	15	12	7	12	85	224	37,9
	Mujeres	1	10	9	13	17	21	30	19	29	149	463	32,2
Informática	Subtotal	1	1	1	1	2	0	1	1	3	11	70	15,7
	Hombres	1	0	1	1	1	0	1	1	2	8	54	14,8
	Mujeres	0	1	0	0	1	0	0	0	1	3	16	18,8
Técnicas	Subtotal	5	8	11	15	13	11	12	20	15	110	349	31,5
	Hombres	4	3	5	13	9	6	8	15	8	71	180	39,4
	Mujeres	1	5	6	2	4	5	4	5	7	39	169	23,1

Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Para finalizar, la tabla 6 recoge la estimación de jubilaciones en las agrupaciones entre 2022 y 2030, repitiendo el ejercicio realizado anteriormente para los grupos laborales, que nuestra la consabida tendencia ascendente, no libre de quiebras interanuales de mayor o menor entidad. Aquí las diferencias se acrecientan de forma notoria. En Bibliotecas, la mitad de la plantilla existente a 31 de diciembre de 2021 estará jubilada en la misma fecha de 2030, con un impacto parejo en hombres y mujeres. En Escalas generales, el impacto será similar al del conjunto del PAS, afectando asimismo más a los hombres que a las mujeres. Informática será el cuerpo menos afectado y, *ceteris paribus*, el predominio masculino se verá un poco más reforzado al ser mayor la proporción de mujeres que se irán jubilando a lo largo de los nueve años. En Escalas técnicas, el impacto será levemente inferior al agregado, con una considerable distancia entre la elevada cifra alcanzada por los varones y la de las mujeres.



ú.

Oficina
Dato
Único

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

ANEXO

Siglas de las universidades del SUE-47.

A Coruña	UDC	León	ULE
Alcalá	UAH	Lleida	UdL
Alicante	UA	Málaga	UMA
Almería	UAL	Miguel Hernández de Elche	UMH
Autónoma de Barcelona	UAB	Murcia	UMU
Autónoma de Madrid	UAM	Oviedo	UNIOVI
Barcelona	UB	Pablo de Olavide	UPO
Burgos	UBU	País Vasco	UPV
Cádiz	UCA	Politécnica de Cartagena	UPCT
Cantabria	UNICAN	Politécnica de Catalunya	UPC
Carlos III de Madrid	UC3M	Politécnica de Madrid	UPM
Castilla-La Mancha	UCLM	Politécnica de València	UPVA
Complutense de Madrid	UCM	Pompeu Fabra	UPF
Córdoba	UCO	Pública de Navarra	UPNA
Extremadura	UEX	Rey Juan Carlos	URJC
Girona	UdG	Rovira i Virgili	URV
Granada	UGR	Salamanca	USAL
Huelva	UHU	Santiago de Compostela	USC
Islas Baleares	UIB	Sevilla	USEV
Jaén	UJA	Valencia (Estudi General)	UVEG
Jaume I de Castellón	UJI	Valladolid	UVA
La Laguna	ULL	Vigo	UVIGO
La Rioja	URI	Zaragoza	UNIZAR
Las Palmas de Gran Canaria	ULPGC		