

GUÍA PARA

LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS EN EL ESPACIO UNIVERSITARIO ANDALUZ

A PARTIR DE UN ESTUDIO DE CASO

INVESTIGADORAS PRINCIPALES

Ana Hernández Román (Universidad Loyola, Departamento de Economía).
Gloria Martínez-Cousinou (Universidad de Sevilla, Departamento de Sociología).

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Yolanda Muñoz Ocaña (Universidad Loyola, Departamento de Gestión Empresarial), M^a José Vázquez de Francisco (Fundación ETEA-Instituto de Desarrollo de la Universidad Loyola), Estela Camus-García (Universidad Loyola, Departamento de Estudios Internacionales), Alfonso Sánchez-Carrasco (Universidad Loyola, Departamento de Estudios Internacionales), Sara Valenzuela-Monreal (Universidad Loyola, Departamento de Comunicación y Educación).

TÉCNICOS DEL PROYECTO

Manuel Alejandro Carmona Guerrero y Damián Vergara Ortiz.

CÓMO CITAR

Hernández Román A., Martínez-Cousinou G., Muñoz Ocaña Y., Vázquez de Francisco, M. J., Camus-García E., Sánchez-Carrasco A. y Valenzuela-Monreal S. (2024). Guía para la implementación de los ODS en el panorama universitario andaluz a partir de un estudio de caso: la Universidad Loyola. Unidad de Publicaciones de la Universidad Loyola. Granada.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Estudio Pablo Gallego
estudiopablogallego.com

EDITOR

Unidad de Publicaciones de la Universidad Loyola
uloyola.es/investigacion/servicios/publicaciones

ISBN: 978-84-09-64788-0

Recibida: Julio, 2024; Aceptada: Agosto, 2024; Publicada: Septiembre, 2024

Copyright: © 2024 Hernández Román A. et al. Esta es una publicación de acceso abierto distribuido bajo los términos de la [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se dé crédito al autor y la fuente originales.

Disponibilidad de los datos: Los datos relevantes se encuentran en el documento, y los archivos de información complementaria están disponibles: ahernand@uloyola.es y gmcousinou@us.es

Declaración de conflicto de intereses: Las autoras han declarado que no existen intereses en conflicto.

Uso de la Inteligencia Artificial: Las autoras acreditan que no se ha empleado la IA durante la producción, la distribución y/o difusión de esta guía.

Financiación: El proyecto "Guía para la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz a partir de un estudio de caso: la Universidad Loyola" ha sido financiado por la convocatoria de universidades de 2020 de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) (ref. 2020UF001)

Contenido

Agradecimientos	4
Sobre esta guía	5
1 Introducción	7
2 Análisis de la investigación sobre los ODS en las universidades	11
3 Plan de implementación de los ODS en la Universidad Loyola	16
4 Mapeo y diagnóstico de actividades relacionadas con los ODS	20
4.1 Metodología empleada en el mapeo de actividades	20
4.2 Resultados derivados del mapeo: diagnóstico sobre el alineamiento de la Universidad Loyola con los ODS	22
4.3 Conclusiones y lecciones aprendidas del mapeo	24
4.3.1 Sobre el proceso:	24
4.3.2 Sobre la herramienta:	24
4.3.3 Sobre los resultados:	25
5 Percepción del personal sobre la integración de la Agenda 2030 en la Universidad Loyola	26
5.1 Metodología aplicada en las entrevistas al personal	26
5.2 Resultados de las entrevistas cualitativas al personal docente e investigador	27
5.2.1 Motivaciones	27
5.2.2 Fortalezas necesarias para la implementación de los ODS	30
5.2.3 Debilidades encontradas en la implementación de los ODS	31
5.2.4 Ideas de mejora para facilitar la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz	33
5.3 Resultados de las entrevistas cualitativas al personal técnico, de gestión y de administración y servicios	36
5.3.1 Motivación	36
5.3.2 Fortalezas necesarias para la implementación de los ODS	37
5.3.3 Debilidades encontradas en la implementación de los ODS	38
5.3.4 Ideas de mejora para facilitar la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz	40
6 Panel de expertos y expertas	41
6.1 Metodología del panel de expertos/as	42
6.2 Validación de los perfiles motivacionales	43
6.3 Validación de las ideas de mejora	44
6.4 Priorización de las ideas de mejora	47
7 Grupos focales con alumnado de la Universidad Loyola	48
7.1 Metodología aplicada en los grupos focales	48
7.2 Apreciaciones compartidas por la juventud universitaria de Loyola	49
7.3 Análisis diferenciado por grado de las ideas reportadas sobre la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz	50
8 Conclusiones	54
Referencias	55
Anexo: Buenas Prácticas	56

El equipo que ha elaborado esta guía desea expresar su agradecimiento a todas las personas que han participado, de un modo u otro, en el proyecto de investigación *Elaboración de una estrategia-guía para implementar los ODS en el espacio universitario andaluz*, marco del que nace esta guía. Su conocimiento sobre la integración de la Agenda 2030 y la implementación de los ODS en la universidad, basado tanto en su ejercicio profesional, como en su experiencia como estudiantes en la Universidad Loyola, resultó de valor incalculable para el desarrollo de esta publicación.

El equipo de investigación de este proyecto agradece a todos los miembros del Grupo de Trabajo para la Incorporación de la Agenda 2030 en la Universidad Loyola, su labor de recogida de la información que ha servido de base para la elaboración del estudio relativo al mapeo de actividades de la Universidad Loyola relacionadas con la Agenda 2030 y los ODS: M^a Teresa Alonso Pérez-Tinao, Francisco Bas Jiménez, José Javier Brey Sánchez, Emma Camarero Calandria, Inmaculada Carmona Pérez, Eugenia Gago Silva, Carmen García Ruiz, Ignacio Garrido Cruz, Clara López Rufino, Lourdes Márquez Bencano, María Victoria Mendoza Rodríguez, Desiré M^a Navas Campaña, Begoña Olavarría Martínez de Salinas, Ana María Pacheco Martínez, María Luisa Parody Núñez, Juan Francisco Plaza Sánchez, Ana Belén Olmo Gálvez, Mercedes Pérez Millán, Diego Pérez Pastor, Ana Belén Pérez Zomeño, Araceli de los Ríos Berjillos, Pedro Rivas Nieto, Fermín F. Rodríguez López, Juan F. Romero González, Daniel Joseph Ryan, David Varona Aramburu, María José Vázquez de Francisco y Susana Velasco Bayón.

Queremos hacer un especial reconocimiento al Área de Cooperación y Solidaridad de la Universidad de Córdoba, por cedernos la herramienta empleada en el mapeo de actividades de la Universidad Loyola.

También agradecemos a todo el personal de la Universidad Loyola entrevistado sus valiosas aportaciones a la fase del diagnóstico de la institución. Para mantener el anonimato no aportamos los nombres, pero sí queremos expresarles nuestra gratitud. Asimismo, agradecemos la predisposición del alumnado participante en los grupos focales.

Agradecemos encarecidamente la generosidad de las personas que participaron en el panel de expertos/as: Gabriel Aguilera Manrique (Universidad de Almería), Ignacio Álvarez Lucena (Universidad de Granada), Miguel Antúnez López (Universidad de Córdoba), Carmen Borge Rodríguez (Universidad de Córdoba), Begoña Escribano Salmoral (Universidad de Córdoba), Jesús Fernández Romero (Universidad de Almería), David Flores Ruiz (Universidad de Huelva), M^a Rosa García Sánchez (Universidad de Sevilla), Miguel Ángel Herrera Sánchez (Universidad Pablo de Olavide), Ana Lamarca Moreno (Universidad de Córdoba), Rosa Lena Lozano (Universidad de Sevilla), M^a Virtudes Martín Fernández (Universidad de Granada), Antonio Martínez Olea (Universidad de Jaén), Rocío Mora García (Universidad de Málaga), M^a Gema Parra Anguita (Universidad de Jaén), Inmaculada Pastor García (Universidad de Málaga), Esther Puertas Cristóbal (Universidad de Cádiz), Juan Carlos Tójar Hurtado (Universidad de Málaga), Montserrat Vargas Vergara (Universidad de Cádiz), Pedro E. Ventura Puertos (Universidad de Córdoba).

Gracias también al personal del Servicio de Comunicación, Relaciones Institucionales y Marketing de la Universidad Loyola por su colaboración y buen hacer en el diseño y lanzamiento de la página web de esta guía, a Pablo Simón Rodríguez (de la Fundación ETEA) que nos apoyó en la formulación del proyecto, a Silvia Rodríguez Sedano (del Vicerrectorado de Investigación) por su apoyo en la gestión del proyecto y a Ingrid Gijón Ibáñez, responsable de la Unidad de Publicaciones de la Universidad Loyola. Por último, gracias al Estudio Pablo Gallego por editar este documento-guía.

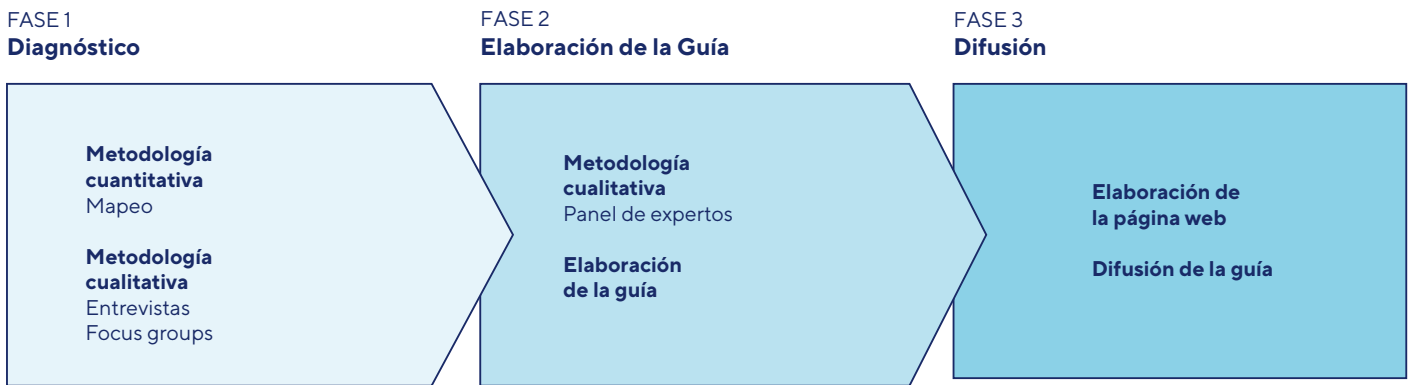
El objetivo fundamental de esta guía es contribuir a la integración de la Agenda 2030 en el espacio universitario andaluz utilizando como caso de estudio a la Universidad Loyola. La elaboración de esta guía se ha realizado a partir del mapeo y diagnóstico de los grados, grupos de investigación, servicios y otras instancias administrativas y de gestión de los tres campus de la Universidad Loyola (Sevilla, Córdoba y Granada). Al tratarse de una universidad de menor tamaño que las universidades públicas andaluzas, resulta un caso de estudio propicio para realizar su diagnóstico con gran exhaustividad y en un tiempo razonable.

En la estrategia de ejecución del proyecto¹ cuyo fruto final es la presente guía se contemplaba, en primer lugar, la realización de un diagnóstico para la identificación de los elementos favorecedores de la implementación de la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible en la Universidad Loyola, como estudio de caso.

Para realizar este diagnóstico se llevó a cabo un mapeo de todas las unidades relacionadas con docencia, investigación y gestión existentes en los tres campus (Sevilla, Córdoba y Granada) de la Universidad Loyola. El mapeo se realizó mediante un cuestionario con cuyas respuestas se elaboró una base de datos en la que aparecían los grados, departamentos y servicios que realizaban o habían realizado acciones vinculadas a los ODS en el ámbito de la formación, la investigación, la gestión y la relación con la sociedad. El proceso de realización del mapeo, los resultados derivados de este y las lecciones aprendidas se recogen en el apartado 4.

De forma complementaria, se realizaron 27 entrevistas a personal docente y de investigación (PDI) y 11 a personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS). El objetivo de estas entrevistas ha sido conocer las propias experiencias del personal con relación a la implementación de los ODS en su actividad diaria, así como su percepción sobre las debilidades y fortalezas encontradas en la Universidad Loyola. Además, se les solicitó que sugirieran ideas de mejora que pudieran ser aplicadas tanto en la propia universidad como en otras universidades. Muchas de las experiencias citadas han servido como ejemplos prácticos que se incluyen en esta guía. La metodología, así como los resultados derivados de las entrevistas, se recogen en el apartado 5.

¹ Este proyecto, titulado "Elaboración de una estrategia-guía para implementar los ODS en el espacio universitario andaluz" (ref. 2020UF001), ha sido financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID).



Fuente: Elaboración propia

A partir del análisis de la información derivada del mapeo y de las entrevistas, se elaboró un diagnóstico sobre la situación actual del estudio de caso con respecto a la implementación de los ODS. Este diagnóstico sirvió de base para las actividades de la siguiente fase. En esta se realizó un panel conformado por miembros de las universidades públicas andaluzas. Se les invitó a participar en una reunión virtual de trabajo para que, a partir del diagnóstico elaborado, aportaran ideas y recomendaciones sobre la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz. La celebración de este panel de expertos posibilita trascender los límites de la Universidad Loyola y hacer que muchas de las conclusiones obtenidas puedan servir de inspiración y guía para otras universidades del ámbito andaluz. Las conclusiones del panel se encuentran recogidas en el apartado 6.

Como elemento añadido al estudio realizado, se llevaron a cabo 4 grupos focales con estudiantes de diferentes grados con la finalidad de conocer la percepción de estos sobre el proceso de integración de los ODS en la Universidad Loyola. La información aportada por el alumnado se encuentra recogida en el apartado 7.

El último apartado de esta guía está constituido por un conjunto de buenas prácticas detectadas en la Universidad Loyola en los cuatro ámbitos claves para las universidades: Docencia, Investigación, Gestión y Transferencia; con ellas se pretende que sirvan de inspiración a las universidades interesadas en impulsar la Agenda 2030 en cualquiera de esos ámbitos.

Antes de lanzarse a la lectura de esta guía les recordamos que esta propuesta ha sido elaborada desde el compromiso con la Agenda 2030 y con el fin último de contribuir en la medida de lo posible a su implementación en la universidad. Esperamos que les sirva de inspiración y puedan replicar algunas de las buenas prácticas que aquí se presentan.

1 Introducción

La Asamblea General de Naciones Unidas aprobó, en septiembre de 2015, la declaración *Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Naciones Unidas, 2015), un acuerdo global que aúna en una sola las agendas internacionales de desarrollo y de medioambiente y que entraría en vigor el 1 de enero de 2016. La Agenda 2030, en cuyo centro se encuentran los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con sus 169 metas (véase el cuadro 1), “aspira a que para el año 2030 hayamos situado al mundo y a sus sociedades en un camino hacia un futuro mejor” (SDSN Australia/Pacific, 2017:5) en las tres esferas del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

Hoy en día no cabe duda de que alcanzar las metas que plantea la Agenda 2030 requiere del compromiso con los ODS de toda la sociedad y agentes implicados: gobiernos nacionales, regionales y locales, empresas, organizaciones de la sociedad civil, personas individuales, y todo tipo de instituciones. En este sentido, dada su posición única en la generación y difusión del conocimiento en la sociedad, la universidad puede y debe contribuir a la consecución de los ODS a través de la formación, la investigación y la innovación, proponiendo nuevas soluciones más sostenibles e inclusivas para los problemas y retos que existen en la actualidad. También puede contribuir de forma significativa generando profesionales y expertos conscientes de la necesidad de impulsar una nueva forma de hacer, es decir, formando técnica y éticamente a profesionales comprometidos en la aplicación de los

Cuadro 1.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La lista completa de las metas de cada ODS pueden verse en:

www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/



1 FIN DE LA POBREZA
Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.



2 HAMBRE CERO
Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.



3 SALUD Y BIENESTAR
Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.



5 IGUALDAD DE GÉNERO
Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICOS
Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
Reducción de las desigualdades.



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE
Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



13 ACCIÓN POR EL CLIMA
Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



14 VIDA SUBMARINA
Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos.



15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES
Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

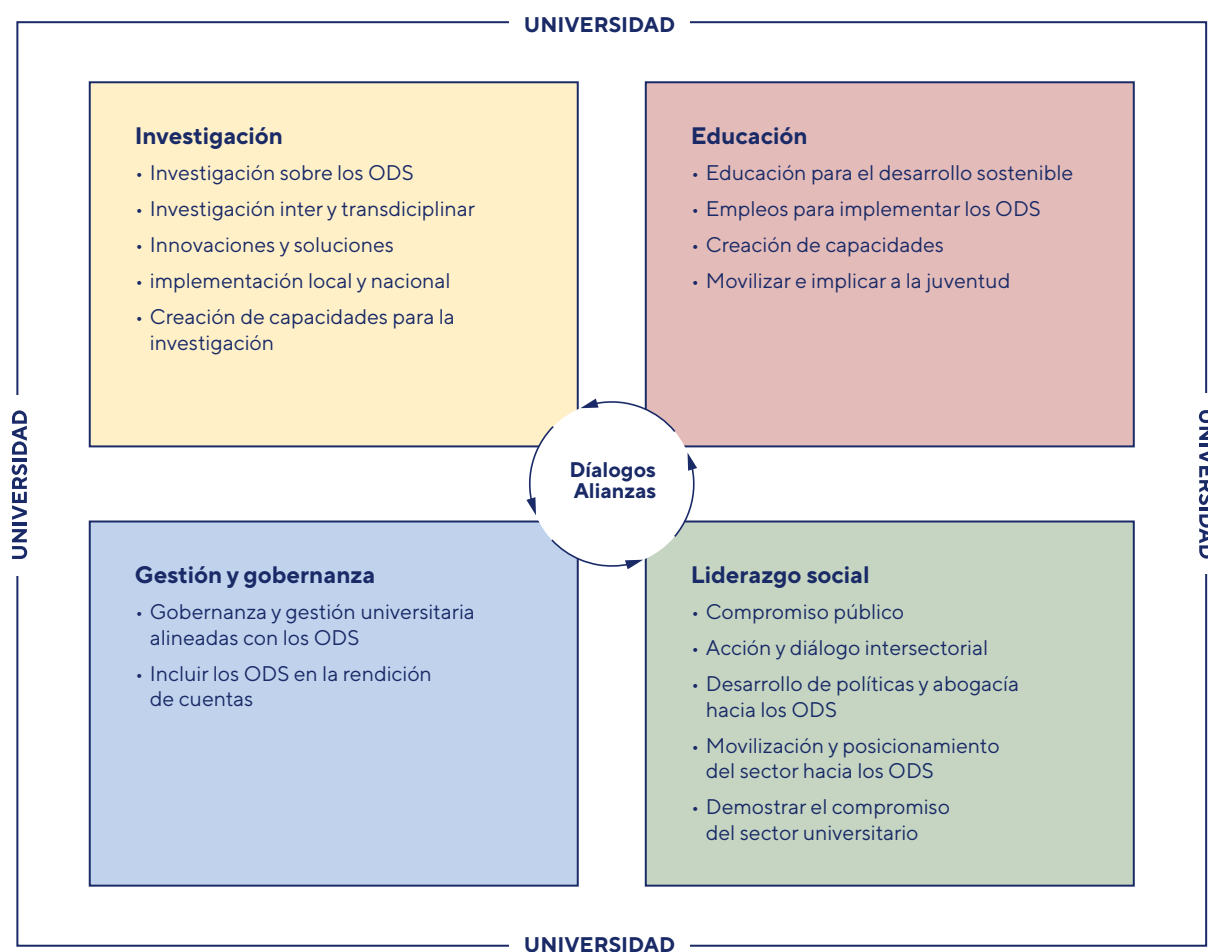


Figura 1
Una visión general de la contribución de las universidades a los ODS

Fuente: SDSN Australia/Pacific (2017:12)

ODS en su área de conocimiento. Las universidades, además, incorporando a sus políticas institucionales y de gestión los principios que inspiran los ODS podrían generar un importante impacto social, económico y ambiental, pudiendo servir de modelo para otras instituciones. Por último, las universidades tienen capacidad para liderar la movilización social a través del diálogo intersectorial y la creación de alianzas. Todo ello queda claramente reflejado en la figura 1.

Consciente del reto y la responsabilidad que la incorporación de la Agenda 2030 supone, la universidad española, a través del Grupo de Trabajo de Cooperación de la Comisión Sectorial de Crue Universidades Españolas, con la colaboración de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y de la Secretaría General de Cooperación Internacio-

nal para el Desarrollo (ahora Secretaría de Estado de Cooperación Internacional) del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC), inició en 2015 un proceso de reflexión estratégica sobre la integración de la Agenda del Desarrollo Sostenible en la política universitaria. Fruto de ese proceso de reflexión, en mayo de 2018, Crue aprueba los siete compromisos siguientes (Crue, 2018):

- 1 Incorporación de manera transversal de los principios, valores y objetivos del desarrollo sostenible a la misión, las políticas y las actividades de las universidades y de Crue Universidades Españolas.
- 2 Compromiso decidido con la inclusión de competencias relacionadas con un desarrollo sostenible e inclusivo, necesarias para la construcción de una ciudadanía global, en la formación de todo el estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios.

- 3 Generación y transferencia de un conocimiento comprometido con el desarrollo sostenible, incluyendo aquí también el conocimiento necesario para articular y dar seguimiento a la propia Agenda 2030.
- 4 Capitalización de los espacios singulares que ofrecen las comunidades universitarias para la puesta en marcha de proyectos innovadores para abordar los retos de la Agenda 2030 a escala controlada.
- 5 Fortalecimiento del vínculo de la universidad con otros agentes de la sociedad, desde administraciones públicas a actores sociales pasando por empresas y otros colectivos, aprovechando su experiencia en la creación y consolidación de alianzas a varios niveles, desde las redes internacionales de investigación y cooperación a la visibilización e inclusión de colectivos minoritarios.

El principio de integralidad de la Agenda interpela a las universidades de manera directa

- 6 Articulación de un debate público y abierto en torno al desarrollo sostenible, la Agenda 2030 y su propia gobernanza en el contexto nacional e internacional
- 7 Compromiso por parte de las universidades, a reportar informes acerca de sus impactos en términos de docencia, investigación y transferencia, aliándolos a cada uno de los ODS.

Asimismo, cuando el Gobierno de España, en el marco de los Exámenes Nacionales Voluntarios, presentó en julio de 2018 su *Plan de Acción para Implementación de la Agenda 2030* ante el Foro Político de Alto Nivel (HLPF, en sus siglas inglesas) de Naciones Unidas, máximo órgano para el seguimiento de aplicación de los ODS, Crue Universidades Españolas indicaba que “el principio de integralidad de la Agenda interpela a las universidades de manera directa. Una lectura transformadora de la misma llama a revisar y a redefinir la universidad en su conjunto: su misión, su marco institucional, sus políticas y sus acciones para incorporar el desarrollo sostenible en el núcleo de sus decisiones y su actividad, avanzando hacia una coherencia de políticas internas y externas” (Gobierno de España, 2018:127).

Ese mismo año, Crue Universidades Españolas lanzó una encuesta para sistematizar las acciones y compromisos que se estaban llevando a cabo en pos de la consecución de los ODS en el entorno universitario, que también fue lanzada en 2019. De la sistematización de este marco derivó la primera *Memoria de Acciones Crue en materia de Agenda 2030*. Año 2018 (Crue, 2019).

Además, desde marzo de 2019, Crue cuenta con una Comisión para la Agenda 2030, cuyo objetivo es coordinar las acciones conjuntas que aseguren el cumplimiento de los ODS en el entorno universitario.

En esta línea, un antecedente fundamental para el proceso de implementación de la Agenda 2030 en las universidades lo ha constituido la guía elaborada y publicada en 2017 por SDSN (*Sustainable Development Solutions Network*) sobre cómo empezar a localizar y trabajar con los ODS en las universidades (SDSN Australia Pacific, 2017). Como continuación de este trabajo, la Red Española de Desarrollo Sostenible (REDS), sección española de SDSN, publicó en 2020 dos informes relacionados con la implementación de los ODS en el entorno universitario español. El primero de ellos, titulado *Cómo evaluar los ODS en la Universidad* (Alba et al., 2020), incluye una serie de indicadores para, una vez hecho el diagnóstico de la realidad, evaluar la implementación de la Agenda 2030. El segundo, *Implementando la Agenda 2030 en la Universidad* (Miñano y García Haro, 2020), incluye una batería de ejemplos prácticos extraídos de diversas universidades españolas que pueden servir de inspiración para la implementación de los ODS.

Cabe mencionar también el impulso que rankings como el *Times Higher Education Impact Ranking* (THE Impact) están dando a la integración de la Agenda 2030 en la educación superior. El THE Impact Ranking se lanzó en 2019 y es el primer ranking mundial a nivel institucional que trata de medir la contribución de las instituciones de educación superior en cada uno de los 17 ODS.

2 Análisis de la investigación sobre los ODS en las universidades

Dado el protagonismo que puede tener la universidad como agente transformador, en este apartado, se realiza un análisis bibliométrico de los artículos académicos que se centran en la relación entre ODS y universidad.

El análisis bibliométrico como herramienta de investigación permite conocer la cuantía de artículos académicos publicados sobre algún tema en concreto dentro la literatura académica recogida por una o varias bases de datos. Esto nos permite tener acceso no solo al número de publicaciones que se han realizado sobre un tema, sino también nos permite saber en qué regiones del mundo se está generando dicho conocimiento, cuáles son las principales revistas académicas que publican sobre nuestro tema de interés, el número de citas que recibe cada artículo o el género de los autores que publican sobre dichos temas (ver Donthu et al., 2021 y Sánchez, 2023, para detalles específicos

sobre la metodología). Por lo tanto, nuestro objetivo principal al emplear esta metodología es introducir de forma somera el estado actual de la investigación académica realizada sobre ODS. Para ello se explicarán los resultados arrojados en seis búsquedas en la *Web of Science* (WoS en adelante). La *Web of Science* está compuesta por “la colección básica *Core Collection* que abarca los índices de Ciencias, Ciencias Sociales y Artes y Humanidades, además de los *Proceedings* tanto de Ciencias como de Ciencias Sociales y Humanidades junto con las herramientas para análisis y evaluación, como son el *Journal Citation Report* y *Essential Science Indicators*” (FECYT, 2023).

Aunque nuestras búsquedas tienen variaciones entre las palabras claves y en algunos casos distinto idioma, como se especifica más abajo, la temporalidad de nuestras búsquedas abarca desde 2015 hasta el 8 de abril de 2023.

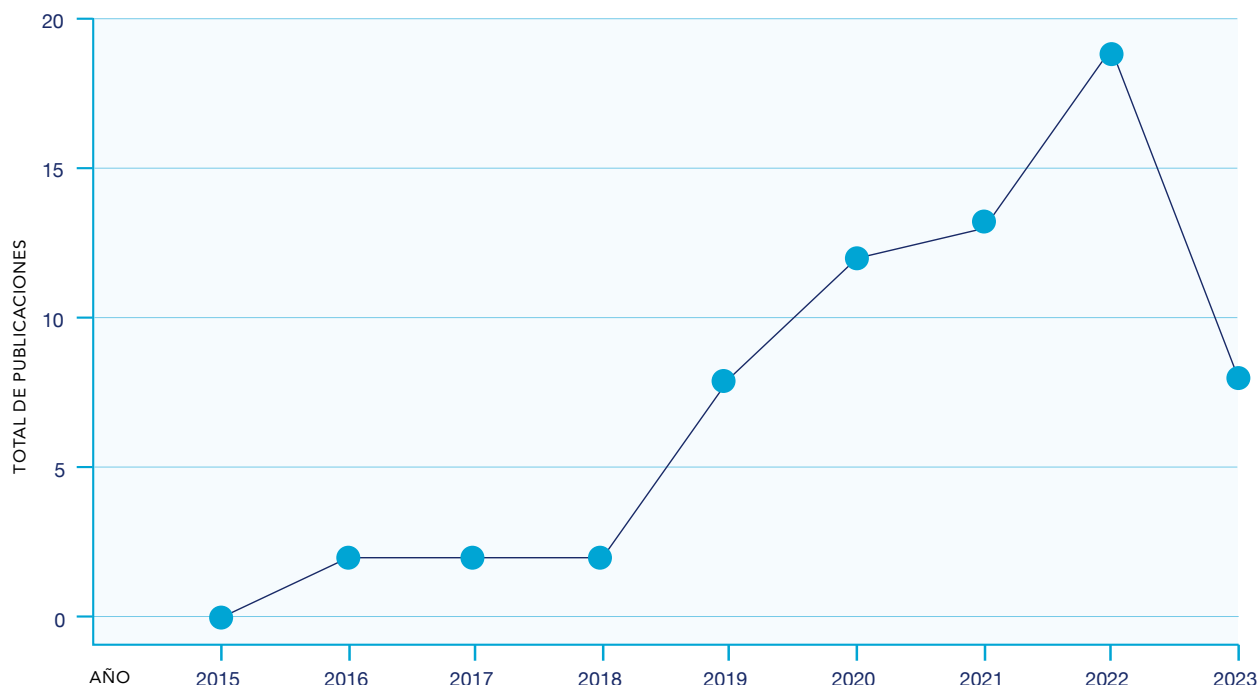


Gráfico 1.

Total de publicaciones sobre los ODS en la segunda búsqueda

El descenso de publicaciones en 2023 se debe a que la búsqueda terminó en abril.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la WoS

Primera búsqueda. En cuanto a la primera búsqueda, se incluyeron los siguientes términos: “universidad” + “ODS” + “implement*”. Utilizamos el símbolo (*) para que especificar al buscador de la WoS que nos interesan todas las distintas terminaciones de la palabra. A partir de estos parámetros de búsqueda, la WoS arrojó solo un documento: se trataba de un breve editorial, de apenas 5 páginas de extensión, titulado “La Educación para la Ciudadanía Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una Agenda para la Transformación Social”. Este texto se publicó en el volumen 8 de la Revista Internacional de Educación para la Justicia Social en el año 2019 y su autora es Manuela Mesa, investigadora del Centro de educación e investigación para la paz (CEIPAZ) y del Instituto Universitario de Derechos Humanos, Democracia, Cultura de Paz y no Violencia (DEMOSPAZ)-Universidad Autónoma de Madrid (Mesa, 2019).

Segunda búsqueda. Avanzando en nuestra revisión bibliográfica sobre ODS en las bases de datos que aloja la WoS, nuestra segunda búsqueda utiliza los mismos términos de la búsqueda uno, pero en inglés. Es decir: “university” + “SDG” + “implement*”.

En el gráfico 1 se puede apreciar que, desde el año 2015 hasta (abril) de 2023, se han publicado un total de 66 artículos académicos sobre ODS en inglés. Comparado con el único resultado utilizando los mismos términos en español, esto es claramente indicativo de una falta de publicaciones sobre los ODS en español.

Analizando las revistas donde se publicó este número de artículos, los resultados indican solo 2 revistas con el mayor número de publicaciones en la temática. En la primera posición se encuentra la revista *Sustainability*, de la editorial MDPI, con un total de 14 publicaciones, seguida por la revista *International Journal of Sustainability in Higher Education*, de la editorial Emerald Insight con 9 publicaciones. El resto de los artículos está en revistas distintas, pero ninguna tiene más de dos publicaciones referidas a esta temática.

Posición	Área de conocimiento	Nº Publicaciones
1	Gestión de empresas / <i>Management</i>	24
2	Educación / <i>Education</i>	7
3	Políticas de asistencia sanitaria / <i>Healthcare policy</i>	3
3	Ciencias sostenibles / <i>Sustainable science</i>	3
4	Telecomunicaciones / <i>Telecommunications</i>	2

Tabla 1.

Número de publicaciones por área de conocimiento

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la WoS.

Por último, hemos analizado qué áreas de conocimiento son las más representadas dentro de estas 66 publicaciones. Como se aprecia en la Tabla 1, el área de Gestión de Empresas es el área de donde se publica un mayor número de artículos académicos sobre los ODS, seguida por el área de Educación. Empatados en la tercera posición se encuentran las áreas de Políticas de Asistencia Sanitaria y el área de Ciencias Sostenibles y, en cuanto lugar, se encuentra el área Telecomunicaciones.

Tercera búsqueda. En línea con las búsquedas anteriores, y para completar la selección de los datos obtenidos previamente, se inició una tercera búsqueda incluyendo únicamente los términos “universidad” + “ODS” (y omitiendo el término “implementac*” y sus variaciones). Esta búsqueda arrojó solo cuatro publicaciones: tres de ellas aparecían en el año 2020 y una en el año 2023. La primera y la tercera de estas investigaciones se relacionaban con una serie de *proceedings* (actas en castellano) de un congreso internacional de investigación celebrado en marzo de 2020 en la ciudad de Valencia: el *INTED 2020: 14th International Technology, Education and Development Conference*; mientras que la segunda se trataba de una publicación aparecida en REICE, una revista electrónica de investigación en Ciencias Económicas de la UNAN-Managua. Así, se alcanza el año 2023 con un volumen de la revista *Universidad y Sociedad* dedicado a los ODS, titulado: “El compromiso de la ciencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030” (INTED 2023).

Cuarta búsqueda. Como hicimos con anterioridad para poder comparar el volumen de conocimiento generado en español y en inglés, para la cuarta búsqueda se decidió incluir los términos únicamente en inglés (“*university*” + “*SDG*”). Al igual que en nuestra segunda búsqueda, el número de publicaciones en inglés se eleva hasta llegar a 373 resultados.

En el gráfico 2 se aprecia el número de publicaciones desde enero del 2015 hasta abril del 2023. Al igual que en nuestra comparativa previa, esto es indicativo de otra laguna académica en cuanto a la falta de publicaciones sobre los ODS en español.

En la Tabla 2 se muestran las 10 áreas de conocimiento con mayor número de publicaciones como resultado de nuestra cuarta búsqueda. Al igual que en el caso de la segunda búsqueda, las dos áreas con mayor número de publicaciones sobre ODS y universidad son las áreas de Gestión de Empresas, seguida por el área de Educación. Sin embargo, en estos resultados se aprecia cómo las áreas de Psicología Social y Ciencia Política emergen como contribuidoras importantes en la investigación sobre los ODS, incluso por encima del área de Políticas de Asistencia Sanitaria.

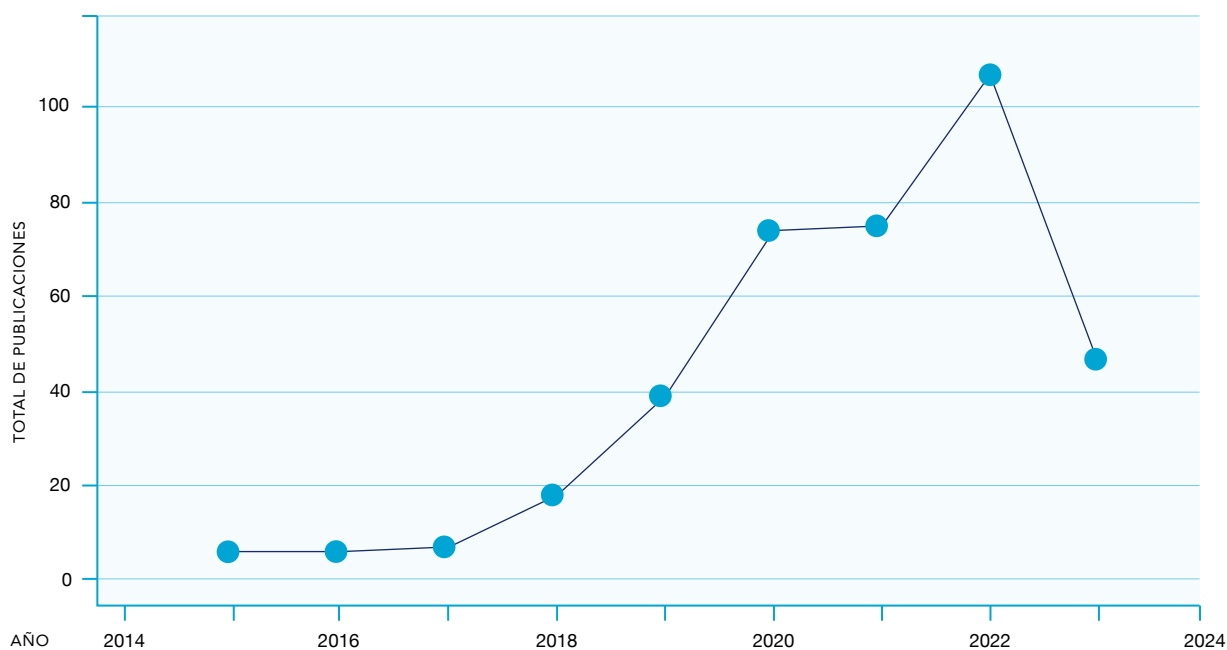


Gráfico 2.

Total de publicaciones sobre los ODS en la cuarta búsqueda

El descenso de publicaciones el año 2023 se debe a que la búsqueda concluyó en abril.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la WoS.

Posición	Área de conocimiento	Nº publicaciones
1	Gestión de empresas / <i>Management</i>	101
2	Educación / <i>Education</i>	51
3	Psicología social / <i>Social Psychology</i>	16
4	Ciencia Política / <i>Political Science</i>	13
5	Políticas de asistencia sanitaria / <i>Healthcare policy</i>	12
6	Ciencias sostenibles / <i>Sustainable science</i>	10
7	Hostelería, Actividades recreativas, Turismo, Deporte / <i>Hospitality, Leisure, Sport & Tourism</i>	8
8	Estudios de género / <i>Gender studies</i>	7
9	Cambio climático / <i>Climate change</i>	5
10	Ciencias medioambientales / <i>Environmental science</i>	5

Tabla 2.

Número de publicaciones por área de conocimiento

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la WoS

Posición	Revista	Nº publicaciones	País	Editorial
1	<i>Sustainability</i>	68	Suiza	MDPI
2	<i>International Journal of Sustainability in Higher Education</i>	31	Reino Unido	Emerald Insight
3	<i>Frontiers in Education</i>	4	Suiza	Frontiers
4	<i>Education Sciences</i>	3	Suiza	MDPI

Tabla 3.

Revistas que alojan artículos para la cuarta búsqueda

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la WoS

Las revistas que nutren los datos de esta cuarta búsqueda, recogidas en la Tabla 3, siguen el mismo patrón que nuestra segunda búsqueda.

Quinta y sexta búsqueda. Finalmente, se realizaron dos últimas búsquedas donde se incluyen los mismos parámetros que en nuestra primera y segunda búsqueda (“universidad” + “ODS” + “implement*”) en español e inglés, respectivamente. Sin embargo, hemos incorporado en nuestra búsqueda la palabra “España” o “Spain” (en el caso de la búsqueda en este idioma). El objetivo de esta búsqueda era el intentar detectar si algunas de las publicaciones previas se enfocaban de alguna manera en España. Ninguna de las dos búsquedas dio como resultado publicación alguna.

A partir de las distintas búsquedas realizadas se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- 1 Existe una enorme laguna en la literatura académica en castellano sobre los ODS en el ámbito universitario.
- 2 Las ciencias sociales están prácticamente ausentes en el campo de los ODS y la universidad.
- 3 Desde el 2015, se aprecia un aumento en el número total de publicaciones sobre los ODS.
- 4 En los repositorios consultados, no existen publicaciones sobre ODS centrados en España.

Por todo ello, esta guía sobre cómo implementar los ODS en el espacio universitario andaluz se justifica no solo en términos prácticos, sino también académicos, en la medida en que pretende contribuir al conocimiento sobre los ODS y la universidad en territorio español y desde el ámbito de las ciencias sociales.



3 Plan de implementación de los ODS en la Universidad Loyola

En la Universidad Loyola, la promoción del desarrollo sostenible es algo que ha sido connatural a su creación. Una muestra de ello es que dotó, entre sus órganos de gobierno, una Comisión de Desarrollo que define y consensua la visión del desarrollo en la Universidad, considerando que el auténtico desarrollo ha de ser humano e integral, inclusivo y solidario, y sostenible. Es esta visión holística del desarrollo la que lleva a la Universidad Loyola a sumarse al movimiento mundial en pro del logro de los ODS y a iniciar un plan de trabajo con el objetivo de determinar en qué medida las acciones que ya se venían realizando en la universidad en el campo del desarrollo rellenaban y/o complementaban lo que requiere la implementación de la Agenda 2030; y al contrario, en qué medida la Agenda 2030 puede complementar y enriquecer el trabajo que la universidad realiza en ese campo.

Tras analizar cómo la Agenda 2030 estaba siendo abordada en otras universidades y siguiendo la guía elaborada en 2017 por SDSN Australia/Pacific, anteriormente mencionada, en 2019 la Comisión de Desarrollo elaboró una propuesta de reflexión y trabajo sobre la integración de la Agenda 2030 en la Universidad Loyola. Para lograr esa integración se proponía el establecimiento de tres etapas: reconocer, adaptar e implementar (figura 2).

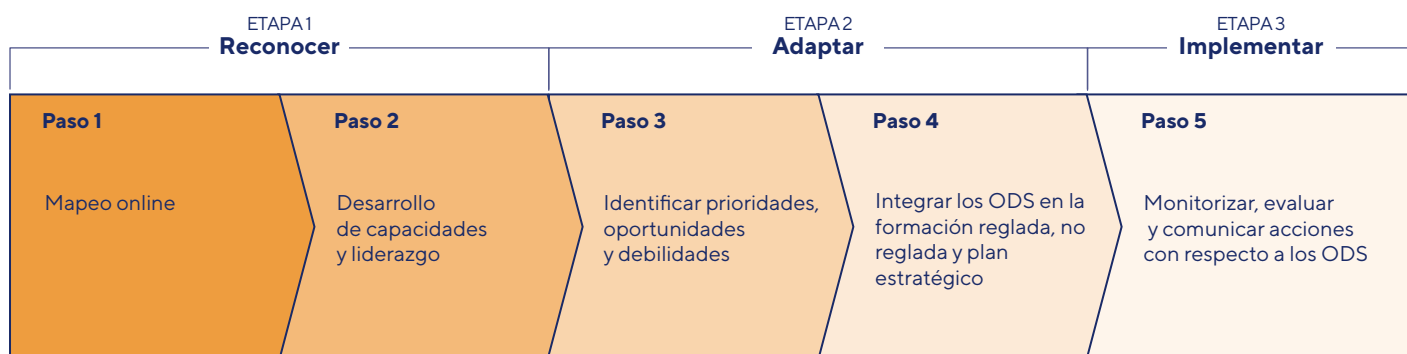


Figura 2.
Esquema de integración de la Agenda 2030 en la Universidad Loyola
Fuente: elaboración propia.

Primera etapa **RECONOCER**

Esta etapa supone identificar y comunicar lo que la Universidad ya está haciendo para contribuir a los ODS. Este reconocimiento se puede convertir en una herramienta de retroalimentación al reconocer en el seno de la Universidad el impacto existente, a la vez que se convierte en un impulsor de acciones futuras.

En esta etapa se consideran claves dos pasos que se debían desarrollar de forma simultánea.

→ **PASO 1**

Mapeo *on line*, a través de un cuestionario, que permitiera determinar y analizar lo que ya se está haciendo. Este mapeo es clave para:

Identificar los principales grupos de interés y los líderes potenciales para la incorporación de los ODS.

Detectar carencias y necesidades formativas.

→ **PASO 2**

Desarrollar capacidad y liderazgo interno alrededor de los ODS. Se trataría de comprender en profundidad lo que son los ODS y desarrollar un compromiso con su logro a través de la investigación, el aprendizaje, la enseñanza, la gestión, la gobernanza y la identidad y misión de la propia Universidad. Con este fin se propone:

Impartir formación sistemática al personal de la Universidad sobre el contenido y temática de la Agenda adaptada al PAS (Personal de Administración y Servicios, equivalente a PTGAS, Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios) y PDI (Personal Docente y de Investigación). (ej.: Cursos de formación desde la Unidad de Formación de Innovación Docente).

Organización de talleres de discusión y apropiación por áreas de interés (docencia, investigación, servicio a la sociedad; gestión...)

Detectar fortalezas propias de la Universidad Loyola en la aplicación de la Agenda. (ej.: Jornadas de inmersión en desarrollo de la Universidad Loyola).

Segunda etapa **ADAPTAR**

Los distintos centros (facultades, escuela de ingeniería, escuela de postgrado, escuela de doctorado e institutos de investigación), conforme vayan conociendo y reconociendo la utilidad e importancia de los ODS, empezarán a encontrar oportunidades de usar este marco para llevar a cabo actividades independientes en los distintos títulos que imparten. Esta etapa de adaptación se realizaría a través de la estructura ya existente de departamentos, decanatos, institutos y servicios.

Se trata de iniciar y empezar haciendo, de abajo hacia arriba, de lo particular a lo general, partiendo de los resultados de la etapa anterior

Igualmente, los distintos departamentos y servicios de la Universidad iniciarán un proceso de adaptación a los ODS. Se trata de iniciar y empezar haciendo, de abajo hacia arriba, de lo particular a lo general, partiendo de los resultados de la etapa anterior. Se trata de:

→ PASO 3

Identificar prioridades, oportunidades y debilidades. Para este paso será clave toda la información recopilada en los pasos anteriores, se trata de identificar y entender las lagunas y oportunidades con los que trabajar hacia la Agenda 2030 en la Universidad.

Si en los pasos anteriores se conocían las fortalezas y amenazas, el proceso de aprendizaje debería permitir avanzar en las prioridades y oportunidades y eliminar en la medida de lo posible las debilidades.

→ PASO 4

Integrar, implementar e incorporar los ODS en la formación reglada, no reglada y plan estratégico de la Universidad.

En este paso será necesario establecer mecanismos y espacios de coordinación que permitan definir y diseñar políticas, estrategias y/o planes de acción. La elaboración de un Plan/Estrategia de Acción sería el resultado final de esta etapa.



Figura 3. Cronograma de puesta en marcha del proceso de implementación de la Agenda 2030 en la Universidad Loyola.

Fuente: elaboración propia.

Tercera etapa IMPLEMENTAR

El continuo y extenso impacto tendrá lugar si los ODS pasan a formar parte de la actividad habitual de la universidad, por medio de su conocimiento e integración en los grados, postgrados y en las estructuras de gobierno y espacios de relevancia en la universidad.

Para conseguirlo a lo largo de esta etapa se pondrá en marcha el plan de implementación de los ODS. Un plan que habrá sido consensuado y asumido, en el seno de la Universidad y que permitirá incorporar la Agenda en la actividad habitual de la Universidad. A su vez, este plan establecerá medidas que permitan hacer evaluación y seguimiento.

→ PASO 5

Monitorizar, evaluar y comunicar sus acciones con respecto a los ODS

El proceso para llevar a cabo el trabajo descrito (figura 3) se inició en diciembre de 2019 con el anuncio por parte del Rector de la creación de un Grupo de Trabajo Agenda 2030, cuya misión sería llevar a cabo las actividades necesarias para implementar la propuesta elaborada por la Comisión de Desarrollo y evaluar periódicamente el grado de alineación de las actividades de la universidad con los ODS. En marzo el Rector nombró a la persona que coordinaría el grupo, pero debido a la situación de alarma sanitaria derivada de la pandemia de la COVID-19 no fue posible cons-

tituir el Grupo de Trabajo hasta junio de 2020. Se creó también entonces una Comisión Ejecutiva de este grupo, que pasó a denominarse Comisión Agenda 2030, formada por tres miembros, a la que posteriormente se incorporó un cuarto miembro. La misión de esta comisión sería coordinar las actividades del Grupo de Trabajo y elaborar los informes pertinentes para los órganos de gobierno de la Universidad Loyola.

Desde la Comisión de Desarrollo se decidió que el Grupo de Trabajo estaría constituido por una representación de personal docente e investigador de cada uno de los grados impartidos por las diferentes Facultades y por la Escuela de Ingeniería, un representante de la Escuela de Doctorado y otro de la Escuela de Posgrado y un representante de cada servicio administrativo de la universidad. Fueron los responsables de cada instancia los que designaron a la persona que formaría parte del Grupo de Trabajo. En total el número de miembros del grupo fue de 28 (18 mujeres y 10 hombres) más la coordinadora.

Tras la constitución del Grupo de Trabajo se puso en marcha el plan trazado comenzando con el paso 1, es decir, el mapeo de actividades que se estaban llevando a cabo en la Universidad relacionadas con algún ODS.

4 Mapeo y diagnóstico de actividades relacionadas con los ODS

El mapeo de actividades ha sido el punto de partida para el diagnóstico de la Universidad Loyola en relación con la integración de la Agenda 2030. Según se expone en el apartado anterior, este mapeo constituye el primer paso para conocer e identificar las acciones que se estaban llevando a cabo en la Universidad Loyola y es clave para los siguientes pasos y etapas del proceso, especialmente para:

- Identificar principales grupos de interés y los líderes potenciales para la incorporación de los ODS en las distintas áreas y servicios de la Universidad.
- Detectar carencias, dificultades y necesidades formativas.
- Señalar áreas de mejora en la coordinación entre las distintas iniciativas y crear sinergias.

4.1 Metodología empleada en el mapeo de actividades

El proceso de mapeo y de recogida de información se inició a finales de junio de 2020 y finalizó a principios de noviembre de ese mismo año. La recogida de información se realizó en cada grado, servicio y centro a través de sus correspondientes representantes en el Grupo de Trabajo. En el caso de los grados, a su vez, intervinieron los coordinadores de curso, que centralizaron la recogida de información de las diferentes asignaturas de cada curso.

Para recoger la información se partió de un cuestionario elaborado en formato Excel, que había sido diseñado por el Área de Cooperación y Solidaridad de

la Universidad de Córdoba², si bien, se adaptó a la estructura funcional de la Universidad Loyola.

El archivo de Excel empleado en el mapeo contenía siete pestañas en las que se recogía la siguiente información:

- 1 Inicio: con el índice y las direcciones de contacto de los miembros de la Comisión Agenda 2030.
- 2 Presentación del proceso de diagnóstico que se pretendía llevar a cabo e instrucciones para cumplir el cuestionario.
- 3 Listado de los ODS y sus metas.
- 4 Datos de identificación de la persona que cumplimentaba el cuestionario.
- 5 Contribución a los ODS. Esta pestaña contenía el cuestionario en el que se preguntaba por la actividad o actividades relacionadas con alguna de las metas de los ODS de los últimos dos años, o aquellas que, aun habiendo comenzado antes, mantuvieran su vigencia en el momento de la recogida de información. La estructura del cuestionario se explica a continuación.
- 6 Propuestas de acción para los dos años siguientes a llevar a cabo por parte del servicio/unidad correspondiente.
- 7 Sugerencias acerca de alguna actividad que se pudiera iniciar en alguna otra área diferente a la propia.

El cuestionario sobre las actividades llevadas a cabo contenía 12 columnas, la mayor parte de ellas con listas desplegables. En estas columnas se preguntaba:

- A Grado, grupo de investigación o servicio.
- B Campus (al tener la Universidad Loyola varios campus).
- C Ámbito de actuación. Siguiendo el esquema mostrado en la figura 1, estos ámbitos eran: formación, investigación, gestión y gobernanza, y relación con la sociedad.
- D Nombre de la iniciativa. Se refiere al nombre de la asignatura, actividad, proyecto, línea de trabajo, plan, etc.
- E Objetivo de Desarrollo Sostenible al que contribuye la iniciativa.
- F Metas a las que contribuye o con las que se relaciona la iniciativa.
- G Explicación de por qué la iniciativa contribuye a esa meta.
- H Enlace al material en cuestión, en su caso.
- I Nombre de la persona responsable de la iniciativa.
- J Nombre de las personas implicadas en la iniciativa.
- K Fecha de inicio.
- L Fecha de finalización, en su caso.

2 Este cuestionario se desarrolló en el marco del proyecto Divulgación de la Agenda 2030 y ODS en la Universidad de Córdoba, financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Una vez finalizado el proceso de recogida de información, se procedió a su análisis y se obtuvieron los resultados que se muestran en el siguiente apartado.

4.2 Resultados derivados del mapeo: diagnóstico sobre el alineamiento de la Universidad Loyola con los ODS

La información aportada por cada miembro del Grupo de Trabajo fue remitida para su análisis a la Comisión Agenda 2030, que la agrupó, depuró y sistematizó.

En total se notificaron 637 iniciativas, aunque el número total de registros fue de 1.702, ya que algunas de ellas se consideraba que contribuían a más de una meta y/o pertenecían a más de un ámbito. Teniendo en cuenta el total de registros, la distribución por los ámbitos de actuación recogidos en la figura 1 fue: 780 actividades de formación, 711 de investigación, 85 de gestión y 126 de relación con la sociedad. Si bien la información recogida con toda probabilidad no fue

De acuerdo con la información recopilada, la Universidad Loyola, a través de su actividad docente en los distintos grados que imparte (ver tabla 4), así como en la actividad de sus grupos de investigación (ver tabla 5) y desde los diversos servicios (ver tabla 6) contribuye de manera significativa a la práctica totalidad de los ODS. Este hecho pone en evidencia la concienciación existente entre el personal de la universidad y la multitud de esfuerzos individuales y colectivos que se están llevando a cabo.

El mapeo mostró que no existía suficiente coordinación entre las diferentes iniciativas, pero contribuyó a identificar liderazgos en los distintos ámbitos, que podrían ayudar a alinear esfuerzos y a crear sinergias. El conocimiento y la difusión entre la comunidad universitaria implicada de los resultados del mapeo pueden servir para crear intereses comunes, capitalizar el talento, y coordinar y replicar iniciativas. Asimismo, está constituyendo una manera muy eficaz de comunicar a *stake holders* y otros agentes externos del entorno de la universidad las acciones que se están llevando a cabo en el ámbito de la integración de la Agenda 2030.

En relación con la contribución de la actividad docente en grado, son cinco los que, con sus diversas acciones, y seguramente por la naturaleza intrínseca de los contenidos curriculares, impactan en los 17 ODS: Administración y Dirección de Empresas, Economía, Relaciones Internacionales, Comunicación y Educación. El impacto más significativo se produce en los ODS 4, 8, 10, 12 y 16.

La actividad investigadora también tiene impacto en los 17 ODS. La Escuela de Doctorado, a través del Programa en Desarrollo Inclusivo y Sostenible, el Grupo de Estudios de Desarrollo (GED), el Instituto de Desarrollo (Fundación ETEA) y el Instituto de Políticas para la Transformación Social son las unidades que contribuyen de manera más significativa.

Finalmente, los servicios de la Universidad Loyola también presentan una intensa contribución a los ODS, siendo los objetivos 4, 12, 5, 16 y 17 los que más actuaciones concentran.³

El mapeo mostró que no existía suficiente coordinación entre las diferentes iniciativas, pero contribuyó a identificar liderazgos en los distintos ámbitos

completa, consideramos que sí plasmaba con un alto grado de fiabilidad las actividades que en ese momento estaba llevando a cabo la Universidad Loyola alineadas con la Agenda 2030 en los diferentes ámbitos de actuación.

Los ODS que concentraban un mayor número de registros (casi el 60%) fueron: el ODS 4 (Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos) con 252 entradas; el ODS 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos), con 178 registros; el ODS 16 (Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas), con 127 entradas; el ODS 12 (Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles) con 125 registros; y el ODS 10 (Reducción de las desigualdades), con 115 actividades registradas.

3 El informe del mapeo con los resultados pormenorizados se puede consultar [aquí](#).

Grado/Escuela	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
ADE																		
Economía																		
ADE/Economía																		
Derecho																		
Criminología																		
RRII																		
Comunicación																		
Educación*																		
Psicología																		
Ing. Industrial																		
Ing. Informática																		
F. de Teología																		
Másteres y Executive																		
Loyola Idiomas																		

*Incluye los diferentes grados de Educación

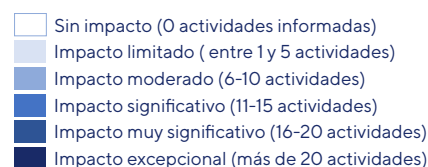


Tabla 4. **Contribución a los ODS por Grado (Universidad Loyola)**
Fuente: elaboración propia.

Grupo de investigación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Análisis y Promoción de Ciudadanía Activa y Global																	
Applied & Computational Macroeconomics																	
DH, tradición jesuita y transformación social																	
Estudios en Desarrollo (GED)																	
Gestión de los RR. HH y Emprendimiento																	
Loyola Behavioral Lab (LBL)																	
Loyola Health																	
MASCH																	
Materiales y Sostenibilidad																	
MICA																	
Migraciones																	
MK4S																	
Optimización y Control de Sistemas Distribuidos																	
Política Exterior y Estudios de Area																	
POSITICOM																	
Retos para el crecimiento empresarial																	
Social Matters																	
Escuela de Doctorado																	

Tabla 5. **Contribución a los ODS por Grupo de Investigación (Universidad Loyola)**
Fuente: elaboración propia.

Grado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Biblioteca				Impacto moderado													
Carreras Profesionales		Impacto limitado		Impacto moderado	Impacto moderado			Impacto moderado									
Comunicación																	
Cultura				Impacto moderado												Impacto moderado	
Dir. Económica y Financiera	Impacto limitado																
Evangelización y Diálogo			Impacto limitado														
Infraestructuras			Impacto limitado														
Orientación																	
Recursos Humanos																	
Relaciones Internacionales			Impacto limitado	Impacto moderado													
Secretaría General																	
Tecnologías																	
Vicerrec. Investigación				Impacto moderado													
VOA	Impacto limitado	Impacto limitado	Impacto limitado														

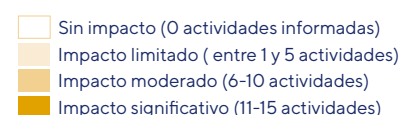


Tabla 6. Contribución a los ODS por Servicio (Universidad Loyola)
Fuente: elaboración propia.

4.3 Conclusiones y lecciones aprendidas del mapeo

A continuación, se muestran las principales conclusiones y lecciones aprendidas que se derivaron del mapeo.

4.3.1 Sobre el proceso:

- A través del mapeo, se consiguió, en relativamente poco tiempo (cuatro meses), información muy valiosa sobre las actividades relacionadas con alguna meta de los ODS llevadas a cabo en todas las unidades (grados, servicios, centros y grupos de investigación), pero no fue completa por motivos diversos. En parte, y en lo que se refiere al personal docente y de investigación (PDI), es probable que no todo el personal llegara a cumplimentar el cuestionario o que lo hicieron de una forma parcial o poco exhaustiva. También, en algún caso concreto, se sabe que falló la comunicación o la cadena de transmisión de la información. Este es un elemento crítico en el proceso de mapeo, al que se debe dar seguimiento con exhaustividad en caso de repetir el proceso.
- No fue posible realizar sesiones de formación sobre la Agenda 2030 y los ODS con anterioridad al envío del cuestionario; éstas habrían sido necesarias, para relacionar correctamente algunas de las actividades que se reportaron con las metas a las que contribuyen. Al tratarse de información que, en cierto modo,

se puede brindar a hacer interpretaciones personales sobre la contribución de las distintas actividades a la consecución de los ODS, la variabilidad de las respuestas fue elevada. Es fundamental, por tanto, organizar sesiones de formación sobre el alcance y significado de la Agenda 2030, los ODS y sus metas, y sobre el proceso que la universidad está llevando a cabo para la integración de la Agenda 2030, así como tomar acuerdos de interpretación ante posibles ambigüedades, antes de comenzar con el proceso del mapeo.

4.3.2 Sobre la herramienta:

- La herramienta empleada (archivo de Excel), si bien cumplió su misión en cuanto a la realización de un mapeo inicial, mostró algunas deficiencias, entre otras, que debería haber tenido una estructura que se adaptara de forma más adecuada a cada unidad a la que se requiere información, para facilitar la recogida y el análisis de datos y así evitar solapamientos y duplicidades. Por otro lado, es preciso el uso de herramientas con un formato amigable, que facilite el trabajo de la persona que rellena el cuestionario de modo que pueda volcar en un solo canal de recogida de información toda su actividad docente, investigadora, de gestión y/o de relación con la sociedad.

- Asimismo, fue extremadamente difícil calibrar el impacto y envergadura de cada una de las acciones e iniciativas recogidas en el cuestionario, debido a que en ocasiones se trataba de acciones puntuales y, en otras, de iniciativas más consolidadas. En ese sentido, se debe hacer un esfuerzo de sistematización y formalización de las actividades llevadas a cabo de manera tal que no dependan de la sensibilidad o compromiso individual del o de la docente, investigador/a o gestor/a, sino que formen parte de la estructura y nos defina como institución.
- Como se deriva del punto anterior, el mapeo fue una excelente herramienta para identificar liderazgos y agentes de cambio en la consecución de ODS, que pueden convertirse en tractores y catalizadores necesarios para que los ODS permeen en todas las capas de la comunidad universitaria. Es crucial detectar e identificar esos liderazgos.
- La naturaleza originaria de la Universidad Loyola, con un mayor número de programas de grado y postgrado del ámbito de las ciencias sociales y un mayor número de investigadores vinculados a estas disciplinas de docencia e investigación, provoca que la contribución de la universidad a los distintos ODS haya sido dispar, con un mayor peso hacia aquellos relacionados con las políticas sociales, la economía y la empresa. Sin embargo, como institución de educación superior con vocación innovadora, en la actualidad está siendo posible plantear acciones novedosas que están permitiendo integrar la totalidad de los ODS en las diferentes actividades de la universidad, para toda la comunidad universitaria y desde todas sus misiones: docencia, investigación, gestión y relación con la sociedad.

En la Universidad Loyola, dada su tradición de trabajo en desarrollo, existe un importante núcleo de personal que está vinculado a actividades relacionadas con el desarrollo sostenible

4.3.3 Sobre los resultados:

- En el caso de estudio, la Universidad Loyola, parece claro que, dada su tradición de trabajo en desarrollo heredada de su institución predecesora, ETEA, existe un importante núcleo de personal docente e investigador que, desde hace tiempo, está vinculado de una forma u otra a actividades relacionadas con el desarrollo sostenible. De ahí surge, por ejemplo, el Programa de Doctorado en Desarrollo Inclusivo y Sostenible que, a través de sus seminarios de investigación y la dirección de tesis doctorales, logra impulsar la visión del desarrollo que se tiene en la universidad. La Fundación ETEA-Instituto de Desarrollo ha logrado implicar a un importante número de investigadores en sus proyectos de desarrollo (investigación y transferencia) y cooperación universitaria. Del mismo modo, es fundamental la labor realizada por la Comisión de Desarrollo tanto en cuanto a la definición de la visión de desarrollo de la universidad como a su difusión a través de diversas actividades (seminarios periódicos sobre temas de desarrollo, celebración del Día del Desarrollo, etc.).



5 Percepción del personal sobre la integración de la Agenda 2030 en la Universidad Loyola

Una vez realizado el mapeo de actividades y extraídas las conclusiones pertinentes, el siguiente paso para el diagnóstico de la Universidad Loyola ha sido la realización de entrevistas cualitativas al personal docente y de investigación (PDI), por un lado, y al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), por otro.

El objetivo de este análisis es detectar los factores que favorecen y que limitan la implementación de la Agenda 2030 en el estudio de caso de la Universidad Loyola y proponer sugerencias de mejora.

5.1 Metodología aplicada en las entrevistas al personal

Para conocer los factores que potencialmente favorecen y limitan la implementación de la Agenda 2030 en el estudio de caso de la Universidad Loyola y proponer recomendaciones al respecto, se optó por realizar entrevistas cualitativas a personal de la Universidad Loyola con alguna experiencia en la implementación de los ODS, con objeto de profundizar en cuatro aspectos:

- a las motivaciones a la hora de implementarlos,
- b las fortalezas que percibían en la institución,
- c las debilidades encontradas, y
- d sus propuestas de mejora.

En concreto, se realizaron 38 entrevistas semiestructuradas: 27 a PDI y 11 a PTGAS.

En el caso del PDI, la selección de la muestra se realizó de forma intencionada a partir de personas que, en el mapeo inicial de la Universidad Loyola, habían dejado constancia de su participación en actividades vinculadas con los ODS en sus tareas de docencia o investigación. Del total de la población susceptible de ser entrevistada, el proceso de selección se guió por tres criterios: (1) años de experiencia laboral en la institución, incluyendo a personal contratado antes y después de 2013, que es cuando la institución pasó de ser ETEA a Universidad Loyola; (2) diversidad de departamentos de adscripción; y (3) paridad de género.

La selección de la muestra se realizó entre personas que habían dejado constancia de su participación en actividades vinculadas con los ODS

En el caso del PTGAS, se seleccionó inicialmente a todas aquellas personas que tenían presencia en el Grupo de Trabajo de la Agenda 2030 de la Universidad como responsables de los distintos servicios (16 personas). De ellas, 11 aceptaron ser entrevistadas.

Todas las entrevistas se realizaron en formato virtual entre diciembre de 2021 y marzo de 2022 y fueron grabadas con el consentimiento expreso de los participantes⁴. A continuación se muestran los resultados de estas entrevistas.

5.2 Resultados de las entrevistas cualitativas al personal docente e investigador

Los resultados obtenidos a partir de los discursos del PDI entrevistado se organizan en torno a cuatro bloques temáticos. En primer lugar, se exploran las motivaciones de las personas entrevistadas acerca de la implementación de los ODS en su propia actividad docente y/o investigadora, una cuestión que se analiza en relación con el conocimiento autopercibido que tienen de la Agenda 2030. En segundo lugar, se exploran las opiniones de los entrevistados sobre los impulsos que han recibido por parte de la Universidad Loyola para implementar los ODS en su actividad profesional, una cuestión que permitirá apuntar a posibles fortalezas necesarias para la implementación de la Agenda 2030 en el espacio universitario andaluz. En tercer lugar, y en esta misma línea, se exploran los frenos provenientes de la institución analizada para detectar qué debilidades conviene paliar en el futuro. Por último, se analizan las ideas de mejora del personal entrevistado para facilitar la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz.

5.2.1 Motivaciones

La motivación puede ser definida como la “fuerza psicológica que impulsa la conducta en los seres humanos y les da dirección y propósito” (VanderBos, 2007; en Svicher et al., 2022). Según la Teoría de la autodeterminación (*Self-Determination Theory*), la motivación puede ser intrínseca o extrínseca. La primera de ellas es el impulso que lleva al sujeto a realizar una acción por el valor que dicha acción tiene en sí misma, mientras que la motivación extrínseca vendría impulsada por causas externas, es decir, por un objetivo externo al individuo. De acuerdo con esta teoría, el interés, definido como la “necesidad o deseo de prestar atención selectiva a determinada actividad, objetivo o campo de estudio que es importante para la persona” (VanderBos, 2007), contribuye a la motivación intrínseca, al dirigir la atención y al conducir al sujeto a explorar en la línea de lo que es importante para él (Svicher et al., 2022).

Pero, si, como se ha visto, existe relación entre interés y motivación, ¿qué elementos podrían contribuir a modular dicho interés? Una de las respuestas a esta pregunta vendría de la mano del concepto de autoeficacia. Según el *interest model* (Lent et al., 1994), el interés por una determinada actividad se genera cuando las personas se sienten eficaces y esperan resultados

4 Al ser la Universidad Loyola una institución de dimensiones reducidas y con el fin de mantener el anonimato de los participantes, se ha preferido omitir los perfiles del personal entrevistado en el análisis de los resultados. No obstante, estos perfiles y el guion de las entrevistas se pueden solicitar a: ahernand@uloyola.es y gmcousinou@us.es

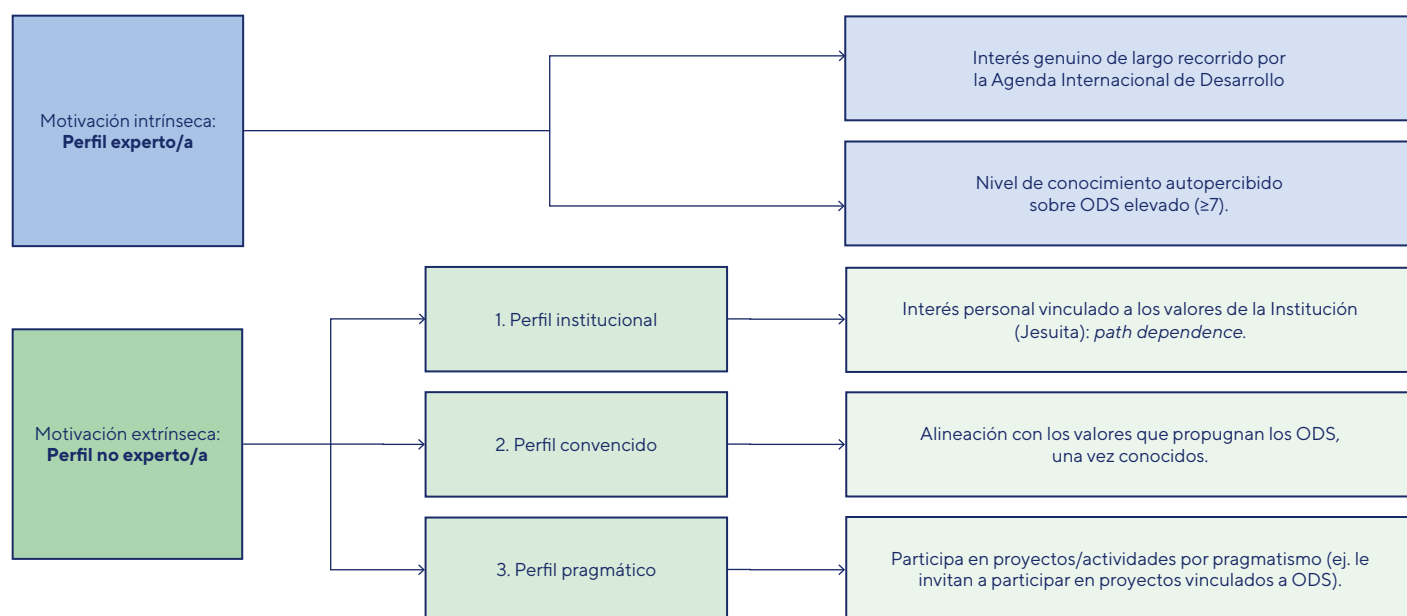


Figura 4
Perfiles de motivacionales (PDI)
 Fuente: Elaboración propia

positivos (Svicher et al., 2022), llevándoles esto a la acción. A su vez, la práctica de esa determinada actividad, si da resultados positivos, podría aumentar el sentimiento de autoeficacia en el desarrollo de la actividad, lo que afectaría positivamente a dicho interés. Por tanto, autoeficacia, interés y motivación son conceptos que la literatura académica ha relacionado a la hora de explicar la conducta humana.

En el caso de estudio que nos ocupa, es posible establecer una doble categoría en relación con las motivaciones del personal docente e investigador entrevistado. Por un lado, se encuentran aquellos profesionales que tienen una relación estrecha con los ODS desde los orígenes de la Agenda 2030, dado su *expertise* de largo recorrido en el ámbito de la cooperación internacional.

Yo estudio temas de desarrollo desde siempre. He estado siempre muy pendiente, desde 1990, de los consensos globales de desarrollo, de los acuerdos de la ONU, estuve muy pendiente del diseño de los ODM y de su ejecución y estuve muy pendiente de los ODS desde que empezaron a discutirlos (Entrevistado 1).

En esta línea, este perfil de entrevistado expresa un elevado interés por la Agenda y por su implementación, así como un conocimiento autopercebido igual o

superior a 7, en una escala de 0 (ningún conocimiento) a 10 (máximo conocimiento). En definitiva, se trata de personal docente e investigador con una elevada motivación intrínseca y con una convicción genuina en la implementación de los ODS en su actividad profesional. Expresan su motivación en términos de “compromiso personal” (Entrevistados 2 y 4), de “obligación”, dado su compromiso con los ODS (Entrevistado 1), o de “convencimiento” (Entrevistado 3). Como explica este último entrevistado:

Yo soy un convencido de la relevancia de la Agenda por lo que supone en la construcción política de un consenso global centrado en una visión holística del desarrollo. Yo me lo creo de verdad. Pero, además, yo quiero pensar que lo hago sobre todo pensando en nuestros estudiantes. [...] Cuando ellos salten al mercado laboral de las RRII, es que necesitan de verdad manejarse con soltura con esa Agenda [...].

Por otro lado, se encuentran aquellos profesionales cuya relación con los ODS es de menor recorrido que en el caso anterior, habiendo conocido de su existencia bien a través de la propia Universidad, o bien porque algún compañero les ha invitado a participar en algún proyecto o actividad de docencia o investigación relacionado con los ODS. Se trata de un perfil de entrevistado que expresa interés por la implementación

de la Agenda 2030 en el espacio universitario, de ahí que se encuentren implicados en proyectos relacionados con ello. No obstante, su motivación no responde tanto a un conocimiento e interés de largo recorrido por los temas de cooperación y gobernanza global (como sí ocurría en el grupo anterior), sino a una toma de conciencia más reciente y motivada por factores externos sobre el hecho de que, independientemente del área de conocimiento en el que se encuentren, los principios sobre los que se sostienen los ODS están en sintonía con sus propios principios. Por tanto, se trata de una motivación derivada inicialmente de causas externas, pero que también los lleva a tomar parte en actividades de docencia e investigación vinculadas a los ODS. Además, expresan un conocimiento autopercebido variable, aunque menor, en casi todos los casos, que los entrevistados pertenecientes al grupo anterior.

“Lo hago porque es una forma de cumplir con nuestra misión: la justicia social, la pobreza...”

Dentro de este grupo, que es el mayoritario, se encuentran tres subgrupos. Por un lado, el de aquellos que vinculan su motivación personal por los ODS al interés tradicional de la institución en la que trabajan por la justicia social, llegando a plantearlo incluso como un *path dependence* o inercia de decisiones e intereses institucionales históricos. Según la Entrevistada 5: “Ni me lo planteo. Siendo una Universidad jesuita tenemos que transmitirles esos valores a nuestros alumnos”. O como expresa la Entrevistada 6, cuando se le pregunta por su motivación para implementar los ODS: “lo hago porque es una forma de cumplir con nuestra misión: la justicia social, la pobreza, cosas que están en nuestros estatutos”.

Por otro lado, en el segundo subgrupo se encuentran aquellos que, una vez que han entrado en contacto con los ODS a través de la propia Universidad o a través de algún colega de profesión, dicen que su motivación radica en que los ODS “implican una serie de principios con los que están de acuerdo” (Entrevistada 7) y, por tanto, se genera una convicción en torno al poder transformador de la Agenda 2030 en la sociedad (Entrevistado 8).

Por último, estarían aquellos docentes e investigadores que, una vez que han entrado en contacto con la Agenda 2030 a través de la Universidad o de terceros (por ejemplo, a través de los medios de comunicación), se involucran en acciones concretas relacionadas con los ODS, pero desde un punto de vista pragmático y que, a la postre, vinculan con algún tema de la Agenda 2030. Se trata de un perfil que presenta un menor interés genuino y un menor conocimiento sobre la materia, pero que, motivados externamente (por un docente con el que comparten asignatura, por algún investigador de su grupo de investigación...) acaban implementando acciones concretas relacionadas con los ODS. En palabras del Entrevistado 9:

En una de mis asignaturas implanté “cotidiáfonos”, que son instrumentos hechos con materiales cotidianos reciclados. Al principio no me gustaba la idea, pero luego me convenció. Al final es una manera de dar recursos a colegios que no los tienen. Lo relacioné con el ODS 12, además de con el reciclaje, con la ecología.

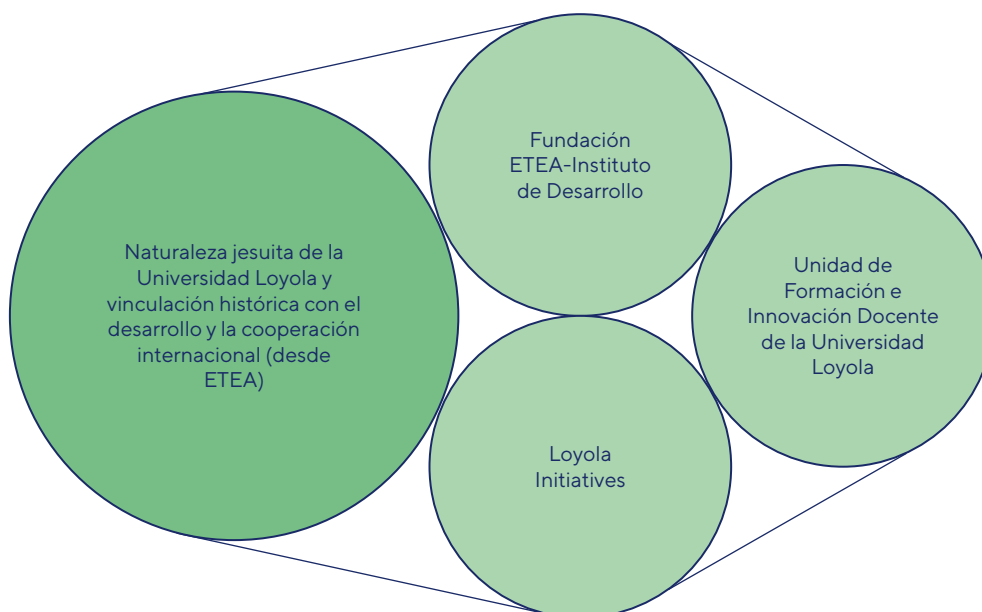


Figura 5
Fortalezas relacionadas con la Universidad Loyola (PDI)
 Fuente: Elaboración propia

5.2.2 Fortalezas percibidas en la implementación de los ODS

En este apartado se exploran las opiniones de los entrevistados sobre los impulsos que han recibido de la Universidad Loyola para implementar los ODS en su actividad profesional, lo que permitirá apuntar a algunas de las fortalezas necesarias para su implementación en el espacio universitario andaluz.

Todo el personal docente e investigador entrevistado ha señalado fortalezas relacionadas con instituciones o servicios específicos de la Universidad Loyola. Entre las fortalezas destacadas están otras no necesariamente específicas de esta universidad que podrían aplicarse a todo el espacio universitario andaluz. Seguidamente se comentan las fortalezas necesarias para implementar los ODS extraídas de las entrevistas.

En mayor o menor medida, todo el personal docente e investigador entrevistado ha señalado como fortaleza la naturaleza jesuita de la Universidad Loyola y su vinculación histórica con los temas relacionados con el desarrollo y la cooperación internacional abordados desde la constitución de la Escuela Técnica Empresarial Agrícola (ETEA), institución de la que surgió la Universidad. Como explica el Entrevistado 1, en relación con la importancia que siempre se ha dado a los temas de desarrollo en la Universidad Loyola y en su institución primigenia:

No somos una universidad que adopte los ODS porque están de moda [...], somos una universidad que siempre, desde 1990, empezamos a dar en clase los IDH. Ese entorno es muy favorable. A mí me parece muy bien que la Universidad haya adoptado ese compromiso. [...] Otra cosa es que tengamos instrucciones precisas sobre cómo aplicar eso en la docencia o en la investigación, eso ya depende de la iniciativa propia de los profesores.

Otra de las cuestiones citadas por los entrevistados es la propia existencia de la Fundación ETEA-Instituto de Desarrollo, que “es una fortaleza clarísima” (Entrevistada 7), dada su experiencia acumulada en temas de desarrollo y el apoyo constante a proyectos de investigación vinculados a éste y, por ende, a la Agenda 2030.

Otro de los servicios que alguno de los entrevistados ha citado como fortaleza es *Loyola Initiatives*, que forma parte del Servicio de Carreras Profesionales y que, en palabras de la Entrevistada 5, “me motiva mucho para seguir trabajando con temas sociales”, dado que “están convencidos de que hay que trabajar la parte social del emprendimiento y de que, siendo Loyola parte de la Compañía de Jesús, hay que trabajar el emprendimiento social”.

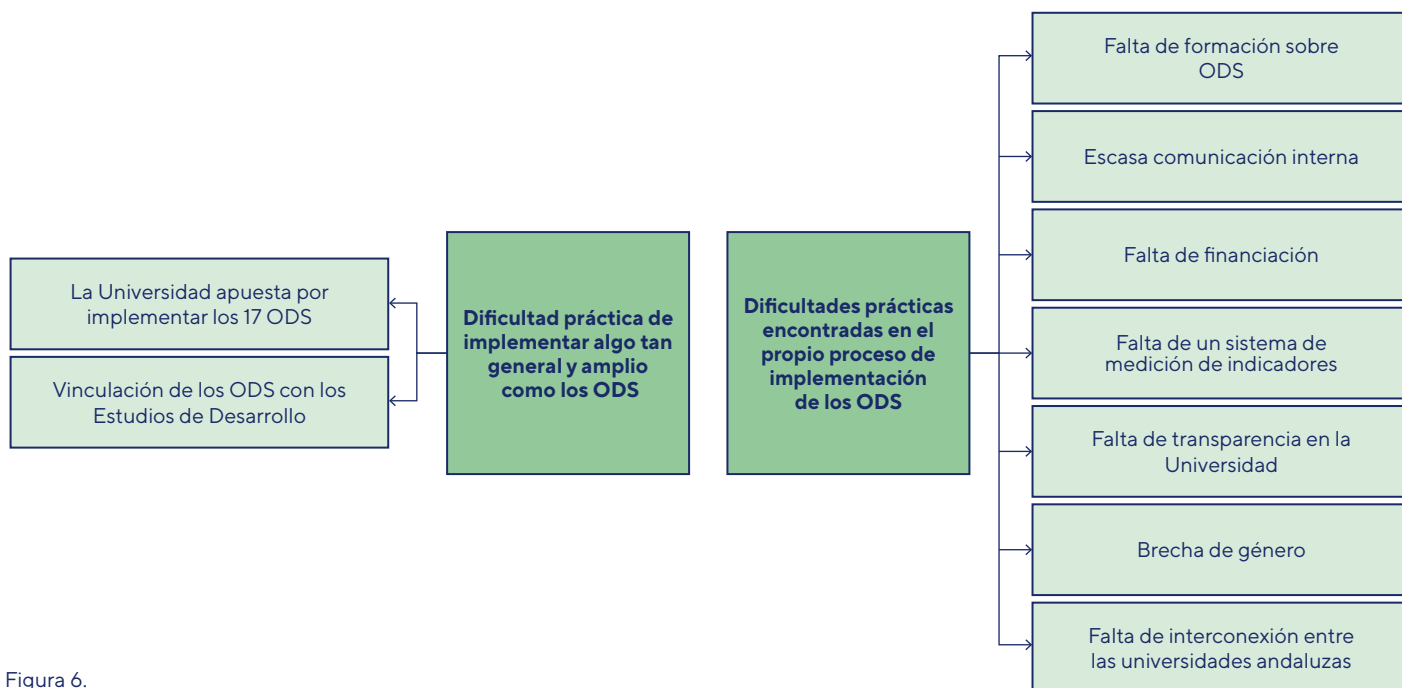


Figura 6.
Debilidades relacionadas con la Universidad Loyola (PDI)
 Fuente: elaboración propia.

Por el lado de la docencia, algunos de los entrevistados aluden expresamente a la Unidad de Formación e Innovación Docente de la Universidad Loyola como servicio que impulsa y facilita la implementación de los ODS, dado su interés en financiar proyectos de innovación docente vinculados a esta temática.

Si bien las instituciones y servicios citados son específicos de la Universidad Loyola, algunos de ellos tienen un claro correlato en las universidades públicas andaluzas. Tal sería el caso, por ejemplo, de las Oficinas de Cooperación Internacional, que se encargan de gestionar cursos, financiar proyectos y facilitar la concurrencia a convocatorias públicas sobre cuestiones vinculadas con el desarrollo, siendo la Agenda 2030 un tema clave en este sentido. O también sería el caso de los Decanatos de Innovación Docente, siempre que estos impulsen la financiación de proyectos de innovación vinculados a los ODS.

En realidad, según el discurso de las personas entrevistadas, la clave parece estar en que el personal de la universidad sienta respaldo institucional en materia de ODS, es decir, que perciba un apoyo explícito de la Universidad en investigación y en docencia, para emprender proyectos relacionados con la implementación y transversalización de los ODS en su labor diaria. Con ello se logra una mayor “sensibilización y concienciación del equipo docente y no docente en relación con los ODS” (Entrevistada 6), que es quien a la postre plantea iniciativas individuales en esta mate-

ria. En palabras de la Entrevistada 10: “creo que esto al final son iniciativas que vienen de personas, personas que tienen los conocimientos, personas que tienen los contactos y las ganas de proponer un proyecto, de trabajar en estos temas”. De ahí la importancia de ese respaldo institucional.

5.2.3 Debilidades encontradas en la implementación de los ODS

En este apartado se exploran los frenos encontrados por parte de los entrevistados a la hora de poner en marcha actividades de docencia o investigación relacionadas con los ODS. Con ello se pretende detectar los factores que, en su opinión, debilitan el proceso de implementación de los ODS en el espacio universitario como paso previo a la propuesta de ideas de mejora al respecto, tal como se detalla en el siguiente apartado.

En primer lugar, cabe citar que existe heterogeneidad en las respuestas de los entrevistados en relación con las debilidades encontradas. Entre las opiniones vertidas, se encuentran aquellas que aluden directamente a la dificultad práctica de implementar algo tan general y amplio como los ODS, porque se corre el peligro de no tratarlo con la profundidad que merece. Como explica la Entrevistada 10: “Dificultades no he visto. Lo que he visto es que son temas tan amplios que al final es muy fácil generalizar y quedarte en eso”.

Ahondando en estas dificultades prácticas para su implementación, el Entrevistado 1 considera una debilidad el hecho de que la universidad apueste por implementar los 17 ODS, pues esto impide su verdadera puesta en práctica de forma rigurosa y comprometida. En sus propias palabras:

Yo creo que la Universidad no puede ir a por los 17 ODS. A mí me genera cierto rechazo la idea de que esta Universidad los atiende todos. Atenderlos todos es no atender ninguno. Dejar que todo el mundo ponga “ticks” en cosas relacionadas con los 17 no me parece la perspectiva de una Universidad que tiene un compromiso real.

También se cita como debilidad que a veces se entiende que los ODS y todo lo relacionado con la Agenda 2030 están circunscritos al ámbito de los Estudios de Desarrollo. Aunque tradicionalmente ha sido esta área la encargada de la agenda internacional, esto puede suponer alguna limitación para que haya un acercamiento a los ODS por parte de otras áreas de estudio.

“He echado en falta más conocimiento, más formación sobre cómo aplicarlos en iniciativas innovadoras”

Por otra parte, otro grupo de debilidades detectadas tiene que ver con las dificultades prácticas encontradas en el propio proceso de implementación de los ODS en la Universidad Loyola, que bien pueden ser extrapolados a otras universidades andaluzas.

En primer lugar, en algunos casos se expresa por parte del personal docente e investigador **falta de formación** sobre los ODS y especialmente sobre cómo implementarlos en el día a día. En palabras de la Entrevistada 7: Yo he echado en falta más conocimiento, más formación sobre cómo aplicarlos en iniciativas innovadoras”. O, como expresa la Entrevistada 11: “quizá podríamos recibir más información de la aplicación de los ODS y de la medición [del impacto de tal implementación]. Yo no he medido lo que he hecho yo no sé cómo se podría hacer.”

En segundo lugar, algunos entrevistados apuntan como debilidad la **escasa comunicación interna** sobre qué acciones están implementando otros colegas de la propia universidad en relación con los ODS, lo que dificulta la creación de sinergias y puede llegar a generar solapamientos. En palabras del Entrevistado 3:

Tal vez, la única dificultad son las debilidades de comunicación [...], que creo que eso pasa en todas las instituciones. La comunicación interna es casi siempre de lo que más dificultad tiene. Entonces, a veces, las dificultades o frenos tienen que ver con el hecho de no saber o no conocer lo que se hace, y a veces, se corre el riesgo de generar solapamientos y de no generar sinergias.

En tercer lugar, se cita como debilidad la **falta de financiación**. Para implementar los ODS, “hay que financiar las propuestas, hay que hacer convocatorias específicas que financien este tipo de objetivos” (Entrevistado 12).

En cuarto lugar, otra de las debilidades que se señalan relacionadas con el proceso de implementación de los ODS tiene que ver con la **falta de “un sistema de medición de indicadores”** que permita conocer el estado en el que se encuentra dicho proceso de implementación y que “nos permita ser críticos con nosotros mismos”. También falta “un sistema de reporting, es decir, falta formalización” (Entrevistada 6).

En quinto lugar, se citan dos cuestiones que afectan al proceso de implementación en la medida en que son fenómenos que se dan en la universidad hoy en día y que no están en sintonía con el espíritu de los ODS. Se trata, por un lado, de la **“falta de transparencia en la universidad: somos muy opacos”** (Entrevistada 6); y por otro, de la existencia de una **brecha de género** muy evidente en los ámbitos de decisión. En palabras del Entrevistado 3: “No hay ni mala intención ni predisposición, es solo que ni siquiera se piensa en eso. Pero, yo creo que hay una brecha de género muy evidente en los ámbitos de decisión que no vendría mal romper”.

Por último, se cita también como debilidad la **falta de interconexión entre las universidades andaluzas**, que dificulta el emprender acciones comunes en relación con los ODS. Como explica el Entrevistado 12:

Creo que falta mucha interconexión entre las universidades andaluzas. [...] Y creo que es un potencial que sea una comunidad autónoma grande con muchas universidades, con áreas en las que hay mucha potencia y podría favorecerse la interrelación intercultural en un sistema grande, con muchos investigadores y muchas instituciones.

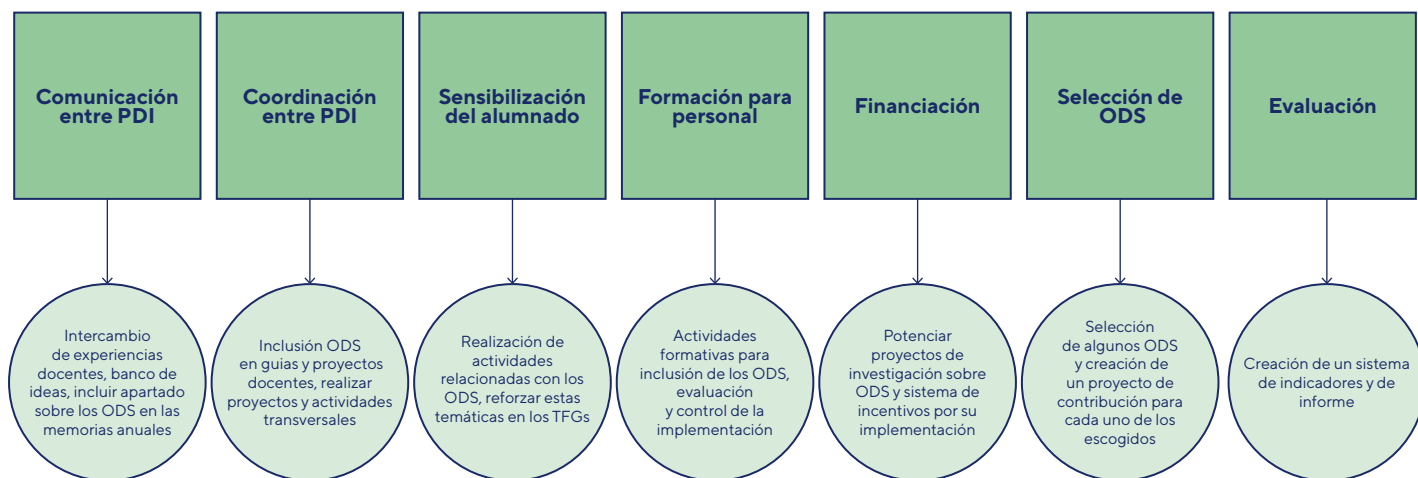


Figura 7.

Ideas de mejora a nivel interno (PDI)

Fuente: elaboración propia.

5.2.4 Ideas de mejora para facilitar la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz

En este apartado se señalan las ideas de mejora aportadas por el personal entrevistado, con vistas a facilitar la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz. La información se estructura en dos apartados, en función de si se refieren al nivel interno o externo a la universidad.

a. Nivel interno

Las propuestas relacionadas con el nivel interno se centran en seis aspectos: la comunicación, la coordinación, la sensibilización, la formación, la financiación, la selección de ODS y su evaluación.

En primer lugar, la mayoría de los entrevistados apunta a cuestiones relacionadas con la **comunicación** —que fue señalada como debilidad en el apartado anterior—, para mejorar la implementación de los ODS en la Universidad. Como explica el Entrevistado 3:

Estoy muy convencido de la importancia de la comunicación, en todos los sentidos, hacia dentro, hacia fuera, institucional, informal... [...] Porque en esa comunicación también se aprende y hacia adentro también se generan cambios de dinámica. Si tuviera que elegir uno, creo que habría que hacer una inversión potente y radical en comunicación. Y que sea una apuesta clara por los ODS. Creo que sería el cambio más inmediato que yo abordaría.

En este sentido, algunos entrevistados consideran la necesidad de publicitar qué está haciendo el personal docente e investigador y la propia institución universitaria en materia de ODS. En relación con esto, se propone como medida establecer “un mecanismo de intercambio de experiencias docentes para conocer iniciativas que han funcionado” por parte de otros profesores (Entrevistada 7). En esta misma línea, el Entrevistado 9 apuesta por “tener un banco de ideas disponible para compartir conocimiento a la hora de aplicar los ODS en clase”. Asimismo, y poniendo el foco en la necesidad de comunicar qué está haciendo la universidad en materia de ODS, se propone incluir en las memorias anuales de los Departamentos todo lo que se hace en la institución en relación con este tema, con objeto de visibilizar todo el trabajo que se hace y generar mayor interés (Entrevistadas 5 y 6).

En segundo lugar y en relación con esto, se propone incrementar la **coordinación** entre el personal docen-

te para poner en común qué se está diciendo sobre los ODS y de qué manera en todas las asignaturas que se imparten desde cada una de las áreas. En esta línea, se proponen dos cuestiones. Por un lado, incluir los ODS en las guías y proyectos docentes, para facilitar que tales contenidos se impartan de manera efectiva (Entrevistado 13). Por otro lado, realizar de forma coordinada proyectos y actividades transversales relacionadas con los ODS, “que no tienen por qué ser necesariamente proyectos de innovación enmarcados en asignaturas, sino más bien actuaciones que se hagan con el alumnado del grado, desvinculadas de las asignaturas, que sean como un extra” (Entrevistada 14).

Es necesario poner el foco en la realización de actividades prácticas, tanto dentro como fuera del aula, relacionadas con los ODS

En tercer lugar, los entrevistados también ponen el foco de atención en la necesidad de **sensibilizar** en mayor medida al alumnado. Según se extrae de los discursos de varios entrevistados, es necesario poner el foco en la realización de actividades prácticas, tanto dentro como fuera del aula, relacionadas con los ODS, de manera que la docencia no se quede exclusivamente en el plano teórico. En este sentido, se apuesta por realizar “acciones en las que participen también los alumnos” (Entrevistado 4). Asimismo, también se propone “reforzar las temáticas de los ODS en los Trabajos de Fin de Grado” que han de realizar los estudiantes, pues es una forma de sensibilizarlos en esta cuestión (Entrevistada 15).

En cuarto lugar, la necesidad de **formación** aparece de forma transversal en los discursos de los entrevistados, pues se detectan carencias en este sentido. En particular, se considera importante incrementar la formación específica en materia de ODS para todo el personal de la universidad, pero no solo de forma teórica, sino de forma práctica, incluyendo qué acciones permitirían su integración real en la docencia y en la investigación. Como explican algunas entrevistadas, la importancia que en el nivel institucional se le da a la promoción de los ODS no se corresponde con la formación específica que el personal recibe para ponerlo

en práctica en su día a día, de ahí la necesidad de llevar a cabo acciones formativas específicas tanto para su implementación, como para la evaluación y control de dicha implementación (Entrevistada 14).

En quinto lugar, la necesidad de **financiación** también aparece en los discursos de los entrevistados. En concreto, se percibe la necesidad de potenciar proyectos de investigación en materia de ODS, “apoyando con recursos las investigaciones en estos ámbitos, bien con fondos o con personas” (Entrevistado 8). En relación con esto, también se propone crear un incentivo para premiar los esfuerzos realizados en cuanto a la implementación de los ODS en la docencia y en la investigación. Los incentivos no necesariamente tienen que ser económicos, sino que servirían el reconocimiento institucional de los esfuerzos realizados. Si bien en la universidad pública resultaría muy complicado establecer un sistema de incentivos económicos relacionados con la implementación de los ODS por parte del personal docente e investigador, sí que podría incentivarse tal labor mediante su reconocimiento explícito en los criterios exigidos para conseguir sexenios de investigación o acreditaciones por parte de la ANECA u organismo equivalente en el nivel autonómico.

En sexto lugar, se proponen ideas relacionadas con el propio **proceso de implementación de los ODS** en la universidad. Por un lado, algunos entrevistados consideran que es necesario que cada universidad apueste por unos cuantos ODS y se centre en ellos para poder implementarlos de verdad, puesto que resulta inviable tratar de abarcar los 17 ODS. Como explica el Entrevistado 1:

La Universidad tiene que escoger Objetivos. Yo hablo de muchos ODS en clase (género, salud), pero no trabajo estos ODS. Yo trabajo el 1 y el 10. Yo creo que la Universidad no tiene que decir que está con todos; la Universidad tendría que escoger tres o cuatro ODS [...] y diseñar un plan de trabajo para que en toda la docencia se trabaje sobre ello.

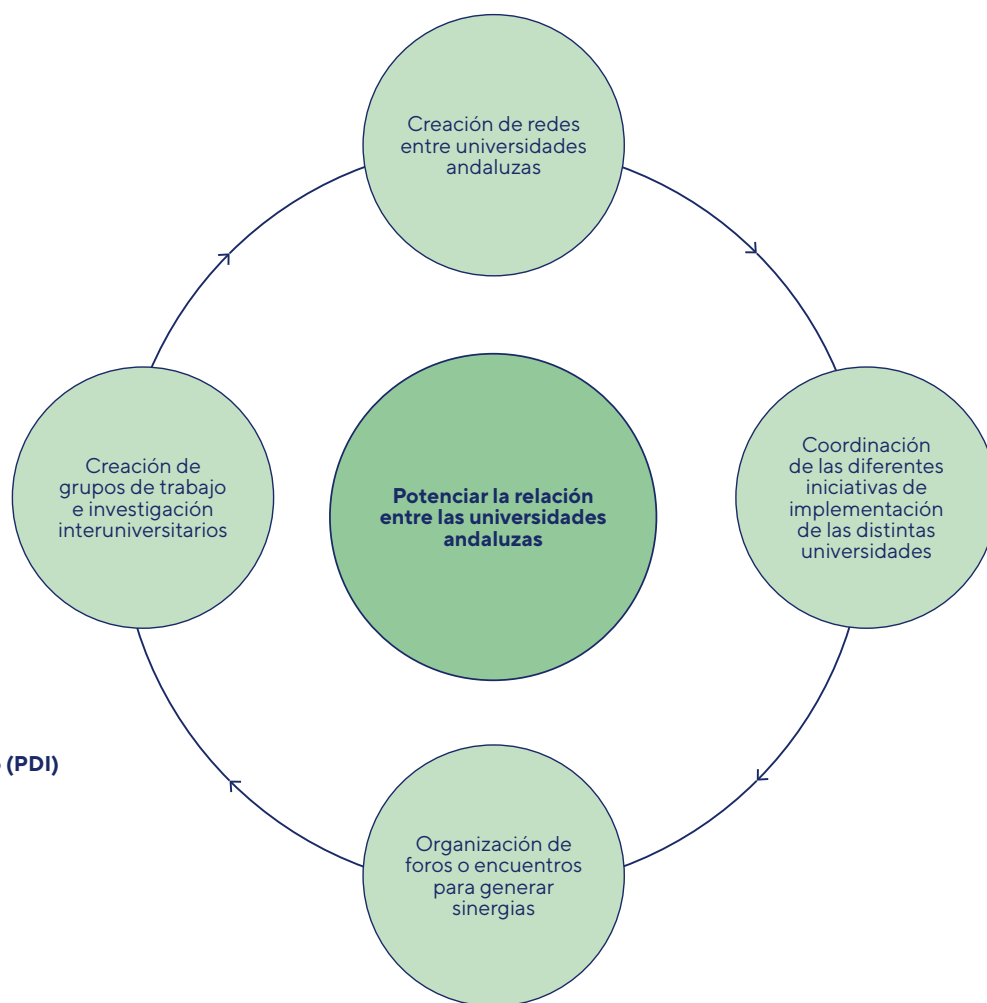


Figura 8.
Ideas de mejora a nivel externo (PDI)
Fuente: elaboración propia.

Además, como continúa explicando este Entrevistado, cada Universidad debería tener su propio proyecto de contribución a los ODS, “un proyecto específico, con acciones concretas”. Por tanto, la idea sería tener un enfoque más intensivo que extensivo, es decir, no abarcar todos los ODS, sino que cada institución escogiera aquellos en los que puede centrarse y abordarlos en profundidad.

Por otro lado, la Entrevistada 6 alerta sobre la necesidad de establecer “un sistema de indicadores y un sistema de *reporting*” que permitan medir el estado en el que se encuentra la implementación de los ODS en la Universidad, y, por tanto, controlar el proceso. Para ello también haría falta personal de apoyo y, consecuentemente, recursos.

b. Nivel externo

Entre las propuestas sobre el nivel externo de la universidad están las relacionadas con la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz. En concreto, algunos entrevistados apuntan a la necesidad de “coordinar las diferentes iniciativas de implementación que se están llevando a cabo por parte de las distintas universidades” (Entrevistada 7).

En esta línea se circunscriben también aquellas ideas de mejora centradas en la creación de redes entre universidades públicas y privadas y también en la creación de grupos de trabajo e investigación interuniversitarios. En palabras de la Entrevistada 6: “yo creo que ya todas las universidades andaluzas están sensibilizadas sobre los ODS, solo es cuestión de crear más sinergias, de crear redes”. O en palabras del Entrevistado 16, “una idea es crear una mesa de trabajo, una mesa sectorial que funcionaría como un think tank para los ODS entre todas las universidades, [...] que esté siempre lanzando ideas y recibiendo ideas”.

Pero para poder crear estas redes, es necesario que el personal interesado en participar y no sepa cómo hacerlo tenga la posibilidad de acudir a espacios donde entrar en contacto con personas y proyectos vinculados a los ODS. De ahí la importancia de “organizar foros o encuentros donde se pudieran buscar estas sinergias y encontrar las formas de colaborar” (Entrevistado 8).

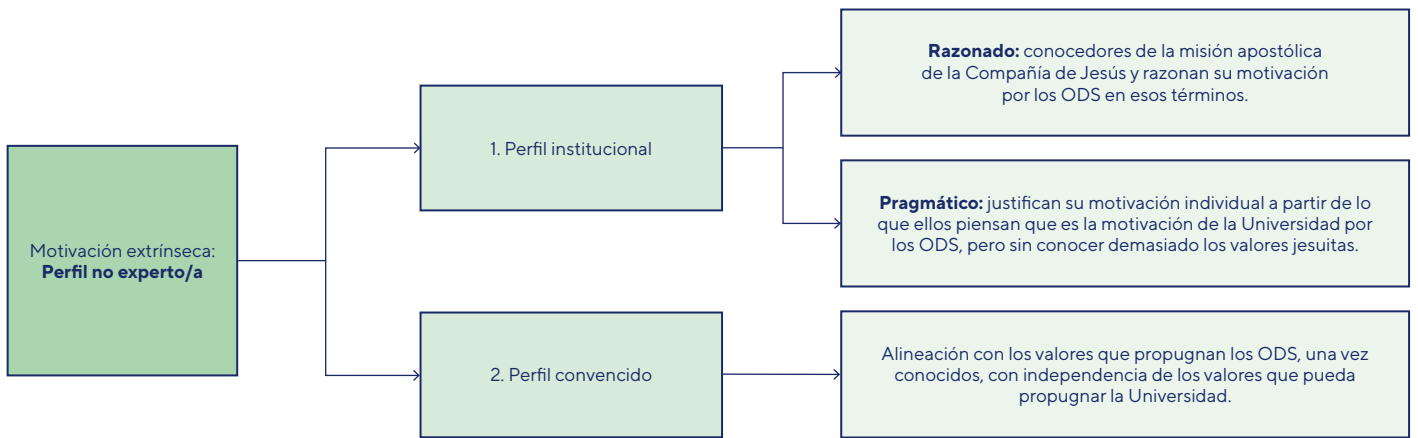


Figura 9.
Perfiles motivacionales (PTGAS)
Fuente: elaboración propia.

5.3 Resultados de las entrevistas cualitativas al personal técnico, de gestión y de administración y servicios

Al igual que en el caso del PDI, los resultados obtenidos a partir de los discursos del PTGAS entrevistado se organizan en torno a cuatro bloques temáticos. En primer lugar, se explora la motivación que subyace a la implementación de los ODS en su propia actividad dentro del servicio correspondiente. En segundo lugar, se exploran las opiniones de los entrevistados sobre los impulsos que han recibido por parte de la Universidad Loyola para implementar los ODS en su actividad profesional. En tercer lugar, y en esta misma línea, se exploran los frenos provenientes de la institución analizada para detectar qué debilidades conviene paliar en el futuro. Por último, se analizan las ideas de mejora del personal entrevistado para facilitar la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz.

5.3.1 Motivación

En relación con la motivación y, a diferencia de lo observado en el caso del PDI, la totalidad del PTGAS entrevistado muestra una motivación extrínseca en relación con la implementación de los ODS. En todos los casos, su motivación no responde tanto a un conocimiento e interés de largo recorrido por los temas de cooperación y gobernanza global (como sí ocurría en el caso del perfil experto detectado en un grupo minoritario del PDI) como a una motivación derivada de las propias tareas que han desempeñado o desempeñan

en la actualidad en el marco de la Universidad y del servicio concreto en el que trabajan. Se trata, por tanto, de una motivación derivada inicialmente de causas externas, pero que también los lleva a interesarse en mayor o menor medida por los ODS. Además, expresan un conocimiento autopercebido variable y, en todos los casos, inferior a 7. En este sentido, varios de los entrevistados reportan haber entrado en contacto directo con los ODS (incluso por vez primera en algunos casos) cuando se les requirió desde la institución que cumplimentaran la información relativa a qué ODS se trabajan en mayor medida desde cada servicio; y ello con el objetivo de realizar el mapeo de la universidad con relación al estado de la implementación de los ODS. Por tanto, a la luz de esta información, parece que la propia investigación sobre cuál es la situación de partida de una universidad, podría contribuir a la reflexión sobre los ODS por parte del personal y generar en ellos cierto interés por seguir informándose e incluso, como se verá más adelante, por alinear su labor diaria con tales objetivos.

Dentro del PTGAS entrevistado es posible distinguir dos grandes subgrupos. Por un lado, estarían aquellas personas que vinculan su motivación personal por los ODS al alineamiento que dicen que existe entre estos y los valores sustentados por la Compañía de Jesús y, por tanto, por la institución en la que trabajan. Dentro de este subgrupo, que apela a una motivación de carácter institucional, existirían dos perfiles distintos. Por un lado, el de aquellas personas que, por el servicio en el que trabajan o por su propia trayectoria, son más conocedoras de la misión apostólica de

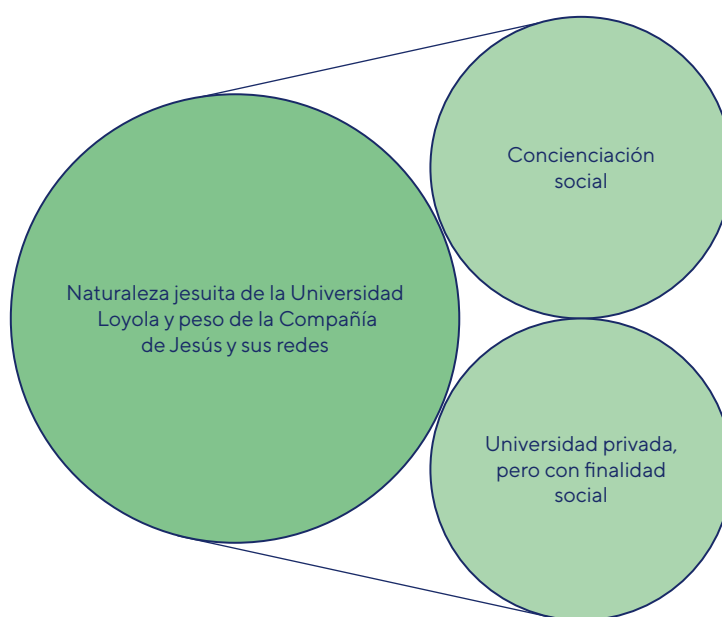


Figura 10

Fortalezas relacionadas con la Universidad Loyola según el PTGAS

Fuente: elaboración propia.

la compañía de Jesús y, por tanto, son capaces de razonar su motivación por los ODS en esos términos. Se trataría de un perfil institucional razonado. Así se expresa la Entrevistada 17 cuando se le pregunta por su motivación:

Uno, a nivel personal creo que todos tenemos que contribuir y, dos, también porque a nivel institucional creo que es un poco el sentir de todos. Al final, nos basamos en valores jesuitas de acercamiento a los pobres, convivencia en un entorno ecológico y de proteger los recursos que tenemos a nuestro alrededor. Y creo que los valores incitan a que vayamos por esa línea.

O como expresa el Entrevistado 18:

Una de las cosas que nos [motiva] es el hecho de que, en la Asociación Internacional de Universidades Jesuitas, que al final es la asociación a la que pertenecemos por ser una Universidad Jesuita, una de sus líneas estratégicas [...] es la justicia económica y medioambiental.

El segundo subgrupo, el mayoritario, estaría formado por aquellos profesionales que siendo conscientes de la importancia de los valores jesuitas en la institución en la que trabajan, derivan de ahí la motivación del servicio en el que se encuentran adscritos para implementar los ODS. Se trata de una visión pragmática de dicha inercia institucional, de manera que justifican su motivación individual a partir de lo que ellos piensan que es la motivación de la Universidad por

los ODS. Sería un perfil institucional pragmático. En palabras de la Entrevistada 19: “Hay muchos ODS que sí están metidos en nuestro ADN, pero por ser Compañía de Jesús simplemente. Creo que eso lo tenemos muy marcado.”

En el segundo subgrupo están quienes, una vez que han entrado en contacto con los ODS a través de la propia universidad u otra vía, dicen que su motivación por participar en alguna tarea relacionada con los ODS es personal, porque se alinea con sus propios valores. Se trata de un perfil convencido del valor de la propia Agenda 2030 con independencia del alineamiento que pueda existir con los valores que sustenta la Compañía de Jesús y, por ende, la Universidad Loyola. Como explica la Entrevistada 20: “Es más una motivación personal, porque yo personalmente coincido con muchísimos de los valores que intenta promover la Agenda con sus Objetivos. [Es] casi una decisión ética”.

5.3.2 Fortalezas percibidas en la implementación de los ODS

En este apartado se exploran las opiniones de los entrevistados en relación con los impulsos que han recibido por parte de la Universidad Loyola para implementar los ODS en su actividad profesional.

Casi la totalidad del PTGAS entrevistado ha señalado como fortaleza la naturaleza jesuita de la Universidad Loyola, si bien, a diferencia del PDI, en este caso, tal fortaleza parece sustentarse más en términos del peso

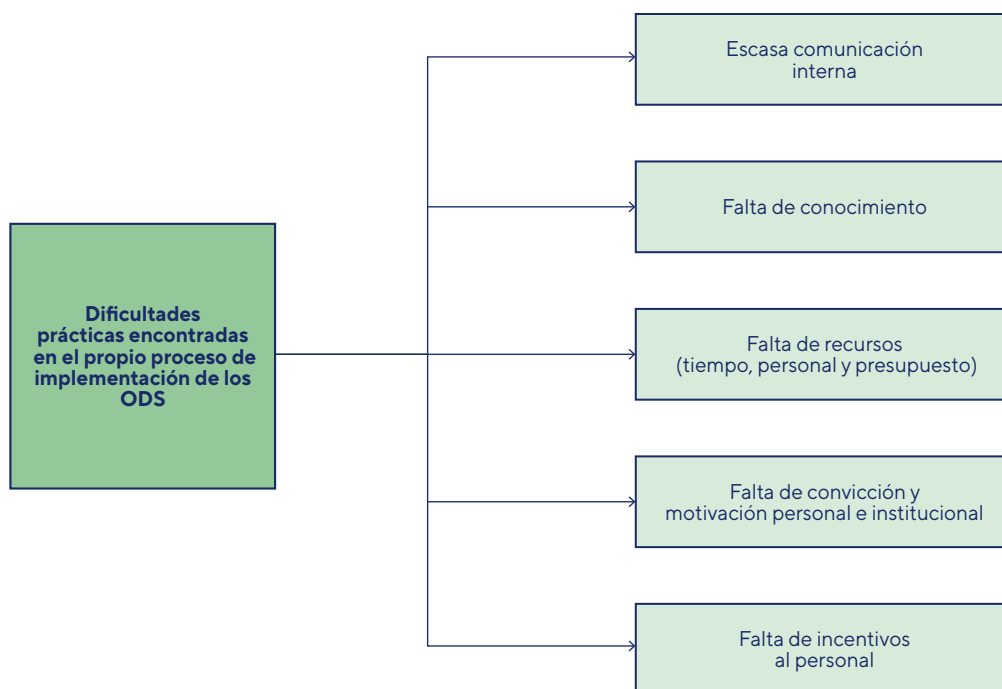


Figura 11
Debilidades relacionadas con la Universidad Loyola según el PTGAS
 Fuente: elaboración propia.

específico que se le confieren a la Compañía de Jesús y a su capacidad de relacionarse en el ámbito educativo, que en términos de la trayectoria histórica de la institución en temas relacionados con el desarrollo y la cooperación internacional; algo que sí se hacía más explícito en el discurso del PDI entrevistado. Como explica el Entrevistado 18: “Somos miembros de una red de 180 universidades jesuitas que tienen una misma visión y que tienen entre sus objetivos alinearse con los ODS y, por lo tanto, es fácil entenderse para la colaboración”.

Además, otras de las fortalezas que aparecen en los discursos de los entrevistados son, por un lado, el hecho de que haya “mucha gente que está muy concienciada” (Entrevistada 17) y, por otro, el hecho de que sea una universidad privada, pero con iniciativa social (Entrevistado 21).

Según se desprende del discurso de los entrevistados, la clave parece estar en que el personal de la universidad sienta respaldo institucional en materia de ODS, algo que también se deriva de los discursos del PDI anteriormente expuesto.

5.3.3 Debilidades encontradas en la implementación de los ODS

En este apartado se exploran los frenos que los entrevistados se han encontrado o piensan que puedan existir en relación con la implementación de los ODS en su servicio o en la Universidad en general. Con ello se pretenden detectar los factores que, en su opinión, debilitan el proceso de implementación de los ODS en el espacio universitario, como paso previo a la propuesta de ideas de mejora al respecto, tal como se detalla en el siguiente apartado.

Las respuestas del PTGAS entrevistado son heterogéneas debido a que cada persona pertenece a un servicio diferente. Además, en muchos de los casos, las respuestas ofrecidas son genéricas y no extraídas de la praxis, dado que no en todos los servicios contemplados en la muestra de entrevistados se han puesto en marcha proyectos, actividades o tareas relacionadas explícitamente con los ODS.

Como en el caso del PDI, una de las debilidades detectadas tiene que ver con la falta de una comunicación interna eficaz que permita conocer qué se hace en los distintos servicios de la universidad respecto a los ODS. Según el Entrevistado 22: “Creo que muchas veces la gente no sabe lo que están haciendo unos u otros. Si no sabes lo que está pasando, no te inspiras y no ves sinergias y posibilidades”. Además, se percibe como debilidad la falta de un canal de comunicación

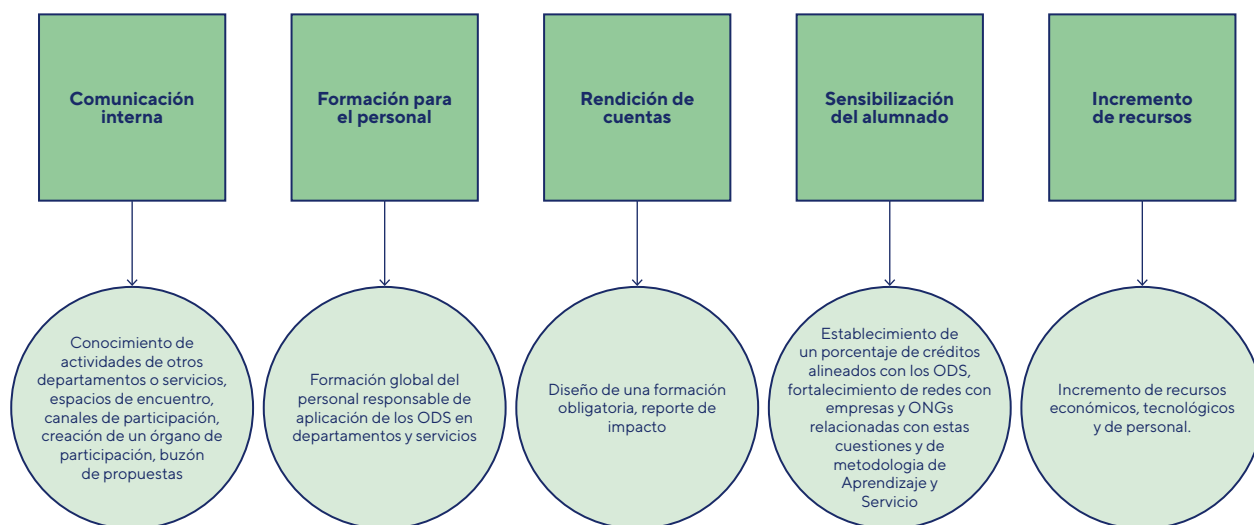


Figura 12

Ideas de mejora a nivel interno (PTGAS)

Fuente: elaboración propia.

ascendente; en concreto, la inexistencia de un sistema que permita recopilar propuestas o quejas relacionadas con los ODS desde cualquier servicio y cualquier trabajador “que nos haga mejorar” (Entrevistada 20).

En segundo lugar, también se detecta como debilidad la “falta de conocimiento sobre cómo podemos aplicar [los ODS] en el día a día, o en actividades que se realicen” (Entrevistada 17). En este sentido, se valora positivamente la propia realización del mapeo que se hizo en la Universidad, en la medida en que sirvió al PTGAS para reflexionar sobre hasta qué punto sus tareas y funciones se ajustaban a los ODS; algo que, según expresan, sirvió como toma de conciencia e inspiración.

En tercer lugar, la mayoría de los entrevistados citan como debilidad la falta de recursos, medido en términos de tiempo, de personal y de presupuesto (“falta tiempo para cosas extra”, Entrevistado 22). Esto guarda relación con la “burocratización que está habiendo en la Universidad de todo”, que puede hacer que el personal disponga aún de menos tiempo para tales tareas extra (Entrevistado 21). De ahí que algunos de los entrevistados detecten también como debilidad tanto la falta de personal, como la falta de presupuesto suficiente, por ejemplo, para todo lo relacionado con infraestructuras sostenibles.

En cuarto lugar, algunos de los entrevistados citan como freno para el proceso de implementación “la falta de una verdadera convicción” y de “motivación”, tanto en el personal como también en la propia institución (Entrevistado 18). En esta línea, se cita que, aunque la Universidad Loyola es una institución muy jerárquica, no se han dado instrucciones claras sobre lo que hay que hacer en relación con los ODS y por ello no existen iniciativas coordinadas entre los distintos servicios a partir de unas instrucciones claras que vengan desde arriba.

En quinto lugar, al igual que en el caso del PDI, se plantea como debilidad la falta de incentivos al personal en todo lo relacionado con la implementación de los ODS.

5.3.4 Ideas de mejora para facilitar la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz

A diferencia del PDI, todas las propuestas realizadas por el PTGAS se refieren al nivel interno de la Universidad, no al externo. En concreto, se citan propuestas relacionadas con cinco aspectos: la comunicación interna, la formación del personal, la rendición de cuentas en materia de implementación de ODS, la sensibilización del alumnado y el incremento de recursos económicos y en materia de personal.

En segundo lugar, otra de las ideas que se citan tiene que ver con la **formación del personal**. En concreto, se propone “que haya una formación global para toda la Universidad” en materia de ODS y que, “una vez que toda la Universidad ya los conozca y los interiorice, que haya un responsable [de su aplicación y seguimiento] en cada uno de los departamentos” (Entrevistada 23).

En tercer lugar, y relación con esto, la Entrevistada 17 propone, además de diseñar una formación general y obligatoria sobre los ODS, “que haya un reporte de impacto”, es decir, **que se haga accountable al personal**.

En cuarto lugar, otra de las propuestas va encaminada a la **sensibilización del alumnado** a través de distintos mecanismos, como, por ejemplo, que un porcentaje específico de los “créditos que se impartan en todos los grados estén relacionados con la justicia medioambiental o con la sostenibilidad”; o, que la Universidad “fortalezca su red y sus relaciones con empresas y ONG relacionadas con la sostenibilidad”, fomentándose tanto la realización de prácticas del alumnado en ellas, como la vinculación de estos alumnos a través de la metodología de Aprendizaje y Servicio, que implica dedicar ciertos créditos de una asignatura en realizar tareas en tales organizaciones (Entrevistado 18).

En quinto lugar, también se cita como idea de mejora el incremento de los **recursos** tanto económicos, como tecnológicos y de personal.

Crear canales de participación en la universidad para que el personal pueda proponer ideas relacionadas con los ODS

En primer lugar, muchos de los entrevistados apuntan a cuestiones relacionadas con la **comunicación interna** —que fue señalada como debilidad en el apartado anterior—, para mejorar la implementación de los ODS en la Universidad. Conocer lo que otros departamentos y servicios están haciendo en relación con esto podría ser un paso clave para tomar conciencia e incentivar más propuestas en este sentido por parte del personal. Por ello, se propone “hacer quedadas de [representantes del] personal de servicios para hablar de lo que cada uno está haciendo, ponerse al día, y que, después, cada uno lo comunique a su departamento” y realizar algún “evento, algo interactivo para que tanto el personal como los estudiantes pudiesen inspirarse en lo que están haciendo otros” (Entrevistado 22).

En relación con la comunicación interna, algunos entrevistados proponen crear canales de participación en la universidad para que el personal pueda proponer ideas relacionadas con los ODS. En concreto, se plantean dos vías. Por un lado, y para contrarrestar la “excesiva verticalidad” existente, se plantea crear “algún tipo de órgano de participación de los técnicos donde tengan una voz más activa”. Y ello para evitar que solo se puedan trasladar las preocupaciones e ideas del personal a través de sus respectivos directores y, de estos, hacia instancias superiores. Por otro lado, se propone crear un “buzón de propuestas”, “ideas” y “quejas” relacionadas con la implementación de los ODS, que permitiera mejorar la comunicación interna de abajo arriba (Entrevistada 25).

6

6 Panel de expertos y expertas

Para minimizar los posibles sesgos derivados del estudio de caso (Khodyakov, 2011; Leung, 2015; Orrego et al. 2021), el diagnóstico sobre el estado de integración de la Agenda 2030 en la Universidad Loyola obtenido a partir del mapeo y de las entrevistas fue sometido a análisis y debate por parte de un panel de expertos y expertas de todas las universidades públicas andaluzas.

Puesto que el estudio de caso presenta unas características muy concretas –universidad privada con vocación de servicio público ya desde sus antecedentes en los años 60, especialmente centrada en la rama de ciencias sociales, con un marcado compromiso con el desarrollo (Camacho, 2024)– y, dado que, en última instancia, se buscaba proponer recomendaciones dirigidas al espacio universitario andaluz, se realizó un panel de expertos/as para que validaran, rechazaran o complementaran los resultados del diagnóstico realizado (mapeo y entrevistas) a la luz de su propia experiencia en el entorno universitario andaluz.

6.1 Metodología del panel de expertos/as

El panel de expertos/as estuvo formado por 20 personas pertenecientes a todas las universidades públicas andaluzas⁵ entre los que se encontraban profesionales de la investigación y el desarrollo, responsables de oficinas de cooperación, docentes de diverso rango, gestoras, autoridades institucionales y personal técnico.

En línea con otras contribuciones nacidas desde la universidad, se buscaba reflexionar críticamente y en conjunto, sabiendo que aquí “el objetivo no se [construía], como otros estudios de tipo Delphi, a buscar un consenso entre los participantes, sino que [comprendía] por igual la posibilidad de consenso, de disenso o de apertura de nuevas interpretaciones” (Universidad Complutense & Fundación Santillana, 2015).

La finalidad del debate era, primero, la validación, matización o rechazo del diagnóstico y, segundo, la propuesta de ideas o cuestiones no contempladas en dicho diagnóstico

La conformación del panel se realizó a partir de un muestreo de bola de nieve, donde en primer lugar, se rastrearon los servicios, unidades, departamentos y personas específicas vinculados a los ODS en cada universidad, y, en segundo lugar, se inició el proceso de invitación personalizada, solicitando a su vez que propusieran el nombre de otros u otras posibles participantes.

Para la colaboración en el panel era necesario firmar un consentimiento informado individual. La sesión fue grabada para su posterior análisis, aunque, en ningún caso, se difundiría el vídeo ni se utilizaría para otros fines que no fuesen los relacionados estrictamente con la investigación.

La sesión del panel, de una hora y treinta minutos de duración, se celebró el 1 de diciembre de 2023 en formato virtual y se organizó en torno a dos bloques temáticos:

- Bloque 1: relacionado con la motivación del personal a la hora de implementar los ODS. Se pidió a los participantes que reflexionaran sobre si los perfiles motivacionales extraídos de las entrevistas (tanto para el PDI como para el PTGAS) podrían ser aplicables a las universidades públicas andaluzas.
- Bloque 2: relacionado con las fortalezas y debilidades encontradas, así como con las ideas de mejora propuestas. Se les pidió que reflexionaran sobre la aplicabilidad en sus propias instituciones de las fortalezas, debilidades e ideas de mejora aparecidas en las entrevistas, siendo en todo momento instados a que aportasen recomendaciones para mejorar la implementación de los ODS en el espacio universitario andaluz.

Para cada bloque temático, se aplicó una dinámica de trabajo basada en la participación tanto en el grupo general (donde estaban todos los participantes) como en subgrupos virtuales conformados de manera intencional según los perfiles de los participantes. Por tanto, los resultados de cada bloque temático serían presentados, primero, en el grupo general por parte del equipo investigador y de ahí se pasaría al trabajo en subgrupos.

En concreto, el grupo general se dividió en 4 subgrupos: uno formado por miembros del PDI, otro por miembros del PTGAS y dos mixtos.

La finalidad del debate en subgrupos era, primero, la validación, matización o rechazo del diagnóstico de la Universidad Loyola y, segundo, la propuesta de ideas o cuestiones no contempladas en dicho diagnóstico y que permitieran aprehender la realidad de las universidades públicas andaluzas. Una vez finalizado el debate en subgrupos, se pasó de nuevo al grupo general, donde un portavoz de cada subgrupo resumió las principales conclusiones obtenidas en relación con cada bloque temático. La sesión del grupo general fue

⁵ Las universidades participantes fueron: Universidad de Almería, Universidad de Cádiz, Universidad de Córdoba, Universidad de Granada, Universidad de Huelva, Universidad de Jaén, Universidad de Málaga, Universidad Pablo de Olavide y Universidad de Sevilla. La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA) confirmó la participación de uno de sus miembros, pero finalmente ésta no se efectuó.

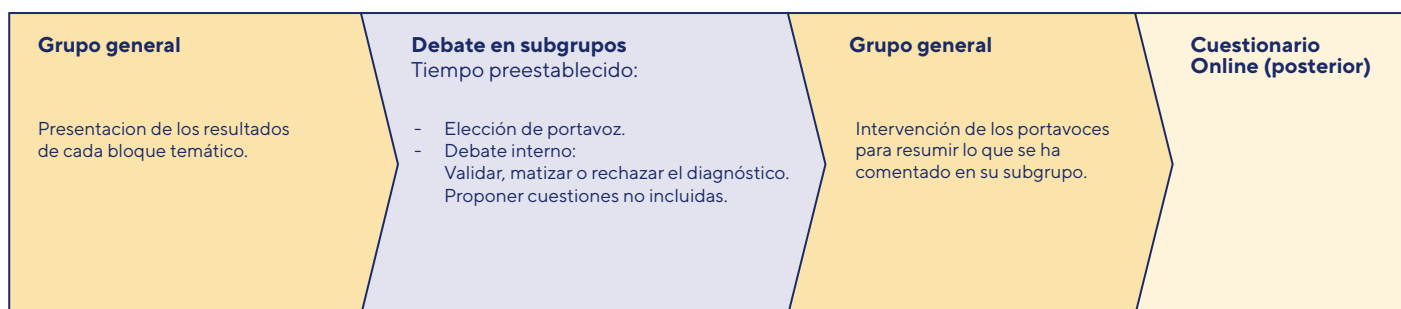


Figura 13.

Dinámica de la sesión del panel de expertos

Fuente: elaboración propia.

grabada con el consentimiento informado de las personas participantes para su posterior análisis⁶.

Tras las rondas de interacciones y el cierre formal del espacio de puesta en común de ideas, se administró un cuestionario online a los participantes con una batería de preguntas a las que se sumaría la posibilidad de plantear respuestas no previstas o preguntas no sugeridas. Esta herramienta permitiría a los participantes en el panel aportar información extra a título individual no recogida en la sesión grupal por falta de tiempo o por cualquier otro motivo. Los resultados del cuestionario online fueron analizados como complemento de la información grupal aportada en la sesión del panel de expertos y expertas.

A continuación, se exponen los resultados de esta segunda fase siguiendo el orden temático.

6.2 Validación de los perfiles motivacionales

Al comienzo de la sesión, se pidió a los expertos que reflexionaran sobre cuáles de los perfiles aparecidos en la Universidad Loyola podrían ser aplicables a las universidades públicas andaluzas y cuáles no, y, en su caso, qué otros perfiles deberían incorporarse a la clasificación. En todos los subgrupos que componían el panel —los conformados por PDI, por PTGAS y los mixtos—, se concluyó que la clasificación de perfiles motivacionales extraída del estudio de caso de la Universidad Loyola es adecuada para las universidades públicas andaluzas, aunque con los matices mencionados a continuación.

En primer lugar, todos los subgrupos destacaron la importancia de incorporar un nuevo perfil en la clasificación (tanto para el caso del PDI como del PTGAS) no tenida en cuenta en el estudio⁷: el perfil de los “no implicados” o incluso de rechazo de los valores que propugnan los ODS, bien por carga de trabajo, por falta de interés e incluso por motivos ideológicos (“negacionistas”).

6 Los debates en subgrupos no fueron grabados, dado que se desarrollaron de forma simultánea en distintas salas virtuales y la plataforma utilizada (Webex) solo permite grabar la sesión general. No obstante, en cada subgrupo, un miembro del equipo investigador tomó notas de las principales cuestiones tratadas, con el fin de complementar la información aportada por los/las portavoces en el grupo general.

7 El hecho de que la selección de la muestra de las personas entrevistadas se hiciera a partir del mapeo inicial de la Universidad Loyola y de su participación en actividades vinculadas a los ODS explica la ausencia de este perfil en el diagnóstico realizado, si bien es cierto que una fotografía completa de la realidad encontrada en las universidades requiere de la incorporación del perfil “no implicado”.

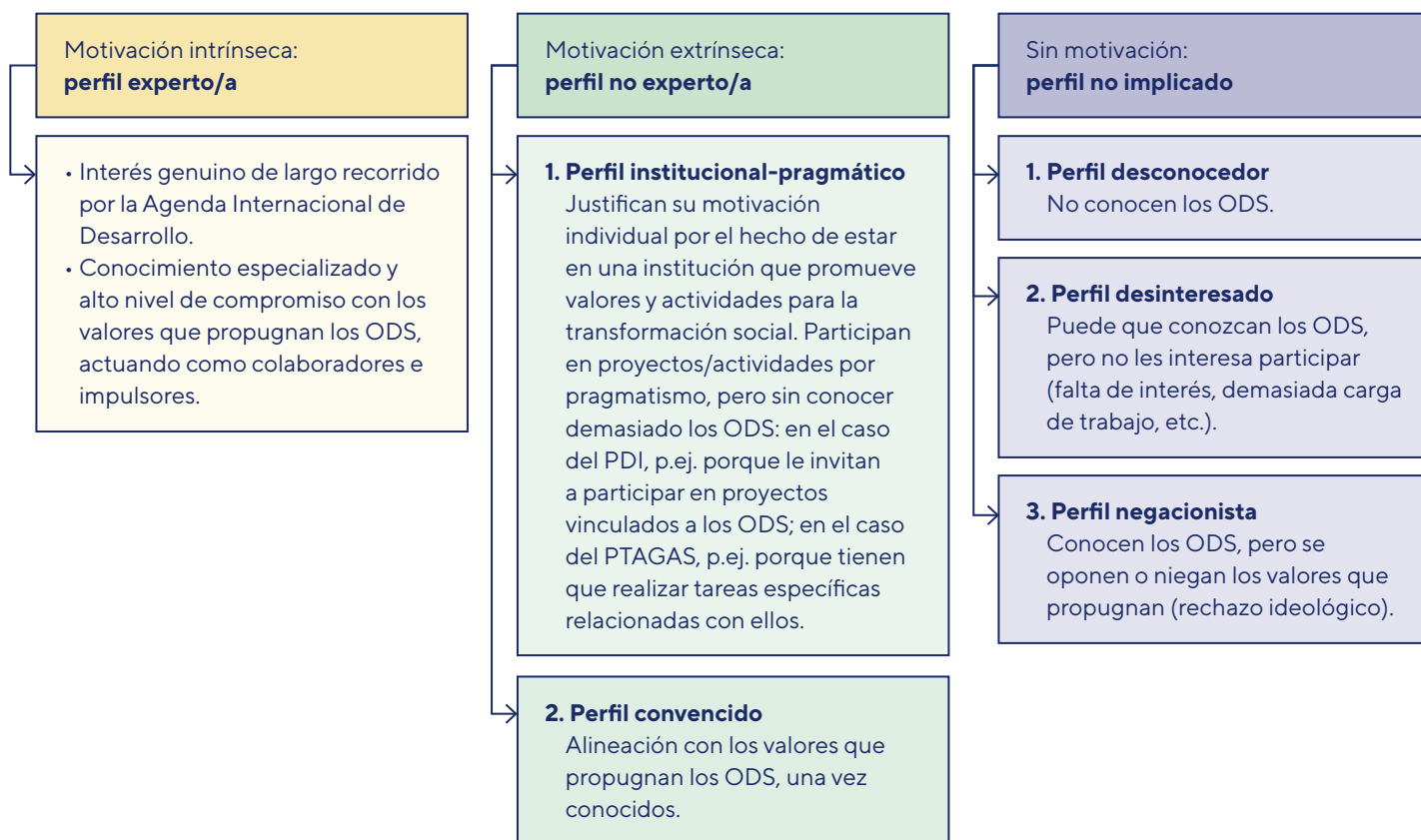


Figura 14. **Perfiles motivacionales del personal (PDI y PTGAS) extraídos del estudio de caso y del panel de expertos/as**

Fuente: elaboración propia.

En segundo lugar, pese a existir divergencia de opiniones en relación con el “perfil institucional”, los participantes en el panel consideraron mayoritariamente que dicho perfil también se podría dar en la universidad pública, aunque, en este caso, en vez de estar vinculado a los valores jesuitas, estaría vinculado a la cultura institucional de la universidad, en concreto, a la búsqueda de la transformación social.

En tercer lugar, y en relación con lo anterior, parece extraerse de los discursos de los participantes en el panel que las clasificaciones de perfiles motivacionales del PDI y del PTGAS, inicialmente diferentes en el diagnóstico, bien podrían asemejarse entre ellas. De hecho, se apuntó la necesidad de incorporar también el “perfil experto” en el caso del PTGAS (ya que solo aparecía en la clasificación del PDI), y que se caracterizaría por tener una motivación intrínseca y un amplio conocimiento y experiencia sobre los ODS. Además, también se señaló la pertinencia de vincular el perfil institucional al perfil pragmático tanto en el caso del PDI como en el caso del PTGAS, pues así se representaría mejor la realidad de las universidades públicas andaluzas.

Por tanto, tras la validación y matización de los perfiles motivacionales del PDI y PTGAS por parte del panel de expertos, la clasificación que parece aprehender la realidad presente en las universidades andaluzas se muestra en la figura 14.

6.3 Validación de las ideas de mejora

En un segundo bloque, se pidió a los participantes del panel que reflexionaran sobre la aplicabilidad en las universidades públicas andaluzas de las fortalezas, debilidades e ideas de mejora aparecidas en la fase 1 del estudio (diagnóstico). En concreto, y haciendo hincapié en este último aspecto, se les pidió que validasen, matizasen o rechazasen tales propuestas para mejorar la implementación de los ODS en la universidad, y que aportaran otras que convendría incorporar.

Existe consenso en cuanto a que tanto las debilidades detectadas en el diagnóstico de la Universidad Loyola como las ideas de mejora aportadas por los entrevistados, resultan extrapolables al contexto universitario andaluz. No obstante, matizan y acentúan las siguientes cuestiones:

- En primer lugar, se subraya la importancia de establecer una *estrategia de institucionalización de los ODS* como parte de la cultura organizacional de las universidades, de forma que la comunidad universitaria conozca y reconozca los valores institucionales de transformación social y puedan vincularse a ellos. En el marco de tal estrategia, se propone incluir las siguientes medidas encaminadas a mejorar algunas de las debilidades detectadas:
 - a la sensibilización del personal y del alumnado en materia de ODS, para lo que resulta fundamental la formación tanto teórica (qué son los ODS) como práctica relacionada con el propio desempeño laboral;

Necesidad de establecimiento de organismos institucionales que incentiven las acciones del personal vinculadas a los ODS

- b la mejora en la comunicación tanto en el ámbito interno (horizontal y vertical) como en el externo (entre las distintas universidades y entre estas, Crue y la ANECA). En este sentido, se destaca la creación de redes y de grupos de trabajo tanto dentro de cada universidad como entre universidades, de manera que no se deje a la iniciativa individual la promoción de los ODS. Además, se propone que los ODS ocupen más espacios dentro de las universidades y que haya referencias a ellos en reuniones de departamento, en actividades transversales e incluso en los actos de graduación, con objeto de que se produzca una apropiación de esta temática por parte de la comunidad universitaria y por la sociedad en general;
 - c la creación de estructuras organizativas concretas dentro de las universidades que permitan la implementación de los ODS de forma eficiente (por ejemplo, vicerrectorados y unidades específicas con competencia en esta materia, personal dedicado a ello de forma expresa, etc.);
 - d el establecimiento de mecanismos institucionales que incentiven y premien las acciones del personal vinculadas a los ODS (reconocimiento por parte de ANECA, que los ODS puntúen en la concesión de proyectos y en los baremos de acceso y promoción, que existan compensaciones y algún tipo de reconocimiento especialmente para el PTGAS...). En esta línea, algunos participantes en el panel plantean la necesidad de que las universidades reflexionen sobre los indicadores que se vienen utilizando para evaluar la actividad investigadora (revistas indexadas), entendiendo que no solo desde ahí se contribuye a la consecución de los ODS;
 - e establecer un sistema de indicadores para evaluar el proceso de implementación de los ODS en todas las universidades andaluzas de forma coordinada, pero haciendo una reflexión previa sobre cuáles serían los indicadores más adecuados, ya que algunos pueden tener consecuencias indeseadas o perversas. En esta línea, se propone introducir lo que ya algunas universidades andaluzas, como la Universidad de Huelva, están haciendo: elaborar memorias anuales sobre las acciones llevadas a cabo en relación con los ODS.
- En segundo lugar, se subraya la necesidad de distinguir dos ámbitos diferenciados donde implementar la Agenda 2030 en el espacio universitario. Por un lado, se encuentran las aportaciones que, desde la docencia, la investigación, la gestión, las infraestructuras, etc., se pueden hacer a metas y ODS específicos. Por otro lado, se encuentra lo que se denomina “sostenibilización curricular”, que se define como “el proceso de incorporación de criterios de sostenibilidad en la enseñanza y el aprendizaje del alumnado, de modo que la sostenibilidad impregne todas las esferas de la docencia” (Crue-Sostenibilidad, s.f). Se trata de un proceso de educación sobre los ODS y para los ODS, donde “todos los colectivos universitarios” han de estar implicados (equipos directivos, consejos sociales y órganos representativos de la sociedad relacionados con la Universidad, empresas que trabajan en el marco universitario, PDI, PTGAS y estudiantado) (Crue-Sostenibilidad, s.f). Esta distinción entre ámbitos aportada en el marco del panel de expertos resulta clave, de manera que las distintas ideas de mejora puedan encajar en uno u otro para conseguir una implementación de los ODS más eficiente.

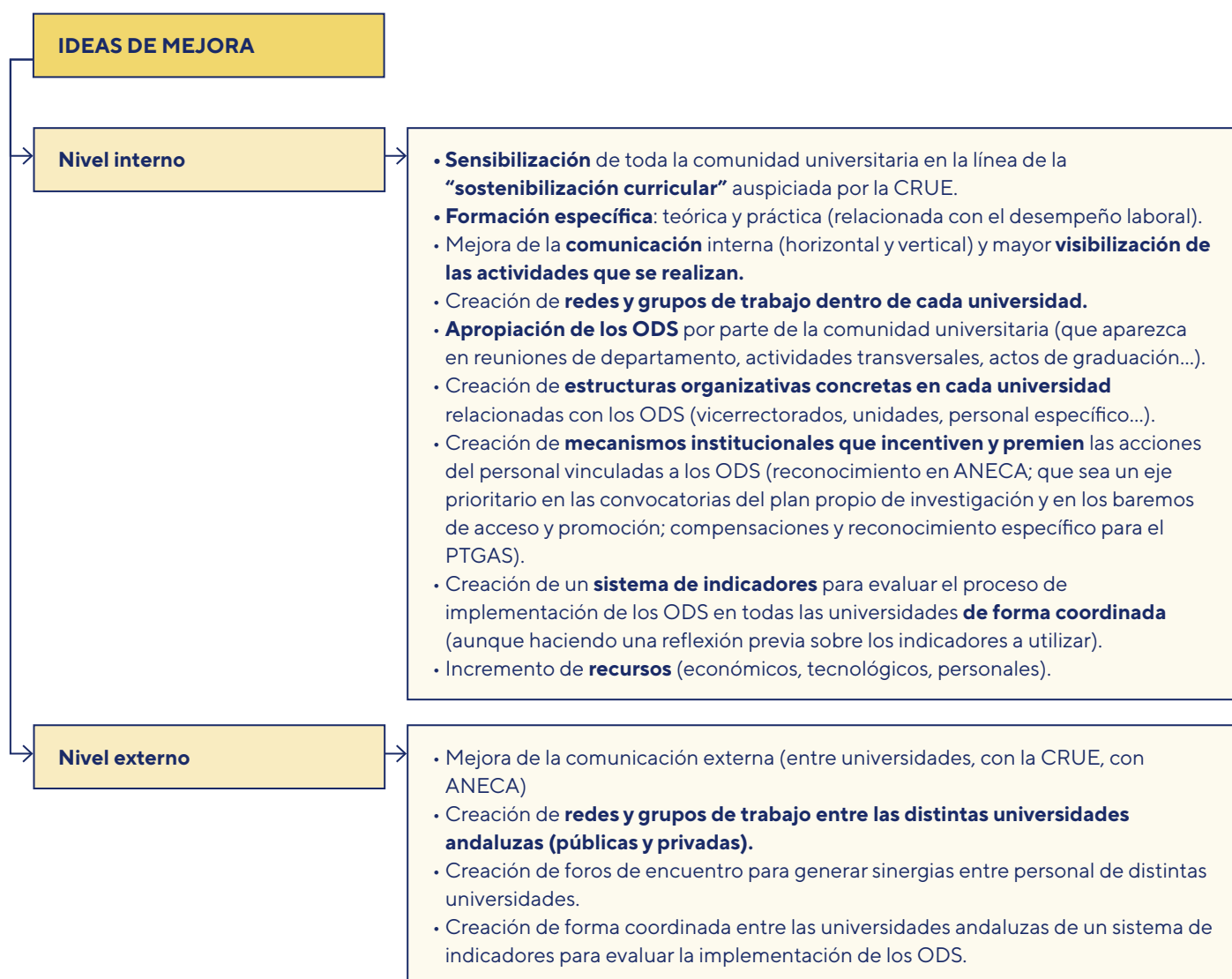


Figura 15.
**Propuestas de mejora extraídas del estudio de caso
 y del panel de expertos/as**

Fuente: elaboración propia.

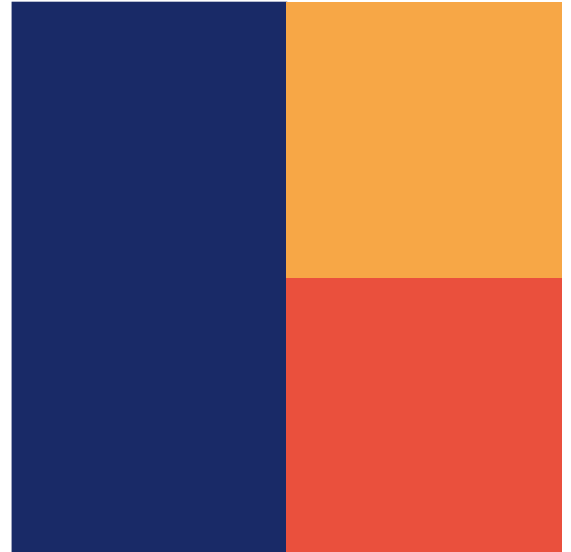
- En tercer lugar, los participantes en el panel rechazaron unánimemente una de las ideas que aparecían en el diagnóstico de la Universidad Loyola: que cada universidad apueste por unos cuantos ODS y se centre en ellos para poder implementarlos realmente. Según los expertos, todas las universidades tienen que apostar por implementar los 17 ODS, sabiendo de que unos tendrán más proyección que otros, dado que la Agenda 2030 es indivisible.

Por tanto, tras la validación y matización de las ideas de mejora aportadas por parte del panel de expertos, la clasificación que parece apprehender la realidad presente en las universidades andaluzas se muestra en la figura 15.

6.4 Priorización de las ideas de mejora

A modo de cierre del panel de expertos, se les pidió a los participantes que, a partir de las ideas de mejora aportadas en la sesión y a partir de su propia experiencia, señalaran qué medidas considerarían prioritarias para mejorar la implementación de los ODS en sus respectivas universidades. Seguidamente se señalan:

- 1 Institucionalización de los ODS**, lo que implicaría que las universidades hicieran explícito su compromiso real con los ODS y desarrollaran políticas y estrategias para cada uno de ellos a partir de sus propias capacidades, obligando a su integración en la gestión de la universidad. En este punto, varios participantes señalan como prioridad el establecimiento de una estructura única y dotada de presupuesto que trabaje de manera centralizada y transversal, y que acompañe de forma real y constante a los distintos centros, departamentos y servicios, en la implementación real de las acciones relacionadas con la Agenda 2030 y ODS.
- 2 Programa de comunicación, visibilización, sensibilización y capacitación** que alcance a todos los sectores de la comunidad universitaria.
- 3 Apuesta clara por la integración de los ODS en la docencia a través de las guías docentes**, lo que Crue Universidades Españolas denomina sostenibilización curricular.
- 4 Apuesta por la integración de los ODS en la generación de conocimiento y su transferencia**, convirtiendo la Agenda 2030 en un eje de investigación prioritario en los proyectos de investigación del plan propio y a la hora de apoyar y financiar soluciones innovadoras.
- 5 Mejora de la gestión de los ODS**. En relación con esto, varios participantes incidieron en la importancia de *integrar los ODS en la gestión y el gobierno de la universidad*, incluyendo todas las estructuras y niveles y poniéndolos en valor con respecto a grupos de interés internos y externos. Para ello resulta necesario analizar con qué recursos se cuenta para la integración de los ODS en cada universidad, siendo una de las propuestas impulsar el liderazgo social incentivando las actividades de mecenazgo y colaborativas con el entorno y los financiadores públicos.
- 6 Implementación de políticas activas para movilizar proyectos colaborativos** relacionados con los ODS e incrementar la participación activa de la comunidad universitaria tanto internamente, como con otras universidades, y que exista permeabilidad entre estas y la sociedad en su conjunto.
- 7 Definir un modelo que permita evaluar** no solo qué acciones se llevan a cabo, sino el impacto de tales acciones en términos de contribución social a cada una de las metas de los ODS, y que dicho modelo sea comparable.
- 8 Programa de cultura organizacional** que permita la concienciación social y el compromiso socialmente responsable de los miembros de la comunidad universitaria con el entorno.



7 Grupos focales con alumnado de la Universidad Loyola

Con objeto de incorporar la visión del alumnado sobre la implementación de los ODS en su propia universidad se realizaron cuatro grupos focales con estudiantes de diferentes grados de la Universidad Loyola.

7.1 Metodología aplicada en los grupos focales

Para los grupos focales se seleccionaron estudiantes de último curso de grado. El hecho de seleccionar estudiantes de este perfil aporta un valor extra al análisis por razones importantes como haber podido cursar un número relativamente elevado de asignaturas y haber vivido gran parte de la experiencia universitaria: como mínimo durante 3 años, si el alumnado pertenece a grado simple, o 4 años si es alumnado de grado doble. En concreto, se realizaron cuatro grupos focales entre alumnado de la Universidad Loyola; un grupo para cada uno de los siguientes grados: Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE); Grado en Criminología; Grado en Derecho; y Grado en Relaciones Internacionales (RRII). Los tres primeros grupos se celebraron en el campus de Córdoba, mientras que el grupo de RRII se llevó a cabo en el campus de Sevilla.

En cuanto a la composición de los grupos, en el proceso de captación del alumnado participante se buscó respetar al máximo posible el criterio de paridad en cuanto a género. La colaboración en el proyecto era completamente voluntaria para el alumnado y, finalmente, se contó con

Grado	Composición (n)	Relación por género: mujer / hombre	Campus	Fecha de realización	Duración
ADE	8	4 / 4	CO	11.05.2022	55' 03"
Criminología	6	6 / 0	CO	21.12.2022	51' 00"
Derecho	6	6 / 0	CO	02.03.2022	53' 12"
RRII	8	6 / 2	SE	01.04.2022	01h06'51"

Tabla 7.

Grupos focales

Fuente: elaboración propia.

una sobrerrepresentación de las estudiantes universitarias frente a los universitarios en todos los grados, excepto en ADE, único grupo verdaderamente paritario. Pueden verse estos y otros datos sobre los grupos focales en la sección específica de análisis.

Todos los grupos se realizaron de forma presencial y contando, al menos, con dos investigadoras del equipo del proyecto. Éstas informaron al inicio de cada una de las cuatro sesiones sobre el tratamiento anonimizado de la información obtenida en el ejercicio y desarrollo del grupo de discusión, solicitaron los consentimientos informados —ya que las sesiones fueron grabadas, aunque sin imagen pues lo importante aquí eran las ideas y percepciones del estudiantado— y recordaron consideraciones éticas fundamentales, como el hecho de poder abandonar la investigación siempre que lo desearan.

En el desarrollo de los cuatro grupos focales, el alumnado manifestó de forma espontánea ideas, críticas y propuestas. Las tres grandes áreas temáticas sobre las que giraron los grupos focales fueron: en primer lugar, el conocimiento autopercebido sobre los ODS (¿qué saben los universitarios realmente sobre la Agenda 2030 y sus metas?); en segundo lugar, se comentaron las vías que habían transitado los estudiantes para llegar a conocer los ODS (¿qué actividades y asignaturas forjaron su conocimiento actual sobre los ODS?); y finalmente los grupos se orientaron hacia la búsqueda de propuestas de implementación y aprendizaje sobre ODS y materias relacionadas para un futuro cercano.

7.2 Apreciaciones compartidas por la juventud universitaria de Loyola

Sabemos que los ODS son indivisibles, pero podría tenerse el prejuicio de que cada uno de los cuatro grados seleccionados para la tercera de las fases del análisis cualitativo (ADE, Criminología, Derecho y RRII), se “conectarían” de una forma especial con algún ODS particular. Pero no fue así. Los cuatro grupos reportaron un autoconocimiento muy variado, un acercamiento a los ODS desde puntos de partida bien distintos y plantearon propuestas originales, no siempre cercanas a sus áreas de *expertise* o a su desempeño laboral futuro. Este hecho avala y refuerza la potencialidad indivisible de los ODS y su necesaria transdisciplinariedad en cuanto a su abordaje.

En términos generales, adelantamos las siguientes apreciaciones compartidas por los universitarios participantes en todos los grupos focales realizados en la Universidad Loyola:

A lo largo de los distintos grupos, vemos cómo el alumnado mantiene siempre una visión positiva sobre los ODS, aunque reconozca críticamente reticencias sobre su cumplimiento en el mundo que les rodea.

Una consideración que valorar de forma especial sería que, independientemente del conocimiento autopercebido que reportan a las investigadoras, todos los jóvenes afirman posicionarse mejor respecto de sus amigos y conocidos, estudiantes en universidades distintas a Loyola.

El alumnado —sin distinción por grado— enfatiza la importancia de incluir los ODS en asignaturas de todos los grados. Más allá de asignaturas denominadas identitarias o específicas, al margen de la distinción entre materias obligatorias y optativas, los estudiantes piensan que el conocer los ODS debería ser tarea transversal a toda la experiencia académica universitaria.

Se aprecia a través de sus respuestas espontáneas la relevancia de que el profesorado esté involucrado y conozca la Agenda 2030. La implicación de los docentes universitarios se reporta como un factor facilitador básico en la implementación de los ODS en las aulas; sin ésta la posibilidad de escenarios favorables al desarrollo de los ODS se verá lastrada.

Divulgar conocimiento sobre los ODS en la sociedad se considera, en general, un compromiso positivo y necesario

El compromiso con la divulgación y la transferencia de conocimiento en torno a los ODS desde las instituciones aparece de forma recurrente: la idea de que divulgar conocimiento sobre los ODS en la sociedad, en general, es algo positivo y necesario.

Finalmente, el alumnado demanda un mayor dinamismo dirigido a mejorar el conocimiento, la enseñanza y el aprendizaje sobre los ODS en las sociedades contemporáneas. La juventud universitaria participante en los grupos demanda diversificar las vías de acercamiento, enseñanza y conocimiento al entorno de la Agenda; expresará opciones como: charlas, seminarios, debates, yincanas, voluntariado o concursos, en los cuales, toda la comunidad universitaria se implique con más fuerza de lo que hasta ahora han percibido en su experiencia universitaria.

7.3 Análisis de las ideas reportadas sobre la implementación de los ODS en la universidad según titulación

El análisis diferenciado por grado para las cuatro titulaciones que incluye nuestro estudio (grados en Derecho, RRII, ADE y Criminología) se divide fundamentalmente en tres grandes espacios de reflexión: el conocimiento autopercibido sobre el entorno de la Agenda 2030 y los ODS que reportan los universitarios participantes; las vías que transitaron los estudiantes para tomar contacto y llegar a conocer los ODS; y finalmente, la elaboración de originales propuestas de mejora para la implementación, la enseñanza y el aprendizaje sobre los ODS en las sociedades contemporáneas.

Grado en Derecho

Las alumnas del grado en Derecho de la Universidad Loyola que participan en nuestra investigación comparten su conocimiento autopercibido sobre ODS. Saben qué son los ODS y tienen una idea consistente al respecto. Estiman que cursar el grado en Derecho las lleva a ser tan conocedoras en materia de ODS como lo podría ser cualquier otra persona universitaria en Loyola, con independencia del grado escogido. A la hora de autoevaluarse, las alumnas del grado en Derecho se puntúan de forma exigente con una nota de 2 o 3 sobre 10; pero sorprende que, pese al “suspense” en conocimiento sobre ODS que se adjudican, dicen saber mucho más que los estudiantes que cursan el grado de Derecho en otras universidades distintas a Loyola.

Criticán el hecho de que “[El grado en] Derecho es demasiado nacional” (estudiante 3) y entienden esta realidad como un posible factor limitante o incluso una barrera a la implementación en los programas académicos de los ODS para los grados en Derecho, debido al cariz trasnacional de la Agenda. Sin embargo, expresan su consciencia sobre la relevancia de los ODS al afirmar que es “es algo que nos afecta a todos” (estudiante 5).

Las alumnas de Derecho explican que su aproximación a la Agenda ha sido fundamentalmente a través de dos asignaturas: dos materias troncales que precisamente no pertenecen al departamento de Derecho, sino al de Filosofía y Humanidades. “Sabemos mucho más por el grado de Relaciones Internacionales...” (estudiante 1), afirma también una alumna en Derecho

que, desde su condición de alumna de doble grado en Derecho y Relaciones Internacionales, puede comparar de forma privilegiada las materias impartidas en ambos itinerarios académicos. Otra de las críticas que vierten las alumnas del grado en Derecho se refiere a la situación actual de los ODS y la politización —entendida de una forma negativa— que han sufrido a lo largo de los últimos años: “[los ODS en España] están politizados, pero [la polarización] es bidireccional, unos los ensalzan y otros los critican” (estudiante 2). De hecho, en línea con esta asociación negativa, asumiendo que los ODS resultan un tema conflictivo en nuestras sociedades, a la hora de proponer alternativas originales sobre aprendizaje y diseminación sobre ODS, las alumnas piensan que organizar debates en clase sería una buena opción siempre que éstos se desarrollasen en un ambiente distendido, “sin miedo a crear polémica” (estudiante 1).

Vuelve a emerger la idea de *gamificar* los ODS: “Algo divertido, por ejemplo, una yincana”

Las alumnas del grado en Derecho proponen incluir los ODS a lo largo de los diferentes temarios que componen las asignaturas y reclaman una visión esperanzadora poniendo el foco en la transversalidad. Elaboran sugerencias como aterrizar el estudio y el aprendizaje sobre los ODS específicamente; por ejemplo, proponen trabajar de forma clara con “el ODS de justicia social” en Derecho (estudiante 3). Les gustaría que la universidad organizase eventos en torno a los ODS como ponencias o jornadas, pero que a la vez ofreciese facilidades en relación con el criterio de obligatoriedad de asistencia a clase. La asistencia obligatoria a clase es vista como un impedimento para la flexibilización de la oferta de enseñanza relativa a los ODS y para hacer más dinámica la reflexión sobre la Agenda entre los jóvenes universitarios andaluces.

Grado en Relaciones Internacionales (RRII)

A la hora de explicar su percepción sobre los ODS, el grupo de discusión formado por futuros egresados en RRII expone que su conocimiento en la materia básicamente proviene del aula. Las clases recibidas a lo largo del grado han sido lugares privilegiados para acceder al contenido sobre la Agenda 2030, de ahí que el alumnado se defina como conocedor en profundidad de los ODS. De hecho, son los estudiantes que mejor puntuación se otorgan en conocimiento de los ODS; sus calificaciones van de notable a sobresaliente (entre el 7 y el 9 en una escala sobre 10). Algunos estudiantes reportan que en la Universidad Loyola se posee un mayor conocimiento en comparación con el entorno universitario andaluz: expresan, como ya lo hicieron las alumnas del grado en Derecho, saber “bastante más” que sus compañeros de otras universidades (estudiante 5). Frente a esta interpretación, otros afirman que la diferencia radica, más allá de la universidad específica, en la disciplina que estudian; cursar el grado en RRII es lo que los distinguiría de otros universitarios: “Sabemos por nuestra carrera, no por la Universidad” (estudiante 2). Ligado a esto, reclaman prudencia y exponen una idea muy interesante: “En la realidad vemos interpretaciones erróneas de los ODS, por eso es importante democratizar el concepto de los ODS. [...] Que no tengas que ser un friki en RRII para saber qué son” (estudiante 6).

Sobre su acercamiento al entorno de la Agenda explican que han estudiado los ODS en casi todas las asignaturas, destacando una materia entre todas: *Cooperación al Desarrollo*; aunque su incursión o el punto de partida en el aprendizaje sobre ODS fue la clase de *Asuntos Mundiales Contemporáneos*: “fue nuestra primera toma de contacto y ya no hemos dejado de verlos en 4 años” (estudiante 1). Finalmente, destacan y valoran las metodologías innovadoras, como la experiencia de Aprendizaje y Servicio (ApS) que se desarrolla en Loyola: “Nos forman en 8 sesiones sobre los ODS [...]. colaboran la AACID, Entreculturas y la Fundación ETEA” (estudiante 4).

Al realizar propuestas sobre la implementación de los ODS, el grupo de estudiantes del grado en RRII propone que, sabiendo que la universidad hace muchas cosas que tienen que ver con los propósitos de los ODS, pase a recalcarlo; es decir: que la Universidad denomine como tal su actividad enfocada a los ODS y haga gala de ello. Los estudiantes creen que la universidad

debería vincular iniciativas, que ya de facto realiza, con los ODS para darle un mayor atractivo y dotar de coherencia al ejercicio de la universidad con el compromiso respecto a la Agenda: “Fuera del aula no hay mucho vínculo con los ODS”, se critica (estudiante 1). Al igual que sus compañeras del grado en Derecho, el alumnado de Relaciones Internacionales considera oportuno añadir algún tema o asignatura específicos de ODS en cada grado, para vincular la profesión con la Agenda 2030: “Lo más fácil es aplicar estos ODS a las asignaturas”, afirma (estudiante 6). Así, se constata nuevamente una demanda de indivisibilidad y transversalidad de los ODS.

Añadir la difusión de la Agenda 2030 a días de celebración (que además son referentes para toda la comunidad universitaria, como el Día Azul), es otra de las propuestas de mejora que expresan los estudiantes: “Cosas dinámicas, que la gente no se aburra” (estudiante 1). Vuelve a emerger la idea de *gamificar* los ODS: “Algo divertido, por ejemplo, una yincana” (estudiante 7), como también la apuesta por actividades atractivas para toda la juventud universitaria: “Sobre todo, que nos dé curiosidad” (estudiante 1). De forma más concreta, se plantea la posibilidad de realizar un concurso de proyectos relativo a los ODS, al igual que las iniciativas que lleva a cabo el grado de ADE con emprendimiento, que se abordan en la siguiente sección.

“A mí me motiva y me ilusiona saber más [sobre los ODS], porque lo veo como algo que está en auge. Es una puerta para abrir negocios, para invertir, para emprender”

Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE)

Los estudiantes participantes del grado en ADE abordan desde diferentes posiciones sus percepciones particulares sobre el conocimiento en ODS: recuerdan haberlos tratado en alguna asignatura y en las propuestas para el concurso “Ideas Loyola”. Mantienen en su memoria iniciativas singulares relativas al emprendimiento y la apuesta decidida por mejorar nuestro mundo: la Casa común. A la hora de otorgarse una calificación relativa al grado de conocimiento sobre los ODS, la mayoría se puntuó con un notable (7-8) aunque algunos reconocen “aprobar justos” y quedarse en el 5 en una escala sobre 10. En comparación con el resto de los compañeros, amigos y conocidos, que cursan su mismo grado en universidades distin-

tas a Loyola, nuestro alumnado dice saber más que el resto: “En distintas asignaturas y distintas fases de la carrera tienes que usar los ODS de verdad. [...] la universidad apuesta por ello y [...] quiere que sus alumnos lo tengan en cuenta” (estudiante 3). Esta afirmación se relacionaría con el argumento ofrecido en el grupo al exponer lo siguiente: “Veo la necesidad de que se muestre a la población qué empresas trabajan con los ODS y qué empresas no” (estudiante 5).

Los estudiantes de ADE reportan conocer los ODS a través de asignaturas impartidas en la Universidad Loyola como son: Responsabilidad Social y Corporativa, Innovación en la Empresa, Dirección de Operaciones o Ética Social y Profesional. Al margen de estas materias, también destacan la experiencia del Trabajo Final de Grado y de algunas prácticas curriculares y extracurriculares. Por ejemplo, este grupo manifiesta cierta preocupación específica en Loyola por aterrizar los ODS y acercar la Agenda al alumnado desde una vertiente más práctica: “[A través de la universidad nos ha llegado] no solo información de qué son los ODS, sino sobre cómo aplicamos nosotros [a nivel individual o], cómo [se aplicarían] los ODS a una empresa [...] haciéndonos situarnos en la realidad” (estudiante 7). Frente a esta apuesta optimista sobre la implementación de los ODS en la universidad, se reconoce, de otro lado, apatía o se critica cierta falta de compromiso: “Yo creo que la gente no está concienciada con los ODS” (estudiante 3).

A la hora de realizar propuestas de mejora para la implementación de los ODS en la universidad y desde la institución, los estudiantes del grado en ADE coinciden con compañeros de otros grados al estimar conveniente que haya que vincular las propuestas de iniciativas como “Ideas Loyola” con algún ODS en particular. En línea coincidente con otros grupos, el alumnado en ADE reclama incentivar la asistencia a actividades voluntarias (como charlas) desde las asignaturas. El papel activo del docente y del gestor universitario comprometido es clave de nuevo aquí, pues también reclaman la inclusión de algún tema específico sobre ODS en las mismas asignaturas conformadoras de los planes de estudios: “Hay que añadirlos a las asignaturas como mejor forma de llegar a los alumnos” (estudiante 8); hacer de los ODS materias comunes integradas en los programas académicos, y ver como oportunidad la conexión con la realidad: “a mí me motiva y me ilusiona saber más, porque lo veo como algo que está en auge. Es una puerta para abrir negocios, para invertir, para emprender” (estudiante 2).

Grado en Criminología

Las alumnas del grado en Criminología, que con sus ideas y aportaciones ha colaborado en la elaboración de esta guía, reportan un escaso conocimiento sobre ODS. No a todas las participantes del grupo les resulta familiar el término “ODS”, de hecho, solo una estudiante conoce con exactitud el significado de las siglas al comienzo de la conversación. Sin embargo, a nivel de imagen, las alumnas reconocen su símbolo: la circunferencia de colores. Aflora entonces la relación con el desarrollo sostenible: las que identifican el símbolo de la circunferencia de colores asocian desarrollo, sostenibilidad... con la esfera, pero no la pueden ubicar de forma clara. Desde esta toma de contacto inicial parece coherente que, al puntuarse, las alumnas del grado en Criminología se suspendan a sí mismas

“A la hora de evaluarse en comparación con sus amigos de otras universidades, se perciben dotadas de mayor conocimiento”

(se califican con un 2 o 4 en una escala sobre 10). Pero no sorprende que, como hicieron ya sus compañeros de otros grados, a la hora de evaluarse en comparación con sus amigos de otras universidades, se perciban dotadas de mayor conocimiento y se puntúen incluso con un sobresaliente frente a otras amigas de diferentes universidades. Reconocen la relevancia de la Agenda y expresan que los ODS “[resultan importantes] porque son para mejorar” (estudiante 2) y “es algo que nos afecta a todos” (estudiante 5). También, y como el resto de los universitarios de Loyola, exponen con sinceridad las reticencias sobre el cumplimiento de los ODS en las sociedades contemporáneas; al tratar sobre su implementación, las alumnas reportan estar seguras de que las instituciones no avanzan a grandes pasos, de hecho, dicen “no lo hacen al ritmo que quieren”.

Respecto a su incursión en los ODS y el entorno de la Agenda, las alumnas de Criminología reconocen que llegaron a los ODS a través de dos asignaturas,

pero este acercamiento depende en gran medida de la mención que escojan, pues cada especialización en el grado las lleva a cursar asignaturas optativas diferentes. Expresan que les interesaría poder saber más sobre ODS, a la vez que identifican un problema, en apariencia general, el de cierta insensibilización para con el mundo que nos rodea, luego “se nos olvida” (estudiante 1). Parecería difícil movilizar al estudiantado, pero reconocen la posibilidad de hacerlo desde la importancia que tiene la educación: “hay que sensibilizarse desde pequeños” (estudiante 3).

En relación con las propuestas de mejora sobre la implementación de los ODS, las alumnas del grado en Criminología demandan un mayor dinamismo y repiten la propuesta, que también emerge en otros grados, de realizar una yincana sobre ODS. Del mismo modo, y en línea con lo anterior, reclaman cierto grado de gamificación para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los ODS: apuestan por incluir los ODS en celebraciones específicas de la Universidad Loyola, como puede ser el Día de la Universidad (nuestro *Día Azul*) y tener *merchandising* sobre ODS preparado para compartir y exponer ante públicos más receptivos por encontrarse en entornos festivos.

Las alumnas del grado en Criminología reparan en la utilidad de incorporar experiencias y testimonios que, de algún modo, marquen a los jóvenes, impacten en el alumnado y acerque la realidad de una forma más profunda. Creen que el fomento de voluntariados que relacionen ODS con problemas sociales en una esfera cercana podría contribuir a una implementación de los ODS más real y ajustada a las vidas de los estudiantes del grado en Criminología. Además, las alumnas del grupo recuerdan la labor y el compromiso del personal docente e investigador cuando afirman que el profesorado podría incluir ponencias invitadas sobre ODS en sus asignaturas para acercar la Agenda e incrementar el interés de los universitarios por esta materia.

8 Conclusiones

Partiendo de la posición privilegiada que ostenta la universidad como agente transformador, la guía aquí presentada tiene como cometido principal contribuir a la integración de la Agenda 2030 en el espacio universitario andaluz. Y ello a través de dos formas principalmente: una relacionada con el proceso y otra relacionada con los resultados obtenidos tras la investigación.

Con relación al proceso, esta guía pretende servir de ejemplo validado sobre cómo realizar el diagnóstico de cualquier universidad en relación con la integración de la Agenda 2030, como fase previa a cualquier tipo de intervención. En este sentido, esta guía presenta paso a paso cómo se ha realizado el diagnóstico de la Universidad Loyola, partiendo de un mapeo exhaustivo de la misma y obteniendo información relativa a las debilidades, fortalezas y sugerencias de mejora a partir de los discursos tanto del personal de la universidad (personal docente y de investigación y personal técnico, de gestión y de administración y servicios) como de sus estudiantes.

En relación con los resultados obtenidos, esta guía pretende trascender el propio caso de estudio y contribuir con sus conclusiones a la integración de la Agenda 2030 en el espacio universitario andaluz. Para ello, la celebración de un panel de expertos y expertas procedentes de todas las universidades públicas andaluzas ha permitido complementar y validar el diagnóstico realizado en el caso de estudio de la Universidad Loyola, pero ampliando las miras hacia todo el panorama universitario andaluz. Esta técnica de investigación ha contribuido a minimizar los sesgos en los resultados derivados del propio estudio de caso y que tienen que ver con las propias características de la institución: el hecho de ser una universidad privada con un elevado compromiso institucional con el desarrollo y con un peso importante de las disciplinas vinculadas a las ciencias sociales. En este sentido, la celebración del panel y las opiniones individuales de los expertos y las expertas recogidas en el cuestiona-

rio posteriormente realizado han contribuido a validar los resultados en torno a los factores que favorecen y limitan la implementación de la Agenda 2030, así como a jerarquizar las prioridades de implementación en todo espacio universitario andaluz.

Como limitación de esta guía cabe destacar la reducida presencia en la investigación que ha tenido el estudiantado, que, si bien no es algo exclusivo de este estudio, no por ello debe obviarse. La estrategia metodológica de esta investigación a la hora de realizar el diagnóstico de la Universidad Loyola se centró, desde su inicio, en el mapeo y en la percepción de su personal, dejando escaso margen, por razones presupuestarias y logísticas, a uno de los pilares fundamentales en las universidades: el alumnado. Los discursos obtenidos a partir de los cuatro grupos focales realizados finalmente nos permiten apuntar, como lección aprendida, la necesidad de entender que los estudiantes deben ser parte activa de los procesos de diagnóstico y en las sugerencias de mejora sobre la integración de la Agenda 2030 en el espacio universitario andaluz.

Sabemos que, actualmente, son controvertidas las interpretaciones que se hacen de la Agenda 2030 y que, por tal motivo, su integración en la universidad podría verse cuestionada. No obstante, esta guía ha sido fruto del compromiso sincero con la Agenda 2030 del equipo investigador y de muchas de las personas que han participado en el proceso y, por ello, tiene vocación de ser replicada y transferida a la comunidad universitaria, de forma que exista continuidad en su integración a futuro.

- Alba Hidalgo, D.; Benayas del Álamo, J. y Blanco Porela, N. (2020). *Cómo evaluar los ODS en las universidades*. Red Española para el Desarrollo Sostenible (REDS).
- Camacho Laraña, I. (2024). La Fundación ETEA para el Desarrollo y la Cooperación: buceando en su prehistoria. *Revista De Fomento Social*, (308), 7-43. <https://doi.org/10.32418/rfs.2024.308.5524>
- Crue Universidades Españolas (2018). *El compromiso de las Universidades Españolas con la Agenda 2030*. Disponible en: <https://www.crue.org/documentos-e-informes/>.
- Crue Universidades Españolas (2019). *Memoria de Acciones Crue en materia de Agenda 2030. Año 2018*. Disponible en: <https://www.crue.org/documentos-e-informes/>.
- Crue-Sostenibilidad (s.f.). *Qué es la sostenibilización curricular*, accesible en: https://www.uco.es/aulasostenibilidad/images/documentos/QUE_ES_LA_SOSTENIBILIZACION_CURRICULAR.pdf
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- FECYT (2023) Bases de datos Web of Science. Disponible en: <https://www.recursoscientificos.fecyt.es/licencias/productos-contratados/wos>
- Gobierno de España (2018). *Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible*. Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.
- INTED (2023). *Proceedings 17th International Technology, Education and Development Conference*. Valencia, España. 6-8 marzo, 2023. <https://doi.org/10.21125/inted.2023>
- Khodyakov, D., Hempel, S., Rubenstein, L., Shekelle, P., Foy, R., Salem-Schatz, S., O'Neill, S., Danz, M. & Dalal, S. (2011) Conducting Online Expert panels: a feasibility and experimental replicability study. *BMC Medical Research Methodology*, 11, 1-8. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-174>
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79-122.
- Leung, L. (2015). Validity, reliability, and generalizability in qualitative research. *Journal of family medicine and primary care*, 4(3), 324-327.
- Mesa, M. (2019) La Educación para la Ciudadanía Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una Agenda para la Transformación Social. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 8(1), 7-11.
- Miñano, R. y García Haro, M. (Editores) (2020). *Implementando la Agenda 2030 en la universidad. Casos inspiradores*. Red Española para el Desarrollo Sostenible (REDS).
- Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas, A/RES/70/1 (25 de septiembre de 2015).
- Orrego, C., Ballester, M., Heymans, M., Camus, E., Groene, O., Niño de Guzman, E., Pardo-Hernandez H, Sunol R. y COMPAR-EU Group. (2021). Talking the same language on patient empowerment: development and content validation of a taxonomy of self-management interventions for chronic conditions. *Health Expectations*, 24(5), 1626-1638.
- Sánchez, A. (2023). Análisis Bibliométrico. En: Domínguez-Salas, S., Resurrección D. M. y Rodríguez-Domínguez C. (Eds.), *Guía para la elaboración de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster en Psicología y Ciencias afines* (Volumen II). Editorial Dykinson, pp. 162-173.
- SDSN Australia/Pacific (2017). *Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector*. Australia, New Zealand and Pacific Edition. Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific, Melbourne.
- Svicher, A., Gori, A., & Di Fabio, A. (2022). The Sustainable Development Goals Psychological Inventory: A Network Analysis in Italian University Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10675. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710675>
- Universidad Complutense Madrid y Fundación Santillana (2015). *eDelphi. La educación en la encrucijada. Resultados del primer cuestionario eDelphi*. Grupo de Estudios y Análisis de Sociología de la Educación (GREASE), Universidad Complutense de Madrid y Fundación Santillana. 126 p. Disponible en: <https://www.ucm.es/grease/noticias/11395>
- Universidad y Sociedad (2023). El compromiso de la ciencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, *Revista Universidad y Sociedad*, 15 Núm. S1.
- VandenBos, G.R. (2007). *APA Dictionary of Psychology*. American Psychological Association, Worcester.

En este anexo, se incluye una muestra de algunas Buenas Prácticas de la Universidad Loyola en los ámbitos de docencia, investigación y gestión, aunque [en la página web](#) se puede encontrar una batería mucho más completa.

10.1 Buena práctica en docencia a través del grado en ADE

ÁMBITO	DOCENCIA
GRADO	ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
ASIGNATURAS	ECONOMÍA DE LA EMPRESA, FUNDAMENTOS DE MARKETING, DIRECCIÓN DE OPERACIONES, INNOVACIÓN EN LA EMPRESA, TRABAJO DE FIN DE GRADO, ECONOMÍA INTERNACIONAL.
CURSOS	DE PRIMER A CUARTO CURSO DE ADE Y OPTATIVIDAD
RESPONSABLES	YOLANDA MUÑOZ-OCAÑA Y SUSANA ELENA-PÉREZ
TÍTULO INICIATIVA	<i>PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE “FORMACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL. CÓMO INTEGRAR LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) EN EL CURRÍCULO DE LOS GRADOS DE ADE Y ECONOMÍA DESDE UNA PERSPECTIVA IGNACIANA”</i>
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	<p>El objetivo es que los futuros graduados adquieran competencias relacionadas con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la ética en los negocios. Participarán en este proyecto 15 profesores del grado en ADE y Economía de todos los cursos de ADE y de 2º de Economía y estudiantes de ADE y Economía, tanto españoles como estudiantes <i>in-coming</i>, en los campus de Sevilla y Córdoba, beneficiándose aproximadamente 1000 alumnos de esta formación en su primer año de implantación.</p> <p>El PID pretende potenciar el papel de la universidad en la generación de conocimiento crítico y en la formación de personas y profesionales que incorporen una mirada ética y global en el ejercicio de su futura profesión, a la vez que se convierten en parte de una ciudadanía activa y comprometida con un desarrollo sostenible desde una triple dimensión económica, social y ambiental; para ello, plantea reformular las guías docentes con un enfoque integrador de los ODS, lo que incluirá actividades de clase evaluables y no evaluables, para el desarrollo de competencias establecidas, así como el desarrollo de seminarios sobre la Agenda 2030 y los ODS; también trabajará la parte experiencial a través de las visitas a fundaciones, proyectos sociales de ONG o acciones de Responsabilidad Social Empresarial.</p> <p>El proyecto ha contado con la participación de profesores expertos en la materia; seminario sobre Economía Circular por cuenta de la profesora e investigadora de la Universidad de Sevilla M^a Mar Borrego Marín, bajo el título “ODS y Economía Circular”, centrada en el impacto positivo que la Economía Circular implica sobre los 17 ODS; seminario “La agenda 2030 y las finanzas éticas y sostenibles” impartido por David Flores Ruiz, profesor e investigador de la Universidad de Huelva, y centrado en el sistema financiero, en su funcionamiento actual y en su papel en la consecución de los ODS. También ha puesto relevancia en el planteamiento de las finanzas éticas y sostenibles como alternativa a las finanzas convencionales.</p>
CONTACTO	yolandam@uloyola.es

10.2 Buena práctica en docencia a través del Grado en Comunicación

ÁMBITO	DOCENCIA
GRADO	COMUNICACIÓN
ASIGNATURA	PERIODISMO DIGITAL
CURSOS	TERCERO
RESPONSABLES	PAULA HERRERO DIZ
TÍTULO INICIATIVA	<i>DESINFAKETION HUB / LABORATORIO DE DESMENTIDOS</i>
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	<p>La universidad desempeña un papel fundamental en la lucha contra la desinformación en un contexto digital cada vez más complejo en el que los jóvenes asumen la dificultad de discernir contenidos fiables. Enseñar a los estudiantes de Comunicación nuevas competencias relacionadas con la verificación de información supondrá situarlos a la vanguardia de los acontecimientos y de las transformaciones que está viviendo la industria de la información.</p> <p>El objetivo es poner en marcha un laboratorio en el que los estudiantes aprendan el proceso y las rutinas de verificación de contenidos y a construir desmentidos como lo están haciendo los profesionales del <i>fact-checking</i> que son un nuevo perfil en las redacciones y muy demandado. Para ello, reciben previamente formación a través de una serie de talleres con expertos.</p> <p>Resultado: Llegamos a crear una web específica para publicar estos chequeos, pero hubo un problema y se borró sin querer. En cualquier caso, después del proyecto hemos seguido con esta actividad migrando parte del contenido a nuestro medio digital millacero.es en la sección Milla Cero verifica.</p> <p>Esta iniciativa despertó el interés de algunos compañeros de otras universidades y participé en la Semana de la Ciencia de la URJC para divulgar los resultados. También salió alguna nota de prensa en Europa Press que reprodujeron otros</p>
CONTACTO	pherrero@uloyola.es

10.3 Buena práctica en investigación del Grupo *Loyola Health*

ÁMBITO	INVESTIGACIÓN
GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LOYOLA HEALTH
DEPARTAMENTO	MÉTODOS CUANTITATIVOS; PSICOLOGÍA; ECONOMÍA.
RESPONSABLES	JOSÉ ALBERTO SALINAS PÉREZ, MENCÍA RUIZ GUTIÉRREZ-COLOSÍA, PILAR CAMPOY NÚÑEZ, MARÍA LUISA RODERO COSANO. DIEGO DÍAZ MILANÉS Y CARLOS GARCÍA ALONSO.
TÍTULO INICIATIVA	ATLAS DE SALUD MENTAL Y ADICCIONES DE ANDALUCÍA (2023)
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	<p>Las redes de atención a la salud mental y a las adicciones han funcionado tradicionalmente de forma separada en Andalucía. En la actualidad, ambas redes están en proceso de integración en una única red de atención con el fin de superar los problemas de coordinación previos que redunde en la mejor atención de las personas con enfermedad mental y/o trastornos adictivos. En este proceso, el Plan Estratégico de Salud Mental y Adicciones de Andalucía (PESMAA) tiene por objetivo servir de marco a la integración de ambas redes con el fin de garantizar una atención integral, fomentar la participación e implicación de las administraciones y la sociedad, impulsar la actividad investigadora e implantar procedimientos de humanización y bioética en los servicios. Entre los contenidos del PESMAA se incluye el análisis de la situación de partida y su diagnóstico para apoyar la propuesta de objetivos y las medidas conducentes a su realización. Entre las tareas de análisis y diagnóstico de la situación actual, se encuentra el análisis de la red de servicios destinados a la atención de la salud mental y las adicciones.</p> <p>El objetivo de este proyecto es el análisis de la provisión actual de servicios de salud mental y adicciones de Andalucía. Este estudio se constituye como uno de los documentos de análisis y diagnóstico de la situación actual para informar al PESMAA. El Atlas de Salud Mental y Adicciones utiliza un sistema internacional para la evaluación y descripción estandarizada de servicios y un Sistema de Información Geográfica para la representación cartográfica de la información. El atlas recopila información sobre los servicios y su dotación de plazas y profesionales en estrecha colaboración con la Consejería de Salud y Consumo y sus agencias. La evaluación y descripción estandarizada de los servicios permite conocer la provisión real de servicios desde una perspectiva integral que incluye a los diferentes sectores de la administración implicados, las distintas poblaciones atendidas y la variedad de tipologías de servicios existente. Finalmente, el proyecto incluye la visualización gráfica y la georreferenciación de la información sobre los servicios para su representación en cartografía temática.</p>
CONTACTO	jsalinas@uloyola.es

10.4 Buena práctica en investigación del Grupo *Social Matters*

ÁMBITO	INVESTIGACIÓN
GRUPO DE INVESTIGACIÓN	SOCIAL MATTERS
DEPARTAMENTO	GESTIÓN EMPRESARIAL
RESPONSABLES	ANTONIO ARIZA-MONTES
TÍTULO INICIATIVA	ANÁLISIS DEL IMPACTO SOCIAL EN ENTIDADES SOCIALES Y DEL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	<p>El grupo de investigación <i>Social Matters</i> analiza el valor social de entidades sociales (Fundación Prolibertas, Hermandad de la Macarena, Compañía de las Hijas de la Caridad, Adsam...) y de empresas del ámbito de la economía social (COVAP, DCOOP, Cooperativa La Palma, AgroSevilla...) con el objetivo de orientar las estrategias, las prioridades y las intervenciones de las entidades preocupadas por el progreso social. Por ejemplo, Social Matters analizó el impacto social de los programas ROMI de la Fundación Secretariado Gitano, un programa orientado a mejorar la empleabilidad de personas de etnia gitana en riesgo de exclusión. El ODS 8, Trabajo Decente, es el que se vincula de forma más directa con esta iniciativa.</p>
CONTACTO	ariza@uloyola.es

10.5 Buena práctica en investigación del Grupo *Loyola Behavioral Lab*

ÁMBITO	INVESTIGACIÓN
GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LOYOLA BEHAVIORAL LAB
DEPARTAMENTO	ECONOMÍA, PSICOLOGÍA, INSTITUTO DE DESARROLLO-FUNDACIÓN ETEA
RESPONSABLES	PABLO BRAÑAS GARZA
TÍTULO INICIATIVA	ESTUDIO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE ALUMNADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA PARA EVALUAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	<p>El grupo de investigación <i>Loyola Behavioral Lab</i> utiliza las herramientas de la economía experimental y del comportamiento, así como técnicas de evaluación de impacto para estudiar la inclusión educativa de alumnado de enseñanza secundaria en el aula. Este tipo de análisis se ha llevado a cabo en centros escolares de España y también de El Salvador, Guatemala, Honduras, Filipinas o Madagascar, entre otros, en estrecha colaboración con el Instituto de Desarrollo de la Universidad Loyola, la Fundación ETEA. Entre las variables estudiadas, se encuentran algunas propias de la economía experimental, como las preferencias económicas (paciencia, gusto por el riesgo), las preferencias sociales, las aspiraciones y expectativas de vida o las redes de amistad y enemistad. Todas estas variables están relacionadas con el desempeño académico, la inclusión social y educativa o la mayor probabilidad del alumnado para presentar comportamientos antisociales o que pueden perjudicar la salud.</p> <p>En esta línea de investigación, que implica principalmente al ODS 4, se ha dedicado un especial interés al estudio de la inclusión educativa de alumnado de origen migrante, que en la actualidad supone aproximadamente un 10% de la población educativa. Así mismo, resulta igualmente relevante la aplicación de estas metodologías en escuelas de países en desarrollo (El Salvador, Guatemala, Honduras, Filipinas, Madagascar, entre otros) que permite comparar estudiantado de origen rural y urbano, entre otros aspectos.</p>
CONTACTO	pablo@uloyola.es

10.6 Buena práctica en gestión a través de carreras profesionales y *Loyola Initiatives*

ÁMBITO	GESTIÓN
SERVICIO	CARRERAS PROFESIONALES – <i>LOYOLA INITIATIVES</i>
PARTICIPANTES	ABIERTO A TODOS LOS ESTUDIANTES
RESPONSABLES	MERCEDES PÉREZ, RAÚL DIEZ Y LUCÍA PICÓ
TÍTULO INICIATIVA	<i>BOOTCAMP LAUDATO SÍ</i>
ENLACE A LA INICIATIVA	https://www.loyola.es/servicios/carreras-profesionales/emprendimiento/otros-programas-de-emprendimiento
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	<p>El <i>Bootcamp Laudato Sí</i> es un programa intensivo de dos días, en formato virtual, donde los participantes usan su creatividad para proponer soluciones innovadoras a problemas cotidianos en un tiempo récord. En cada edición se plantea un reto inspirado en la Encíclica <i>Laudato Sí</i> y el cuidado de la casa común.</p> <p>Durante el bootcamp los equipos reciben píldoras formativas cortas sobre emprendimiento social que después tienen que poner en práctica en sus proyectos. Para ello reciben acompañamiento de mentores expertos en modelos de negocio, validación y sostenibilidad. Al final del programa, los participantes presentan sus soluciones ante un jurado.</p> <p>Las universidades participantes son Universidad Loyola (España), Universidad Católica de Salta (Argentina), Universidad Iberoamericana-IBERO (México), Universidad Pontificia Católica de Valparaíso (Chile), Universidad Pontificia Javeriana de Bogotá (Colombia) y Universidad Pontificia Javeriana de Cali (Colombia).</p>
CONTACTO	mperezm@loyola.es

10.7 Buena práctica en gestión a través del Servicio de Evangelización y Diálogo

ÁMBITO	GESTIÓN
SERVICIO	EVANGELIZACIÓN Y DIÁLOGO
PARTICIPANTES	ABIERTO A PERSONAL, ESTUDIANTES Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN
RESPONSABLES	JUAN ROMERO GONZÁLEZ (CAMPUS SEVILLA) Y MILAGROS ÁVILA OLÍAS (CAMPUS DE CÓRDOBA)
TÍTULO INICIATIVA	PROYECTO DE HUERTOS COMUNITARIOS ECOSED
ENLACE A LA INICIATIVA	https://www.loyola.es/en/activities?view=article&id=3444&catid=438
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	<p>Se pretende a través de la creación de huertos comunitarios ecológicos en ambos campus de la Universidad Loyola:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar comunidad universitaria, mejorando el conocimiento ambiental, trabajando de manera colaborativa y generando espacios de convivencia. • Contribuir a mejorar los espacios promoviendo la conservación de la agrobiodiversidad a través de la recuperación de diversas zonas actualmente en desuso. • Generar nuevos hábitos de consumo y actitudes responsables con la naturaleza y nosotros mismos. • Crear relaciones colaborativas con diferentes entidades y colectivos locales que se dediquen a la promoción del cuidado del medioambiente a través de la agricultura sostenible y a la inserción social de colectivos en situación o riesgo de exclusión social. • Posibilidad de generar investigación y conocimiento promoviendo un espacio dedicado a ello en cada uno de los huertos comunitarios disponibles para aquellos profesionales de la comunidad universitaria que lo soliciten. • Fomentar la educación práctica en huertos comunitarios como una herramienta educativa transformadora. • Crear un espacio para el disfrute comunitario y familiar que permita producir alimentos sanos, mejorar la calidad ambiental y favorecer las relaciones sociales.
CONTACTO	mmavila@loyola.es / jfromero@loyola.es

Conceptualización – Ideas; formulación o evolución de los objetivos y metas generales de la investigación: Gloria Martínez-Cousinou y Ana Hernández Román.

Curación de datos – Actividades de gestión para anotar (producir metadatos), depurar datos y mantener los datos de la investigación (incluido el código de software, cuando sea necesario para interpretar los propios datos) para su uso inicial y su posterior reutilización: Gloria Martínez-Cousinou, Ana Hernández Román, Yolanda Muñoz Ocaña, M^a José Vázquez de Francisco, Manuel Alejandro Carmona Guerrero.

Análisis formal – Aplicación de técnicas estadísticas, matemáticas, computacionales u otras técnicas formales para analizar o sintetizar datos de estudio: Ana Hernández Román, Gloria Martínez-Cousinou, Yolanda Muñoz Ocaña, M^a José Vázquez de Francisco, Manuel Alejandro Carmona Guerrero, Estela Camus-García, Sara Valenzuela-Monreal, Alfonso Sánchez-Carrasco.

Adquisición de fondos – Adquisición del apoyo financiero para el proyecto que conduce a esta publicación: Ana Hernández Román, Gloria Martínez-Cousinou.

Investigación – Realización de una investigación y proceso de investigación, realizando específicamente los experimentos, o la recolección de datos/evidencia: M^a José Vázquez de Francisco, Yolanda Muñoz Ocaña, Ana Hernández Román, Gloria Martínez-Cousinou, Estela Camus-García, Sara Valenzuela-Monreal, Alfonso Sánchez-Carrasco, Damián Vergara Ortiz.

Metodología – Desarrollo o diseño de la metodología; creación de modelos: Gloria Martínez-Cousinou, Ana Hernández Román, Estela Camus-García, Alfonso Sánchez-Carrasco.

Administración del proyecto – Responsabilidad de gestión y coordinación de la planificación y ejecución de la actividad de investigación: Ana Hernández Román, Gloria Martínez-Cousinou.

Recursos – Suministro de materiales de estudio, reactivos, materiales, pacientes, muestras de laboratorio, animales, instrumentación, recursos informáticos u otras herramientas de análisis: Ana Hernández Román, Sara Valenzuela-Monreal.

Software – Cecilia de Arribas Rivas.

Supervisión – Responsabilidad de supervisión y liderazgo en la planificación y ejecución de actividades de investigación, incluyendo la tutoría externa al equipo central: Gloria Martínez-Cousinou, Ana Hernández Román, M^a José Vázquez de Francisco, Estela Camus-García.

Validación – Verificación, ya sea como parte de la actividad o por separado, de la replicabilidad/reproducción general de los resultados/experimentos y otros productos de la investigación: Gloria Martínez-Cousinou, Ana Hernández Román, Estela Camus-García, Sara Valenzuela-Monreal.

Visualización y comunicación– Preparación, creación y/o presentación del trabajo publicado, específicamente la visualización/presentación de datos: Sara Valenzuela-Monreal

Redacción – borrador original – Preparación, creación y/o presentación del trabajo publicado, específicamente la redacción del borrador inicial (incluyendo la traducción sustantiva): Ana Hernández Román, Gloria Martínez-Cousinou, Yolanda Muñoz Ocaña, M^a José Vázquez de Francisco, Estela Camus-García, Alfonso Sánchez-Carrasco, Sara Valenzuela-Monreal

Redacción – revisión y edición – Preparación, creación y/o presentación del trabajo publicado por los miembros del grupo de investigación original, específicamente revisión crítica, comentario o revisión – incluyendo las etapas previas o posteriores a la publicación: Ana Hernández Román, Gloria Martínez-Cousinou, Estela Camus-García.

GUÍA PARA
LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS
EN EL ESPACIO UNIVERSITARIO ANDALUZ
A PARTIR DE UN ESTUDIO DE CASO

2024



Universidad
LOYOLA



Agencia Andaluza de Cooperación
Internacional para el Desarrollo
**Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad**