

TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Autores:
Elena Mañas Alcón
Luis Felipe Rivera Galicia
Delioma Rodríguez Coello

Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES)
Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa
Universidad de Alcalá

Febrero 2017

Índice

| | |
|---|----|
| Índice de Gráficos..... | 5 |
| Índice de Tablas..... | 8 |
| 1. Introducción..... | 13 |
| 1.1. Justificación y objetivos | 13 |
| 1.2. Unas breves referencias a los factores explicativos recogidos en la literatura especializada..... | 14 |
| 1.3. Metodología..... | 17 |
| 2. Diferencias de género en la situación y trayectoria profesional del Personal de Administración y Servicios: hechos y posibles determinantes..... | 20 |
| 2.1. Características personales | 20 |
| 2.2. Condiciones de acceso, situación actual y antigüedad..... | 23 |
| 2.3. Análisis de la promoción del PAS..... | 31 |
| 2.4. Esfera laboral | 38 |
| 2.4.1. Asunción de responsabilidades y participación en cargos de gestión/dirección | 38 |
| 2.4.2. Preferencias de género en el entorno de trabajo..... | 48 |
| 2.4.3. Factores de éxito profesional..... | 49 |
| 2.4.4. Valoración de su situación y perspectivas de futuro | 56 |
| 2.5. Esfera familiar | 60 |
| 2.5.1. Características del entorno familiar | 60 |
| 2.5.2. Actitud del cónyuge o pareja frente al trabajo del entrevistado..... | 63 |
| 2.5.3. Desequilibrios en la aportación de ingresos al hogar | 64 |
| 2.6. Conciliación y corresponsabilidad | 65 |
| 2.6.1. Análisis del grado de implicación en las actividades de la esfera familiar..... | 65 |
| 2.6.2. Factores que más inciden en la distribución de tareas domésticas | 72 |
| 2.6.3. Factores que afectan a las dificultades de conciliación | 73 |
| 2.6.4. Valoración de los efectos de la maternidad/paternidad sobre el ámbito profesional | 74 |
| 2.7. Satisfacción revelada, aspiraciones y planteamientos vitales..... | 77 |
| 2.7.1. Análisis del grado de satisfacción de las mujeres y los hombres del PAS..... | 77 |
| 2.7.2. Planteamientos vitales y aspiraciones | 81 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 3. | Situación y trayectoria profesional del Personal Docente e Investigador: hechos y posibles determinantes. | 85 |
| 3.1. | Sexo y edad | 85 |
| 3.2. | Condiciones de acceso, situación actual y antigüedad del PDI | 88 |
| 3.3. | Análisis de la promoción del PDI | 95 |
| 3.4. | Esfera profesional | 99 |
| 3.4.1. | Tiempo de trabajo en la Universidad y su distribución entre las tareas docentes, de gestión e investigadoras. | 99 |
| 3.4.2. | Caracterización del perfil investigador | 103 |
| 3.4.3. | Asunción de responsabilidades y participación en cargos de gestión..... | 106 |
| 3.4.4. | Preferencias de género en el entorno de trabajo..... | 114 |
| 3.4.5. | Percepciones sobre los factores que facilitan y dificultan la promoción profesional y los beneficios que se derivan de ello | 115 |
| 3.4.6. | Valoración personal de la trayectoria profesional y perspectivas de futuro..... | 123 |
| 3.5. | Esfera familiar | 124 |
| 3.5.1. | Características del entorno familiar actual | 124 |
| 3.5.2. | Actitudes frente a los roles diferenciales..... | 130 |
| 3.5.3. | Desequilibrios en la aportación de ingresos | 132 |
| 3.6. | Conciliación y corresponsabilidad | 133 |
| 3.6.1. | Análisis del grado de implicación en las actividades de la esfera familiar..... | 133 |
| 3.6.2. | Factores que más inciden en la distribución de tareas..... | 138 |
| 3.6.3. | Factores que más afectan a las dificultades de conciliación..... | 139 |
| 3.6.4. | Valoración de los efectos de la maternidad/paternidad sobre el ámbito profesional | 141 |
| 3.7. | Satisfacción revelada, aspiraciones y planteamientos vitales | 145 |
| 3.7.1. | Análisis del grado de satisfacción revelada por las mujeres y hombres del PDI | 145 |
| 3.7.2. | Planteamientos vitales y aspiraciones | 150 |
| 4. | Principales resultados y conclusiones..... | 153 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 156 |
| | ANEXO I MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA DEL PAS EN LA UAH | 159 |
| | ANEXO II MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA DEL PDI EN LA UAH | 179 |
| | ANEXO III FICHAS TÉCNICAS DE LA ENCUESTA..... | 199 |

Índice de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 2. 1 Distribución por sexo de las personas que cumplimentaron el cuestionario del PAS..... | 20 |
| Gráfico 2. 2 Distribución de las mujeres y hombres del PAS por tramos de edad. | 21 |
| Gráfico 2. 3 Distribución porcentual de las mujeres y los hombres del PAS entre las distintas categorías de estudio alcanzado. | 22 |
| Gráfico 2. 4 Tipo de vinculación a la UAH en el momento de acceso. Distribución por sexo..... | 23 |
| Gráfico 2. 5 Distribución de mujeres y hombres del PAS por tipo de vinculación de acceso a la UAH. | 24 |
| Gráfico 2. 6 Categoría profesional en el acceso a la UAH como miembro del PAS. Distribución de mujeres y hombres..... | 25 |
| Gráfico 2. 7 Distribución de mujeres y hombres del PAS según su vinculación actual con UAH..... | 26 |
| Gráfico 2. 8 Distribución de los funcionarios y laborales en la actualidad según sexo..... | 26 |
| Gráfico 2. 9 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según la categoría profesional ocupada en la actualidad. | 27 |
| Gráfico 2. 10 Distribución de mujeres y hombres según los años de antigüedad como personal de la Universidad. | 28 |
| Gráfico 2. 11 Distribución de mujeres y hombres según los años de antigüedad en la UAH. | 29 |
| Gráfico 2. 12 Comparación de los años de antigüedad del PAS en la Universidad en general y en la UAH. | 30 |
| Gráfico 2. 13 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según los años de antigüedad en la categoría actual. | 35 |
| Gráfico 2. 14 Antigüedad en la UAH de los que han promocionado. Años..... | 36 |
| Gráfico 2. 15 Tiempo medio de promoción a la categoría actual. Años..... | 36 |
| Gráfico 2. 16 Porcentajes de mujeres y hombres según hayan cambiado o no su tipo de vinculación inicial y actual..... | 37 |
| Gráfico 2. 17 Distribución de mujeres y hombres según años de antigüedad en el cargo de dirección. | 39 |
| Gráfico 2. 18 Distribución de mujeres y hombres según hayan ocupado o no cargos directivos en el pasado..... | 40 |
| Gráfico 2. 19 Distribución de mujeres y hombres según los años ocupando un cargo directivo. | 41 |
| Gráfico 2. 20 Distribución de mujeres y hombres según las razones por las que no han ocupado previamente un puesto directivo. | 43 |
| Gráfico 2. 21 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según su valoración sobre la categoría profesional que ocupan actualmente. | 56 |
| Gráfico 2. 22 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según su tipo de vinculación y la valoración sobre la categoría profesional que ocupan actualmente. | 57 |
| Gráfico 2. 23 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según la categoría profesional que piensan que van a ocupar en cinco años..... | 58 |
| Gráfico 2. 24 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS por tipo de vinculación y según la categoría profesional que piensan que van a ocupar en cinco años..... | 59 |
| Gráfico 2. 25 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS por categoría profesional actual según la categoría que piensan que van a ocupar en cinco años. | 60 |
| Gráfico 2. 26 Nivel de estudios completados por la pareja del entrevistado. | 61 |
| Gráfico 2. 27 Relación del cónyuge o pareja con la actividad laboral. | 62 |
| Gráfico 2. 28 Distribución de mujeres y hombres según el tipo de trabajo de su pareja. | 62 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 2. 29 Distribución de mujeres y hombres según la actitud de la pareja frente al trabajo del entrevistado. | 63 |
| Gráfico 2. 30 Distribución de mujeres y hombres según su percepción de quién es la persona principal en el hogar. | 64 |
| Gráfico 2. 31 Distribución de mujeres y hombres según la persona que aporta más ingresos al hogar. ... | 65 |
| Gráfico 2. 32 Distribución de las mujeres y hombres del PAS según la persona que dedica más tiempo a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos. | 66 |
| Gráfico 2. 33 Distribución de las mujeres y hombres del PAS según la persona que dedica más tiempo a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos. Detalle de actividades. | 67 |
| Gráfico 2. 34 Distribución de mujeres y hombres según la persona que realiza las tareas relacionadas con los descendientes. | 69 |
| Gráfico 2. 35 Distribución de mujeres y hombres según dedique o no, de forma habitual, atención y tiempo a personas dependientes. | 70 |
| Gráfico 2. 36 Distribución de mujeres y hombres según la persona que se ocupa de las personas dependientes. | 71 |
| Gráfico 2. 37 Distribución de mujeres y hombres según los factores que más afectan a la distribución de tareas domésticas. | 72 |
| Gráfico 2. 38 Grado de dificultad que supone la conciliación a causa de distintos factores. | 73 |
| Gráfico 2. 39 Distribución de mujeres y hombres según su opinión sobre el efecto de la maternidad/paternidad sobre el ámbito laboral. | 75 |
| Gráfico 2. 40 Distribución de mujeres y hombres según si alguna vez han considerado solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares. | 76 |
| Gráfico 2. 41 Distribución de mujeres y hombres según si consideran que una excedencia o reducción de jornada afectaría a la trayectoria profesional. | 76 |
| Gráfico 2. 42 Distribución de mujeres y hombres según si consideran que disfrutar del derecho a suspensión por maternidad/paternidad afectaría a la trayectoria profesional. | 77 |
| Gráfico 2. 43 Grado de satisfacción con su vida profesional en conjunto (1 nada satisfecho a 5 muy satisfecho). | 78 |
| Gráfico 2. 44 Distribución de mujeres y hombres según el nivel de satisfacción con la conciliación entre su vida familiar y laboral (1 nada satisfecho a 5 muy satisfecho). | 80 |
| Gráfico 2. 45 Distribución de mujeres y hombres según el grado de satisfacción con la conciliación entre su vida familiar y laboral por categorías (1 nada satisfecho a 5 muy satisfecho). | 80 |
| Gráfico 2. 46 Distribución de las mujeres y los hombres según el ámbito más importante en la actualidad. | 82 |
| Gráfico 2. 47 Distribución de mujeres y hombres según sus planteamientos sobre los objetivos laborales y tener descendencia. | 83 |
| | |
| Gráfico 3. 1 Distribución por sexo de las personas que cumplimentan el cuestionario del PDI. | 85 |
| Gráfico 3. 2 Distribución de mujeres y hombres según su edad en años cumplidos. | 86 |
| Gráfico 3. 3 Edad media en años por categoría profesional. | 86 |
| Gráfico 3. 4 Edad media en años por área de conocimiento. | 87 |
| Gráfico 3. 5 Distribución de hombres y mujeres según la categoría profesional de comienzo de su relación laboral con la UAH como miembro del PDI. | 89 |
| Gráfico 3. 6 Distribución de hombres y mujeres por categoría profesional actual en UAH. | 90 |
| Gráfico 3. 7 Distribución de los hombres y las mujeres según los años de antigüedad en la Universidad. | 92 |
| Gráfico 3. 8 Distribución de los hombres y las mujeres según la antigüedad en la UAH. | 93 |
| Gráfico 3. 9 Comparación de la antigüedad del PDI en la Universidad en general y en la UAH. | 93 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico 3. 10 Media de antigüedad en la UAH por áreas de conocimiento. Años..... | 94 |
| Gráfico 3. 11 Media de antigüedad en la UAH por categoría profesional. Años..... | 95 |
| Gráfico 3. 12 ¿Cuántas horas a la semana le dedica normalmente al trabajo universitario/académico? | 100 |
| Gráfico 3. 13 Media horas de dedicación semanal por área de conocimiento..... | 100 |
| Gráfico 3. 14 Media horas de dedicación semanal por categoría. | 101 |
| Gráfico 3. 15 Distribución de hombres y mujeres según el reparto del tiempo de trabajo. | 103 |
| Gráfico 3. 16 Distribución de hombres y mujeres según los tramos de investigación reconocidos..... | 104 |
| Gráfico 3. 17 Distribución de hombres y mujeres según su participación en proyectos de investigación. | 106 |
| Gráfico 3. 18 Distribución de hombres y mujeres según ocupen o no actualmente un cargo de gestión o dirección..... | 107 |
| Gráfico 3. 19 Distribución de hombres y mujeres según el cargo tipo de cargo de gestión que ocupa actualmente..... | 108 |
| Gráfico 3. 20 Distribución de hombres y mujeres según los años que ocupa el cargo de gestión..... | 108 |
| Gráfico 3. 21 Distribución de hombres y mujeres según se hayan aplicado o no la reducción docente por cargo. | 109 |
| Gráfico 3. 22 Distribución de hombres y mujeres según la razón por que no ha ocupado previamente un cargo. | 110 |
| Gráfico 3. 23 Porcentajes de hombres y mujeres del PDI que estarían dispuestos a ocupar cargos de gestión o dirección en el futuro..... | 114 |
| Gráfico 3. 24 Distribución de hombres y mujeres según su opinión sobre la categoría profesional que ostenta. | 123 |
| Gráfico 3. 25 Distribución de hombres y mujeres según la categoría profesional que piensa que ocupará en 5 años..... | 124 |
| Gráfico 3. 26 Distribución de hombres y mujeres según su estado civil o tipo de relación personal..... | 125 |
| Gráfico 3. 27 Distribución de hombres y mujeres según el nivel de estudios de su cónyuge o pareja. | 126 |
| Gráfico 3. 28 Distribución de hombres y mujeres según la relación de la pareja con el mercado laboral. | 127 |
| Gráfico 3. 29 Distribución de hombres y mujeres según dónde trabaja el cónyuge o pareja..... | 128 |
| Gráfico 3. 30 Distribución de hombres y mujeres según el número de hijos. | 129 |
| Gráfico 3. 31 Distribución de hombres y mujeres según se dedican habitualmente atención y tiempo a personas dependientes. | 130 |
| Gráfico 3. 32 Distribución de hombres y mujeres según la actitud de la pareja respecto al trabajo y carrera profesional del entrevistado..... | 131 |
| Gráfico 3. 33 Distribución de hombres y mujeres según quién considera el entrevistado que es la persona principal de su unidad familiar..... | 132 |
| Gráfico 3. 34 Distribución de hombres y mujeres según cuál es la persona que aporta más ingresos al hogar..... | 133 |
| Gráfico 3. 35 Distribución de los hombres y mujeres según la persona que dedica más tiempo a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos..... | 133 |
| Gráfico 3. 36 Distribución de los hombres y mujeres del PDI según la persona que dedica más tiempo a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos. Detalle de actividades. | 134 |
| Gráfico 3. 37 Distribución de hombres y mujeres según la persona que realiza las tareas relacionadas con los descendientes. | 136 |
| Gráfico 3. 38 ¿Quién se hace cargo del cuidado de las personas dependientes en su hogar? | 137 |

| | |
|---|-----|
| Gráfico 3. 39 Distribución de hombres y mujeres según los factores que más afectan en la distribución de las tareas domésticas..... | 138 |
| Gráfico 3. 40 Distribución de hombres y mujeres según el grado de dificultad que supone la conciliación considerando distintos factores. | 139 |
| Gráfico 3. 41 Distribución de hombres y mujeres según su opinión sobre si la maternidad/paternidad perjudica su trayectoria laboral. | 141 |
| Gráfico 3. 42 Distribución de hombres y mujeres según si ha tomado en consideración solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares. Detalle por categorías..... | 142 |
| Gráfico 3. 43 ¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional? | 143 |
| Gráfico 3. 44 En caso de tener un hijo/a, ¿cree que el disfrute del derecho de suspensión por maternidad/paternidad afectaría a su trayectoria profesional? | 144 |
| Gráfico 3. 45 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con su vida personal en conjunto. | 145 |
| Gráfico 3. 46 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con su vida familiar en conjunto. | 146 |
| Gráfico 3. 47 Distribución de hombres y mujeres según la expresión que mejor refleja sus experiencias de conciliación. | 148 |
| Gráfico 3. 48 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con la conciliación entre la vida familiar y laboral. | 149 |
| Gráfico 3. 49 Distribución de hombres y mujeres según el ámbito que consideran más importante. | 150 |
| Gráfico 3. 50 Distribución de hombres y mujeres según la opinión sobre la descendencia y la carrera profesional. | 151 |
| Gráfico 3. 51 Distribución de hombres y mujeres según sus aspiraciones..... | 152 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 2. 1 Distribución de las mujeres y hombres del PAS por tramos de edad. | 21 |
| Tabla 2. 2 Media de edad por género y por tipo de vinculación..... | 21 |
| Tabla 2. 3 Distribución porcentual de las mujeres y los hombres del PAS entre las distintas categorías de estudio alcanzado. | 22 |
| Tabla 2. 4 Tipo de vinculación a la UAH en el momento de acceso. Distribución por sexo. | 23 |
| Tabla 2. 5 Distribución de mujeres y hombres del PAS por tipo de vinculación de acceso a la UAH. | 24 |
| Tabla 2. 6 Categoría profesional en el acceso a la UAH como miembro del PAS. Distribución de mujeres y hombres. | 25 |
| Tabla 2. 7 Distribución de mujeres y hombres del PAS según su vinculación actual con UAH. | 25 |
| Tabla 2. 8 Distribución de los funcionarios y laborales en la actualidad según sexo. | 26 |
| Tabla 2. 9 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según la categoría profesional ocupada en la actualidad. | 27 |
| Tabla 2. 10 Distribución de mujeres y hombres según la antigüedad como personal de la Universidad. ... | 28 |
| Tabla 2. 11 Distribución de mujeres y hombres según los años de antigüedad en la UAH. | 29 |
| Tabla 2. 12 Intensidad de la promoción del PAS. Número de personas. | 31 |
| Tabla 2. 13 Intensidad de la promoción del PAS. Porcentajes. | 32 |
| Tabla 2. 14 Intensidad de la promoción de las mujeres y los hombres del PAS. Número de personas. | 32 |
| Tabla 2. 15 Intensidad de la promoción de las mujeres y los hombres del PAS. Porcentajes. | 33 |
| Tabla 2. 16 Promoción de las mujeres y los hombres del PAS. | 34 |

| | |
|---|----|
| Tabla 2. 17 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según los años de antigüedad en la categoría actual. | 34 |
| Tabla 2. 18 Antigüedad media y tiempo de promoción, en años. | 35 |
| Tabla 2. 19 Porcentajes de mujeres y hombres según hayan cambiado o no su tipo de vinculación inicial y actual. | 37 |
| Tabla 2. 20 Distribución de mujeres y hombres según años de antigüedad en el cargo de dirección. | 38 |
| Tabla 2. 21 Distribución de mujeres y hombres según hayan ocupado o no cargos directivos en el pasado. | 39 |
| Tabla 2. 22 Distribución de mujeres y hombres según el tiempo ocupando un cargo directivo. | 40 |
| Tabla 2. 23 Razones por las que no se ha ocupado previamente un puesto directivo. Porcentajes por columnas y por filas. | 42 |
| Tabla 2. 24 El principal aspecto positivo de ocupar cargos de dirección. | 44 |
| Tabla 2. 25 El principal aspecto positivo de ocupar cargos de dirección ordenado de mayor a menor porcentaje de respuesta en hombres y en mujeres. | 45 |
| Tabla 2. 26 Aspectos positivos de la dirección mencionados entre los 3 más importantes. | 45 |
| Tabla 2. 27 El principal aspecto negativo de ocupar cargos de dirección. | 46 |
| Tabla 2. 28 El principal aspecto negativo de ocupar cargos de dirección, ordenado de mayor a menor porcentaje de respuesta en hombres y en mujeres. | 47 |
| Tabla 2. 29 Porcentajes de hombres y de mujeres que estarían dispuestos a ocupar cargos directivos en el futuro. | 47 |
| Tabla 2. 30 Distribución de mujeres y hombres según con quién prefieren trabajar cuando ocupan una posición superior. | 48 |
| Tabla 2. 31 Distribución de mujeres y hombres según con quién prefieren trabajar cuando ocupan igual posición. | 49 |
| Tabla 2. 32 Distribución de mujeres y hombres según con quién prefieren trabajar cuando ocupan una posición inferior. | 49 |
| Tabla 2. 33 Distribución de mujeres y hombres según el que consideran el factor más influyente en el éxito profesional. | 50 |
| Tabla 2. 34 Distribución de mujeres y hombres según el que consideran el factor más influyente en el éxito profesional. Orden descendente. | 50 |
| Tabla 2. 35 Los 3 factores más influyentes en el éxito profesional. | 51 |
| Tabla 2. 36 Distribución de las mujeres y los hombres según los factores que más deberían incidir en el éxito profesional. | 51 |
| Tabla 2. 37 Distribución de las mujeres y los hombres según los factores que más deberían incidir en el éxito profesional. Orden descendente. | 52 |
| Tabla 2. 38 Los 3 factores que más deberían influir en el éxito profesional. | 52 |
| Tabla 2. 39 Distribución de las mujeres y los hombres según los principales obstáculos para el éxito profesional. | 53 |
| Tabla 2. 40 Distribución de las mujeres y los hombres según los principales obstáculos para el éxito profesional. Orden descendente. | 53 |
| Tabla 2. 41 Los 3 principales obstáculos para el éxito profesional. | 54 |
| Tabla 2. 42 Distribución de las mujeres y los hombres según la principal ventaja percibida de ocupar cargos de gestión y dirección. | 54 |
| Tabla 2. 43 Distribución de las mujeres y los hombres según la principal ventaja percibida de ocupar cargos de gestión y dirección. Orden descendente. | 55 |
| Tabla 2. 44 Las 3 principales ventajas percibidas de ocupar cargos de gestión y dirección. | 55 |

| | |
|--|------------|
| <i>Tabla 2. 45 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según su valoración sobre la categoría profesional que ocupan actualmente.</i> | <i>56</i> |
| <i>Tabla 2. 46 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según la categoría profesional que piensan que van a ocupar en cinco años.</i> | <i>58</i> |
| <i>Tabla 2. 47 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS por categoría profesional actual según la categoría que piensan que van a ocupar en cinco años.</i> | <i>59</i> |
| <i>Tabla 2. 48 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según su estado civil o de relación personal.</i> | <i>60</i> |
| <i>Tabla 2. 49 Distribución de mujeres y hombres por número de hijos/as y promedio de hijos/as.</i> | <i>63</i> |
| <i>Tabla 2. 50 Distribución de las mujeres y hombres del PAS según la persona que dedica más tiempo a la semana a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos.</i> | <i>65</i> |
| <i>Tabla 2. 51 Distribución de mujeres y hombres por categorías según si alguna vez han considerado solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares</i> | <i>75</i> |
| <i>Tabla 2. 52 Grado de satisfacción con su vida profesional en conjunto.</i> | <i>78</i> |
| <i>Tabla 2. 53 Grado de satisfacción con su vida familiar en conjunto.</i> | <i>79</i> |
| <i>Tabla 2. 54 Grado de satisfacción con la conciliación entre su vida familiar y laboral.</i> | <i>79</i> |
| <i>Tabla 2. 55 Saldos de respuestas positivas y negativas (en puntos porcentuales).</i> | <i>81</i> |
| <i>Tabla 2. 56 Distribución de las mujeres y los hombres según el ámbito más importante en la actualidad.</i> | <i>82</i> |
| <i>Tabla 2. 57 Distribución de mujeres y hombres según sus planteamientos sobre los objetivos laborales y tener descendencia.</i> | <i>83</i> |
| <i>Tabla 2. 58 Distribución de mujeres y hombres según aproximación vital propuesta que más se aproxima a sus aspiraciones.</i> | <i>84</i> |
| | |
| <i>Tabla 3. 1 Distribución de mujeres y hombres según su edad.</i> | <i>85</i> |
| <i>Tabla 3. 2 Edad media en años por categoría profesional.</i> | <i>87</i> |
| <i>Tabla 3. 3 Edad media en años por área de conocimiento.</i> | <i>87</i> |
| <i>Tabla 3. 4 Distribución de hombres y mujeres según la categoría profesional de comienzo de su relación laboral con la UAH como miembro del PDI.</i> | <i>88</i> |
| <i>Tabla 3. 5 Hombres y mujeres por categoría profesional actual en UAH. Porcentajes por columnas y por filas.</i> | <i>90</i> |
| <i>Tabla 3. 6 Porcentaje de hombres y mujeres en cada área de conocimiento y distribución de hombres y mujeres por área de conocimiento.</i> | <i>91</i> |
| <i>Tabla 3. 7 Distribución de los hombres y las mujeres según la antigüedad en la Universidad.</i> | <i>91</i> |
| <i>Tabla 3. 8 Distribución de los hombres y las mujeres según la antigüedad en la UAH.</i> | <i>92</i> |
| <i>Tabla 3. 9 Media de antigüedad en la UAH por áreas de conocimiento. Años.</i> | <i>94</i> |
| <i>Tabla 3. 10 Media de antigüedad en la UAH por categoría profesional. Años.</i> | <i>95</i> |
| <i>Tabla 3. 11 Comparación de la categoría de acceso al PDI y la categoría actual. Número de hombres y de mujeres.</i> | <i>97</i> |
| <i>Tabla 3. 12 Profesorado perteneciente en la actualidad a una categoría con vinculación estable según si han promocionado o no y el tipo de promoción. Detalle por sexo.</i> | <i>98</i> |
| <i>Tabla 3. 13 Análisis de la antigüedad en la UAH de los que no promocionan y de los que promocionan, y tiempo tardado en promocionar.</i> | <i>98</i> |
| <i>Tabla 3. 14 Media de horas de dedicación semanal por área de conocimiento.</i> | <i>101</i> |
| <i>Tabla 3. 15 Media horas de dedicación semanal por categoría.</i> | <i>102</i> |
| <i>Tabla 3. 16 Distribución de hombres y mujeres según el reparto del tiempo de trabajo.</i> | <i>102</i> |

| | |
|---|------------|
| <i>Tabla 3. 17 Tramos de investigación reconocidos a hombres y mujeres . Porcentajes por filas y por columnas.....</i> | <i>104</i> |
| <i>Tabla 3. 18 Distribución de hombres y mujeres según hayan solicitado o no un sexenio.</i> | <i>105</i> |
| <i>Tabla 3. 19 Distribución de hombres y mujeres según las razones por las que no han solicitado un sexenio.</i> | <i>105</i> |
| <i>Tabla 3. 20 Distribución de hombres y mujeres según ocupen o no actualmente un cargo de gestión o dirección.....</i> | <i>106</i> |
| <i>Tabla 3. 21 Distribución de hombres y mujeres según el tipo de cargo de gestión que ocupa actualmente.</i> | <i>107</i> |
| <i>Tabla 3. 22 Distribución de hombres y mujeres según los años que ocupa el cargo de gestión.</i> | <i>108</i> |
| <i>Tabla 3. 23 Distribución de hombres y mujeres según se hayan aplicado o no la reducción docente por cargo.</i> | <i>109</i> |
| <i>Tabla 3. 24 Distribución de hombres y mujeres según en el pasado hayan ocupado o no algún cargo de gestión o dirección.</i> | <i>110</i> |
| <i>Tabla 3. 25 Principal aspecto positivo de ocupar cargos de gestión o dirección, ordenado de mayor a menor porcentaje de respuestas, según hombres y mujeres.</i> | <i>111</i> |
| <i>Tabla 3. 26 Las tres ventajas principales de ocupar cargos de gestión o dirección, según los hombres y las mujeres.</i> | <i>112</i> |
| <i>Tabla 3. 27 Principal aspecto negativo de ocupar cargos de gestión o dirección, ordenado de mayor a menor porcentaje de respuestas, según hombres y en mujeres.</i> | <i>113</i> |
| <i>Tabla 3. 28 Las tres ventajas principales de ocupar cargos de gestión o dirección, según los hombres y las mujeres.</i> | <i>113</i> |
| <i>Tabla 3. 29 Distribución de mujeres y hombres según con quién prefieren trabajar.</i> | <i>115</i> |
| <i>Tabla 3. 30 Distribución de mujeres y hombres según el factor que consideran más influyente en el éxito profesional.</i> | <i>116</i> |
| <i>Tabla 3. 31 Distribución de mujeres y hombres según el factor que consideran más influyente en el éxito profesional. Orden descendente.</i> | <i>116</i> |
| <i>Tabla 3. 32 Los tres factores que más influyen en el éxito profesional.</i> | <i>117</i> |
| <i>Tabla 3. 33 Distribución de mujeres y hombres según el principal factor que debería influir en el éxito profesional.</i> | <i>117</i> |
| <i>Tabla 3. 34 Distribución de mujeres y hombres según el principal factor que debería influir en el éxito profesional. Orden descendente.</i> | <i>118</i> |
| <i>Tabla 3. 35 Los tres factores que deberían influir más en el éxito profesional.....</i> | <i>118</i> |
| <i>Tabla 3. 36 Distribución de mujeres y hombres según el principal obstáculo encontrado para el desarrollo de la carrera profesional.</i> | <i>119</i> |
| <i>Tabla 3. 37 Distribución de mujeres y hombres según el principal obstáculo encontrado para el desarrollo de la carrera profesional. Orden descendente.</i> | <i>120</i> |
| <i>Tabla 3. 38 Los tres principales obstáculos encontrados para el desarrollo de la carrera profesional. ...</i> | <i>120</i> |
| <i>Tabla 3. 39 Distribución de mujeres y hombres según el principal beneficio o ventaja derivados del desarrollo de la carrera profesional.</i> | <i>121</i> |
| <i>Tabla 3. 40 Distribución de mujeres y hombres según el principal beneficio o ventaja derivados del desarrollo de la carrera profesional. Orden descendente.</i> | <i>121</i> |
| <i>Tabla 3. 41 Los tres principales beneficios o ventaja derivado de la carrera profesional.</i> | <i>122</i> |
| <i>Tabla 3. 42 Distribución de hombres y mujeres según su opinión sobre la categoría profesional que ostenta.</i> | <i>123</i> |
| <i>Tabla 3. 43 Distribución de hombres y mujeres según la categoría profesional que piensa que ocupará en 5 años.....</i> | <i>124</i> |

| | |
|--|------------|
| <i>Tabla 3. 44 Distribución de hombres y mujeres según su estado civil o tipo de relación personal.</i> | <i>125</i> |
| <i>Tabla 3. 45 Distribución de hombres y mujeres según el nivel de estudios de su cónyuge o pareja.</i> | <i>125</i> |
| <i>Tabla 3. 46 Distribución de hombres y mujeres según la relación de la pareja con el mercado laboral. .</i> | <i>126</i> |
| <i>Tabla 3. 47 Distribución de hombres y mujeres según dónde trabaja el cónyuge o pareja.</i> | <i>127</i> |
| <i>Tabla 3. 48 Distribución de hombres y mujeres según el número de hijos/as y promedio de hijos/as. ...</i> | <i>128</i> |
| <i>Tabla 3. 49 Distribución de hombres y mujeres según se dedican habitualmente atención y tiempo a personas dependientes.</i> | <i>129</i> |
| <i>Tabla 3. 50 Distribución de hombres y mujeres según la actitud de la pareja respecto al trabajo y carrera profesional del entrevistado.</i> | <i>130</i> |
| <i>Tabla 3. 51 Distribución de hombres y mujeres según quién considera el entrevistado que es la persona principal de su unidad familiar.....</i> | <i>131</i> |
| <i>Tabla 3. 52 Distribución de hombres y mujeres según cuál es la persona que aporta más ingresos al hogar.....</i> | <i>132</i> |
| <i>Tabla 3. 53 ¿Quién se hace cargo del cuidado de las personas dependientes en su hogar?.....</i> | <i>137</i> |
| <i>Tabla 3. 54 ¿En algún caso ha tomado en consideración la posibilidad de solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?.....</i> | <i>141</i> |
| <i>Tabla 3. 55 Distribución de hombres y mujeres según si ha tomado en consideración solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares. Detalle por categorías.....</i> | <i>142</i> |
| <i>Tabla 3. 56 ¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional?.....</i> | <i>143</i> |
| <i>Tabla 3. 57 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con su vida personal en conjunto.</i> | <i>145</i> |
| <i>Tabla 3. 58 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con su vida familiar en conjunto.</i> | <i>146</i> |
| <i>Tabla 3. 59 Distribución de hombres y mujeres según la expresión que mejor refleja sus experiencias de conciliación.</i> | <i>147</i> |
| <i>Tabla 3. 60 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con la conciliación entre la vida familiar y laboral.</i> | <i>148</i> |
| <i>Tabla 3. 61 Saldos de respuestas positivas y negativas (en puntos porcentuales).....</i> | <i>149</i> |
| <i>Tabla 3. 62 Distribución de hombres y mujeres según el ámbito que consideran más importante.</i> | <i>150</i> |
| <i>Tabla 3. 63 Distribución de hombres y mujeres según la opinión sobre la descendencia y la carrera profesional.</i> | <i>151</i> |
| <i>Tabla 3. 64 Distribución de hombres y mujeres según sus aspiraciones.</i> | <i>152</i> |

1. Introducción¹

1.1. Justificación y objetivos

El diagnóstico cuantitativo elaborado sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Universidad de Alcalá, finalizado en marzo de 2015, permitió conocer en qué aspectos de la vida universitaria se observan los desequilibrios más relevantes y comenzar a intuir algunas de sus causas. Sin embargo, la desigualdad es un fenómeno muy complejo y multidimensional que requiere abordar análisis más profundos basados en las opiniones directas de los protagonistas y, además, acotar muy bien el objetivo que se pretende estudiar.

Las evidencias más claras de persistencia de las desigualdades de género que se encontraron en la plantilla de la UAH, tanto en el PDI como en el PAS, son las que tienen que ver con las trayectorias profesionales de los hombres y las mujeres y, sobre todo, el acceso a las categorías profesionales más altas. En el PDI el hecho más ilustrativo es la escasa presencia de mujeres en la categoría de Cátedras de Universidad, apenas un 20%, a pesar de que suponen prácticamente el 40% en el conjunto de todo el profesorado. En el PAS las mujeres suponen más de tres cuartas partes del colectivo, pero existe mayoría masculina cuando se considera la escala más alta (A o A1).

Por ello, en este informe se ha puesto el foco en analizar con profundidad las diferencias que presentan las mujeres y hombres de la Universidad de Alcalá en sus trayectorias laborales y en qué medida unas y otras logran la promoción profesional. En particular, se hace hincapié en el papel explicativo que pueden tener determinados aspectos personales, familiares y los propios del entorno laboral y profesional, tanto en la situación que ostentan como, y sobre todo, en el grado de promoción alcanzada por las trabajadoras y trabajadores de la UAH, cuya selección se apoya en los aspectos destacados en el punto 1.2, que derivan de la literatura existente sobre la materia.

También se persigue analizar si existen diferencias en las percepciones de satisfacción que tienen los hombres y las mujeres sobre su situación, así como en las aspiraciones, tanto en la esfera laboral como en la familiar/personal y en el equilibrio entre una y otra, cuestiones que además también pueden impactar en la propia trayectoria laboral y su grado de éxito.

El propósito último es servir de herramienta para la mejora de la Política de Igualdad de Oportunidades de la UAH.

Lo anterior se ha de enmarcar en un contexto más general, considerando que esta situación no es algo particular de la UAH, puesto que se revela como un problema generalizado en la

¹ Los autores agradecen a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante y en particular a su Directora, M^ª José Rodríguez Jaume, su valiosa ayuda y colaboración, en particular, poniendo a disposición documentos que han servido de base para implementar el trabajo de campo sobre las trayectorias laborales en la UAH.

Universidad española (véanse estudios como los de M^a Jesús Izquierdo (2004), Inma Pastor (2007), Laura Duarte (2012), M^a José Rodríguez, M^a José González y M^a Carmen Albert (2013)). Incluso, tampoco es privativo de la Universidad, puesto que también se observa con carácter general en nuestro país (y la mayoría de los de nuestro entorno). Diversos estudios señalan que las mujeres tardan más y tienen menos probabilidad de promocionar hacia una categoría permanente y de acceder a los puestos de mayor responsabilidad (O. Bain y W. Cummings, 2000), situación a la que se suele denominar “techo de cristal” y sobre ello hay ya una profusa literatura y análisis empíricos que ofrecen una base sobre la que enmarcar estos estudios y orientar la búsqueda de los posibles factores explicativos.

1.2. Unas breves referencias a los factores explicativos recogidos en la literatura especializada

El objetivo de comprender mejor las causas de que las personas presenten trayectorias profesionales y de promoción diferentes, en particular entre las mujeres y los hombres, se ha abordado ya en un conjunto amplio de estudios. Entre los factores explicativos mencionados con más frecuencia en el ámbito de la Universidad (que constituyen la base de las preguntas incluidas en los cuestionarios aplicados al personal de la UAH), destacan los siguientes (véase L. Duarte, 2012).

La edad

Es de esperar que la madurez, responsabilidad y experiencia aumenten con la edad de las personas y con ello el acceso a ocupaciones más estables y con mayor remuneración.

La preparación o experiencia

La inversión en educación, formación y o experiencia son importantes determinantes de las posibilidades de acceso a puestos e incrementan las posibilidades de promoción, sobre todo cuando estas se basan en la meritocracia (L. Wolf-Wendel, B. Baker, S. Twombly, N. Tollefson y M. Mahlios, 2006).

Categoría de entrada

La categoría con la que se inicia la carrera académica puede condicionar el tipo de carrera que se desarrolla y el éxito (L. Duarte, 2012), por el tipo de plaza y dedicación. En el caso del PDI, las vías de acceso han sido en la práctica bastante variadas en la Universidad española (becas, profesorado ayudante, profesorado asociado, profesorado colaborador...), con figuras que presentan distintos grados de dedicación, compromiso y vinculación.

Prácticas de promoción e intensidad de dedicación a docencia vs investigación.

En el caso del PDI los méritos de investigación y las publicaciones se priman más que los méritos docentes para la promoción, y, según algunos estudios, las mujeres se orientan más a la docencia que los hombres, que se dedican más a la investigación (M.J. Izquierdo, 2004). Ello puede ser desventajoso para el CV de las mujeres (O. Bain y W. Cummings, 2000).

Antigüedad

Condiciona las oportunidades con las que se va encontrar un individuo. Cuanto mayor sea la antigüedad mayores serán las oportunidades.

Responsabilidades familiares; descendientes y otras

En general, se argumenta que estas responsabilidades afectan más a las mujeres porque aún persiste, en mayor o menor grado, la división sexual del trabajo, siendo el ámbito de lo doméstico el rol tradicional femenino. La distribución desigual de las responsabilidades familiares y laborales tienen su origen en la asignación de roles derivados de la identidad de género (las mujeres más asociadas al cuidado y atención y los hombres más a la provisión y protección). En particular, las mujeres suelen ajustar o interrumpir su carrera cuando tienen descendencia, sobre todo en sus edades más tempranas (D. K. Ginther, 2004), pues dedican más tiempo que sus compañeros a ello (Inma Pastor, 2007).

Relacionado con ello suelen estar los diferentes comportamientos, aspiraciones, deseos, necesidades e intereses (distintas elecciones y distintas acciones) (Duarte, 2012).

Apoyo

El apoyo (Cameron y Blackburn, 1981) ayuda en la obtención del primer puesto como profesor/a; además, favorece la posibilidad de colaboración con el profesorado con experiencia y de reconocido prestigio en publicaciones, y la obtención de recursos para investigar. La red de relaciones que se establece desde que se inicia la carrera académica es fundamental, pues estas redes resultan valiosas para la promoción, sobre todo teniendo en cuenta que a menudo la valoración la realizan otros académicos.

El sexo es una variable influyente en este aspecto (U. Elg y k. Jonnergård, 2003). Así, en las redes sociales las mujeres establecen más relaciones con familiares y menos con compañeros de trabajo, al contrario que los hombres. Así, las redes ayudan menos a las mujeres a obtener un puesto de trabajo o la promoción profesional (Felix Requena, 1990, 1995).

El entorno relacional es muy importante para la promoción académica. La actividad investigadora es un tipo de tarea que, por lo general, requiere la colaboración y el trabajo en equipo.

Valoración

La evolución de la carrera académica depende en parte de la valoración de otros académicos (sexenios, adjudicación de plazas,...). Algunos observan que las mujeres están menos valoradas (J. Finch, 2003). Se señala como indicio la relación negativa que existe entre el prestigio de la Universidad y la proporción de mujeres (O. Bain y W. Cummings, 2.000).

Carácter masculino de la cultura académica

En la actualidad todavía están vigentes procedimientos para la promoción académica que surgieron cuando el acceso a la universidad era exclusivo para los hombres; las posiciones de autoridad y responsabilidad son ocupadas por hombres en su mayoría y éstos se muestran reacios a cambiar dichos procedimientos (L. Duarte, 2012). Las organizaciones se rigen por estructuras diseñadas por hombres, con valores y percepciones masculinas. Androcentrismo en la ciencia (métodos, temáticas...) que responden a los intereses e inquietudes de los hombres.

Aspiraciones profesionales

Existen trabajos que señalan que la identidad de género puede afectar a las aspiraciones y, por tanto, a las elecciones y las acciones (Teoría de la elección vocacional de Holland's, 1997). Y es que, en las aspiraciones profesionales influyen factores tan distintos como las expectativas de éxito, la percepción de las capacidades, el grado de orientación familiar o el tipo de familia en el que se ha desarrollado el individuo, por ejemplo, aspectos que a menudo difieren entre las mujeres y los hombres.

Las decisiones que se toman de acuerdo a las expectativas de éxito (posibilidad esperada, percepción de la realidad) y a las aspiraciones laborales (deseos, carrera ideal), tienen que ver con la autopercepción de uno mismo, pero también están muy condicionadas por el entorno social, y por las barreras que se van percibiendo. Por ello, las expectativas, y las aspiraciones, se van ajustando a lo largo de la vida. Las preferencias son adaptativas, según Wendy Patton y Meter Creed (2007).

También según Shannon N Davis (2007) y Chardie L. Baird (2008), las aspiraciones y expectativas tienen que ver con la **percepción que tienen los individuos de sus habilidades y capacidades**. Señalan, además, que los chicos adolescentes se ven a sí mismos en matemáticas más hábiles de lo que se ven las chicas a sí mismas, a pesar de que en los resultados de las pruebas no se observan diferencias por sexo. Así se produce la autoexclusión.

Poniendo el foco en cómo la orientación a la familia condiciona las aspiraciones profesionales, Pamela M. Frome et al (2009) destacan que la orientación laboral viene determinada por la percepción de los costes y beneficios que esta implica en la vida familiar, lo cual a su vez explicaría por qué las mujeres acaban eligiendo profesiones tradicionalmente femeninas, que suelen permitir una mayor flexibilidad y facilidad para la conciliación, en comparación con las profesiones dominadas por hombres.

En esta misma línea, Nira Danziger y Yoram Edén (2007) señalan que las normas de género conllevan que las mujeres participen en mayor medida que los hombres en el desarrollo del capital humano de la familia, creando un círculo vicioso, pues ello reduce sus aspiraciones profesionales, contribuyendo a perpetuar su precariedad laboral y, con ello, sus aspiraciones profesionales. Así, muchas mujeres cualificadas se perciben a sí mismas como fuente de renta secundaria.

También afecta a las aspiraciones profesionales el **tipo de familia**. Los hábitos de distribución de tareas por sexos se suelen transmitir de una generación hacia la siguiente. De esta forma, las personas que se han criado en familias con un reparto más igualitario de roles, tanto en la esfera doméstica como laboral, tienen menos estereotipos de género y estos influyen menos en las aspiraciones profesionales. Si provienen de familias con división del trabajo más tradicional, es más probable que aspiren a ocupar profesiones masculinizadas o feminizadas según género (Davis, 2007, Ozdemir y Hacifazlioglu, 2008, Hitlin, 2006).

1.3. Metodología

Para recabar información y opinión de primera mano de las personas que trabajan en la UAH se optó por realizar una investigación mediante cuestionario, orientado a los objetivos de conocer la situación y evolución de las trayectorias profesionales de los hombres y las mujeres que trabajan en la Universidad de Alcalá, e indagar sobre un conjunto amplio de factores que pueden ayudar a interpretar las diferencias y, en particular, si existen obstáculos que afectan y pueden determinar las diferentes trayectorias profesionales de unas y otros, así como la diferente participación en los órganos de gestión y representación.

En dichos cuestionarios se recoge un amplio volumen de información de cada una de las personas entrevistadas que reflejan aspectos personales, familiares y del entorno laboral y profesional, así como opiniones, percepciones y aspiraciones relativas a todas estas esferas y su interacción mutua². Todo ello con el propósito de analizar si existen diferencias significativas entre los hombres y las mujeres y los factores que pueden explicarlas.

Debido a las características específicas que presenta el Personal de Administración y Servicios y el Personal Docente e Investigador, se ha realizado una encuesta diferenciada para cada uno de los dos colectivos. Durante los meses de marzo y abril se elaboraron y testaron sendos modelos de cuestionarios para servir de base para la obtención de la información deseada, uno elaborado específicamente para el PAS y otro para el PDI. Se trataron de incluir todas las observaciones que se recogieron en una reunión que se mantuvo en el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social a finales de enero de 2016, en la que participaron diversas personas pertenecientes a diferentes Unidades de Igualdad de Universidades madrileñas y también de la Universidad de Alicante, así como el Encuentro con la representación de los colectivos que tienen presencia en la Comisión de Igualdad de la UAH, que tuvo lugar a finales de febrero³. También durante los meses de marzo y abril se realizaron diversas pruebas sobre

² Los cuestionarios se han diseñado tomando como base los empleados por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante para el estudio de las trayectorias laborales de las mujeres y los hombres de la citada Universidad. Estos han sido modificados y complementados en algunos aspectos para adaptarlos a la realidad de la Universidad de Alcalá y a los objetivos planteados en este estudio. Los autores desean agradecer a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante por su generosa ayuda.

³ Los autores desean agradecer a todos ellos su valiosa contribución.

la fiabilidad de los cuestionarios y su buen funcionamiento. Los dos modelos de cuestionario pueden consultarse completos en los anexos I y II.

Para la elaboración del Plan de Muestreo, cuya ficha técnica puede consultarse en el anexo III, se han utilizado los datos del personal que trabajaba en la Universidad de Alcalá correspondiente al mes de abril de 2016, que han sido facilitados por la Delegada del Rector para la Igualdad. Se han tenido en cuenta su desagregación por género y por categoría.

En el caso del PDI la población objetivo está formada por todo el Profesorado y Personal Investigador que tenían algún tipo de vinculación con la Universidad de Alcalá en la citada fecha (2.000 efectivos repartidos entre 1.149 hombres y 851 mujeres). Para poder obtener información de interés, tanto en el conjunto de toda la población como desagregando ésta por categoría y género, se planteó realizar un *muestreo estratificado* según estas dos características, fijando en el 5% el error de estimación global máximo, y un nivel de confianza del 95% ($z_{\alpha/2} = 1,96$). El tamaño total de la muestra se estableció en 329 observaciones, repartidas proporcionalmente al tamaño en cada uno de los estratos.

En el caso del PAS la población objetivo está formada por todos los trabajadores y las trabajadoras de Administración y Servicios de la UAH a la fecha mencionada (486 mujeres y 281 hombres que totalizan 767 efectivos). Para poder obtener información de interés, tanto en el conjunto de toda la población como desagregando ésta por categoría y género, planteamos realizar un *muestreo estratificado* según estas dos características en el colectivo del PAS. De nuevo fijamos en el 5% el error de estimación global máximo, y un nivel de confianza del 95% ($z_{\alpha/2} = 1,96$). El tamaño total de la muestra es de 266 observaciones, repartidas proporcionalmente al tamaño en cada uno de los estratos.

El trabajo de campo se planificó para ser ejecutado a partir del mes de mayo de 2016 y tuvo lugar entre los meses de mayo y julio de 2016. En ambos casos se aplicó un cuestionario estructurado con formato de formulario electrónico para su cumplimentación vía correo electrónico o vía web, utilizando formularios de google, lo cual hace que sea un trabajo de campo barato y eficaz por la disminución de errores en la transcripción de la información recogida. Sin embargo, también se ha incluido, en todas aquellas preguntas en las que era pertinente, la posibilidad de ofrecer una respuesta abierta.

La selección muestral se realizó mediante muestro aleatorio simple en cada uno de los estratos formados según el sexo y la categoría, incluyendo en la muestra inicial el doble de los efectivos necesarios, debido a que los cuestionarios electrónicos cuentan con una tasa de no respuesta muy elevada, con el objetivo de llegar a obtener el número de respuestas fijadas en el plan de muestreo. Se realizaron hasta 3 llamamientos para la obtención de la información mediante un correo electrónico personalizado en el que figuraba el acceso al cuestionario electrónico.

Finalmente, en el PDI se recogieron 182 cuestionarios de los 329 previstos inicialmente (un 55,3%). Sin embargo, si exceptuamos los colectivos de Profesorado Asociado (sólo se recogieron 27 de los 116 previstos, un 23,3%) y de Becarios/as (sólo 22 recibidos de 52 planeados, un 42,3%), el resto de colectivos están adecuadamente representados, según los

tamaños de muestra marcados inicialmente (en total, hay 133 cuestionarios de 161 previstos, lo cual supone un 82,6%). Por lo anterior, se pueden analizar de forma conveniente los resultados obtenidos, si bien los errores de estimación aumentarán hasta un 7,5%, frente al 5% previsto inicialmente.

En el caso de PAS se recogieron 231 cuestionarios de los 266 previstos inicialmente (un 86,8%). Se puede comprobar que la tasa de respuesta en el colectivo del PAS ha sido mucho mayor que entre los miembros del PDI, lo cual hace que las estimaciones de las características de estudio de los miembros del PAS sean mucho más precisas. El error que obtendremos en las estimaciones a nivel global para las características de estudio en el colectivo del PAS será ligeramente superior al 5% (en torno al 6,1%).

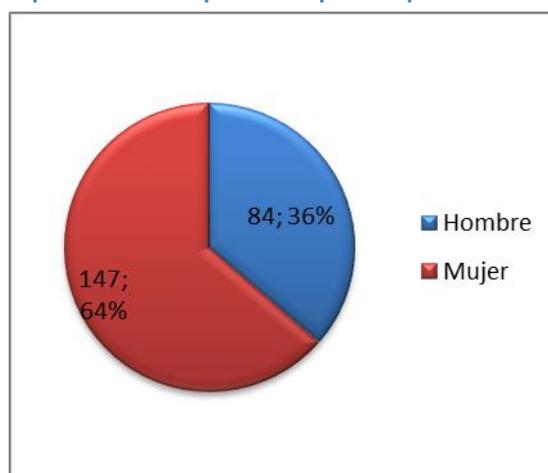
2. Diferencias de género en la situación y trayectoria profesional del Personal de Administración y Servicios: hechos y posibles determinantes.

2.1. Características personales

En este apartado se consideran las diferencias que presentan las mujeres y los hombres del PAS en características como su edad, su nacionalidad y su nivel de estudios.

Comenzando por considerar el sexo de las 231 personas encuestadas, se comprueba, en el Gráfico 2.1, que el 36,36% son hombres y el 63,64% son mujeres, **lo que hace que esta muestra haya recogido muy bien las proporciones poblacionales globales, que establecen un 36,63% de hombres (281 de 767) y un 63,37% de mujeres (486 de 767 miembros del PAS)**, consiguiendo así una adecuada representatividad de los resultados.

Gráfico 2. 1 Distribución por sexo de las personas que cumplimentaron el cuestionario del PAS.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

La edad

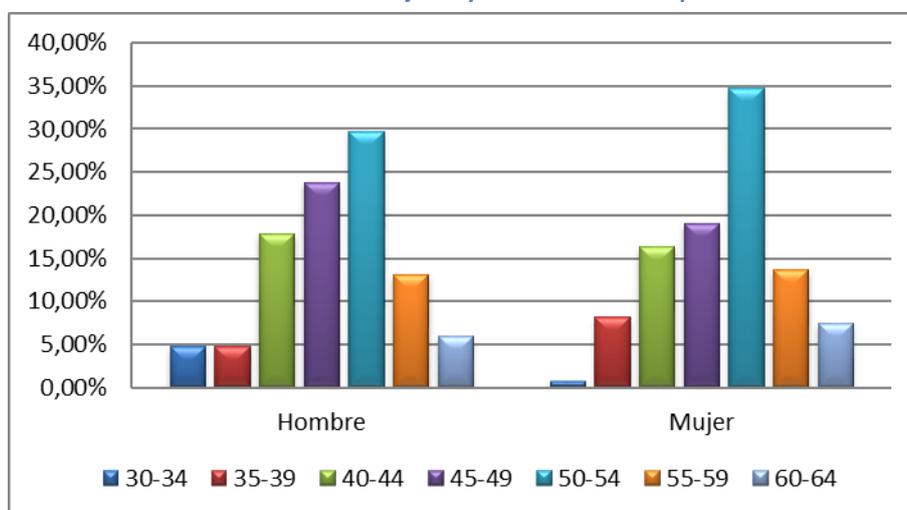
También se ha recogido información sobre los años cumplidos en el momento de realizar la encuesta, estando las observaciones recogidas entre los 32 y los 64 años. Para mayor claridad se han agrupado por tramos, considerando grupos quinquenales de edad que comienzan en 30 años y terminan en 64. Los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 2.1 y en el Gráfico 2.2. **El tramo mayoritario es el que va desde 50 a 54 años (los nacidos entre 1962 y 1966) y en él las mujeres se concentran más que los hombres.**

Tabla 2. 1 Distribución de las mujeres y hombres del PAS por tramos de edad.

| Años cumplidos | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------|---------|---------|---------------|
| 30-34 | 4,76% | 0,68% | 2,16% |
| 35-39 | 4,76% | 8,16% | 6,93% |
| 40-44 | 17,86% | 16,33% | 16,88% |
| 45-49 | 23,81% | 19,05% | 20,78% |
| 50-54 | 29,76% | 34,69% | 32,90% |
| 55-59 | 13,10% | 13,61% | 13,42% |
| 60-64 | 5,95% | 7,48% | 6,93% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 2 Distribución de las mujeres y hombres del PAS por tramos de edad.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Además, se ha calculado la media de edad por género y por tipo de vinculación (véase Tabla 2.2). **La edad media no se diferencia mucho** puesto que para los hombres es de 48,64 años y para las mujeres 49,74, ligeramente superior, no siendo estadísticamente significativa dicha diferencia, **apenas un año**. Si atendemos a las edades medias por sexo y tipo de vinculación, tampoco se aprecian diferencias muy relevantes, aunque se constata que **es en el colectivo de personal funcionario en el que la edad media de la mujer supera a la del hombre** en algo más de un año, 50,17 frente a 48,89 años.

Tabla 2. 2 Media de edad por género y por tipo de vinculación.

| Vinculación | N | Media | Desviación Típica |
|----------------------|-----|-------|-------------------|
| Personal Funcionario | 149 | 49,87 | 6,85 |
| Hombre | 35 | 48,89 | 6,31 |
| Mujer | 114 | 50,17 | 7,00 |
| Personal Laboral | 82 | 48,39 | 7,18 |
| Hombre | 49 | 48,47 | 7,40 |
| Mujer | 33 | 48,27 | 6,96 |
| Total general | 231 | 49,34 | 6,99 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

La variable referida a la nacionalidad no ha resultado relevante, puesto que no hay personas de diferente nacionalidad a la española en la muestra, por lo que no tiene sentido su análisis.

Nivel de estudios

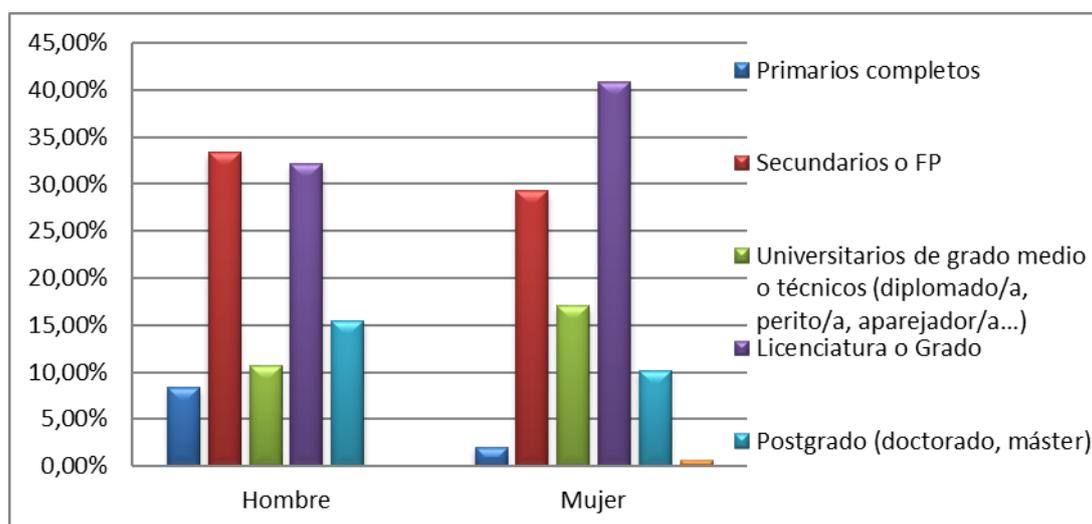
Sí resulta de interés estudiar las respuestas referidas al nivel de estudios completado. Analizando la distribución porcentual de los hombres y las mujeres del PAS entre las distintas categorías de estudio alcanzado, se observa que los primeros destacan en las categorías extremas. Así, **los hombres se concentran más que las mujeres en los niveles menos cualificados** (un 41,66% poseen estudios primarios o secundarios, frente al 31,29% de las mujeres), **pero también en el nivel de estudios más alto posible, de postgrado** (un 15,48% frente al 10,20% de las mujeres). **Las mujeres, en cambio, presentan pesos más elevados que los hombres en los niveles de estudios universitarios medios o superiores** (excluyendo el tercer ciclo). La concentración de mujeres en estos dos grupos es del 57,83% frente al 42,85% que representan estos niveles de estudios entre los varones. Véanse Tabla 2.3 y Gráfico 2.3.

Tabla 2.3 Distribución porcentual de las mujeres y los hombres del PAS entre las distintas categorías de estudio alcanzado.

| Categoría | Hombre | Mujer | Total general |
|---|---------|---------|---------------|
| Primarios completos | 8,33% | 2,04% | 4,33% |
| Secundarios o FP | 33,33% | 29,25% | 30,74% |
| Universitarios de grado medio o técnicos (diplomado/a, perito/a, aparejador/a...) | 10,71% | 17,01% | 14,72% |
| Licenciatura o Grado | 32,14% | 40,82% | 37,66% |
| Postgrado (doctorado, máster) | 15,48% | 10,20% | 12,12% |
| NC | 0,00% | 0,68% | 0,43% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2.3 Distribución porcentual de las mujeres y los hombres del PAS entre las distintas categorías de estudio alcanzado.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

2.2. Condiciones de acceso, situación actual y antigüedad

En este punto se estudia cómo fueron las condiciones de acceso de las mujeres y los hombres del PAS en un doble aspecto: su tipo de vinculación (como funcionario o personal laboral) y su categoría profesional (A1 o A, A2 o B, C1 o C, C2 o D, u otras). Posteriormente se analizan las condiciones actuales, tanto en lo que se refiere al tipo de vinculación y categoría como a su antigüedad como miembros del PAS.

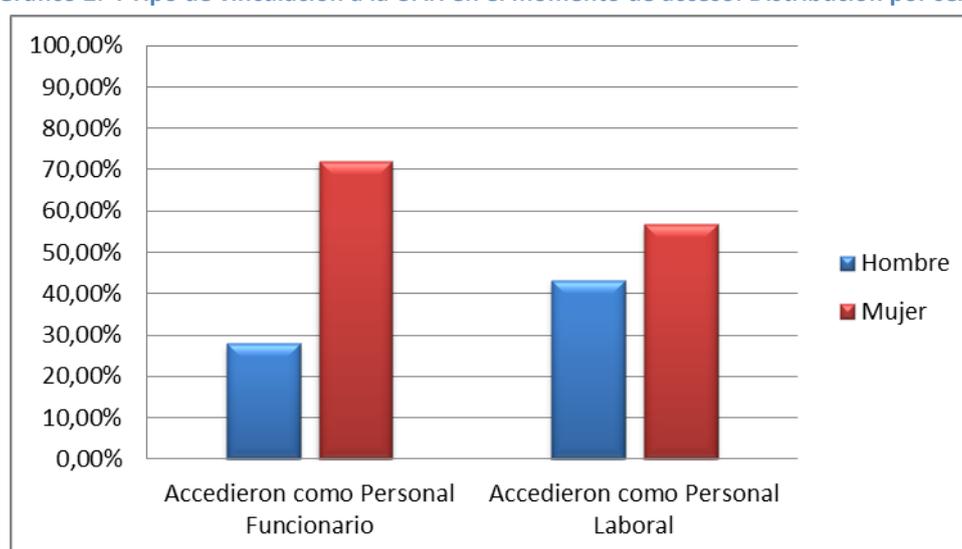
Comenzando por las condiciones de acceso, se constata tanto entre los que comenzaron como funcionarios como entre los que comenzaron como laborales, que las mujeres son la parte mayoritaria, aunque con diferencias notables. Así, entre los que se incorporaron a puestos funcionarios fueron mujeres en un 72% de los casos, proporción que casi triplica a la de los hombres, mientras que entre los que entraron como personal laboral el peso de mujeres y hombres es menos dispar, poco más de 13 puntos porcentuales, favorable también a las segundas.

Tabla 2. 4 Tipo de vinculación a la UAH en el momento de acceso. Distribución por sexo.

| Vinculación | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|--------|--------|---------------|
| Personal Funcionario | 27,88% | 72,12% | 100,00% |
| Personal Laboral | 43,31% | 56,69% | 100,00% |
| Total general | 36,36% | 63,64% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 4 Tipo de vinculación a la UAH en el momento de acceso. Distribución por sexo.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

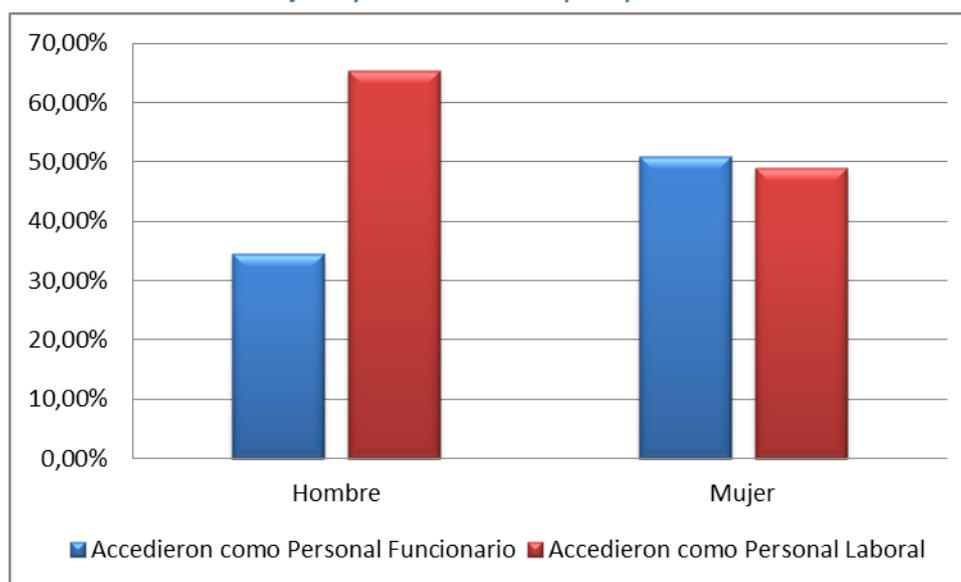
En el mismo sentido, fijando la atención en cómo fue el acceso a la UAH por sexo, se observa que las mujeres accedieron en una mayor proporción como personal funcionario (un 51,02% lo hizo) que los hombres (que tan sólo comenzaron como personal funcionario en un 34,52% de las ocasiones).

Tabla 2. 5 Distribución de mujeres y hombres del PAS por tipo de vinculación de acceso a la UAH.

| Vinculación inicial con la UAH | Hombre | Mujer | Total general |
|--------------------------------|---------|---------|---------------|
| Personal Funcionario | 34,52% | 51,02% | 45,02% |
| Personal Laboral | 65,48% | 48,98% | 54,98% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 5 Distribución de mujeres y hombres del PAS por tipo de vinculación de acceso a la UAH.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Teniendo en cuenta en qué categoría profesional comenzó la relación laboral con la UAH como miembro del PAS, se comprueba que **la relación profesional empieza principalmente en puestos del grupo C2 o D, si bien esta entrada es mucho más frecuente para las mujeres (65,99%) que para los hombres (39,29%). Entre los hombres la importancia relativa de las categorías A2 o B y C1 o C y E es claramente superior que en las mujeres, cuantificada en 9 puntos porcentuales en los tres casos (véase Tabla 2.6).**

En la categoría laboral de “Otros” se han agrupado aquellas categorías profesionales que han contestado las personas encuestadas que no se encuadraban en las categorías anteriores⁴.

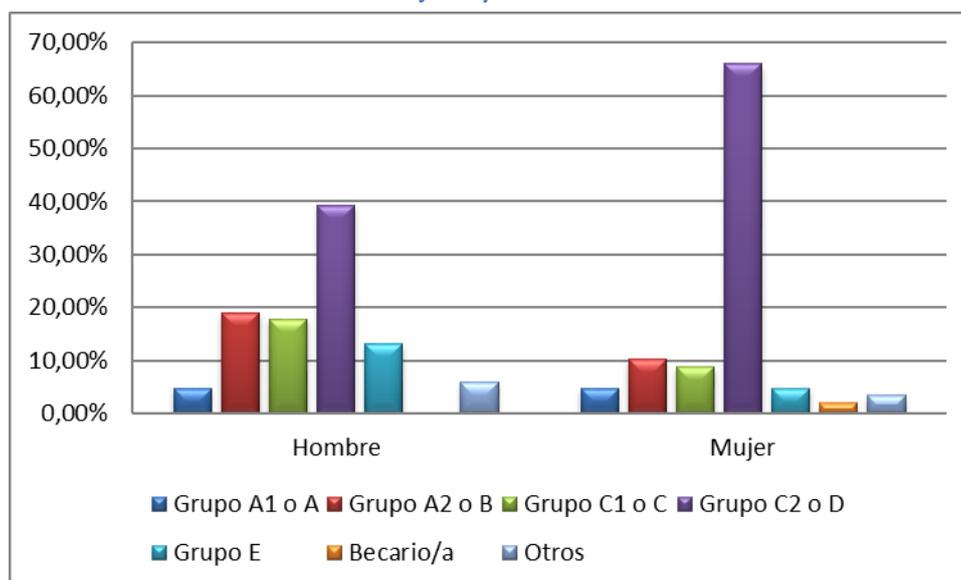
⁴ En este caso, las respuestas han sido: ayudante de oficio, Grupo 5, Grupo 7 – Ordenanza, Grupo VI Auxiliar de Administración, grupo5, Ordenanza/Grupo 6, Personal Laboral, Personal Laboral Contratado.

Tabla 2. 6 Categoría profesional en el acceso a la UAH como miembro del PAS. Distribución de mujeres y hombres.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| Grupo A1 o A | 4,76% | 4,76% | 4,76% |
| Grupo A2 o B | 19,05% | 10,20% | 13,42% |
| Grupo C1 o C | 17,86% | 8,84% | 12,12% |
| Grupo C2 o D | 39,29% | 65,99% | 56,28% |
| Grupo E | 13,10% | 4,76% | 7,79% |
| Becario/a | 0,00% | 2,04% | 1,30% |
| Otros | 5,95% | 3,40% | 4,33% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 6 Categoría profesional en el acceso a la UAH como miembro del PAS. Distribución de mujeres y hombres.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

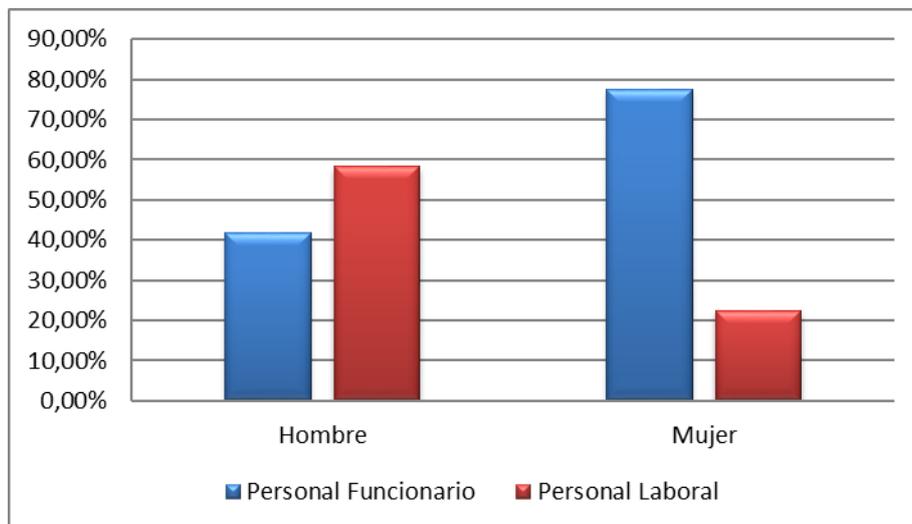
Atendiendo a las respuestas sobre su vinculación actual con la UAH, en **los hombres lo más frecuente es tener un contrato laboral (58,33% de ellos lo tienen)**, mientras que, en el colectivo de mujeres, lo más habitual es ocupar una posición de funcionaria (77,55%).

Tabla 2. 7 Distribución de mujeres y hombres del PAS según su vinculación actual con UAH.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| Personal Funcionario | 41,67% | 77,55% | 64,50% |
| Personal Laboral | 58,33% | 22,45% | 35,50% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 7 Distribución de mujeres y hombres del PAS según su vinculación actual con UAH.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

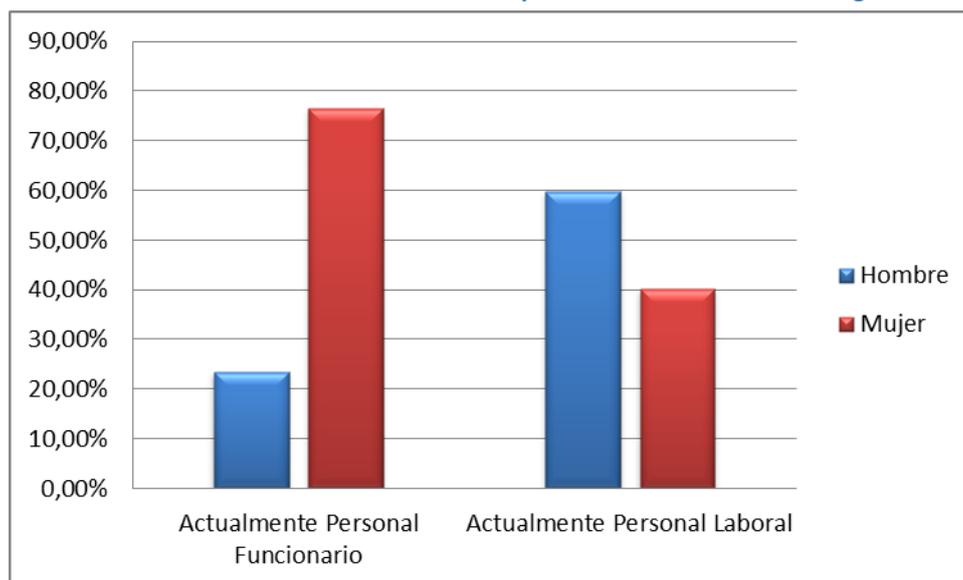
Desde la otra perspectiva, la distribución por sexo de los que actualmente son funcionarios y los que son laborales, observamos que 3 de cada cuatro personas con una posición funcional es mujer, mientras que, entre los laborales, 3 de cada 5 son varones:

Tabla 2. 8 Distribución de los funcionarios y laborales en la actualidad según sexo.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| Personal Funcionario | 23,49% | 76,51% | 100,00% |
| Personal Laboral | 59,76% | 40,24% | 100,00% |
| Total general | 36,36% | 63,64% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 8 Distribución de los funcionarios y laborales en la actualidad según sexo.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

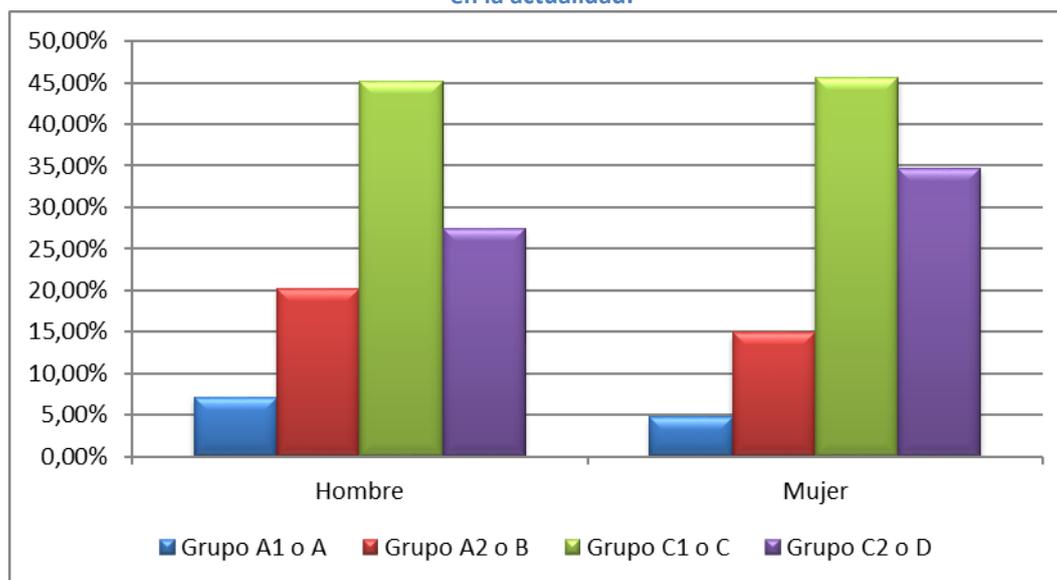
En función del grupo profesional que se ocupa en la actualidad, la categoría más habitual es la C1 o C en ambos casos, pero el peso que tienen las restantes categorías permite ver que **para los hombres es más frecuente que para las mujeres alcanzar los puestos de los grupos de mayor grado (A o B)**, con un 27,38% frente al 19,73%. Las mujeres tienen una mayor presencia en puestos de inferior cualificación (en el grupo C2 o D, en el que están un 34,69% frente al 27,38% de los hombres).

Tabla 2. 9 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según la categoría profesional ocupada en la actualidad.

| Categoría profesional | Hombre | Mujer | Total general |
|-----------------------|---------|---------|---------------|
| Grupo A1 o A | 7,14% | 4,76% | 5,63% |
| Grupo A2 o B | 20,24% | 14,97% | 16,88% |
| Grupo C1 o C | 45,24% | 45,58% | 45,45% |
| Grupo C2 o D | 27,38% | 34,69% | 32,03% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 9 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según la categoría profesional ocupada en la actualidad.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

También se ha consultado el año en el que se comenzó a trabajar como PAS, en la Universidad en general y en la Universidad de Alcalá en particular, lo que permite comprobar si hay o no diferencia en la antigüedad de mujeres y hombres.

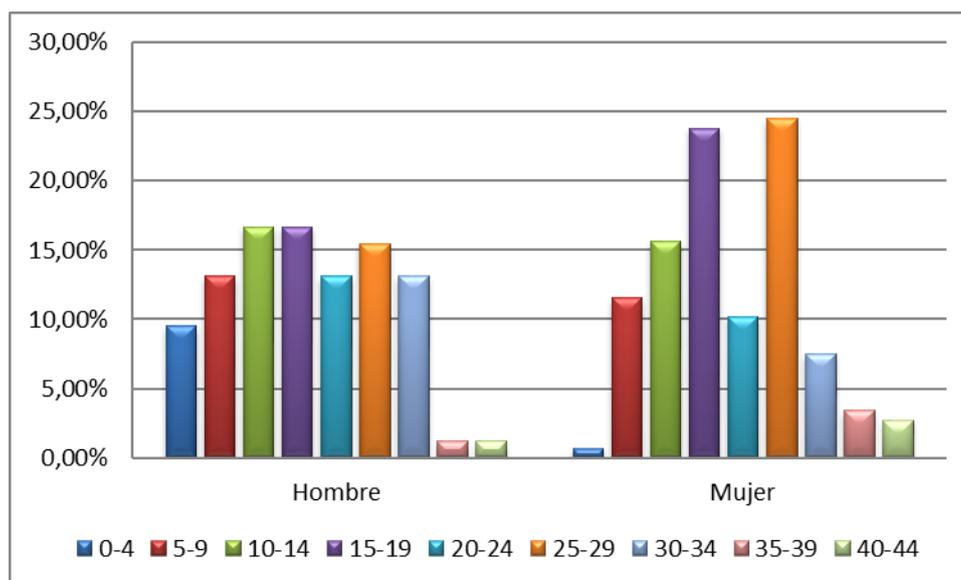
La antigüedad media del PAS en la Universidad en general es de 19,45 años, con una desviación típica de 9,46 años. Se aprecia una ligera diferencia estadísticamente significativa por sexo, pues **la antigüedad media es casi 2 años y medio superior entre las mujeres**, 17,90 años para los hombres y 20,32 años para ellas (desviaciones típicas respectivas de 10,20 y 8,92 años, respectivamente). Para facilitar la comprensión de la información de esta pregunta se ha elaborado la Tabla 2.10, en la que consta la antigüedad en intervalos de 5 años.

Tabla 2. 10 Distribución de mujeres y hombres según la antigüedad como personal de la Universidad.

| Años | Hombre | Mujer | Total general |
|---------------|---------|---------|---------------|
| 0-4 | 9,52% | 0,68% | 3,90% |
| 5-9 | 13,10% | 11,56% | 12,12% |
| 10-14 | 16,67% | 15,65% | 16,02% |
| 15-19 | 16,67% | 23,81% | 21,21% |
| 20-24 | 13,10% | 10,20% | 11,26% |
| 25-29 | 15,48% | 24,49% | 21,21% |
| 30-34 | 13,10% | 7,48% | 9,52% |
| 35-39 | 1,19% | 3,40% | 2,60% |
| 40-44 | 1,19% | 2,72% | 2,16% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 10 Distribución de mujeres y hombres según los años de antigüedad como personal de la Universidad.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

La antigüedad media en la UAH es de 18,47 años, con una desviación típica de 9,22 años. Por género, los hombres presentan una antigüedad media de 16,63 años (10,00 desviación típica) y las mujeres de 19,52 años (8,61 desviación típica). Por tanto, **la antigüedad media en la UAH de las mujeres supera casi en 3 años a la de los hombres** y es más homogénea para el colectivo (presenta menor variabilidad).

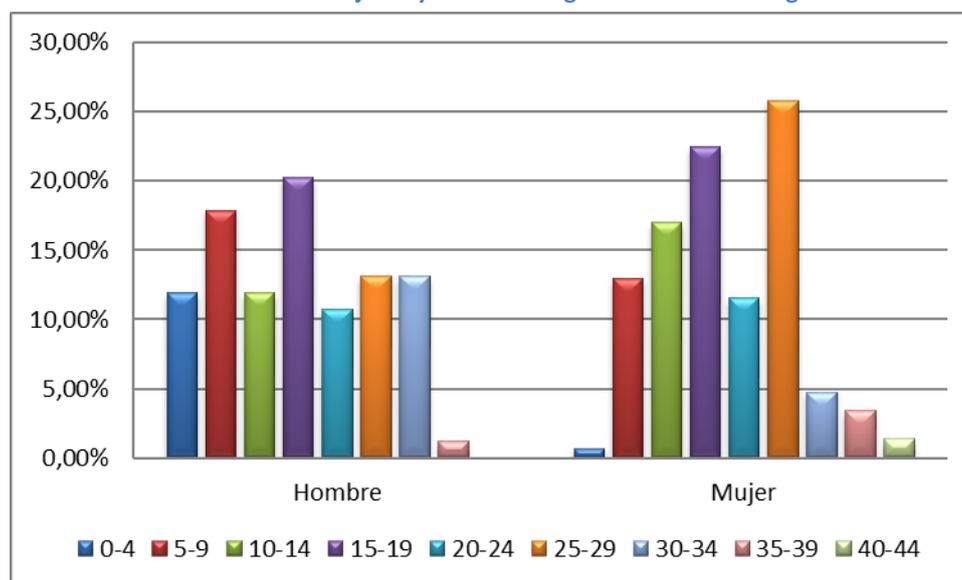
Por intervalos quinquenales de antigüedad, la información se muestra en la Tabla 2.11 El predominio de la antigüedad de 25 a 29 años es muy claro entre las mujeres, casi el 26% se concentra en dicho tramo. Los hombres, en cambio, se distribuyen entre los distintos tramos de antigüedad de manera más uniforme que las mujeres y en ellos el tramo más frecuente es el de los 15 a 19 años de antigüedad, en el que se encuentra casi el 20% de los hombres.

Tabla 2. 11 Distribución de mujeres y hombres según los años de antigüedad en la UAH.

| Años | Hombre | Mujer | Total general |
|---------------|---------|---------|---------------|
| 0-4 | 11,90% | 0,68% | 4,76% |
| 5-9 | 17,86% | 12,93% | 14,72% |
| 10-14 | 11,90% | 17,01% | 15,15% |
| 15-19 | 20,24% | 22,45% | 21,65% |
| 20-24 | 10,71% | 11,56% | 11,26% |
| 25-29 | 13,10% | 25,85% | 21,21% |
| 30-34 | 13,10% | 4,76% | 7,79% |
| 35-39 | 1,19% | 3,40% | 2,60% |
| 40-44 | 0,00% | 1,36% | 0,87% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

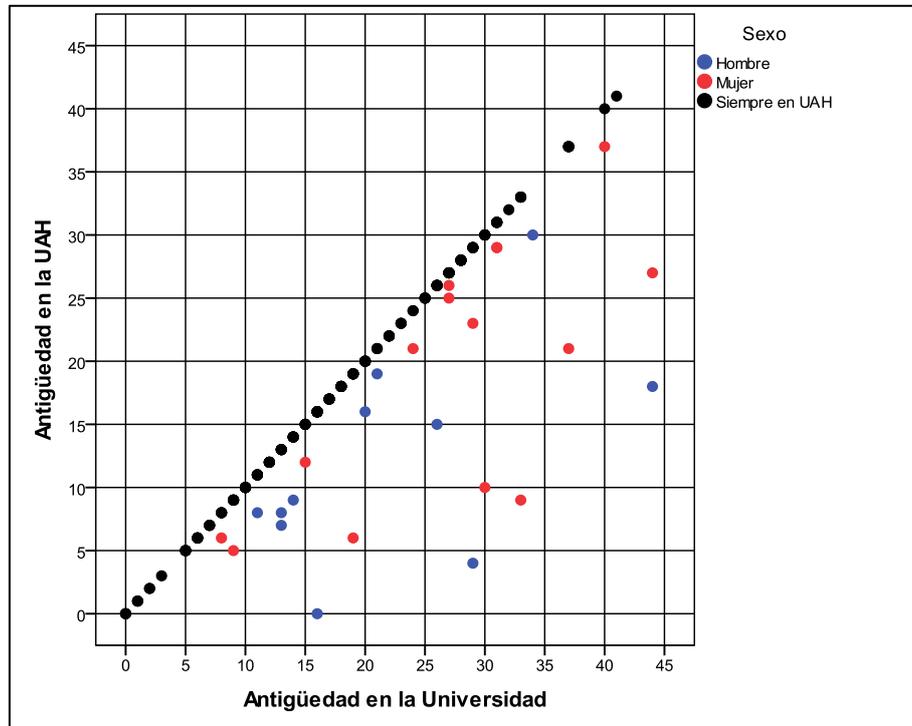
Gráfico 2. 11 Distribución de mujeres y hombres según los años de antigüedad en la UAH.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

En el Gráfico 2.12 se comparan las respuestas obtenidas sobre la antigüedad en la UAH y sobre la antigüedad en general en la Universidad. La diagonal muestra los casos de coincidencia mientras que los puntos por debajo de la diagonal aquellos en los que la antigüedad en la UAH es menor que la antigüedad en la Universidad en general. Como se comprueba, la mayoría de PAS en la UAH comenzó su carrera profesional dentro de la UAH y no se observan pautas diferentes claras por sexo (sobre la diagonal del gráfico está el 87% de los hombres y el 90% de las mujeres).

Gráfico 2. 12 Comparación de los años de antigüedad del PAS en la Universidad en general y en la UAH.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

2.3. Análisis de la promoción del PAS

La comparación de las categorías de acceso con la actual se aborda en este punto, con el objetivo de estudiar en qué medida las trayectorias laborales de las mujeres y los hombres han ido acompañadas de algún tipo de promoción y cuál es el grado de promoción alcanzado. En un estudio que se centra en conocer las trayectorias laborales, analizar las particularidades que se observan en la promoción alcanzada por el colectivo objeto de estudio y, en particular, las diferencias que se producen entre las mujeres y los hombres, resulta algo clave. Para valorar las diferencias observadas resulta oportuno conocer también el tiempo que se ha empleado en promocionar a esa categoría superior.

Tabla 2. 12 Intensidad de la promoción del PAS. Número de personas.

| | | Categoría Actual | | | | |
|-------------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Grupo A1 o A | Grupo A2 o B | Grupo C1 o C | Grupo C2 o D | Total general |
| Categoría Inicial | Grupo A1 o A | 9 | 2 | | | 11 |
| | Grupo A2 o B | 3 | 27 | 1 | | 31 |
| | Grupo C1 o C | 1 | 6 | 20 | 1 | 28 |
| | Grupo C2 o D | | 1 | 66 | 63 | 130 |
| | Grupo E | | 1 | 10 | 7 | 18 |
| | Becario/a | | 1 | 2 | | 3 |
| | Otros | | 1 | 6 | 3 | 10 |
| Total general | | 13 | 39 | 105 | 74 | 231 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

En las Tablas 2.12 a 2.15 se cruzan la categoría inicial con la categoría actual, lo que permite ver los casos de promoción y de no promoción. En concreto, la Tabla 2.12 recoge los resultados en número de personas sin desagregar por género. Se han sombreado en gris las casillas que reflejan los casos de aquellas personas del PAS que no han tenido ningún tipo de promoción porque continúan en la categoría en la que entraron (119) así como los 4 que incluso han perdido categoría⁵. Ha habido 82 personas que han subido una categoría (sombreado azul), 12 que han subido dos categorías (sombreado naranja), y 1 que ha subido tres categorías (sombreado rosa). Solamente se han tenido en cuenta los cambios que se dan entre el grupo E y superiores, puesto que en los otros dos casos (becarios y otros) no es claro que un cambio suponga una mejoría en la situación.

Realizando un análisis similar al anterior, pero expresando los datos en porcentaje con respecto de la categoría actual, tenemos la información recogida en la Tabla 2.13.

⁵ Se han analizado estos últimos casos de pérdida de categoría y se ha comprobado que se trata de individuos que empezaron en un puesto más alto con una vinculación laboral y que actualmente ocupan una posición de menor categoría, pero con una relación funcional, con una mayor estabilidad.

Tabla 2. 13 Intensidad de la promoción del PAS. Porcentajes.

| Categoría Inicial | | Categoría Actual | | | | Total general |
|-------------------|----------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Grupo A1 o A | Grupo A2 o B | Grupo C1 o C | Grupo C2 o D | |
| Categoría Inicial | Grupo A1 o A | 69,23% | 5,13% | 0,00% | 0,00% | 4,76% |
| | Grupo A2 o B | 23,08% | 69,23% | 0,95% | 0,00% | 13,42% |
| | Grupo C1 o C | 7,69% | 15,38% | 19,05% | 1,35% | 12,12% |
| | Grupo C2 o D | 0,00% | 2,56% | 62,86% | 85,14% | 56,28% |
| | Grupo E | 0,00% | 2,56% | 9,52% | 9,46% | 7,79% |
| | Becario/a | 0,00% | 2,56% | 1,90% | 0,00% | 1,30% |
| | Otros | 0,00% | 2,56% | 5,71% | 4,05% | 4,33% |
| | Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Cuando se analiza la intensidad de la promoción, pero diferenciando entre mujeres y hombres, se obtienen las siguientes diferencias (Tablas 2.14 y 2.15).

Tabla 2. 14 Intensidad de la promoción de las mujeres y los hombres del PAS. Número de personas.

| Categoría Inicial | | Categoría Actual | | | | Total general |
|-------------------|----------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Grupo A1 o A | Grupo A2 o B | Grupo C1 o C | Grupo C2 o D | |
| Categoría Inicial | Hombre | 6 | 17 | 38 | 23 | 84 |
| | Grupo A1 o A | 4 | | | | 4 |
| | Grupo A2 o B | 2 | 14 | | | 16 |
| | Grupo C1 o C | | 1 | 14 | | 15 |
| | Grupo C2 o D | | 1 | 14 | 18 | 33 |
| | Grupo E | | 1 | 7 | 3 | 11 |
| | Becario/a | | | | | 0 |
| | Otros | | | 3 | 2 | 5 |
| | Mujer | 7 | 22 | 67 | 51 | 147 |
| | Grupo A1 o A | 5 | 2 | | | 7 |
| | Grupo A2 o B | 1 | 13 | 1 | | 15 |
| | Grupo C1 o C | 1 | 5 | 6 | 1 | 13 |
| | Grupo C2 o D | | | 52 | 45 | 97 |
| | Grupo E | | | 3 | 4 | 7 |
| | Becario/a | | 1 | 2 | | 3 |
| Otros | | 1 | 3 | 1 | 5 | |
| | Total general | 13 | 39 | 105 | 74 | 231 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Tabla 2. 15 Intensidad de la promoción de las mujeres y los hombres del PAS. Porcentajes.

| | | Categoría Actual | | | | |
|-------------------|---------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | Grupo A1 o A | Grupo A2 o B | Grupo C1 o C | Grupo C2 o D | Total general |
| Categoría Inicial | Hombre | 46,15% | 43,59% | 36,19% | 31,08% | 36,36% |
| | Grupo A1 o A | 30,77% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1,73% |
| | Grupo A2 o B | 15,38% | 35,90% | 0,00% | 0,00% | 6,93% |
| | Grupo C1 o C | 0,00% | 2,56% | 13,33% | 0,00% | 6,49% |
| | Grupo C2 o D | 0,00% | 2,56% | 13,33% | 24,32% | 14,29% |
| | Grupo E | 0,00% | 2,56% | 6,67% | 4,05% | 4,76% |
| | Otros | 0,00% | 0,00% | 2,86% | 2,70% | 2,16% |
| | Mujer | 53,85% | 56,41% | 63,81% | 68,92% | 63,64% |
| | Grupo A1 o A | 38,46% | 5,13% | 0,00% | 0,00% | 3,03% |
| | Grupo A2 o B | 7,69% | 33,33% | 0,95% | 0,00% | 6,49% |
| | Grupo C1 o C | 7,69% | 12,82% | 5,71% | 1,35% | 5,63% |
| | Grupo C2 o D | 0,00% | 0,00% | 49,52% | 60,81% | 41,99% |
| | Grupo E | 0,00% | 0,00% | 2,86% | 5,41% | 3,03% |
| | Becario/a | 0,00% | 2,56% | 1,90% | 0,00% | 1,30% |
| | Otros | 0,00% | 2,56% | 2,86% | 1,35% | 2,16% |
| Total general | | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

A partir de la información anterior, se puede resumir la promoción del PAS del siguiente modo. En primer lugar, hay que cuantificar y excluir a los que directamente comenzaron en el grupo de mayor categoría, el A1 o A, que suponen un 4,8% de los hombres y 3,4% de las mujeres. A partir de las restantes personas del PAS, un primer paso es conocer el porcentaje de los que logran algún tipo de promoción y de los que no tienen ningún tipo de promoción. **Las mujeres presentan una situación más favorable en este aspecto puesto que más del 50% consiguen alguna promoción. En el caso de los hombres sólo 40,5% experimentan algún tipo de promoción.**

Al hablar de promoción con carácter general se está tratando de la misma manera cualquier tipo de promoción, sin diferenciar la categoría a la que se llega. Por ello, conviene estudiar con detalle en qué medida se promociona a la categoría máxima, A1 o A, a la A2 o B y a la C1 o D, desde otras inferiores. Se comprueba que las diferencias no son muy significativas, siendo lo más destacable que **el porcentaje de mujeres que promociona a la máxima categoría es un punto porcentual inferior al de los hombres y en cambio es superior en las otras tres categorías.** Todo ello se refleja en la Tabla 2.16.

Tabla 2. 16 Promoción de las mujeres y los hombres del PAS.

| PAS | Hombre | | | Mujer | | | Total | | |
|----------------------------|--------|-----|--------|-------|-----|--------|-------|-----|--------|
| | N | Pob | Prop | N | Pob | Prop | N | Pob | Prop |
| No promocionan | 50 | 84 | 59,52% | 73 | 147 | 49,66% | 123 | 231 | 53,25% |
| Promocionan | 34 | 84 | 40,48% | 74 | 147 | 50,34% | 108 | 231 | 46,75% |
| Promocionan a Grupo A1 o A | 2 | 80 | 2,50% | 2 | 140 | 1,43% | 4 | 220 | 1,82% |
| Promocionan a Grupo A2 o B | 3 | 64 | 4,69% | 7 | 135 | 5,19% | 10 | 199 | 5,03% |
| Promocionan a Grupo C1 o C | 24 | 49 | 48,98% | 60 | 122 | 49,18% | 84 | 171 | 49,12% |
| Promocionan a Grupo C2 o D | 5 | 16 | 31,25% | 5 | 15 | 33,33% | 10 | 31 | 32,26% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Completando la información anterior se ha preguntado sobre el año desde el cuál se ocupa su categoría actual, permitiendo el cálculo de la antigüedad media en la categoría actual de las personas del PAS, que es de 10,68 años, con una desviación típica de 7,33 años. Se aprecia una ligera diferencia estadísticamente significativa por sexo, pues la antigüedad media en la categoría actual es de 9,62 años para los hombres y de 11,16 años para las mujeres (desviaciones típicas respectivas de 7,94 y 6,92 años, respectivamente). La Tabla 2.17 refleja la antigüedad en intervalos de 5 años.

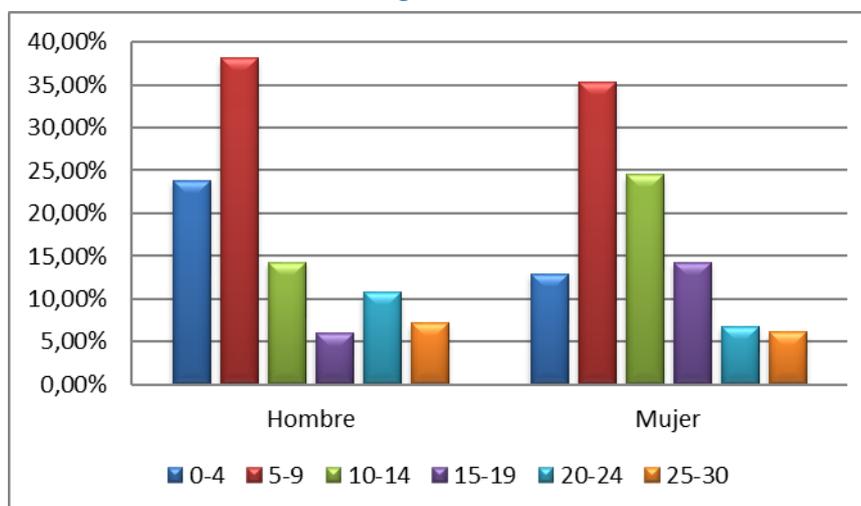
Esta media superior en las mujeres se produce porque se concentran más que los hombres en los dos tramos que van desde los 10 a os 19 años de antigüedad, 20 puntos porcentuales más entre ambos. Por el contrario, los hombres destacan sobre todo por la concentración que presentan en los dos primeros tramos, los que van de 0 a 9 años. Por tanto, en los tramos de menor antigüedad en el puesto actual, hasta los 10 años, los porcentajes de los hombres superan claramente a los de las mujeres, mientras que en los grupos de antigüedad de 10 a 20 se da la situación inversa. Parece que las mujeres tardan más en cambiar de categoría.

Tabla 2. 17 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según los años de antigüedad en la categoría actual.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---------------|---------|---------|---------------|
| 0-4 | 23,81% | 12,93% | 16,88% |
| 5-9 | 38,10% | 35,37% | 36,80% |
| 10-14 | 14,29% | 24,49% | 20,35% |
| 15-19 | 5,95% | 14,29% | 11,26% |
| 20-24 | 10,71% | 6,80% | 8,23% |
| 25-30 | 7,14% | 6,12% | 6,49% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 13 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según los años de antigüedad en la categoría actual.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Análisis del tiempo de promoción en el PAS

Diferenciando entre los que han promocionado y los que no lo han hecho, se tienen los siguientes resultados. **La antigüedad media de los que no han promocionado es 4 años más alta en las mujeres que en los hombres** y la de los que sí han promocionado está cercana a los 23 años, un poco por encima en los hombres y levemente por debajo en las mujeres (Tabla 2.18).

El análisis del Gráfico 2.14 ilustra estas diferencias de antigüedad media entre los que promocionan y por categorías. Se observa cómo se cruzan las dos líneas (en rojo la de las mujeres y en azul la de los hombres).

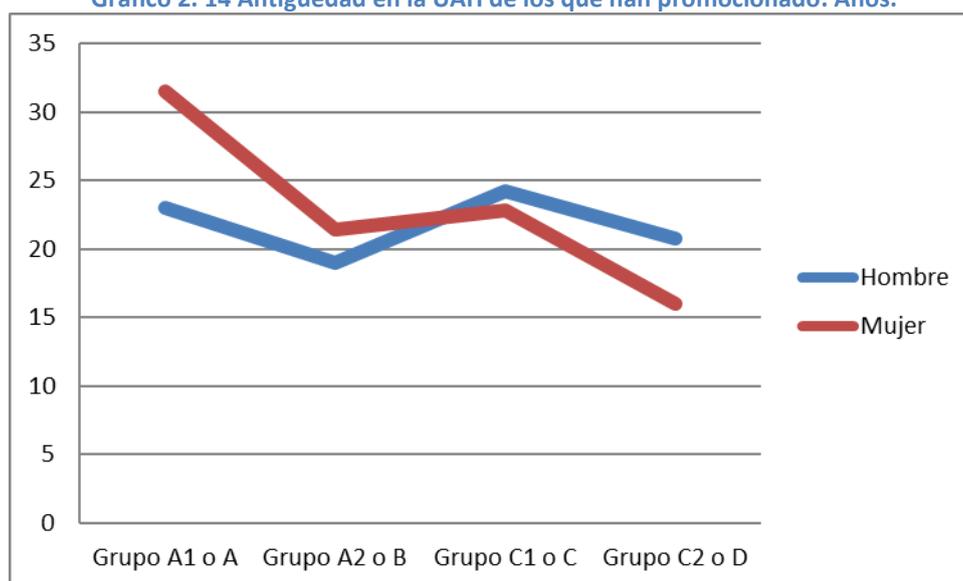
Tabla 2. 18 Antigüedad media y tiempo de promoción, en años.

| | N | | Media | | Desv. Típ. | |
|--|--------|-------|--------|-------|------------|-------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Antigüedad en la UAH de los que no han promocionado | 50 | 73 | 12,16 | 16,55 | 9,24 | 8,43 |
| Antigüedad en la UAH de los que han promocionado | 34 | 74 | 23,21 | 22,45 | 7,07 | 7,79 |
| Tiempo que han tardado en promocionar a la categoría actual los que han promocionado | 34 | 74 | 12,06 | 11,54 | 6,51 | 6,68 |
| Tiempo que han tardado en promocionar al Grupo A1 o A | 2 | 2 | 12,00 | 21,00 | 2,83 | 5,66 |
| Tiempo que han tardado en promocionar al Grupo A2 o B | 3 | 7 | 10,00 | 13,14 | 7,00 | 11,89 |
| Tiempo que han tardado en promocionar al Grupo C1 o C | 24 | 60 | 11,92 | 11,33 | 6,09 | 5,91 |
| Tiempo que han tardado en promocionar al Grupo C2 o D | 5 | 5 | 14,00 | 8,00 | 10,12 | 3,67 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

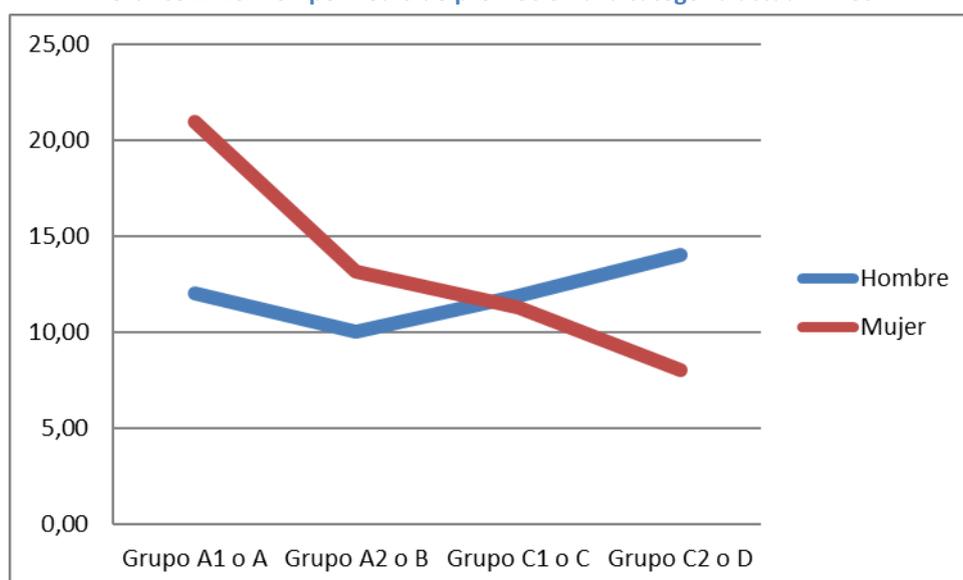
El tiempo medio que se ha tardado en promocionar, para todos los que han tenido algún tipo de promoción, es de unos 12 años en ambos casos. Las diferencias son muy importantes **en la máxima categoría, pues las mujeres han tardado 21 años y los hombres sólo 12, y también en el grupo C2 o D, al que los hombres han tardado en llegar 12 años y las mujeres sólo 8.** El Gráfico 2.15 muestra estas diferencias, así como la Tabla 2.18.

Gráfico 2. 14 Antigüedad en la UAH de los que han promocionado. Años.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 15 Tiempo medio de promoción a la categoría actual. Años.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Si se estudia cómo ha sido la evolución de la vinculación de las personas del PAS de la UAH, comprobamos que **sólo el 20% de los hombres que comenzaron su vinculación con la UAH como personal laboral han consolidado su puesto en la categoría de funcionarios, mientras que este porcentaje sube hasta el 55,56% en el caso de las mujeres** (Tabla 2.19).

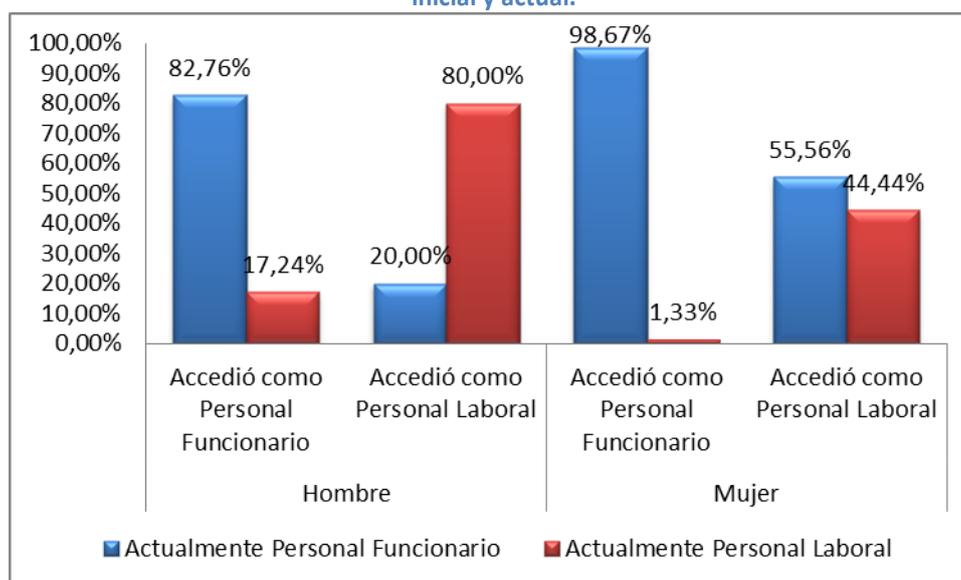
Tabla 2. 19 Porcentajes de mujeres y hombres según hayan cambiado o no su tipo de vinculación inicial y actual.

| | | Vinculación actual | | |
|---------------------|-------------|--------------------|---------|---------------|
| | | Funcionario | Laboral | Total general |
| Vinculación inicial | Hombre | 41,67% | 58,33% | 100,00% |
| | Funcionario | 82,76% | 17,24% | 100,00% |
| | Laboral | 20,00% | 80,00% | 100,00% |
| | Mujer | 77,55% | 22,45% | 100,00% |
| | Funcionario | 98,67% | 1,33% | 100,00% |
| | Laboral | 55,56% | 44,44% | 100,00% |
| Total general | | 64,50% | 35,50% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

En los datos se ha podido apreciar que algún miembro del PAS que inicialmente era funcionario ocupa ahora un puesto laboral. Se puede comprobar que son empleados/as de la UAH que están ocupando en la actualidad una categoría profesional superior a aquella con la que comenzaron su vinculación con la UAH. Esto es debido a que las promociones son a veces cubiertas con personal laboral y algunas personas funcionarias solicitan una excedencia de su puesto de origen para poder promocionar a puestos de mayor categoría.

Gráfico 2. 16 Porcentajes de mujeres y hombres según hayan cambiado o no su tipo de vinculación inicial y actual.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Cabe resaltar que el 17% de los hombres comenzaron como personal funcionario y ahora son laborales, mientras que tan solo 1% de las mujeres están en esta situación. Lo anterior podría llevar a preguntarse si las mujeres valoran más o se esfuerzan más por lograr una situación de estabilidad y los hombres por lograr una mejor categoría (ver Gráfico 2.16).

2.4. Esfera laboral

2.4.1. Asunción de responsabilidades y participación en cargos de gestión/dirección

a. Presencia en los cargos y antigüedad en los mismos

Según se desprende del trabajo de campo, en la actualidad sólo hay 21 personas en la muestra que ocupen un cargo directivo (9,1%), que son, por tanto, las que contestan a las preguntas que tienen que ver con estas cuestiones. De ellas, 9 son hombres (42,86%) y 12 mujeres (57,14%).

El tiempo que llevan desempeñando estos cargos de dirección también presenta interés. Los resultados revelan que **las mujeres llevan en media casi 2 años menos que los hombres ocupando el puesto directivo actual.**

El tiempo medio ocupando el cargo directivo actual de los trabajadores y trabajadoras del PAS es de 13,45 años; 14,65 en el caso de los hombres y 12,56 en el caso de las mujeres (con desviaciones típicas de 8,75 años en el total, 9,29 para varones y 8,63 para mujeres). Es destacable que, **pese a que la antigüedad en la UAH es mayor algo mayor en las mujeres que en los hombres, aquí se produce la situación contraria.** La Tabla 2.20 y el Gráfico 2.17 muestran la información por tramos quinquenales de antigüedad.

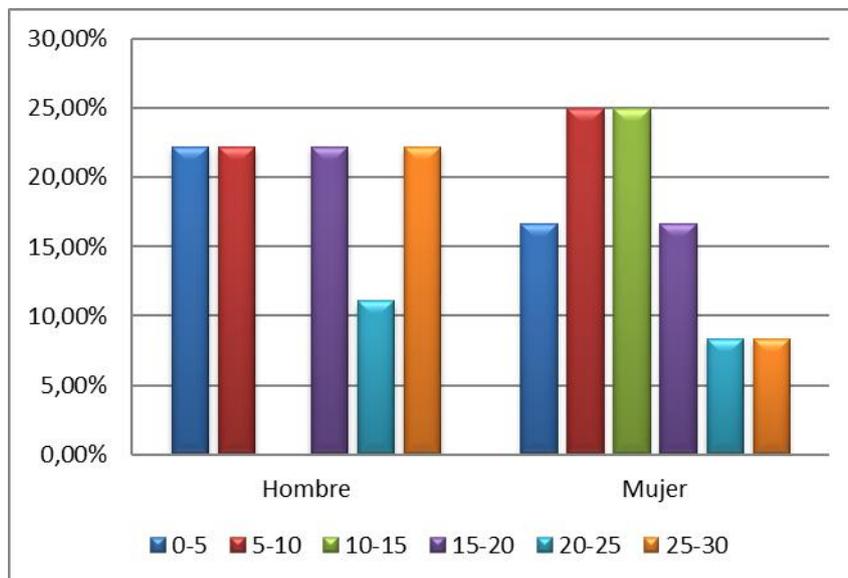
Tabla 2. 20 Distribución de mujeres y hombres según años de antigüedad en el cargo de dirección.

| Años | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| 0-5 | 22,22% | 16,67% | 19,05% |
| 5-10 | 22,22% | 25,00% | 23,81% |
| 10-15 | 0,00% | 25,00% | 14,29% |
| 15-20 | 22,22% | 16,67% | 19,05% |
| 20-25 | 11,11% | 8,33% | 9,52% |
| 25-30 | 22,22% | 8,33% | 14,29% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Más de la mitad de los hombres directivos lleva entre 15 y 30 años en el cargo, mientras que sólo un tercio de las mujeres están en esa situación. La mayor diferencia se produce en los 25 a 30 años de antigüedad en el puesto.

Gráfico 2. 17 Distribución de mujeres y hombres según años de antigüedad en el cargo de dirección.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

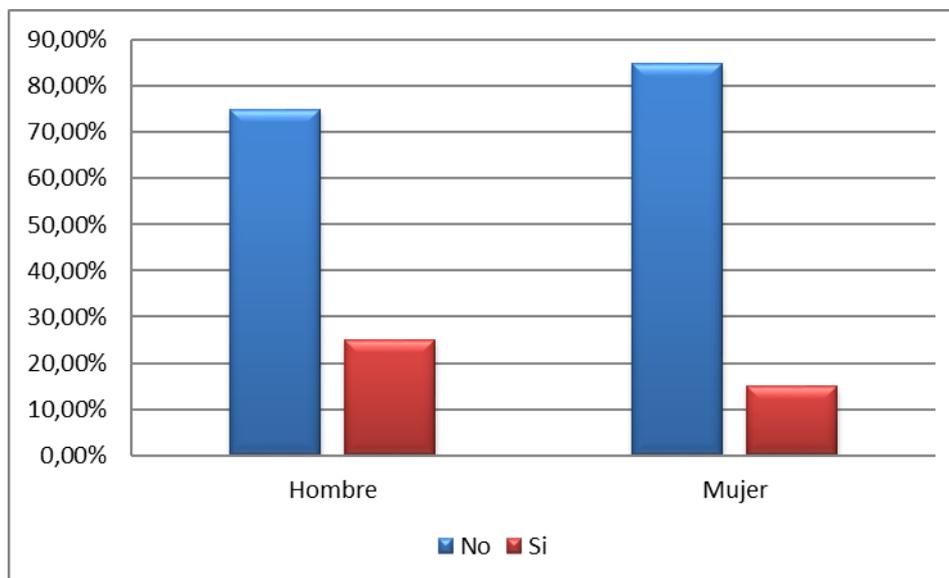
También se ha preguntado si en el pasado ocuparon algún cargo directivo. Sólo 43 de los 231 miembros del PAS entrevistado han manifestado haber ocupado algún cargo directivo en el pasado (18,61%). En la trayectoria profesional de las mujeres y hombres del PAS de la UAH, se aprecia que **uno de cada cuatro hombres (el 25%) ha ostentado algún cargo directivo, mientras que sólo 1 de cada 6 mujeres lo ha hecho (este porcentaje no llega al 15%).**

Tabla 2. 21 Distribución de mujeres y hombres según hayan ocupado o no cargos directivos en el pasado.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| No | 75,00% | 85,03% | 81,39% |
| Si | 25,00% | 14,97% | 18,61% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Gráfico 2. 18 Distribución de mujeres y hombres según hayan ocupado o no cargos directivos en el pasado.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

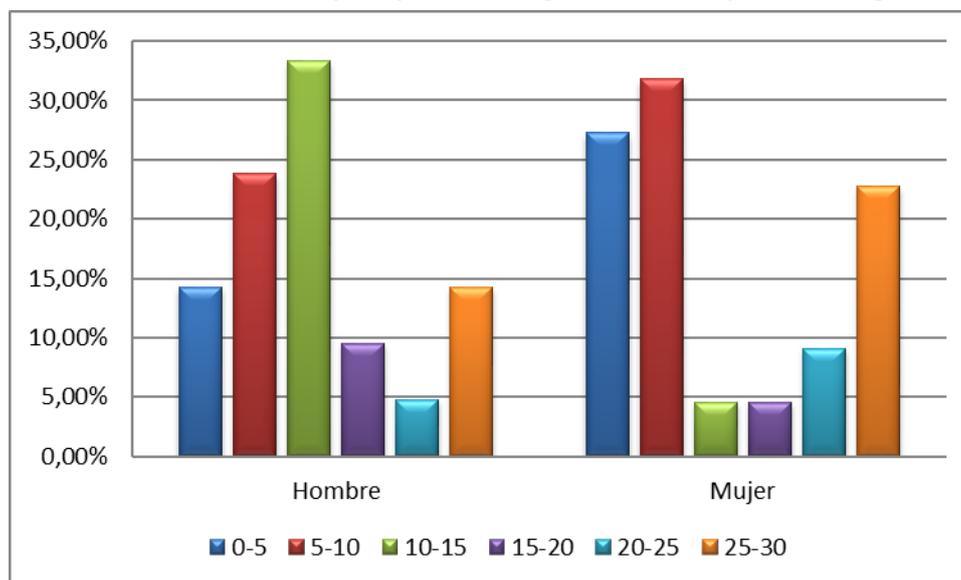
El tiempo que han trabajado los miembros del PAS ocupando un cargo directivo se ha reflejado en la Tabla 2.22 y el Gráfico 2.19 (han respondido 43 personas). El valor promedio es de 12,13 años, siendo de 12,12 años para los hombres y 12,13 años para las mujeres, con lo que se puede concluir que no se aprecian diferencias por sexo en esta cuestión, si bien la variabilidad observada es diferente (la desviación típica poblacional es de 9,28 años, y de 8,27 para los varones y 10,36 para las mujeres).

Tabla 2. 22 Distribución de mujeres y hombres según el tiempo ocupando un cargo directivo.

| Años | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| 0-5 | 14,29% | 27,27% | 20,93% |
| 5-10 | 23,81% | 31,82% | 27,91% |
| 10-15 | 33,33% | 4,55% | 18,60% |
| 15-20 | 9,52% | 4,55% | 6,98% |
| 20-25 | 4,76% | 9,09% | 6,98% |
| 25-30 | 14,29% | 22,73% | 18,60% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Gráfico 2. 19 Distribución de mujeres y hombres según los años ocupando un cargo directivo.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

b. Opinión sobre las causas por las que se accede o no a estos puestos de dirección

Tras las diferencias constatadas anteriormente en relación con la participación en cargos de responsabilidad y el tiempo de dedicación de las mujeres y los hombres, cabe preguntarse sobre los motivos. Una de las preguntas del cuestionario consulta a los entrevistados por qué no habían ocupado previamente ningún cargo directivo (véase en Tabla 2.23 los porcentajes por columnas, y el Gráfico 2.20). Los resultados por sexo revelan que **las mujeres señalan con más frecuencia la existencia de algún tipo de impedimento, ya sea que no cumplen los requisitos legales (36% frente a 28,57% en los hombres) o que no hubo convocatoria pública de plazas para poder acceder (20% frente al 14% de los hombres)**. Los hombres, por el contrario, mencionan con más frecuencia que lo hacen por razones de preferencia, ya sea por tener otros intereses personales (23,81% frente al 20,80% de las mujeres) o por tener otros intereses profesionales (16,87% frente al 5,6% en las mujeres).

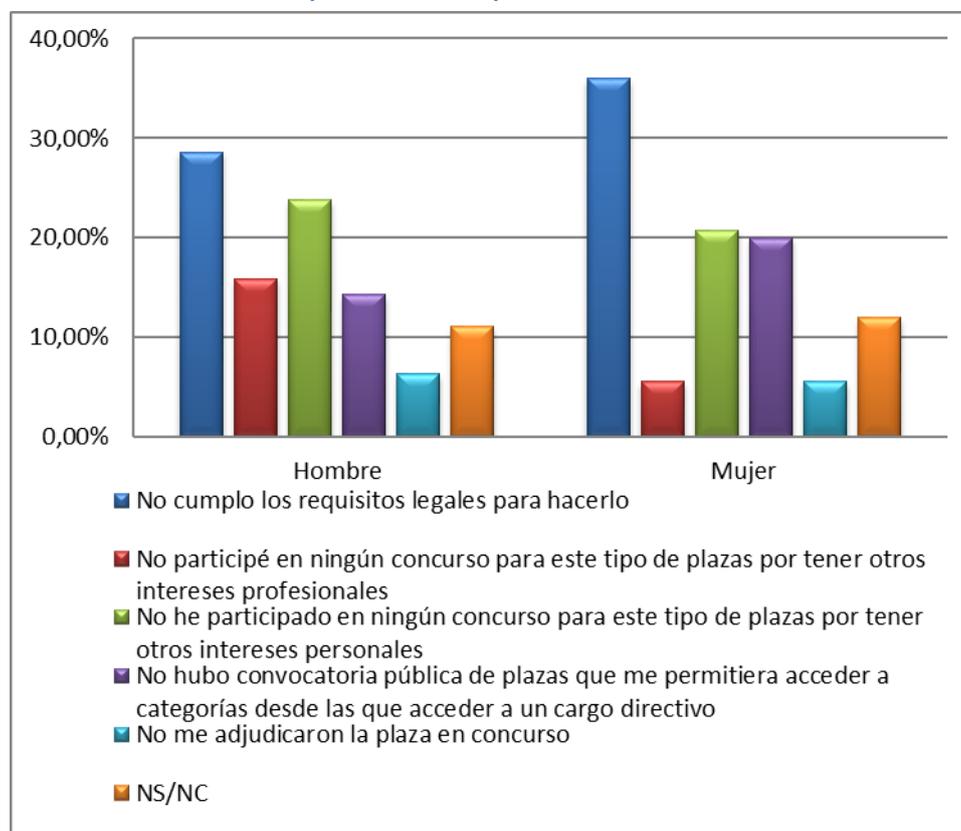
Tabla 2. 23 Razones por las que no se ha ocupado previamente un puesto directivo. Porcentajes por columnas y por filas.

| Porcentajes por columnas | Hombre | Mujer | Total general |
|--|---------|---------|---------------|
| No cumpla los requisitos legales para hacerlo | 28,57% | 36,00% | 33,51% |
| No participé en ningún concurso para este tipo de plazas por tener otros intereses profesionales | 15,87% | 5,60% | 9,04% |
| No he participado en ningún concurso para este tipo de plazas por tener otros intereses personales | 23,81% | 20,80% | 21,81% |
| No hubo convocatoria pública de plazas que me permitiera acceder a categorías desde las que acceder a un cargo directivo | 14,29% | 20,00% | 18,09% |
| No me adjudicaron la plaza en concurso | 6,35% | 5,60% | 5,85% |
| NS/NC | 11,11% | 12,00% | 11,70% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| Porcentajes por filas | Hombre | Mujer | Total general |
| No cumpla los requisitos legales para hacerlo | 28,57% | 71,43% | 100,00% |
| No participé en ningún concurso para este tipo de plazas por tener otros intereses profesionales | 58,82% | 41,18% | 100,00% |
| No he participado en ningún concurso para este tipo de plazas por tener otros intereses personales | 36,59% | 63,41% | 100,00% |
| No hubo convocatoria pública de plazas que me permitiera acceder a categorías desde las que acceder a un cargo directivo | 26,47% | 73,53% | 100,00% |
| No me adjudicaron la plaza en concurso | 36,36% | 63,64% | 100,00% |
| NS/NC | 31,82% | 68,18% | 100,00% |
| Total general | 33,51% | 66,49% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Cabe señalar que **sólo un 5,6% de las mujeres señala que la existencia de otros intereses profesionales sea una razón para no optar a cargos directivos, frente al 15,9% de hombres que lo indican.** De hecho, los que aducen esta razón son hombres en el 60% de las veces. Por el contrario, los que aducen impedimentos (como no cumplir los requisitos o la falta de convocatoria de plazas) son mujeres en 3 de cada 4 ocasiones (ver Tabla 2.23, porcentajes por filas).

Gráfico 2. 20 Distribución de mujeres y hombres según las razones por las que no han ocupado previamente un puesto directivo.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

c. Percepción de las ventajas e inconvenientes de ocupar cargos de dirección

También se les pidió a los entrevistados que indicaran, por orden de importancia, los tres aspectos positivos y los tres aspectos negativos de ocupar un cargo directivo (sólo tres opciones, ordenadas como la 1ª, la 2ª y la 3ª).

Los aspectos positivos de ocupar cargos de dirección

Considerando los aspectos positivos, la primera opción que han señalado las personas encuestadas se presenta en la Tabla 2.14. Se aprecia que los hombres señalan preferentemente ganar más dinero, desarrollar mejor sus habilidades, seguir progresando profesionalmente, así como realizarse personalmente. Las mujeres, manifiestan los mismos aspectos que los varones, si bien dan más importancia al mejor desarrollo de las habilidades y menor a la realización personal.

Tabla 2. 24 El principal aspecto positivo de ocupar cargos de dirección.

| | Hombre | Mujer | Total |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Ganar más dinero | 25,00% | 25,17% | 25,11% |
| Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades | 25,00% | 31,97% | 29,44% |
| Depender menos de otras personas para hacer su trabajo | 7,14% | 4,08% | 5,19% |
| Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección | 1,19% | 2,04% | 1,73% |
| Tener la posibilidad de que su labor sea reconocida | 7,14% | 5,44% | 6,06% |
| Tener la posibilidad de seguir progresando profesionalmente | 16,67% | 16,33% | 16,45% |
| Tener poder sobre los demás | 0,00% | 1,36% | 0,87% |
| Tener más control sobre su actividad laboral | 2,38% | 1,36% | 1,73% |
| Tener más posibilidades de realización personal | 14,29% | 10,88% | 12,12% |
| Tener redes profesionales | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Tener reconocimiento institucional | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Otros aspectos positivos | 1,19% | 1,36% | 1,30% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Ordenando ahora las opciones que se han recogido como opción preferida por sexo, obtenemos la Tabla 2.25 para las preferencias de los hombres o de las mujeres. **No se aprecian grandes diferencias**, pues las seis respuestas más frecuentes son las mismas entre los hombres y entre las mujeres y en ambos casos acumulan más del 88% de personas que las eligen. **Lo más destacable es que entre las mujeres la respuesta más frecuente como primera opción es “Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades”, mientras que los hombres presentan un empate entre esta opción y la de “Ganar más dinero”.**

Tabla 2. 25 El principal aspecto positivo de ocupar cargos de dirección ordenado de mayor a menor porcentaje de respuesta en hombres y en mujeres.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Ganar más dinero | 25,00% | 25,00% |
| Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades | 25,00% | 50,00% |
| Tener la posibilidad de seguir progresando profesionalmente | 16,67% | 66,67% |
| Tener más posibilidades de realización personal | 14,29% | 80,96% |
| Depender menos de otras personas para hacer su trabajo | 7,14% | 88,10% |
| Tener la posibilidad de que su labor sea reconocida | 7,14% | 95,24% |
| Tener más control sobre su actividad laboral | 2,38% | 97,62% |
| Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección | 1,19% | 98,81% |
| Otros aspectos positivos | 1,19% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades | 31,97% | 31,97% |
| Ganar más dinero | 25,17% | 57,14% |
| Tener la posibilidad de seguir progresando profesionalmente | 16,33% | 73,47% |
| Tener más posibilidades de realización personal | 10,88% | 84,35% |
| Tener la posibilidad de que su labor sea reconocida | 5,44% | 89,79% |
| Depender menos de otras personas para hacer su trabajo | 4,08% | 93,87% |
| Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección | 2,04% | 95,91% |
| Tener más control sobre su actividad laboral | 1,36% | 97,28% |
| Otros aspectos positivos | 1,36% | 98,64% |
| Tener poder sobre los demás | 1,36% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Atendiendo a las opciones que han marcado las personas del PAS como las tres más destacadas, tenemos la información recogida en la Tabla 2.26.

Tabla 2. 26 Aspectos positivos de la dirección mencionados entre los 3 más importantes.

| | Hombre | Mujer | Total |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Ganar más dinero | 20,63% | 21,77% | 21,36% |
| Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades | 22,22% | 21,09% | 21,50% |
| Depender menos de otras personas para hacer su trabajo | 3,17% | 7,71% | 6,06% |
| Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección | 3,17% | 2,49% | 2,74% |
| Tener la posibilidad de que su labor sea reconocida | 8,73% | 6,58% | 7,36% |
| Tener la posibilidad de seguir progresando profesionalmente | 18,65% | 19,05% | 18,90% |
| Tener poder sobre los demás | 0,00% | 0,68% | 0,43% |
| Tener más control sobre su actividad laboral | 5,16% | 4,54% | 4,76% |
| Tener más posibilidades de realización personal | 13,89% | 11,34% | 12,27% |
| Tener redes profesionales | 0,79% | 0,68% | 0,72% |
| Tener reconocimiento institucional | 1,98% | 1,59% | 1,73% |
| Otros aspectos positivos | 1,59% | 2,49% | 2,16% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Al ampliar a tres las razones destacadas, se aprecia que aumenta la frecuencia de algunas cuestiones que antes no eran tan importantes, y, por ejemplo, las mujeres señalan en mayor proporción la necesidad de depender menos de otras personas para hacer su trabajo.

Puesto que estas preguntas también permitían la respuesta abierta se han obtenido algunas respuestas que mencionan otros aspectos positivos derivados de ocupar un cargo directivo. En 5 casos son aportaciones adicionales de hombres y en 9 casos de mujeres.

Los hombres señalan también como ventajas poder contribuir a la mejora de la Universidad:

“Contribuir a mejorar y optimizar aspectos o situaciones”; “Influir y participar en procesos de mejora”; “Poder sugerir ideas para mejorar el servicio”; “Trabajar para la institución”.

Las mujeres, por su parte, mencionan que aumenta la motivación y la reflexión y que es una prueba de que se las valora y una ocasión para conocer mejor la Universidad:

“Cualquier tipo de responsabilidad aporta reflexión personal y profesional continua”; “Dar el valor que se debe a la cualificación de las personas”; “Motivación para mejorar en el puesto”; “Permite un mayor conocimiento global del funcionamiento de la institución”.

Los aspectos negativos de ocupar cargos de dirección

Tampoco hay muchas diferencias entre las mujeres y los hombres en su apreciación de los aspectos negativos que conllevan los cargos de dirección. Los cinco aspectos que aparecen mencionados con más frecuencia como 1ª desventaja son los mismos en ambos colectivos. Cabe destacar que tienen algo más de peso entre los hombres “Tener que dedicar más tiempo al trabajo” y “Pasar menos tiempo con la familia”. **A las mujeres les preocupa algo más “Tener conflictos con las personas a su cargo”, pues casi el 20% la señalan como principal inconveniente y solo el 16% de los hombres lo hace, y ser responsable de los posibles errores.**

Tabla 2. 27 El principal aspecto negativo de ocupar cargos de dirección.

| | Hombre | Mujer | Total |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Tener que dedicarle más horas al trabajo | 31,71% | 27,66% | 29,15% |
| Ser responsable de los posibles errores o incumplimiento de objetivos | 9,76% | 10,64% | 10,31% |
| Tener conflictos con las personas a su cargo | 15,85% | 19,86% | 18,39% |
| Pasar menos tiempo con su familia | 24,39% | 22,70% | 23,32% |
| Tener conflictos con otros/otras responsables | 1,22% | 1,42% | 1,35% |
| Tener más preocupaciones | 8,54% | 9,22% | 8,97% |
| Tener más estrés | 3,66% | 7,09% | 5,83% |
| Tener que tomar partido públicamente ante situaciones concretas | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Tener menos tiempo para ocio personal | 4,88% | 0,71% | 2,24% |
| Otros aspectos negativos | 0,00% | 0,71% | 0,45% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Ordenando ahora las opciones que se han recogido como inconveniente principal, según las respuestas de los hombres y de las mujeres, se tienen los resultados de la tabla 2.28.

Tabla 2. 28 El principal aspecto negativo de ocupar cargos de dirección, ordenado de mayor a menor porcentaje de respuesta en hombres y en mujeres.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Tener que dedicarle más horas al trabajo | 31,71% | 31,71% |
| Pasar menos tiempo con su familia | 24,39% | 56,10% |
| Tener conflictos con las personas a su cargo | 15,85% | 71,95% |
| Ser responsable de los posibles errores o incumplimiento de objetivos | 9,76% | 81,71% |
| Tener más preocupaciones | 8,54% | 90,24% |
| Tener menos tiempo para ocio personal | 4,88% | 95,12% |
| Tener más estrés | 3,66% | 98,78% |
| Tener conflictos con otros/otras responsables | 1,22% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| Tener que dedicarle más horas al trabajo | 27,66% | 27,66% |
| Pasar menos tiempo con su familia | 22,70% | 50,35% |
| Tener conflictos con las personas a su cargo | 19,86% | 70,21% |
| Ser responsable de los posibles errores o incumplimiento de objetivos | 10,64% | 80,85% |
| Tener más preocupaciones | 9,22% | 90,07% |
| Tener más estrés | 7,09% | 97,16% |
| Tener conflictos con otros/otras responsables | 1,42% | 98,58% |
| Tener menos tiempo para ocio personal | 0,71% | 99,29% |
| Otros aspectos negativos | 0,71% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Haciendo balance

Como balance final de las reflexiones anteriores sobre las ventajas e inconvenientes, se preguntó si estaría o no dispuesto a ocupar puestos de directivos en el futuro. Se aprecia que la proporción de hombres que estarían dispuestos a ocupar puestos directivos es superior a la de mujeres (un 65,48% frente a un 62,34%), aunque dicha diferencia es poco abultada (Tabla 2.29).

Tabla 2. 29 Porcentajes de hombres y de mujeres que estarían dispuestos a ocupar cargos directivos en el futuro.

| Sopesando las ventajas e inconvenientes señalados, ¿estaría dispuesto/a a ocupar puestos de directivos en el futuro? | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------------|
| No | 34,52% | 39,46% | 37,66% |
| Sí | 65,48% | 60,54% | 62,34% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

2.4.2. Preferencias de género en el entorno de trabajo

Para captar en qué medida puede ser relevante para la consecución de un buen ambiente en el entorno de trabajo el hecho de trabajar con personas de igual o distinto sexo, se ha preguntado a los encuestados si tienen o no preferencias a la hora de trabajar con hombres o con mujeres, considerándose las tres situaciones posibles: que el entrevistado ocupe la posición jerárquica más elevada, que ocupe la misma posición o que ocupe una posición inferior.

En los tres casos las respuestas **se decantan mayoritariamente por la indiferencia a la hora de determinar el sexo de los colegas, con muy escasas diferencias en la opinión de las mujeres y los hombres**, aunque hay algunos matices que se pueden señalar.

No hay una diferencia sustancial en la opinión de mujeres y hombres con respecto a las personas de menor rango con las que se siente más a gusto cuando trabajan. Sí es cierto que es mayor la proporción de mujeres que no pueden comparar, bien porque no han trabajado nunca con personas de distinto género o de una posición inferior a la suya (este resultado es lógico puesto que la probabilidad de que una mujer tenga como colega a otra mujer será elevada, ya que entre el PAS 2 de cada 3 son mujeres).

En todo caso, los pocos que señalan una preferencia por una persona de otro sexo señalan al sexo contrario.

Tabla 2. 30 Distribución de mujeres y hombres según con quién prefieren trabajar cuando ocupan una posición superior.

| En general, ¿con qué personas que el resto de compañeros/as? | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Prefiere trabajar con hombres | 0,00% | 2,04% | 1,30% |
| Prefiere trabajar con mujeres | 2,38% | 0,68% | 1,30% |
| Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean | 86,90% | 82,99% | 84,42% |
| No procede, nunca trabajado con personas con una posición inferior a la suya o de distinto género para poder comparar | 8,33% | 13,61% | 11,69% |
| NS/NC | 2,38% | 0,68% | 1,30% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

En la pregunta que considera con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando tienen el mismo nivel o posición jerárquica que el entrevistado, tampoco se aprecian diferencias por género, aunque cabe resaltar que en este caso el porcentaje de los indiferentes sube en casi 10 puntos porcentuales, debido a que recoge la respuesta de la opción de no procede por no haberse encontrado nunca en la situación propuesta, que prácticamente nadie elige.

Tabla 2. 31 Distribución de mujeres y hombres según con quién prefieren trabajar cuando ocupan igual posición.

| En general, ¿con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando tienen el mismo nivel o posición jerárquica que usted? | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Prefiere trabajar con hombres | 0,00% | 2,72% | 1,73% |
| Prefiere trabajar con mujeres | 3,57% | 2,04% | 2,60% |
| Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean | 94,05% | 93,88% | 93,94% |
| No procede, nunca ha trabajado con personas con la misma posición que la suya o de distinto género para poder comparar | 0,00% | 1,36% | 0,87% |
| NS/NC | 2,38% | 0,00% | 0,87% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Cuando se pregunta por el caso en que los colegas ocupen una posición superior a la suya, al que deben rendir cuentas, no se aprecia una diferencia muy importante entre la opinión de mujeres y hombres. Lo interesante es que **el porcentaje de los que no son indiferentes a trabajar con hombres o con mujeres es mayor ahora que cuando se preguntaba sobre los iguales o inferiores**. Además, no se muestra la preferencia por el sexo contrario de una forma tan clara.

Tabla 2. 32 Distribución de mujeres y hombres según con quién prefieren trabajar cuando ocupan una posición inferior.

| En general, ¿con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando ocupan una posición superior a la suya, a las que debe usted rendir cuentas? | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Prefiere trabajar con hombres | 4,76% | 5,44% | 5,19% |
| Prefiere trabajar con mujeres | 3,57% | 4,76% | 4,33% |
| Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean | 89,29% | 88,44% | 88,74% |
| No procede, nunca ha trabajado con personas con una posición superior a la suya o de distinto género para poder comparar | 0,00% | 1,36% | 0,87% |
| NS/NC | 2,38% | 0,00% | 0,87% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

2.4.3. Factores de éxito profesional

Los factores que influyen

La Tabla 2.33 refleja los factores que más influyen en el éxito profesional, según la frecuencia con la que han sido señalados como primera opción.

Los factores que aparecen en los tres primeros puestos son iguales en mujeres y hombres: “Dedicación y constancia”, “Apoyo de la Unidad/superior” y “Autoconfianza”. Más del 80% menciona alguno de estos factores. Destaca la mayor frecuencia del apoyo de la unidad en los

hombres (17% frente a 12%). El factor de “La red de relaciones informales” aparece en 4º lugar entre los hombres y en el 6º entre las mujeres. En la Tabla 2.34 se ordenan los factores en sentido descendente.

Tabla 2. 33 Distribución de mujeres y hombres según el que consideran el factor más influyente en el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Dedicación y constancia | 59,76% | 60,71% | 60,36% |
| La red de relaciones informales | 4,88% | 4,29% | 4,50% |
| El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores | 17,07% | 12,14% | 13,96% |
| La calidad de la trayectoria profesional | 4,88% | 5,71% | 5,41% |
| El apoyo familiar | 1,22% | 2,14% | 1,80% |
| La autoconfianza | 8,54% | 8,57% | 8,56% |
| Un contexto favorable | 3,66% | 5,71% | 4,95% |
| NS | 0,00% | 0,71% | 0,45% |
| Total General | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Tabla 2. 34 Distribución de mujeres y hombres según el que consideran el factor más influyente en el éxito profesional. Orden descendente.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
|--|------------|----------------------|
| Dedicación y constancia | 59,76% | 59,76% |
| El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores | 17,07% | 76,83% |
| La autoconfianza | 8,54% | 85,37% |
| La red de relaciones informales | 4,88% | 90,24% |
| La calidad de la trayectoria profesional | 4,88% | 95,12% |
| Un contexto favorable | 3,66% | 98,78% |
| El apoyo familiar | 1,22% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
| Dedicación y constancia | 60,71% | 60,71% |
| El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores | 12,14% | 72,86% |
| La autoconfianza | 8,57% | 81,43% |
| La calidad de la trayectoria profesional | 5,71% | 87,14% |
| Un contexto favorable | 5,71% | 92,86% |
| La red de relaciones informales | 4,29% | 97,14% |
| El apoyo familiar | 2,14% | 99,29% |
| NS | 0,71% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Teniendo en cuenta no sólo la elegida como primera opción, sino las tres opciones posibles, se obtienen los resultados de la Tabla 2.35.

Tabla 2. 35 Los 3 factores más influyentes en el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Dedicación y constancia | 29,39% | 27,88% | 28,44% |
| La red de relaciones informales | 9,80% | 6,25% | 7,56% |
| El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores | 15,10% | 21,15% | 18,91% |
| La calidad de la trayectoria profesional | 14,69% | 11,54% | 12,71% |
| El apoyo familiar | 5,71% | 8,17% | 7,26% |
| La autoconfianza | 13,47% | 12,26% | 12,71% |
| Un contexto favorable | 10,61% | 11,54% | 11,20% |
| NS | 1,22% | 1,20% | 1,21% |
| Total General | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Los factores que deberían influir

La Tabla 2.36 contiene el principal factor que, según los encuestados, debería incidir en su éxito profesional. Sigue siendo el más frecuente la “Dedicación y constancia”, que incluso sube, al igual que lo hace “La calidad de la trayectoria profesional”. El apoyo de la unidad baja entre los hombres pero sube entre las mujeres y la “Autoconfianza” baja mucho en ambos. En la Tabla 2.37 se ordenan las opciones resultantes en sentido descendente y se aportan los porcentajes acumulados.

Tabla 2. 36 Distribución de las mujeres y los hombres según los factores que más deberían incidir en el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Dedicación y constancia | 64,56% | 63,77% | 64,06% |
| La red de relaciones informales | 1,27% | 0,72% | 0,92% |
| El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores | 10,13% | 13,04% | 11,98% |
| La calidad de la trayectoria profesional | 16,46% | 15,22% | 15,67% |
| El apoyo familiar | 0,00% | 0,72% | 0,46% |
| La autoconfianza | 1,27% | 3,62% | 2,76% |
| Un contexto favorable | 2,53% | 2,17% | 2,30% |
| NS | 3,80% | 0,72% | 1,84% |
| Total General | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Tabla 2. 37 Distribución de las mujeres y los hombres según los factores que más deberían incidir en el éxito profesional. Orden descendente.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
|--|------------|----------------------|
| Dedicación y constancia | 64,56% | 64,56% |
| La calidad de la trayectoria profesional | 16,46% | 81,01% |
| El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores | 10,13% | 91,14% |
| NS | 3,80% | 94,94% |
| Un contexto favorable | 2,53% | 97,47% |
| La red de relaciones informales | 1,27% | 98,73% |
| La autoconfianza | 1,27% | 100,00% |
| El apoyo familiar | 0,00% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
| Dedicación y constancia | 63,77% | 63,77% |
| La calidad de la trayectoria profesional | 15,22% | 78,99% |
| El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores | 13,04% | 92,03% |
| La autoconfianza | 3,62% | 95,65% |
| Un contexto favorable | 2,17% | 97,83% |
| NS | 0,72% | 98,55% |
| La red de relaciones informales | 0,72% | 99,28% |
| El apoyo familiar | 0,72% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Teniendo en cuenta las tres opciones elegidas por los encuestados, los resultados son los recogidos en la Tabla 2.38.

Tabla 2. 38 Los 3 factores que más deberían influir en el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Dedicación y constancia | 28,81% | 29,78% | 29,43% |
| La red de relaciones informales | 3,39% | 1,94% | 2,47% |
| El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores | 18,22% | 23,24% | 21,42% |
| La calidad de la trayectoria profesional | 21,19% | 20,10% | 20,49% |
| El apoyo familiar | 4,66% | 4,60% | 4,62% |
| La autoconfianza | 10,17% | 10,65% | 10,48% |
| Un contexto favorable | 9,32% | 8,72% | 8,94% |
| NS | 4,24% | 0,97% | 2,16% |
| Total General | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Los obstáculos

Como se observa en la Tabla 2.39, el principal obstáculo, según el 34% de hombres y el 27% de mujeres, es el “Poco apoyo y reconocimiento”. **En el caso de las mujeres aparece en segundo lugar las “Responsabilidades familiares” (22% la eligen), mientras que para los hombres sólo es el obstáculo más importante en el 5% de los casos.** La segunda respuesta más frecuente en

los hombres es “Currículum insuficiente o mal orientado”. Un 16% de mujeres indica que no ha encontrado obstáculos y así lo hace un 10% de hombres. La Tabla 2.40 ordena de forma descendente los resultados que se obtienen para mujeres y hombres, aportando también los porcentajes acumulados.

Tabla 2. 39 Distribución de las mujeres y los hombres según los principales obstáculos para el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Poco apoyo y reconocimiento | 34,15% | 26,67% | 29,49% |
| Redes de relaciones muy limitadas | 7,32% | 4,44% | 5,53% |
| Responsabilidades familiares | 4,88% | 22,22% | 15,67% |
| Currículum insuficiente o mal orientado | 10,98% | 3,70% | 6,45% |
| No querer seguir las reglas del juego | 1,22% | 0,74% | 0,92% |
| Tener otras prioridades | 10,98% | 10,37% | 10,60% |
| Pertener a un colectivo discriminado | 8,54% | 9,63% | 9,22% |
| El origen social | 1,22% | 0,00% | 0,46% |
| No ha encontrado obstáculos | 9,76% | 16,30% | 13,82% |
| NS | 4,88% | 0,74% | 2,30% |
| Otros obstáculos | 6,10% | 5,19% | 5,53% |
| Total General | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Tabla 2. 40 Distribución de las mujeres y los hombres según los principales obstáculos para el éxito profesional. Orden descendente.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
|---|------------|----------------------|
| Poco apoyo y reconocimiento | 34,15% | 34,15% |
| Currículum insuficiente o mal orientado | 10,98% | 45,12% |
| Tener otras prioridades | 10,98% | 56,10% |
| No ha encontrado obstáculos | 9,76% | 65,85% |
| Pertener a un colectivo discriminado | 8,54% | 74,39% |
| Redes de relaciones muy limitadas | 7,32% | 81,71% |
| Otros obstáculos | 6,10% | 87,80% |
| Responsabilidades familiares | 4,88% | 92,68% |
| NS | 4,88% | 97,56% |
| No querer seguir las reglas del juego | 1,22% | 98,78% |
| El origen social | 1,22% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
| Poco apoyo y reconocimiento | 26,67% | 26,67% |
| Responsabilidades familiares | 22,22% | 48,89% |
| No ha encontrado obstáculos | 16,30% | 65,19% |
| Tener otras prioridades | 10,37% | 75,56% |
| Pertener a un colectivo discriminado | 9,63% | 85,19% |
| Otros obstáculos | 5,19% | 90,37% |
| Redes de relaciones muy limitadas | 4,44% | 94,81% |
| Currículum insuficiente o mal orientado | 3,70% | 98,52% |
| NS | 0,74% | 99,26% |
| No querer seguir las reglas del juego | 0,74% | 100,00% |
| El origen social | 0,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

La Tabla 2.41 incorpora, además, las respuestas elegidas como segunda y tercera opción.

Tabla 2. 41 Los 3 principales obstáculos para el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Poco apoyo y reconocimiento | 19,82% | 18,39% | 18,94% |
| Redes de relaciones muy limitadas | 10,14% | 9,77% | 9,91% |
| Responsabilidades familiares | 7,37% | 18,39% | 14,16% |
| Currículum insuficiente o mal orientado | 8,29% | 6,03% | 6,90% |
| No querer seguir las reglas del juego | 5,53% | 4,89% | 5,13% |
| Tener otras prioridades | 12,90% | 12,64% | 12,74% |
| Pertenecer a un colectivo discriminado | 9,22% | 6,03% | 7,26% |
| El origen social | 2,76% | 0,86% | 1,59% |
| No ha encontrado obstáculos | 8,76% | 9,77% | 9,38% |
| NS | 7,37% | 4,31% | 5,49% |
| Otros obstáculos | 7,83% | 8,91% | 8,50% |
| Total General | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Los beneficios o ventajas

Como se observa en la Tabla 2.42, que atiende a lo elegido en primera opción como ventaja de los cargos de gestión/dirección, hay que señalar que las 2 respuestas más frecuentes son las mismas en hombres y en mujeres: “Satisfacción y gratificación personal” y “Estabilidad económica”. La Tabla 2.43 presenta las respuestas ordenadas en sentido descendente por sexo, y los porcentajes que se van acumulando. La Tabla 2.44 incorpora las tres opciones posibles.

Tabla 2. 42 Distribución de las mujeres y los hombres según la principal ventaja percibida de ocupar cargos de gestión y dirección.

| | Hombre | Mujer | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Satisfacción y gratificación personal | 65,82% | 66,43% | 66,21% |
| Prestigio social | 1,27% | 0,00% | 0,46% |
| Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mmi familia | 7,59% | 5,00% | 5,94% |
| Sentir que se reconoce la valía personal | 3,80% | 6,43% | 5,48% |
| Estabilidad económica | 8,86% | 11,43% | 10,50% |
| Libertad de decisión | 1,27% | 2,86% | 2,28% |
| Autonomía en la organización del tiempo | 2,53% | 1,43% | 1,83% |
| Poder desarrollar proyectos más ambiciosos | 6,33% | 1,43% | 3,20% |
| Ser útil | 1,27% | 2,14% | 1,83% |
| Ninguno | 1,27% | 0,71% | 0,91% |
| NS | 0,00% | 1,43% | 0,91% |
| Otros beneficios | 0,00% | 0,71% | 0,46% |
| Total General | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Tabla 2. 43 Distribución de las mujeres y los hombres según la principal ventaja percibida de ocupar cargos de gestión y dirección. Orden descendente.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
|--|-------------------|-----------------------------|
| Satisfacción y gratificación personal | 65,82% | 65,82% |
| Estabilidad económica | 8,86% | 74,68% |
| Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mmi familia | 7,59% | 82,28% |
| Poder desarrollar proyectos más ambiciosos | 6,33% | 88,61% |
| Sentir que se reconoce la valía personal | 3,80% | 92,41% |
| Autonomía en la organización del tiempo | 2,53% | 94,94% |
| Prestigio social | 1,27% | 96,20% |
| Libertad de decisión | 1,27% | 97,47% |
| Ser útil | 1,27% | 98,73% |
| Ninguno | 1,27% | 100,00% |
| NS | 0,00% | 100,00% |
| Otros beneficios | 0,00% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
| Satisfacción y gratificación personal | 66,43% | 66,43% |
| Estabilidad económica | 11,43% | 77,86% |
| Sentir que se reconoce la valía personal | 6,43% | 84,29% |
| Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mmi familia | 5,00% | 89,29% |
| Libertad de decisión | 2,86% | 92,14% |
| Ser útil | 2,14% | 94,29% |
| Poder desarrollar proyectos más ambiciosos | 1,43% | 95,71% |
| Autonomía en la organización del tiempo | 1,43% | 97,14% |
| NS | 1,43% | 98,57% |
| Ninguno | 0,71% | 99,29% |
| Otros beneficios | 0,71% | 100,00% |
| Prestigio social | 0,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Tabla 2. 44 Las 3 principales ventajas percibidas de ocupar cargos de gestión y dirección.

| | Hombre | Mujer | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Satisfacción y gratificación personal | 30,21% | 31,12% | 30,78% |
| Prestigio social | 2,13% | 1,53% | 1,75% |
| Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mmi familia | 14,04% | 10,46% | 11,80% |
| Sentir que se reconoce la valía personal | 12,34% | 14,03% | 13,40% |
| Estabilidad económica | 11,49% | 15,56% | 14,04% |
| Libertad de decisión | 4,68% | 5,36% | 5,10% |
| Autonomía en la organización del tiempo | 7,66% | 7,40% | 7,50% |
| Poder desarrollar proyectos más ambiciosos | 8,51% | 5,36% | 6,54% |
| Ser útil | 8,09% | 5,61% | 6,54% |
| Ninguno | 0,85% | 0,51% | 0,64% |
| NS | 0,00% | 2,04% | 1,28% |
| Otros beneficios | 0,00% | 1,02% | 0,64% |
| Total General | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

2.4.4. Valoración de su situación y perspectivas de futuro

El estudio de la trayectoria laboral hace aconsejable recabar información que revele la percepción que tienen las personas sobre la adecuación de su situación a sus méritos y capacidades, y sobre si esperan que cambie en el futuro.

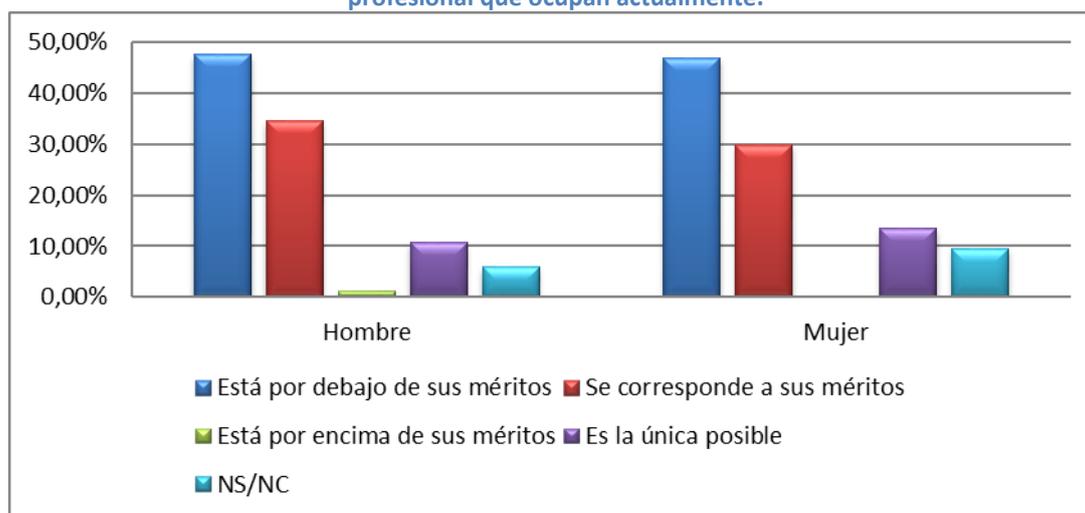
Comenzando por la opinión que han expresado sobre **cómo valoran su categoría profesional actual**, el perfil por género no es demasiado diferente, si bien se aprecia que la proporción de mujeres que no tiene una clara opinión al respecto es algo superior a la proporción de hombres (9,52% frente al 5,95%). **La respuesta más frecuente en ambos sexos, en torno al 47%, es que está por debajo de sus méritos, lo que revela una cierta insatisfacción con esta cuestión en toda la población.** La siguiente opción elegida es que su categoría está en **consonancia con los méritos**, aunque en este caso es destacable que **el porcentaje de hombres que así lo indica es casi 5 puntos porcentuales superior al de las mujeres (34,52% frente a 29,93%)**. Son más elevados los porcentajes de mujeres que indican que es la única posible o que no saben o no contestan.

Tabla 2. 45 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según su valoración sobre la categoría profesional que ocupan actualmente.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Está por debajo de sus méritos | 47,62% | 46,94% | 47,19% |
| Se corresponde a sus méritos | 34,52% | 29,93% | 31,60% |
| Está por encima de sus méritos | 1,19% | 0,00% | 0,43% |
| Es la única posible | 10,71% | 13,61% | 12,55% |
| NS/NC | 5,95% | 9,52% | 8,23% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

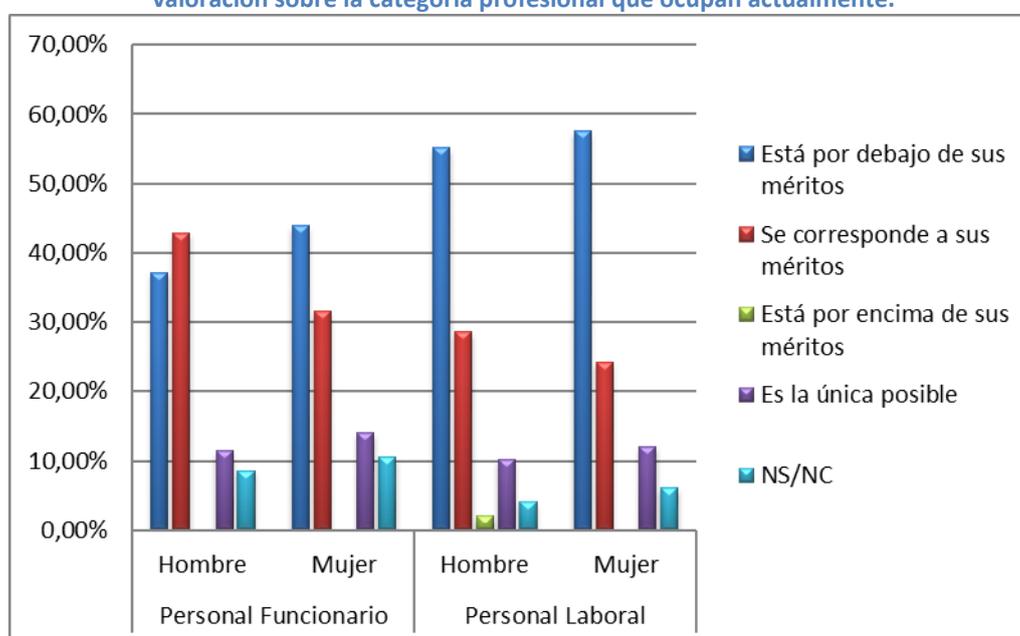
Gráfico 2. 21 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según su valoración sobre la categoría profesional que ocupan actualmente.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Si se desgrena esta información relativa a la percepción de los individuos de su posición, teniendo en cuenta el tipo de vinculación con la UAH, se obtienen los resultados de Gráfico 2.22. Se observa que hay notables diferencias al introducir esta variable. En concreto, **el desacuerdo con su categoría actual es muy superior entre el personal laboral, tanto en hombres como en mujeres**. El porcentaje de hombres que consideran que su categoría actual está por debajo de sus méritos es 18 puntos porcentuales (p.p.) superior en el personal laboral que en el funcionario; en el caso de las mujeres sucede algo similar, pero la diferencia es de unos 14 pp. En consonancia con lo anterior, **entre los hombres del personal laboral baja mucho el peso de los que consideran que su situación es acorde a sus méritos**, 15 puntos porcentuales menos ahora, y aunque en las mujeres también se recorta el porcentaje lo hace en 7 puntos porcentuales.

Gráfico 2. 22 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según su tipo de vinculación y la valoración sobre la categoría profesional que ocupan actualmente.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Centrando la atención en las expectativas de futuro, las respuestas que han ofrecido sobre cuál es la categoría profesional que se piensa ocupar a cinco años vista, permiten apreciar un patrón diferente por sexo. **El 20,24% de los hombres prevé ostentar una categoría superior, mientras que este porcentaje es del 25,85% entre las mujeres**, más de 5 puntos porcentuales por encima, según se desprende de la Tabla 2.46.

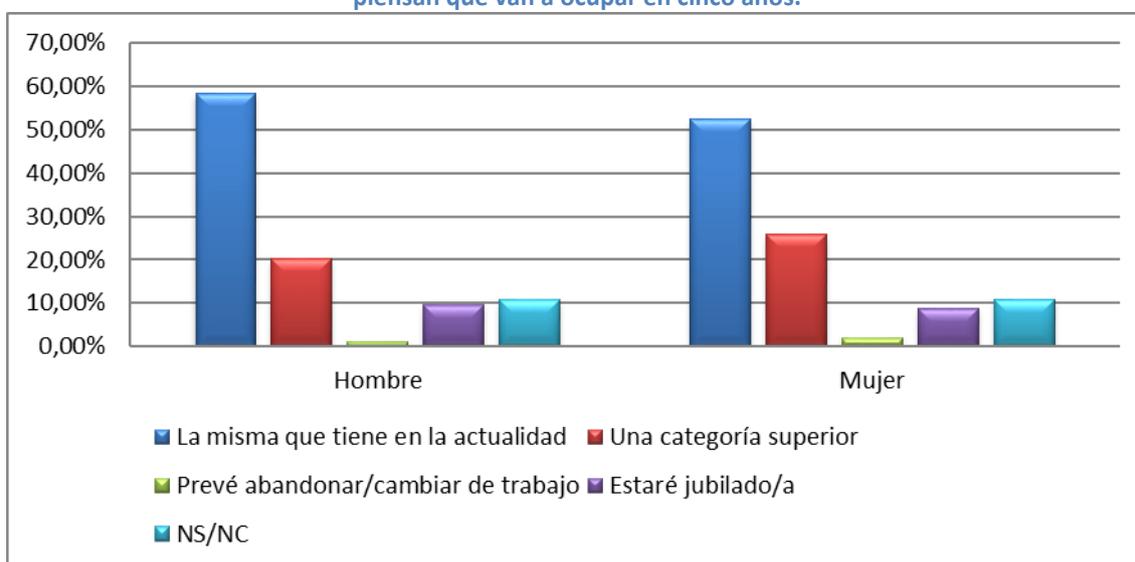
Por tanto, hay un **cierto mayor optimismo entre las mujeres**, aunque es posible, también, que se deba a que hay un menor porcentaje de ellas que ocupan las categorías más altas y, por tanto, el margen de mejora existe en un porcentaje mayor de mujeres que de hombres. El cruce realizado más adelante permite corroborar este argumento.

Tabla 2. 46 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según la categoría profesional que piensan que van a ocupar en cinco años.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| La misma que tiene en la actualidad | 58,33% | 52,38% | 54,55% |
| Una categoría superior | 20,24% | 25,85% | 23,81% |
| Prevé abandonar/cambiar de trabajo | 1,19% | 2,04% | 1,73% |
| Estaré jubilado/a | 9,52% | 8,84% | 9,09% |
| NS/NC | 10,71% | 10,88% | 10,82% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

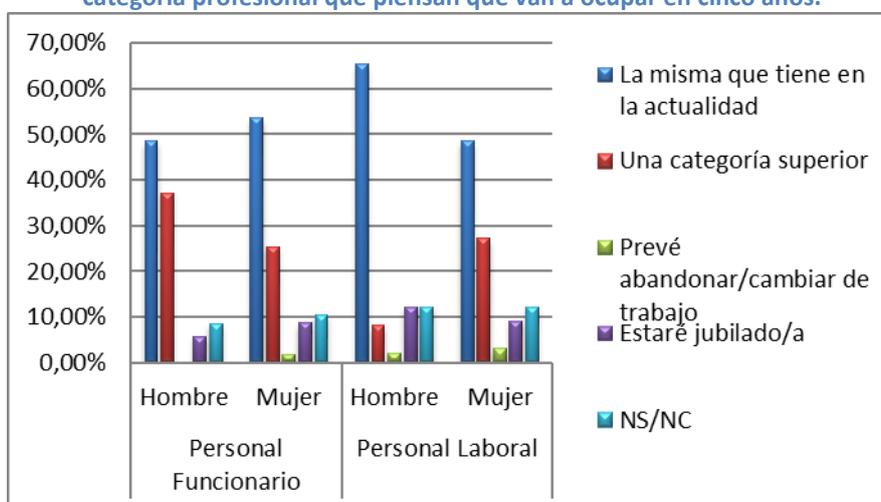
Gráfico 2. 23 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según la categoría profesional que piensan que van a ocupar en cinco años.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Si se cruzan las expectativas con el tipo de vinculación se observa una percepción muy distinta de los hombres y de las mujeres del PAS según se trate de personal laboral o de funcionario. En el caso del funcionariado entre los hombres se percibe un mayor optimismo, pues el 37% de ellos piensa en que 5 años alcanzarán una categoría superior, mientras que sólo piensan así el 25% de las mujeres. En el personal laboral la situación es la contraria; solo el 8% de hombres cree que pasarán a una categoría superior mientras que así lo considera el 27% de las mujeres. En cualquier caso, la respuesta mayoritaria en los dos colectivos y los dos sexos es que su categoría no va a cambiar.

Gráfico 2. 24 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS por tipo de vinculación y según la categoría profesional que piensan que van a ocupar en cinco años.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

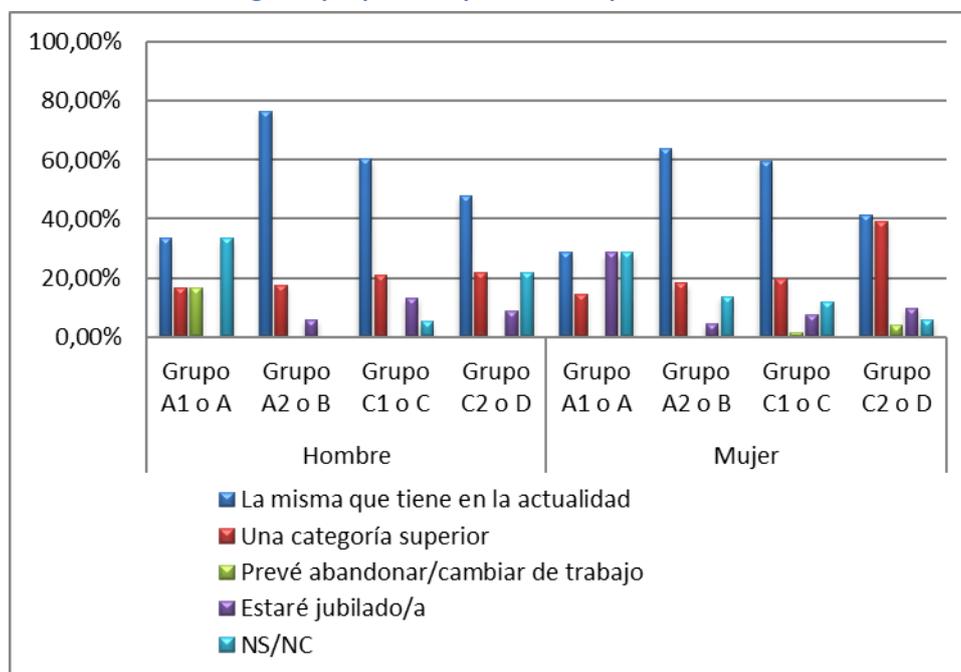
Cruzando la respuesta a las expectativas de futuro con la categoría que se ocupa en la actualidad (Tabla 2.47), se comprueba que **son las mujeres del grupo más bajo las que presentan un porcentaje mayor de optimismo en sus perspectivas de futuro comparado con el de los hombres de esa misma categoría (39% de ellas piensan que van a alcanzar una categoría superior en cinco años frente a menos del 22% que lo piensa entre los hombres)**. En el resto de los casos las expectativas nos presentan demasiadas diferencias por género.

Tabla 2. 47 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS por categoría profesional actual según la categoría que piensan que van a ocupar en cinco años.

| | La misma que tiene en la actualidad | Una categoría superior | Prevé abandonar/cambiar de trabajo | Estaré jubilado/a | NS/NC | Total general |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------|------------------------------------|-------------------|---------------|----------------|
| Hombre | 58,33% | 20,24% | 1,19% | 9,52% | 10,71% | 100,00% |
| Grupo A1 o A | 33,33% | 16,67% | 16,67% | 0,00% | 33,33% | 100,00% |
| Grupo A2 o B | 76,47% | 17,65% | 0,00% | 5,88% | 0,00% | 100,00% |
| Grupo C1 o C | 60,53% | 21,05% | 0,00% | 13,16% | 5,26% | 100,00% |
| Grupo C2 o D | 47,83% | 21,74% | 0,00% | 8,70% | 21,74% | 100,00% |
| Mujer | 52,38% | 25,85% | 2,04% | 8,84% | 10,88% | 100,00% |
| Grupo A1 o A | 28,57% | 14,29% | 0,00% | 28,57% | 28,57% | 100,00% |
| Grupo A2 o B | 63,64% | 18,18% | 0,00% | 4,55% | 13,64% | 100,00% |
| Grupo C1 o C | 59,70% | 19,40% | 1,49% | 7,46% | 11,94% | 100,00% |
| Grupo C2 o D | 41,18% | 39,22% | 3,92% | 9,80% | 5,88% | 100,00% |
| Total general | 54,55% | 23,81% | 1,73% | 9,09% | 10,82% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 25 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS por categoría profesional actual según la categoría que piensan que van a ocupar en cinco años.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

2.5. Esfera familiar

2.5.1. Características del entorno familiar

La gran mayoría de los hombres y las mujeres del PAS viven casados o en pareja, aproximadamente tres cuartas partes, aunque el porcentaje en los primeros es algo mayor que en las segundas. Es algo más frecuente entre los hombres estar soltero (18% frente a 12%) y algo más frecuente entre las mujeres la situación de viudedad.

Según se muestra en la Tabla 2.48, casi el 24% de los hombres y el 26% de las mujeres no tienen cónyuge o pareja en la actualidad.

Tabla 2. 48 Distribución de las mujeres y los hombres del PAS según su estado civil o de relación personal.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Casado/a o conviviendo en pareja | 76,19% | 73,47% | 74,46% |
| Separado/a pero conviviendo con otra pareja actual | 0,00% | 0,68% | 0,43% |
| Separado/a o divorciado/a | 4,76% | 8,84% | 7,36% |
| Soltero/a | 17,86% | 12,24% | 14,29% |
| Viudo/a | 1,19% | 3,40% | 2,60% |
| NS/NC | 0,00% | 1,36% | 0,87% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

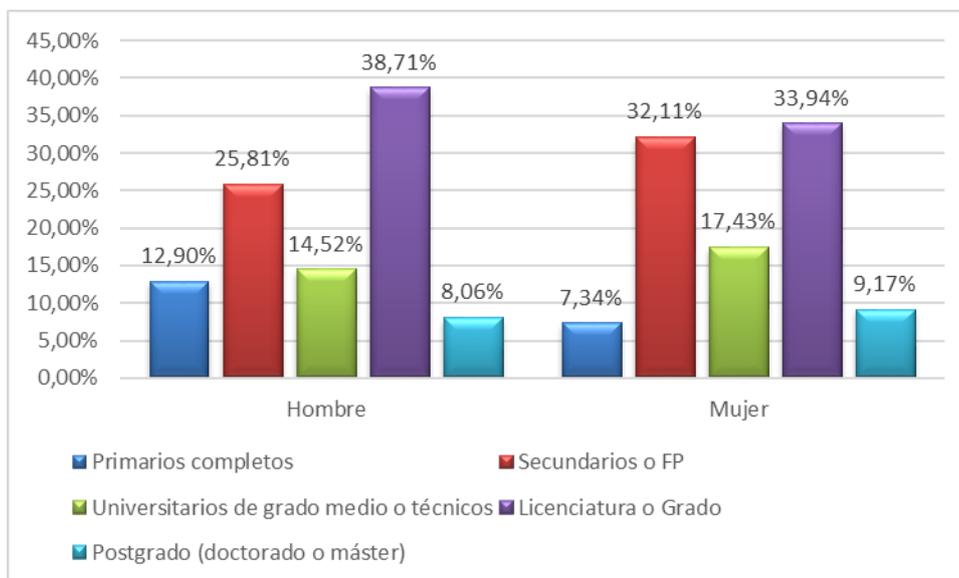
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

A continuación se analizan las respuestas de los entrevistados que tienen que ver con distintas características de las parejas de las personas que componen el PAS de la UAH, con el objetivo de conocer mejor como es el entorno familiar en el que se desenvuelven y entender mejor cómo puede interactuar con el entorno profesional y la conciliación. En concreto se tiene en cuenta su nivel de estudios completado y su relación con la actividad laboral.

Nivel de estudios del cónyuge o pareja

La respuesta mayoritaria en ambos sexos es que el cónyuge posee estudios de Licenciatura o Grado, un 38,71% en el caso de los hombres y 33,94% en el de las mujeres, siendo el nivel siguiente por su frecuencia el de estudios secundarios o FP, que los poseen 32,11% de las parejas de las mujeres del PAS y el 25,81% de las parejas de los hombres del PAS.

Gráfico 2. 26 Nivel de estudios completados por la pareja del entrevistado.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

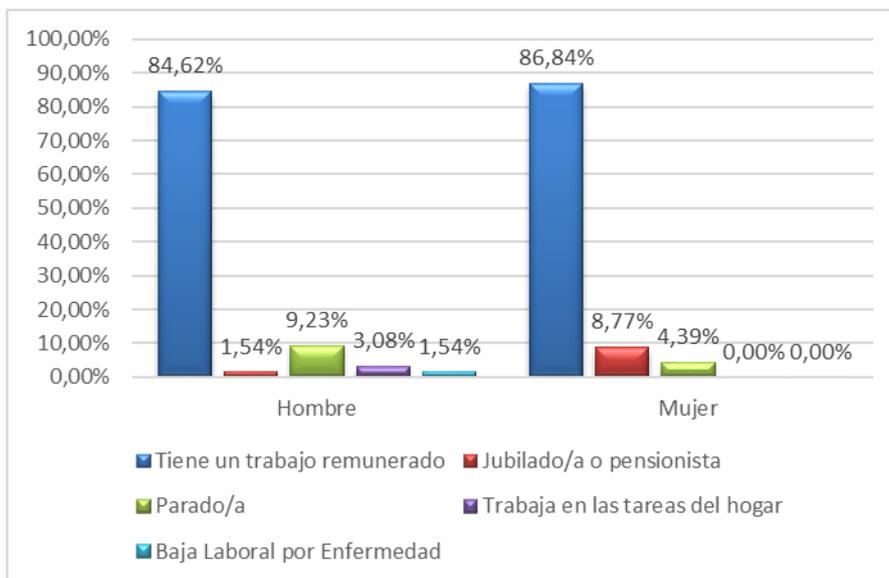
Situación laboral del cónyuge o pareja

La situación laboral del cónyuge o pareja se puede observar en los Gráficos 2.27 y 2.28. La gran mayoría está en situación activa y trabajando, en torno a 85% de las parejas tanto de las mujeres como de los hombres. Un 9% de las parejas de los hombres del PAS están en situación de desempleo y solo un 4% de las parejas de las mujeres del PAS lo están. En el caso de los hombres, un 3% de sus parejas trabaja sólo en las tareas del hogar, no existiendo ningún caso de este tipo entre las parejas de las mujeres.

La mayoría de las parejas que tienen un empleo remunerado trabaja en una empresa privada, porcentaje que se sitúa en el 38,89% en el caso de los hombres y en más del 44% en el de las mujeres. Una cuarta parte de las parejas de los hombres del PAS trabaja también en la UAH,

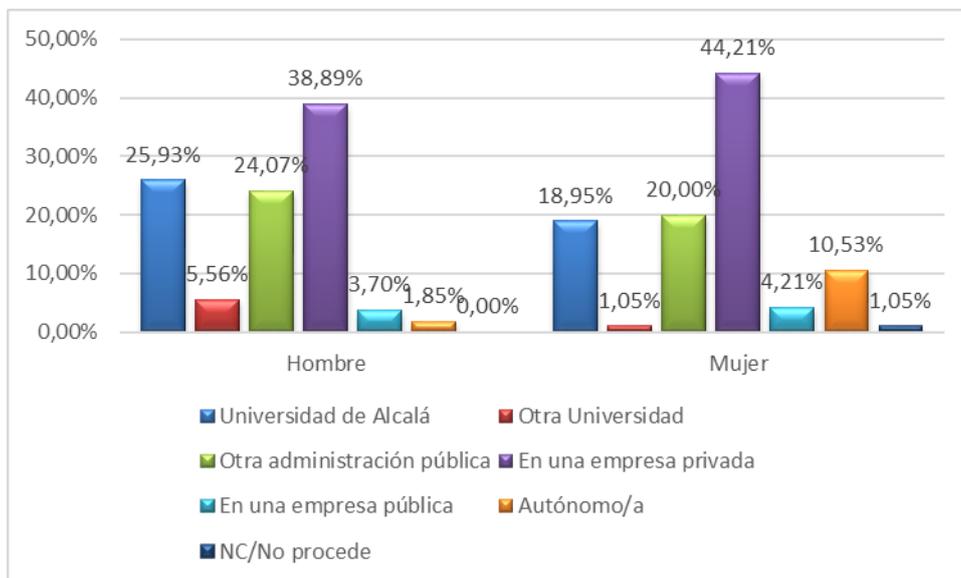
otro 5% en otra Universidad y casi otra cuarta parte en otra administración pública. El patrón en las parejas de las mujeres es similar, aunque con porcentajes más bajas en estos tres tipos de empleo, a favor de las que tienen parejas que trabajan como autónomos, opción que prácticamente no se observa entre las parejas de los hombres.

Gráfico 2. 27 Relación del cónyuge o pareja con la actividad laboral.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 28 Distribución de mujeres y hombres según el tipo de trabajo de su pareja.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Descendientes

Según lo observado en la Tabla 2.49, el porcentaje de hombres sin hijos supera al de mujeres casi en 5 puntos porcentuales (28,6% frente a 23,8%). Lo más habitual entre las mujeres es tener 2 hijos, un 46% de ellas se encuentran en esta situación. Los hombres se reparten casi por igual entre los que tienen 1 o 2 hijos o ninguno (en torno al 30%), y el porcentaje de los que tienen 3 supera en más de 3 puntos porcentuales al de las mujeres con el mismo número de hijos.

Tabla 2. 49 Distribución de mujeres y hombres por número de hijos/as y promedio de hijos/as.

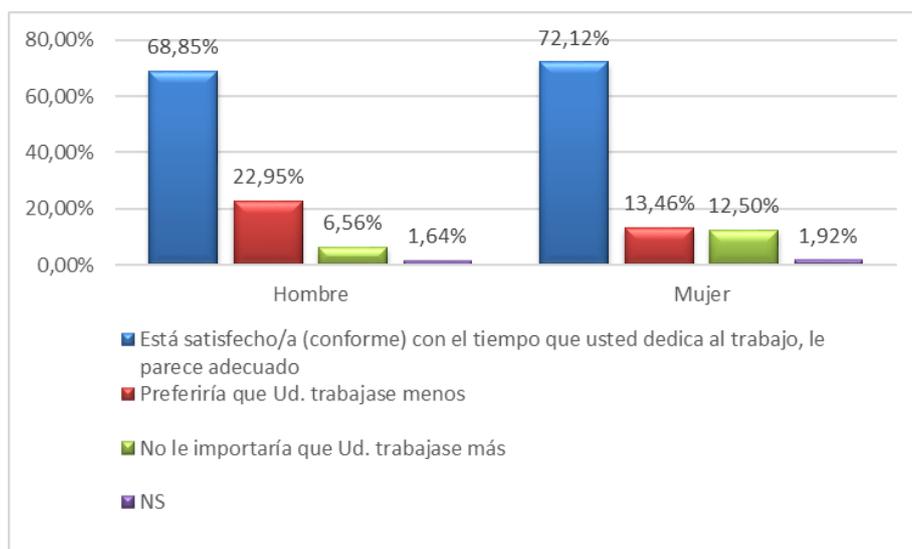
| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| 0 | 28,57% | 23,81% | 25,54% |
| 1 | 30,95% | 23,81% | 26,41% |
| 2 | 30,95% | 46,26% | 40,69% |
| 3 | 9,52% | 6,12% | 7,36% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| Promedio | 1,21 | 1,35 | 1,30 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

2.5.2. Actitud del cónyuge o pareja frente al trabajo del entrevistado

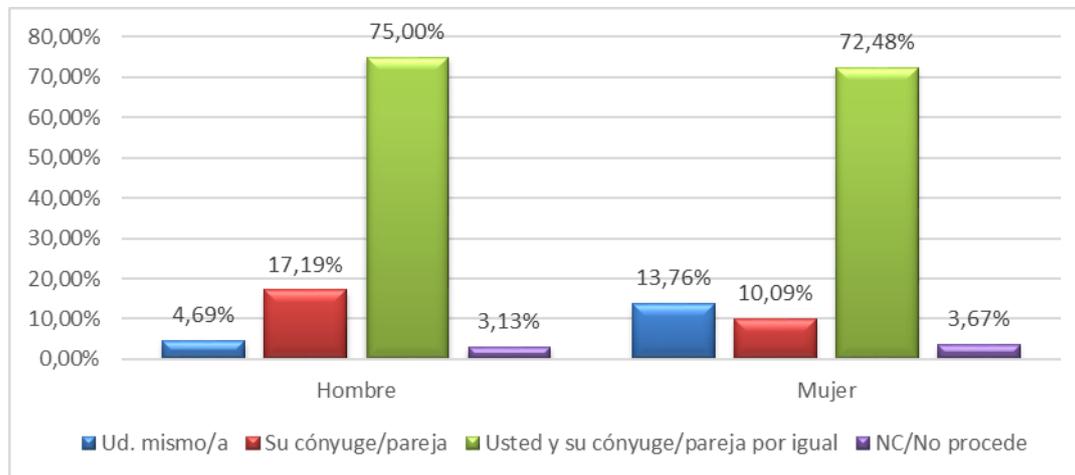
El Gráfico 2.29 se centra en la opinión que tiene la pareja sobre el tiempo que dedica la persona entrevistada a su trabajo. La opción más frecuente muestra que en torno a un 70% se muestran conformes con ello, aunque casi un **23% de las parejas de los hombres del PAS desearía que estos trabajasen menos, frente a menos de un 14% de las parejas de las mujeres que lo indican. En cambio, a casi un 12,5% de las parejas de mujeres del PAS no les importaría que éstas trabajasen más tiempo, y sólo lo piensan así el 6,56% de las parejas de hombres.**

Gráfico 2. 29 Distribución de mujeres y hombres según la actitud de la pareja frente al trabajo del entrevistado.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 30 Distribución de mujeres y hombres según su percepción de quién es la persona principal en el hogar.



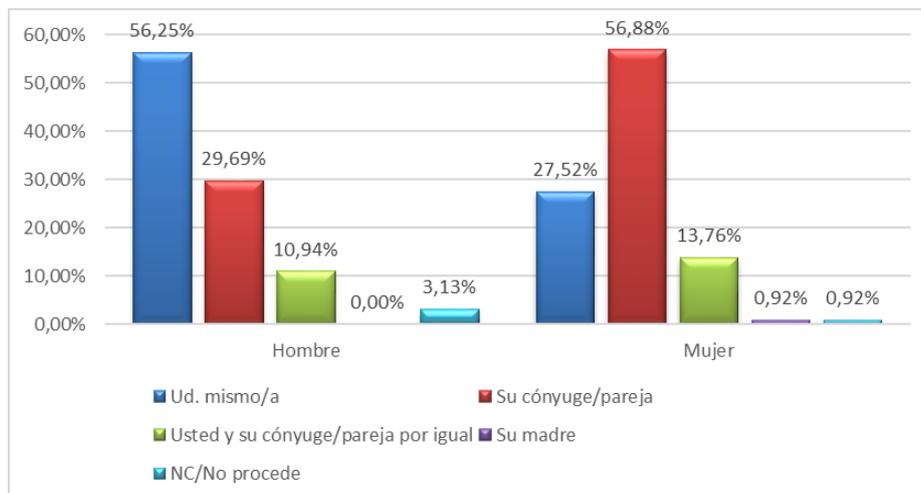
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Una gran mayoría de hombres (75%) y de mujeres (72,48%) opina que ambos miembros de la pareja desempeñan un papel igualmente relevante en el hogar, sin distinguir a uno de ellos como principal. A pesar de ello, 13,76% de las mujeres señalan que son ellas las personas principales de su hogar, y entre los hombres sólo un 4,69% señala que lo son ellos y un 17,19% que lo son sus cónyuges.

2.5.3. Desequilibrios en la aportación de ingresos al hogar

A continuación se consideran las respuestas que se han ofrecido en las entrevistas sobre quién, de las personas que forman el hogar, aporta más ingresos. Se pueden apreciar diferencias muy relevantes por género (véase Gráfico 2.31). Así, casi en **el 56,25% de los casos los hombres responden que son ellos mismos los que más ingresos aportan al hogar, siendo esta la respuesta claramente mayoritaria; las mujeres la señalan en el 27,52% de los casos.** En cambio, la respuesta más frecuente entre las mujeres es que son sus cónyuges los que más ingresos aportan al hogar, casi en el 57% de los casos, frente a casi el 30% de los hombres. Ello supone, además, que aproximadamente **en el 86% la aportación de ingresos de los componentes de la pareja es significativamente desigual.**

Gráfico 2. 31 Distribución de mujeres y hombres según la persona que aporta más ingresos al hogar.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

2.6. Conciliación y corresponsabilidad

2.6.1. Análisis del grado de implicación en las actividades de la esfera familiar

Dedicación de tiempo a tareas domésticas en general y por tipo de tarea

La información general sobre la dedicación de tiempo a las tareas domésticas (sin incluir el cuidado de los hijos) refleja diferencias muy notables entre las mujeres y los hombres del PAS (Tabla 2.50). Así, **el 60% de las mujeres señala que la persona que dedica más tiempo a dichas tareas son ellas mismas, lo que solamente es señalado por el 25% de los hombres**. De hecho, el 32% de ellos reconoce que su cónyuge o pareja es quien más se dedica a ello, lo que únicamente supone el 4% de los casos entre las mujeres.

Tabla 2. 50 Distribución de las mujeres y hombres del PAS según la persona que dedica más tiempo a la semana a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos.

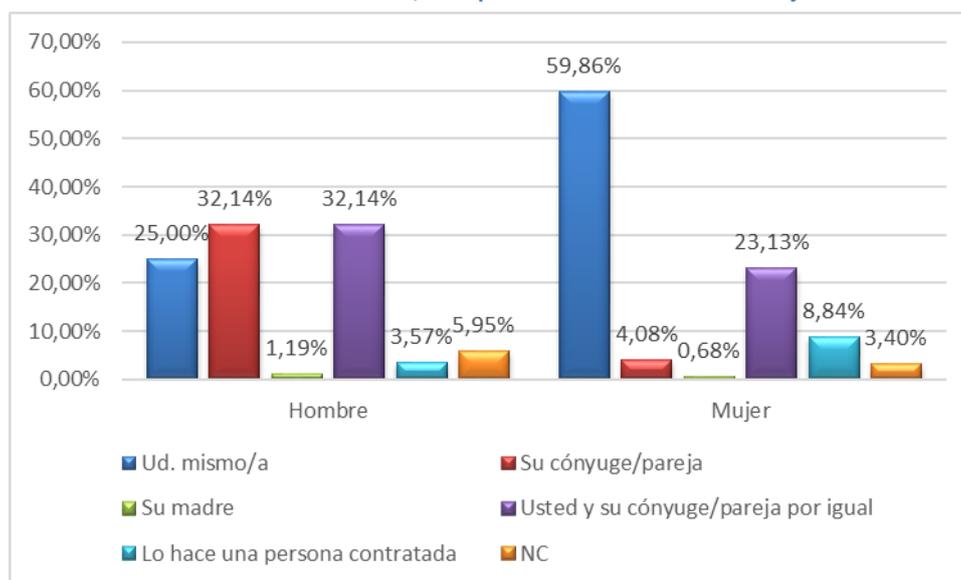
| | Hombre | Mujer |
|-------------------------------------|--------|--------|
| Ud. mismo/a | 25,00% | 59,86% |
| Su cónyuge/pareja | 32,14% | 4,08% |
| Su madre | 1,19% | 0,68% |
| Usted y su cónyuge/pareja por igual | 32,14% | 23,13% |
| Lo hace una persona contratada | 3,57% | 8,84% |
| NC | 5,95% | 3,40% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Tiene interés comparar los casos de los ofrecen una respuesta indicativa de la existencia de corresponsabilidad, que sería la que recoge la respuesta de “usted y su cónyuge o pareja por

igual". El 32% de los hombres ha elegido esta opción y el 23% de las mujeres. Por último, casi el 9% de mujeres dice que se recurre a una persona contratada, porcentaje que desciende al 3,5% en el caso de los hombres.

Gráfico 2. 32 Distribución de las mujeres y hombres del PAS según la persona que dedica más tiempo a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

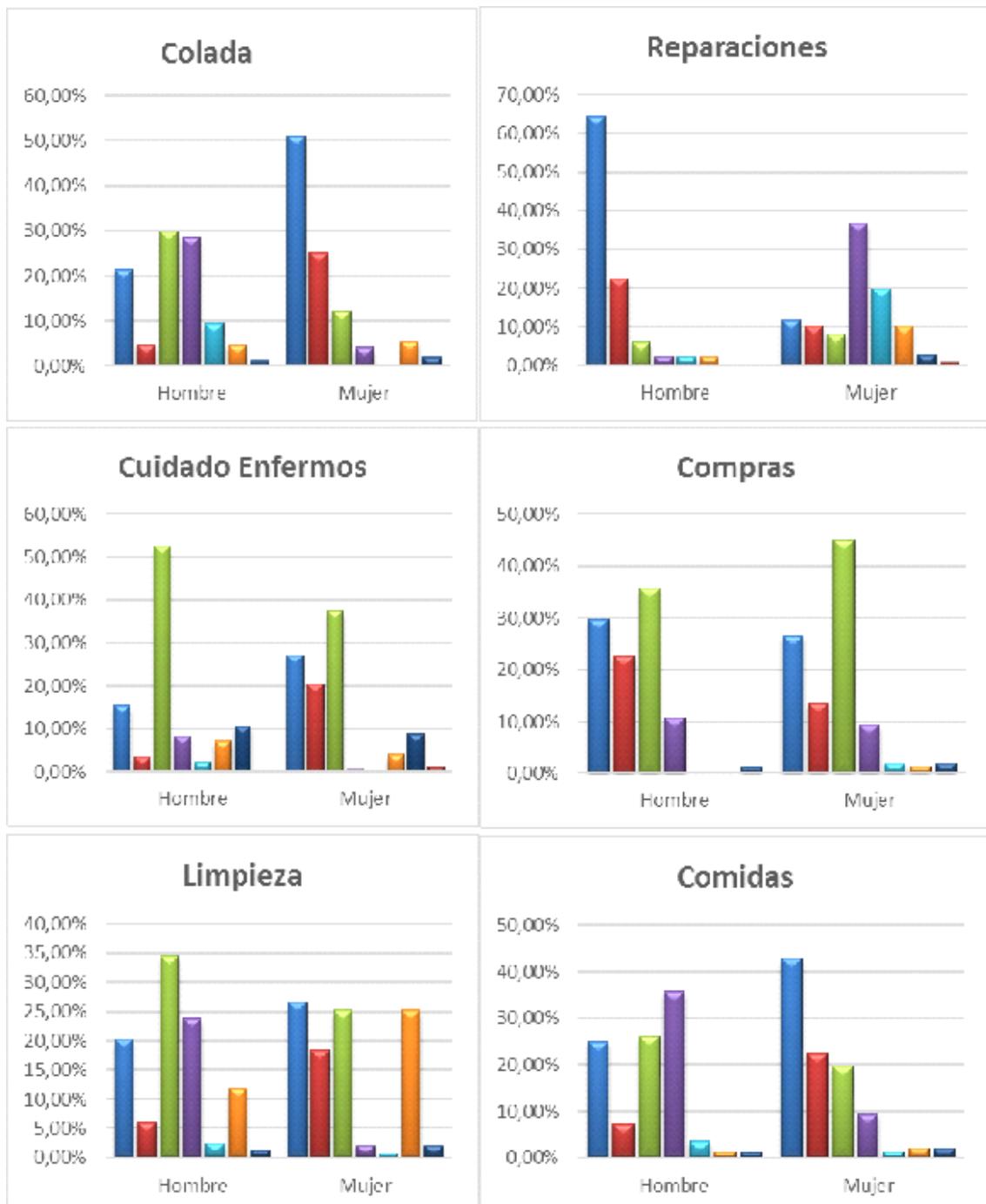
Considerando de forma específica las distintas actividades que engloba este concepto de tareas domésticas se detectan diferencias muy destacadas por sexo. **Hay tres tareas en las que se observa una especialización por sexo bastante acentuada: hacer la colada, hacer la comida y hacer reparaciones en el hogar.**

Hacer la **colada** es una actividad que **recae de forma muy mayoritaria sobre las mujeres**, pues más del 50% señala la opción de "siempre yo" frente a poco más del 20% de los hombres; si además se añade el porcentaje que contesta que lo hace habitualmente, esta especialización se acentúa aún más, pues son otro 25% de mujeres y apenas el 5% de hombres.

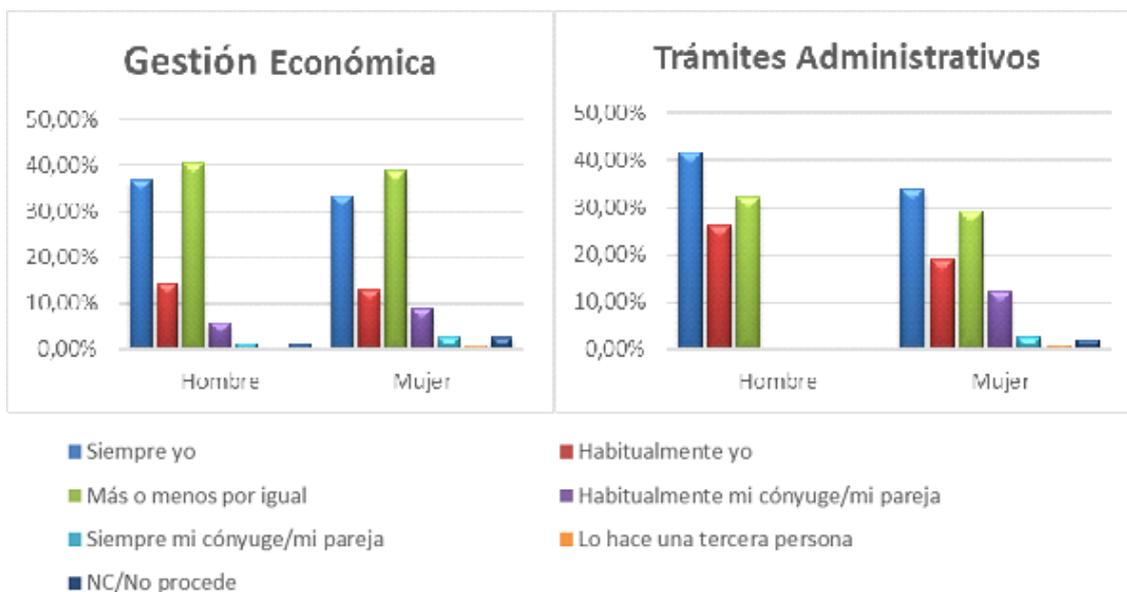
Preparar comidas también es una actividad que recae principalmente sobre las mujeres. Así, el 65% de ellas declara que lo hacen siempre (43%) o habitualmente (22%), mientras que sólo el 32% de ellos lo hace siempre (25%) o habitualmente (7%). Los hombres señalan en un 35% de los casos que normalmente lo hace su pareja.

En la otra actividad, **más del 65% de los hombres** menciona que ellos mismos son los que se encargan siempre o habitualmente (22,6%) de **las reparaciones frente a poco más del 10% de mujeres** que se encarga siempre o habitualmente (otro 10%); además, más del 35% de las mujeres reconocen que esa actividad la realiza habitualmente su cónyuge o pareja.

Gráfico 2. 33 Distribución de las mujeres y hombres del PAS según la persona que dedica más tiempo a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos. Detalle de actividades.



- Siempre yo
- Habitualmente yo
- Más o menos por igual
- Habitualmente mi cónyuge/mi pareja
- Siempre mi cónyuge/mi pareja
- Lo hace una tercera persona
- NC/No procede



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Hay otras dos tareas en las que la opción más común parece ser la corresponsabilidad, pues la opción elegida mayoritariamente, tanto por mujeres como por hombres, es la de más o menos por igual. Se trata del cuidado de enfermos y de hacer compras. Más del 50% de los hombres señala que el cuidado de enfermos se reparte más o menos por igual con su pareja y así lo señala el 37% de mujeres, que en el 27% de los casos dicen hacerlo ellas mismas (frente al 15% de hombres). Las compras se comparten más o menos por igual según el 45% de mujeres y 36% de los hombres. También es parecido el porcentaje que señala que lo hacen ellos mismos (30% de hombres y 26,5% de mujeres), y la respuesta de *habitualmente yo* es más alta en los hombres (22,5% frente a 13,5%).

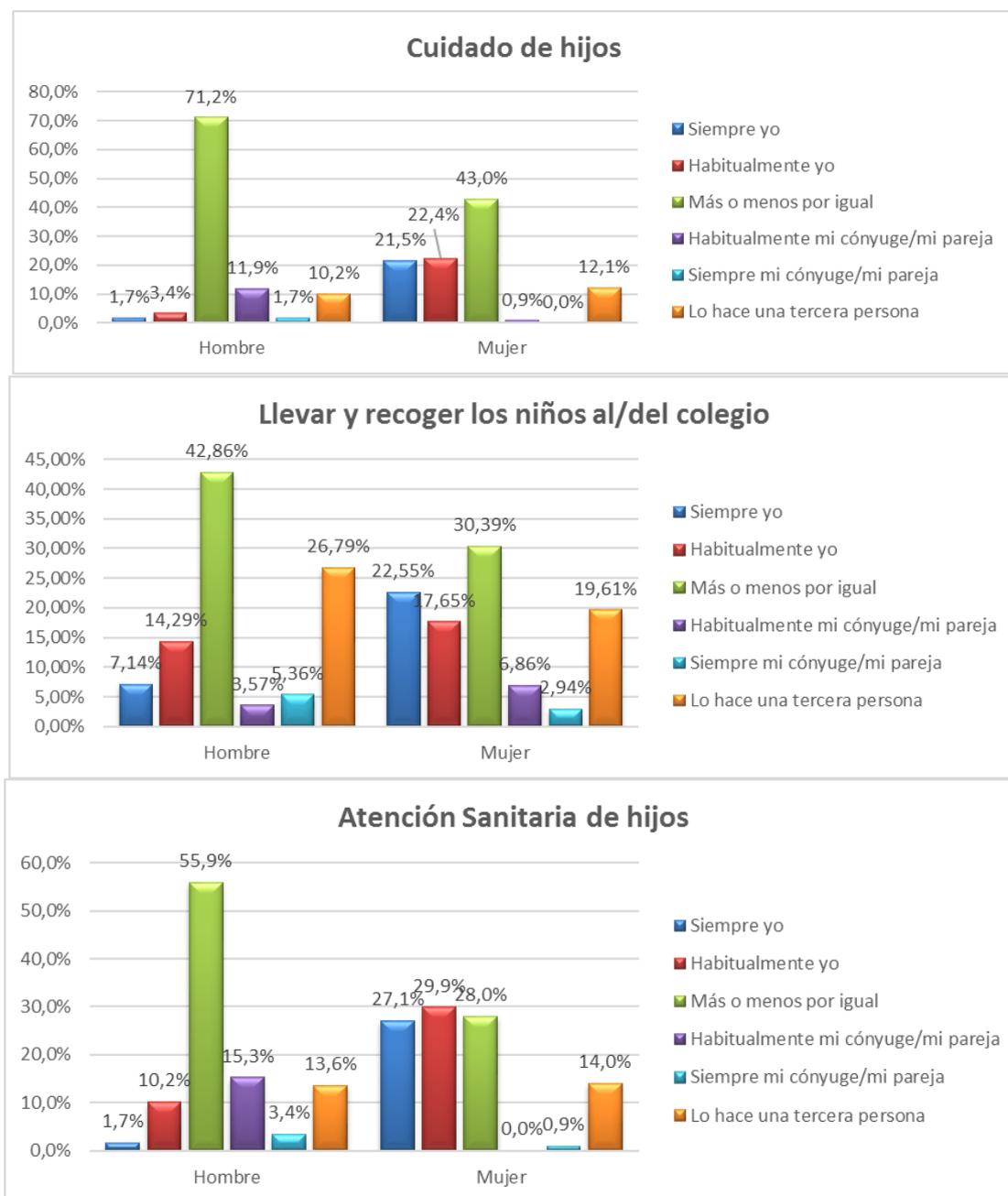
El caso de las tareas de limpieza es singular porque es en el que aparece con más fuerza la opción de que lo hace una tercera persona, y en particular cuando responden las mujeres; así lo señala el 25% de ellas y el 12% de ellos. Además, en el caso de las mujeres, tienen mucho peso conjunto las opciones de *siempre yo* y de *habitualmente yo*, que supone el 45% de los casos y solo el 20% entre los hombres. Los hombres la comparten con la pareja en el 35% de los casos y las mujeres sólo en el 25%.

Por último, en los casos de las tareas de gestión económica del hogar y trámites administrativos, la distribución de las respuestas es muy parecida entre las mujeres y los hombres.

Dedicación de tiempo a las tareas relacionadas con el cuidado de los hijos

Cuando se trata de las tareas relacionadas con el cuidado de los descendientes, las respuestas se decantan con mucha más frecuencia hacia la corresponsabilidad, aunque más claramente en el caso de los hombres que de las mujeres, y también más intensamente si se trata de su cuidado, que si se trata de llevarles y recogerles del colegio y de atenderles cuando se ponen enfermos. A pesar de ello, **las mujeres siguen declarando con bastante frecuencia que ellas mismas juegan un papel muy protagonista, más que los hombres, en los tres tipos de tareas.**

Gráfico 2. 34 Distribución de mujeres y hombres según la persona que realiza las tareas relacionadas con los descendientes.



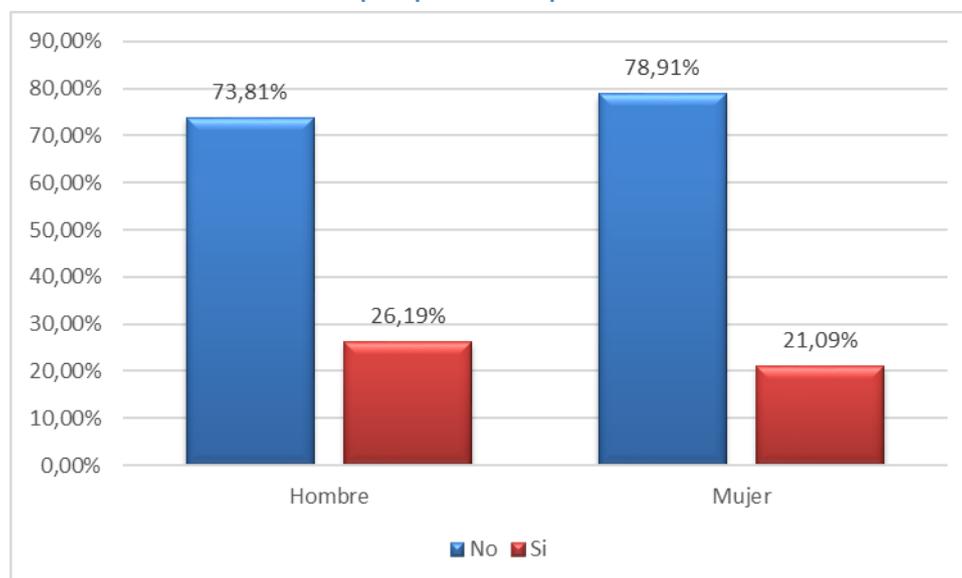
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Dedicación de tiempo al cuidado de personas dependientes (excluidos hijos)

Aunque la necesidad de atender a los ascendientes, u otras personas con algún grado de dependencia, suele afectar a menos personas que la de atender a los hijos, resulta también importante su análisis.

Los datos del Gráfico 2.35 revelan que, efectivamente, cerca de tres cuartas partes de las mujeres y los hombres del PAS no precisan dedicar habitualmente atención a personas dependientes. Las mujeres lo hacen en el 21% de los casos y los hombres en el 26%.

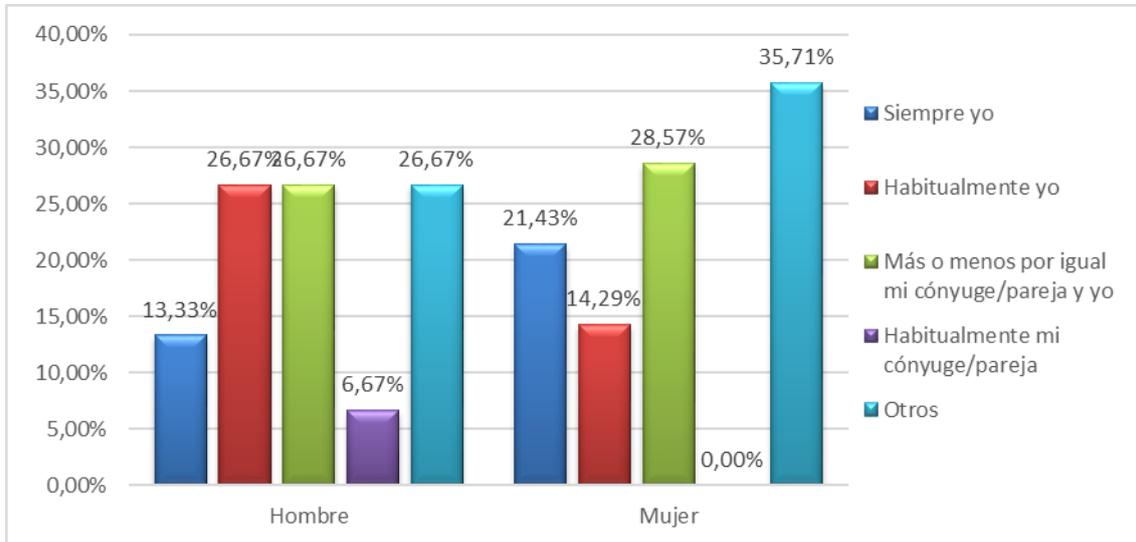
Gráfico 2. 35 Distribución de mujeres y hombres según dedique o no, de forma habitual, atención y tiempo a personas dependientes.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Centrando la atención en los que sí dedican habitualmente tiempo a esta tarea, el Gráfico 2.36 describe quién es la persona que se ocupa de los cuidados a las personas dependientes. Un 21% de mujeres señala que lo hace siempre ella, frente al 13,3% de hombres que lo indica; pero casi el 27% de los hombres menciona que lo hace habitualmente él, frente al 14,3% de mujeres. Se comparte más o menos por igual con la pareja en un porcentaje alto de casos, según señalan las mujeres (28,5%) y los hombres (26,7%). También es muy frecuente recurrir a terceras personas, sobre todo en el caso de las mujeres (35,7%), para las que es la opción más frecuente, que, en cambio, en ningún caso señalan que lo haga su pareja (casi el 7% de los hombres señala, en cambio, que lo hace habitualmente su pareja).

Gráfico 2. 36 Distribución de mujeres y hombres según la persona que se ocupa de las personas dependientes.

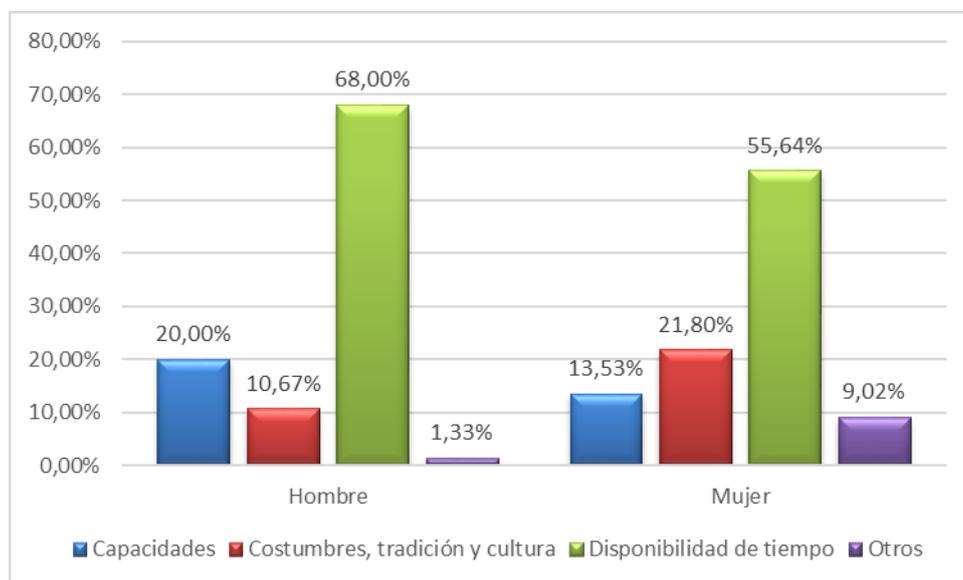


Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

2.6.2. Factores que más inciden en la distribución de tareas domésticas

También se consultó a los entrevistados sobre cuál es el criterio que se utiliza en el hogar para la distribución de las tareas domésticas, siendo los resultados los que se recogen en el Gráfico 2.37. Tanto las mujeres como los hombres señalan, mayoritariamente, que se distribuye en función de la disponibilidad de tiempo; así lo indica el 55,6% de ellas y el 68% de ellos. En el caso de las mujeres también es importante que más de una de cada cuatro señalen que deriva de la costumbre y la tradición. Y en el caso de los hombres, 1 de cada 5 responde que depende de las capacidades.

Gráfico 2. 37 Distribución de mujeres y hombres según los factores que más afectan a la distribución de tareas domésticas.

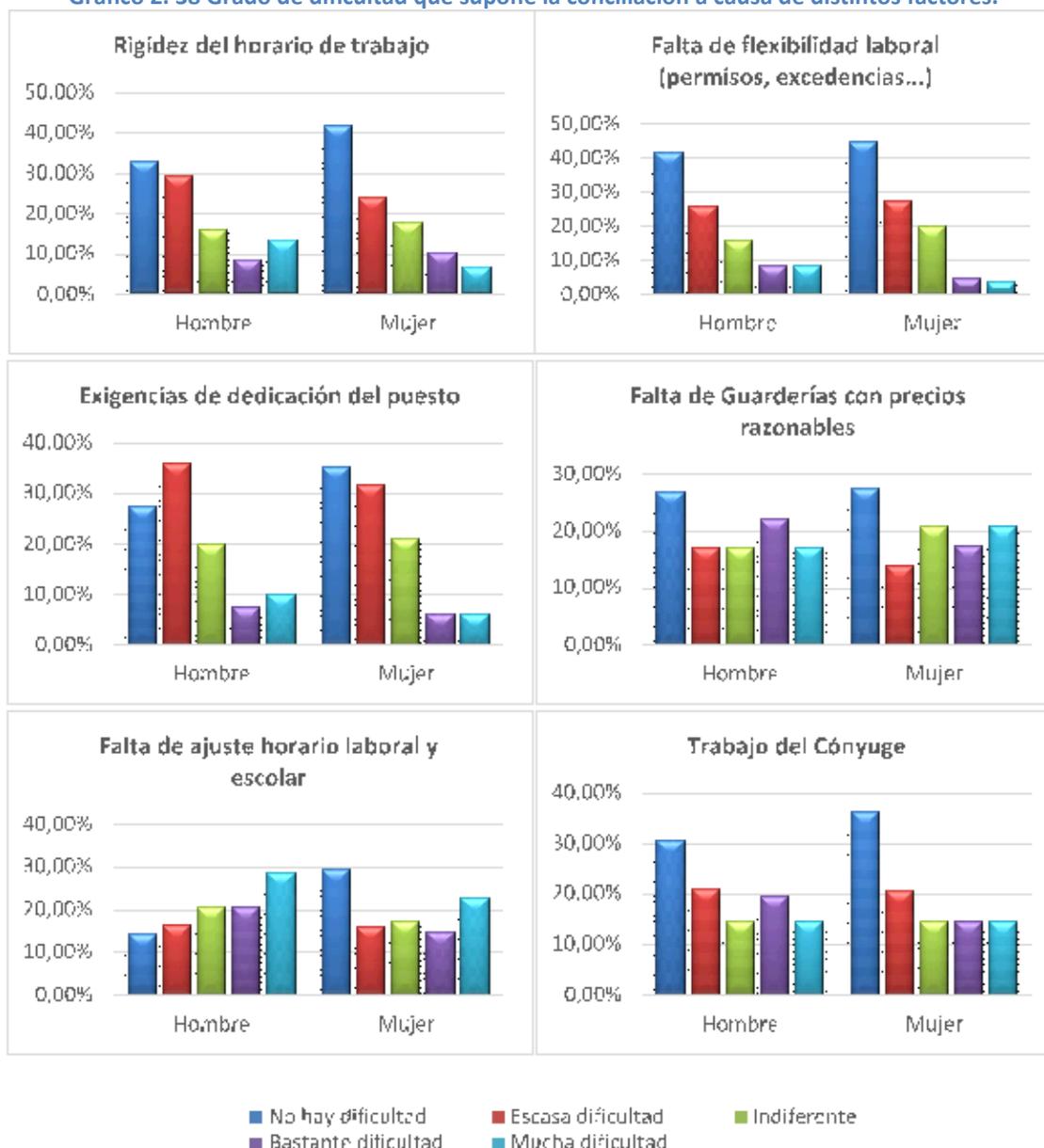


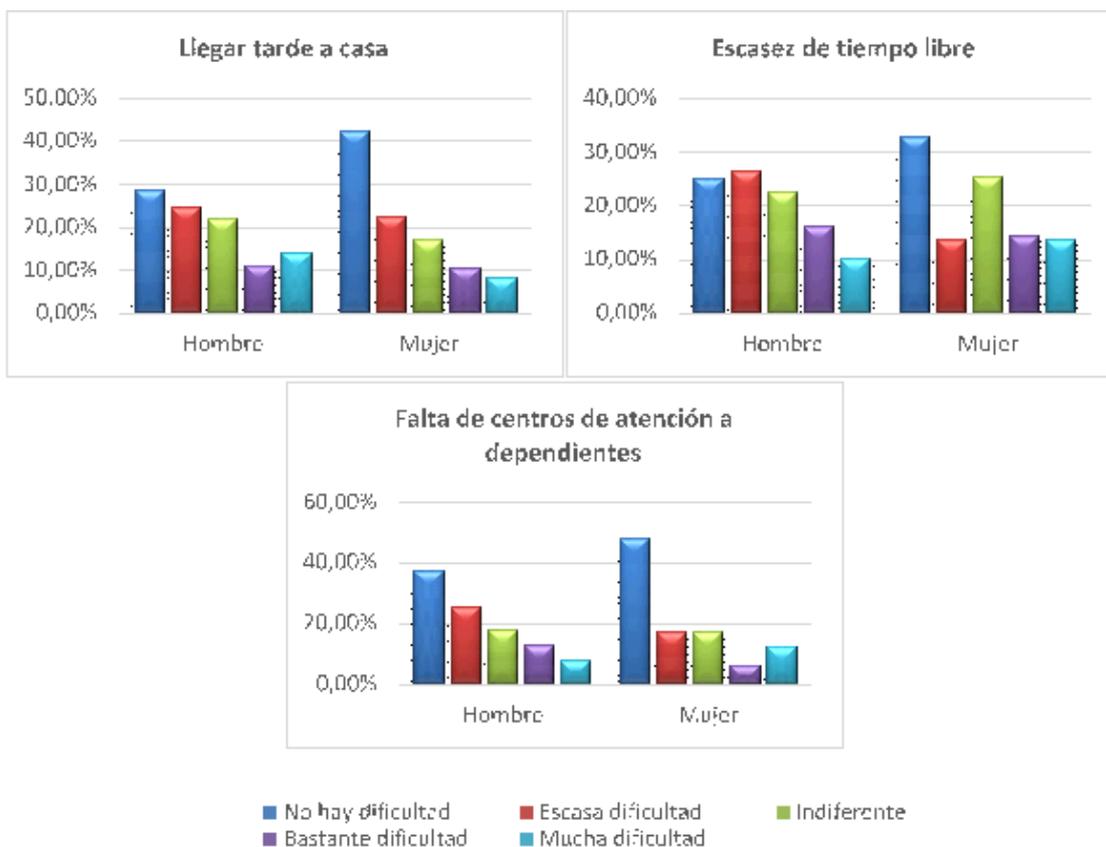
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

2.6.3. Factores que afectan a las dificultades de conciliación

Para arrojar algo de luz sobre cuáles son los motivos que introducen más dificultades para conciliar las esferas doméstica y personal con la profesional, se recogen las respuestas en el Gráfico 2.38, en el que se consideran factores como la rigidez de los horarios de trabajo, la falta de flexibilidad para cogerse permisos o excedencias, el tipo de puesto, falta de guarderías o de centros de atención a dependientes a precios razonables, y desajuste con los horarios escolares, entre otros.

Gráfico 2. 38 Grado de dificultad que supone la conciliación a causa de distintos factores.





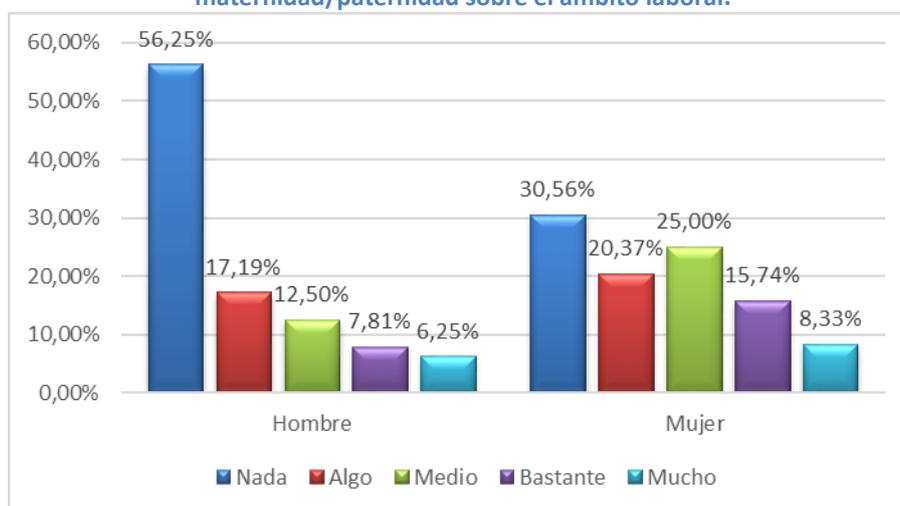
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Los aspectos que parecen dificultar más la conciliación son: por una parte, la **falta de guarderías con precios razonables**, tanto en las mujeres como en los hombres; y, por otra, la **falta de ajuste del horario laboral y escolar, especialmente en el caso de los hombres**.

2.6.4. Valoración de los efectos de la maternidad/paternidad sobre el ámbito profesional

Con mucha diferencia, es más frecuente en las mujeres que en los hombres preocuparse del efecto que tiene o puede tener la llegada de los hijos sobre el ámbito profesional. Así, el **56% de los hombres indican que no afecta nada**, frente a sólo el **30% de mujeres** que así lo considera. En el resto de respuestas que indican, al menos, algo de preocupación, las mujeres están por encima; de hecho, un **24% de ellas señalan que afecta bastante o mucho** y sólo el **14% de hombres lo hace**.

Gráfico 2. 39 Distribución de mujeres y hombres según su opinión sobre el efecto de la maternidad/paternidad sobre el ámbito laboral.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

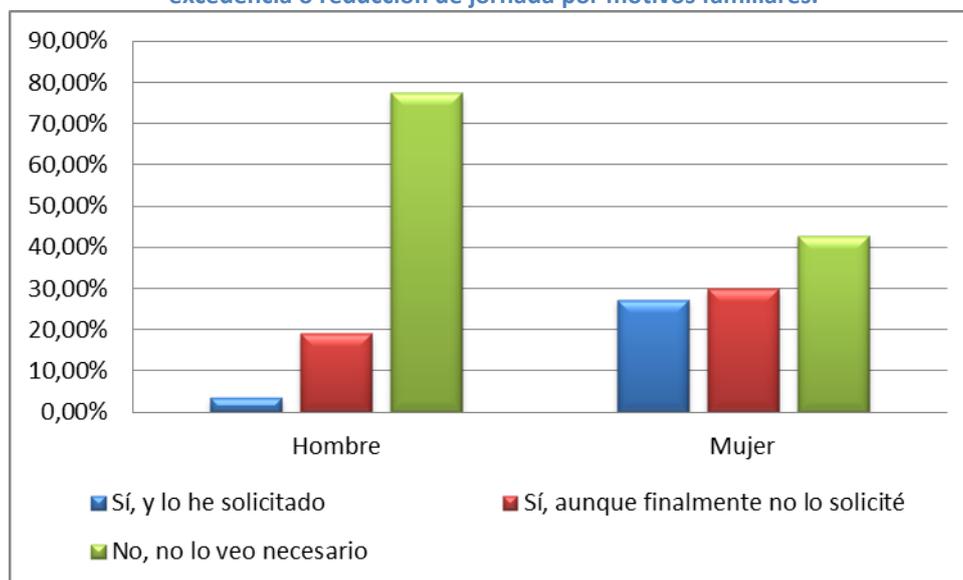
Tabla 2. 51 Distribución de mujeres y hombres por categorías según si alguna vez han considerado solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares

| | Sí, y lo he solicitado | Sí, aunque finalmente no lo solicité | No, no lo veo necesario |
|---------------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Hombre Grupo A1 o A | 0,00% | 16,67% | 83,33% |
| Mujer Grupo A1 o A | 28,57% | 14,29% | 57,14% |
| Hombre Grupo A2 o B | 5,88% | 23,53% | 70,59% |
| Mujer Grupo A2 o B | 27,27% | 31,82% | 40,91% |
| Hombre Grupo C1 o C | 2,70% | 21,62% | 75,68% |
| Mujer Grupo C1 o C | 36,51% | 31,75% | 31,75% |
| Hombre Grupo C2 o D | 4,35% | 13,04% | 82,61% |
| Mujer Grupo C2 o D | 16,00% | 30,00% | 54,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

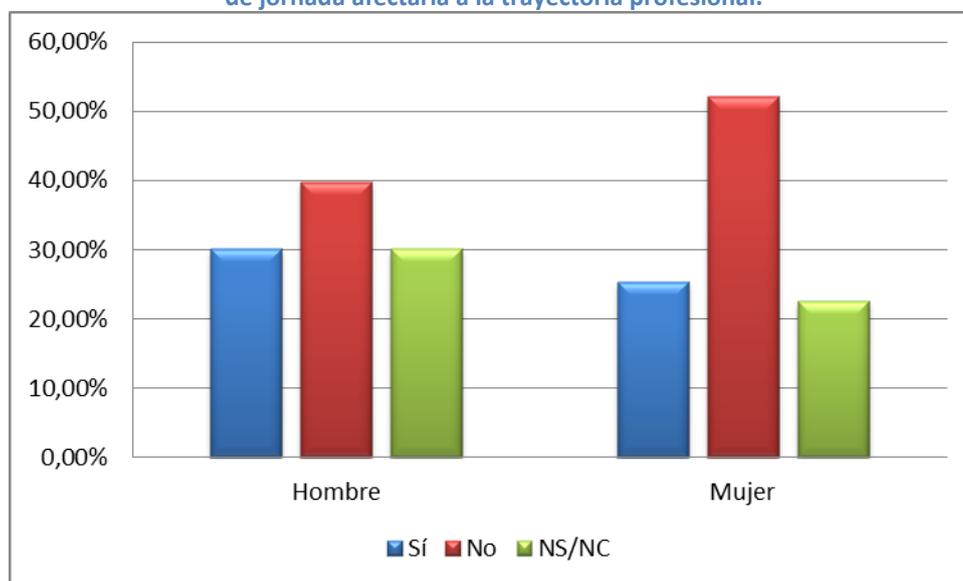
Teniendo en cuenta si alguna vez han solicitado, o considerado solicitar, una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, **la opción “No, no lo veo necesario” ha sido la opción más elegida, pero siempre el porcentaje de hombres claramente por encima de las mujeres**, con diferencias que van desde los 23 puntos porcentuales de la más alta categoría, hasta los 44 p.p. en la C1 o C. **En cambio, la respuesta de “Si, y lo he solicitado” es siempre significativamente más frecuente entre las mujeres de todas las categorías.**

Gráfico 2. 40 Distribución de mujeres y hombres según si alguna vez han considerado solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares.



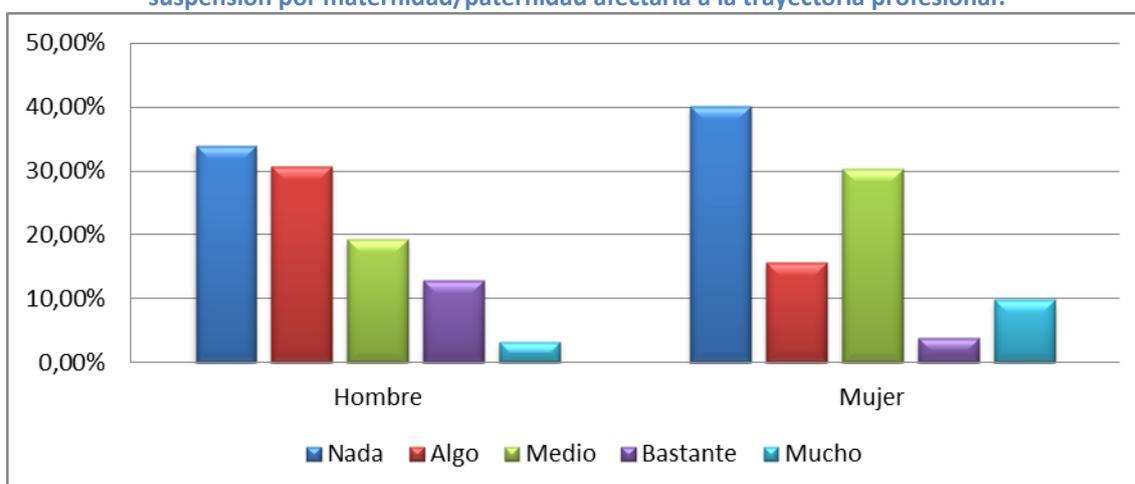
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 41 Distribución de mujeres y hombres según si consideran que una excedencia o reducción de jornada afectaría a la trayectoria profesional.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 42 Distribución de mujeres y hombres según si consideran que disfrutar del derecho a suspensión por maternidad/paternidad afectaría a la trayectoria profesional.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

2.7. Satisfacción revelada, aspiraciones y planteamientos vitales

2.7.1. Análisis del grado de satisfacción de las mujeres y los hombres del PAS

Satisfacción con lo profesional

Como se aprecia en la Tabla 2.52 y el Gráfico 2.43 los hombres muestran una satisfacción con su vida profesional ligeramente superior a las mujeres (alcanzan un 59,52% en las valoraciones 4 y 5 frente al 53,68% que presentan las mujeres). Las mujeres reaccionan ante esta pregunta mostrando un mayor grado de indiferencia (puntuación 3, con un 29,25%, frente al 22,62% de los hombres).

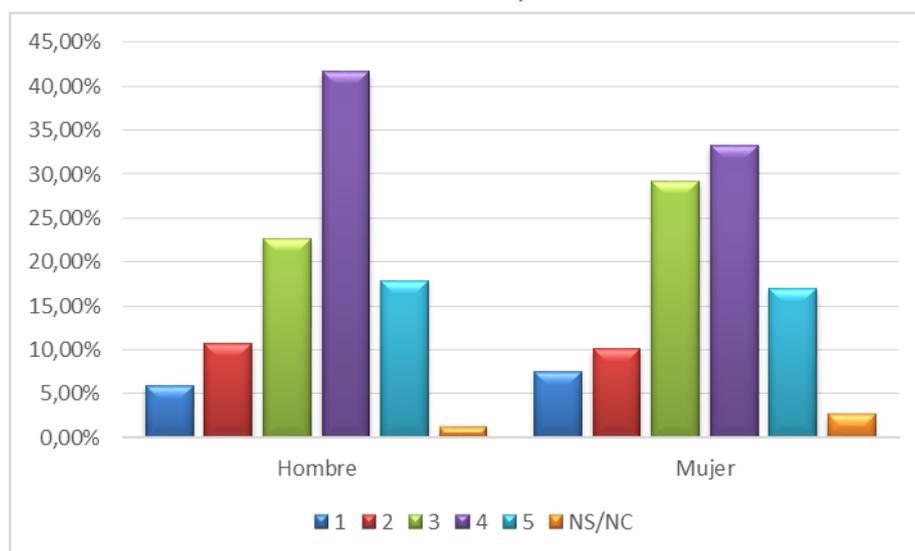
Por tanto, **el grado general de satisfacción de los hombres del PAS con su situación profesional está por encima del que presentan sus colegas mujeres.**

Tabla 2. 52 Grado de satisfacción con su vida profesional en conjunto.

| Siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 5,95% | 7,48% | 6,93% |
| 2 | 10,71% | 10,20% | 10,39% |
| 3 | 22,62% | 29,25% | 26,84% |
| 4 | 41,67% | 33,33% | 36,36% |
| 5 | 17,86% | 17,01% | 17,32% |
| NS/NC | 1,19% | 2,72% | 2,16% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 43 Grado de satisfacción con su vida profesional en conjunto (1 nada satisfecho a 5 muy satisfecho).



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Satisfacción con la vida familiar

Centrando ahora la atención en las respuestas vertidas sobre el grado de satisfacción con la vida familiar se observan resultados muy distintos a los obtenidos respecto a la satisfacción con la vida laboral. De hecho, aquí **la coincidencia de respuestas entre mujeres y hombres es muy alta**, como muestra el saldo de respuestas que es positivo y con valores cercanos a 78 en los dos casos, **siendo la respuesta más frecuente la indicativa del máximo nivel de satisfacción, más del 50% de ellas y del 44% de ellos así lo señalan**. En todo caso, la satisfacción de las mujeres parece ligeramente superior a la de los hombres, tal y como se distribuyen las respuestas, como puede comprobarse en la Tabla 2.53.

Tabla 2. 53 Grado de satisfacción con su vida familiar en conjunto.

| Siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho | Hombre | Mujer |
|---|----------------|----------------|
| 1 | 2,63% | 0,71% |
| 2 | 0,00% | 2,86% |
| 3 | 17,11% | 14,29% |
| 4 | 35,53% | 31,43% |
| 5 | 44,74% | 50,71% |
| Saldo de respuestas | 77,63pp | 78,57pp |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Satisfacción con la conciliación entre la vida familiar y laboral

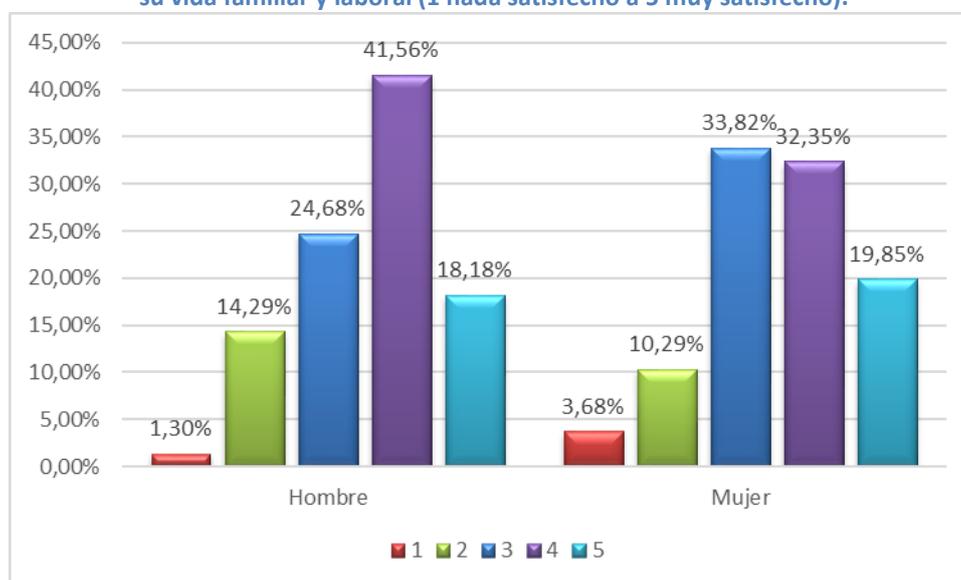
Analizando las respuestas sobre el grado de satisfacción con la conciliación de la vida familiar y laboral (Tabla 2.54) se comprueba que el porcentaje de los “nada satisfechos” es menor que cuando se preguntaba de forma específica por la vida profesional; el porcentaje de los que señalan la respuesta 1 es muy bajo, poco más del 1% entre los hombres y el 3,4% en las mujeres. De nuevo las mujeres tienden más a ofrecer la respuesta más neutral o intermedia, el 3, y **en las respuestas que denotan mayor satisfacción (4 y 5) se concentra un mayor porcentaje de respuestas de hombres que de mujeres (54,77% frente a 48,30%)**. Expresado en forma de saldo, la cifra de los hombres supera en 5 puntos porcentuales a la de las mujeres, por lo que cabe concluir que su **grado de satisfacción con la conciliación es mayor también para ellos, aunque la diferencia es menos marcada que cuando se considera sólo la vida profesional**.

Tabla 2. 54 Grado de satisfacción con la conciliación entre su vida familiar y laboral.

| Siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 1,19% | 3,40% | 2,60% |
| 2 | 13,10% | 9,52% | 10,82% |
| 3 | 22,62% | 31,29% | 28,14% |
| 4 | 38,10% | 29,93% | 32,90% |
| 5 | 16,67% | 18,37% | 17,75% |
| NS/NC | 8,33% | 7,48% | 7,79% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

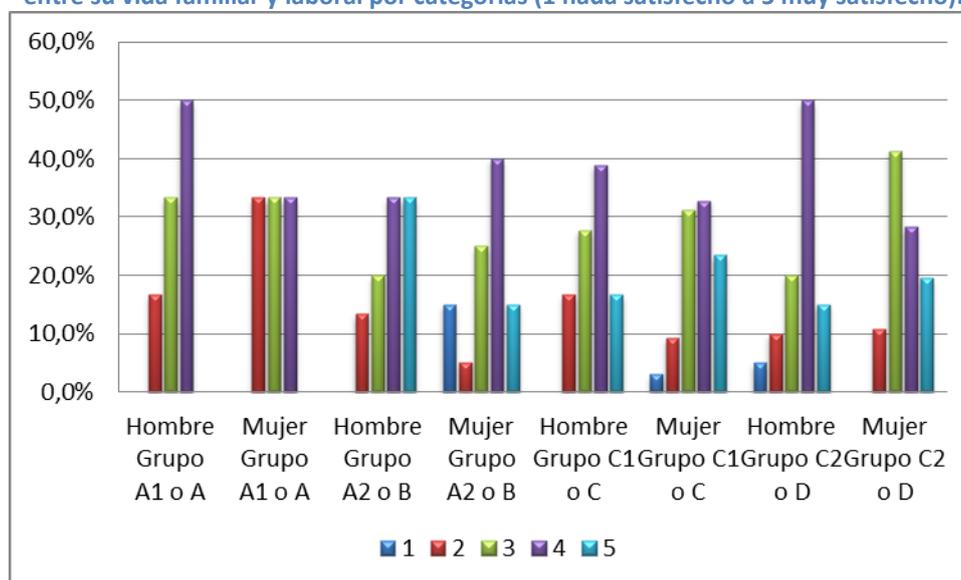
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 44 Distribución de mujeres y hombres según el nivel de satisfacción con la conciliación entre su vida familiar y laboral (1 nada satisfecho a 5 muy satisfecho).



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 45 Distribución de mujeres y hombres según el grado de satisfacción con la conciliación entre su vida familiar y laboral por categorías (1 nada satisfecho a 5 muy satisfecho).



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

A esta pregunta, en relación con la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, se responde en bastantes casos con comentarios libres adicionales, 4 realizados por hombres y 15 por mujeres.

Analizando el tipo de comentario realizado se observan algunas apreciaciones novedosas y algunas ideas se comparten con relativa frecuencia. Por ejemplo, en el caso de las mujeres se destaca que ser funcionaria facilita mucho la conciliación, aunque a pesar de ello no resulte

sencillo; que la edad o el momento vital juega un papel muy relevante; que el teletrabajo puede ayudar a la solución; que suele tener un coste monetario; y que a veces, se hacen sacrificios en el terreno personal que después no se ven recompensados en el terreno profesional.

Para ofrecer una medida más resumida para cada una de las tres preguntas sobre la satisfacción se calculan los saldos recogidos en la Tabla 2.55, calculados de la siguiente forma. Las posibles respuestas a estas preguntas van desde el 1 hasta el 5, en representación de estar nada satisfecho (1), poco satisfecho (2), medianamente satisfecho (3), satisfacción alta (4) y satisfacción muy alta (5). Si se prescinde de las respuestas neutrales (los que marcan el 3, “medianamente satisfecho”), se puede dar una medida única de las otras cuatro respuestas. Para ello se agregan los porcentajes de personas que eligen las opciones de respuesta por encima de la neutral (4 y 5), y por otra parte se suman los porcentajes de personas que eligen las opciones de respuesta por debajo de la neutral (1 y 2), y al resultado de la primera suma se le resta el resultado de la segunda, obteniéndose un saldo entre respuestas positivas y respuestas negativas. Si es mayor que cero el saldo indica que predominan las respuestas positivas sobre las negativas, mientras que si es menor que cero, indica un predominio de las respuestas negativas sobre las positivas.

Tabla 2. 55 Saldos de respuestas positivas y negativas (en puntos porcentuales).

| | Hombre | Mujer |
|--|--------|-------|
| Satisfacción con la vida profesional | 42,87 | 32,66 |
| Satisfacción con su vida familiar en conjunto | 77,63 | 78,57 |
| Satisfacción con la conciliación de la vida familiar y laboral | 44,16 | 38,24 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH – 2016

Como se observa en los datos de la Tabla 2.55, el saldo tiene valores claramente por encima de cero en las tres preguntas de satisfacción, tanto en las mujeres como en los hombres, indicativo de un claro predominio de las respuestas positivas frente a las negativas. Este predominio es muy elevado en lo que se refiere al ámbito familiar, con valores en torno a 78 en ambo colectivos. La satisfacción con la vida profesional y con la conciliación, expresada en forma de saldo, es más moderada, aunque también claramente positiva, y, en ambos casos, más alta entre los hombres que entre las mujeres. La diferencia más marcada se da en el terreno de lo profesional, en el que las mujeres presentan un saldo de satisfacción 10 puntos porcentuales más bajo que los hombres.

2.7.2. Planteamientos vitales y aspiraciones

Se consulta sobre cuáles son, en el momento actual, los ámbitos más importantes, resultando clara la preminencia de la vida familiar, seguida de la vida personal. Sólo en torno al 5% de mujeres y de hombres señalan como lo más importante su carrera profesional, indicativo de

unos planteamientos vitales que estaría en sintonía con la idea de “trabajar para vivir” en lugar de “vivir para trabajar”.

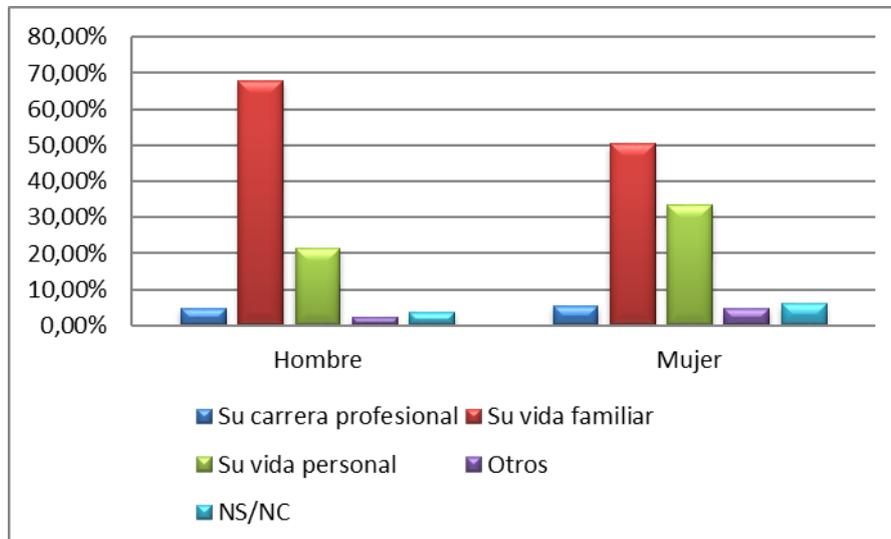
Tabla 2. 56 Distribución de las mujeres y los hombres según el ámbito más importante en la actualidad.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Su carrera profesional | 4,76% | 5,44% | 5,19% |
| Su vida familiar | 67,86% | 50,34% | 56,71% |
| Su vida personal | 21,43% | 33,33% | 29,00% |
| Otros | 2,38% | 4,76% | 3,90% |
| NS/NC | 3,57% | 6,12% | 5,19% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Pese a ello se aprecian diferencias que interesa destacar. Así, **el porcentaje de hombres que indica que el ámbito más importante es la vida familiar alcanza el 67,86% y sólo el 50,34% en el caso de las mujeres. Lo contrario sucede con la relevancia que se le concede a la vida personal pues 21,43% de los hombres lo indica, mientras que las mujeres lo indican en un 33,33% de los casos.** En el Gráfico 2.44 se pueden apreciar las diferencias.

Gráfico 2. 46 Distribución de las mujeres y los hombres según el ámbito más importante en la actualidad.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Algunos realizan comentarios libres a esta cuestión, en concreto 7 mujeres y 2 hombres, en los que se reflejan que no son capaces de decidirse sobre una única opción y, por tanto, establecer una jerarquía, que es a lo que obliga la pregunta.

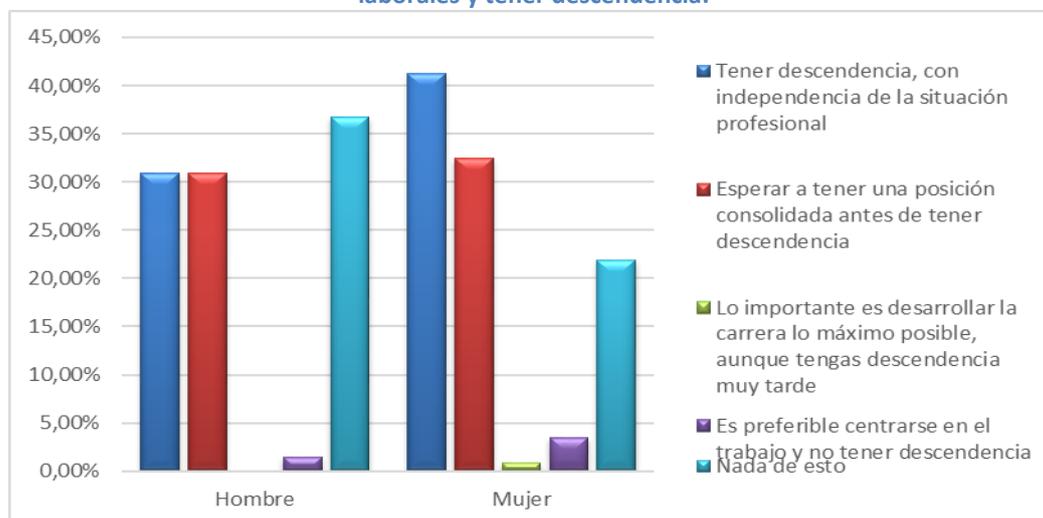
Con respecto a la maternidad/paternidad y la carrera profesional las mujeres manifiestan preferentemente que quieren tener descendencia, con independencia de su situación profesional (un 31,97% frente al 25% de los hombres), y una alta proporción de los hombres parece que no se ven reflejados por ninguna de las respuestas propuestas (el 36,76% de ellos marcan la opción “nada de esto”; 21,9% de las mujeres también lo hace).

Tabla 2. 57 Distribución de mujeres y hombres según sus planteamientos sobre los objetivos laborales y tener descendencia.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Tener descendencia, con independencia de la situación profesional | 30,88% | 41,23% | 37,36% |
| Esperar a tener una posición consolidada antes de tener descendencia | 30,88% | 32,46% | 31,87% |
| Lo importante es desarrollar la carrera lo máximo posible, aunque tengas descendencia muy tarde | 0,00% | 0,88% | 0,55% |
| Es preferible centrarse en el trabajo y no tener descendencia | 1,47% | 3,51% | 2,75% |
| Nada de esto | 36,76% | 21,93% | 27,47% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Gráfico 2. 47 Distribución de mujeres y hombres según sus planteamientos sobre los objetivos laborales y tener descendencia.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016

Cabe preguntarse si los resultados anteriores están en consonancia con las aspiraciones profesionales que revelan las mujeres y los hombres del PAS. En general, en ambos sexos se observa una mayor preferencia por seguir creciendo y alcanzar puestos de mayor responsabilidad, aunque se aprecia que los hombres señalan algo más frecuentemente esta opción (un 58,33% frente a un 55,78%). La respuesta que aparece en segundo lugar, también en ambos casos, es la de mantenerse en su posición actual, aunque también con más

relevancia para los hombres (25%) que para las mujeres (19,7%). Es muy destacable que **las mujeres aspiran a tener una vida más tranquila en mayor proporción que los hombres (un 12,93% frente a un 7,14%).**

Tabla 2. 58 Distribución de mujeres y hombres según aproximación vital propuesta que más se aproxima a sus aspiraciones.

| ¿Cuál de estas opciones se aproximaría más a sus aspiraciones? | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Poder llevar una vida más tranquila, tener más tiempo para sí mismo/a, aún a costa de ganar un poco menos o tener menos posibilidades de promocionar | 7,14% | 12,93% | 10,82% |
| Quedarse en su posición actual (con su salario y dedicación actuales) | 25,00% | 19,73% | 21,65% |
| Seguir creciendo, alcanzar puestos de mayor responsabilidad | 58,33% | 55,78% | 56,71% |
| NS/NC | 9,52% | 11,56% | 10,82% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

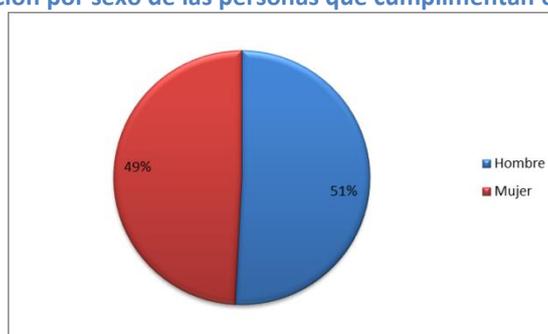
Fuente: *Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la UAH - 2016*

3. Situación y trayectoria profesional del Personal Docente e Investigador: hechos y posibles determinantes.

3.1. Sexo y edad

El número de personas del PDI que respondieron al cuestionario asciende a 181, de los que 92 son hombres y 89 mujeres, lo que supone un 50,83% y un 49,17% respectivamente. Las proporciones poblacionales globales establecen que hay un 57,5% de hombres y un 42,5 % de mujeres. **Esto podría revelar una mayor disposición o interés por colaborar en la encuesta por parte de las mujeres que de los hombres, aunque también podría derivarse de la falta de respuesta obtenida del colectivo de Profesorado Asociado, que es mayoritariamente masculino.**

Gráfico 3. 1 Distribución por sexo de las personas que cumplimentan el cuestionario del PDI.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

La edad

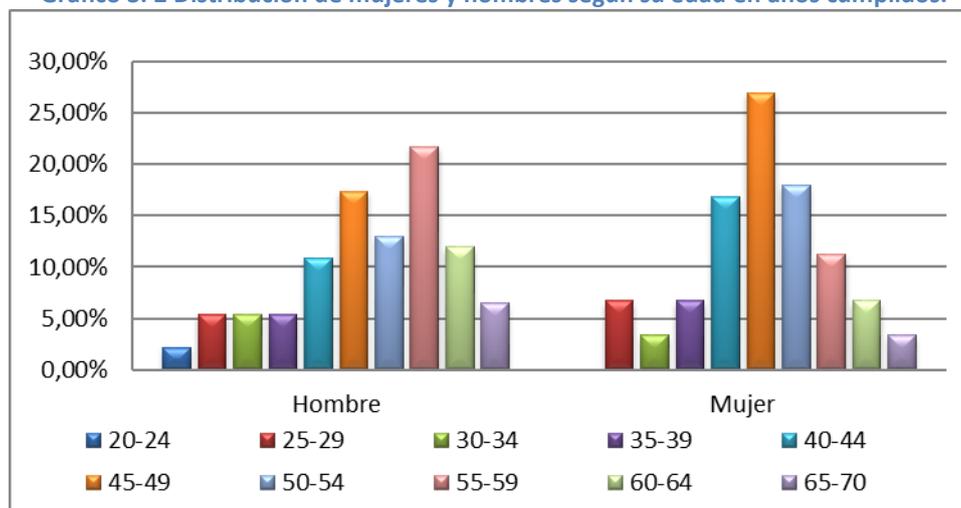
La mayoría de personas está en el rango de edad de 40 a 60 años. **La concentración de las mujeres en el tramo de los 40 a 54 años es muy superior a la que presentan los hombres en esa misma edad. Los hombres, en cambio, se concentran mucho más en los tramos de 55 a 70.** La incorporación tardía de las mujeres al mercado laboral en España podría explicar dichas diferencias.

Tabla 3. 1 Distribución de mujeres y hombres según su edad.

| Años cumplidos | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| 20-24 | 2,17% | 0,00% | 1,10% |
| 25-29 | 5,43% | 6,74% | 6,08% |
| 30-34 | 5,43% | 3,37% | 4,42% |
| 35-39 | 5,43% | 6,74% | 6,08% |
| 40-44 | 10,87% | 16,85% | 13,81% |
| 45-49 | 17,39% | 26,97% | 22,10% |
| 50-54 | 13,04% | 17,98% | 15,47% |
| 55-59 | 21,74% | 11,24% | 16,57% |
| 60-64 | 11,96% | 6,74% | 9,39% |
| 65-70 | 6,52% | 3,37% | 4,97% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

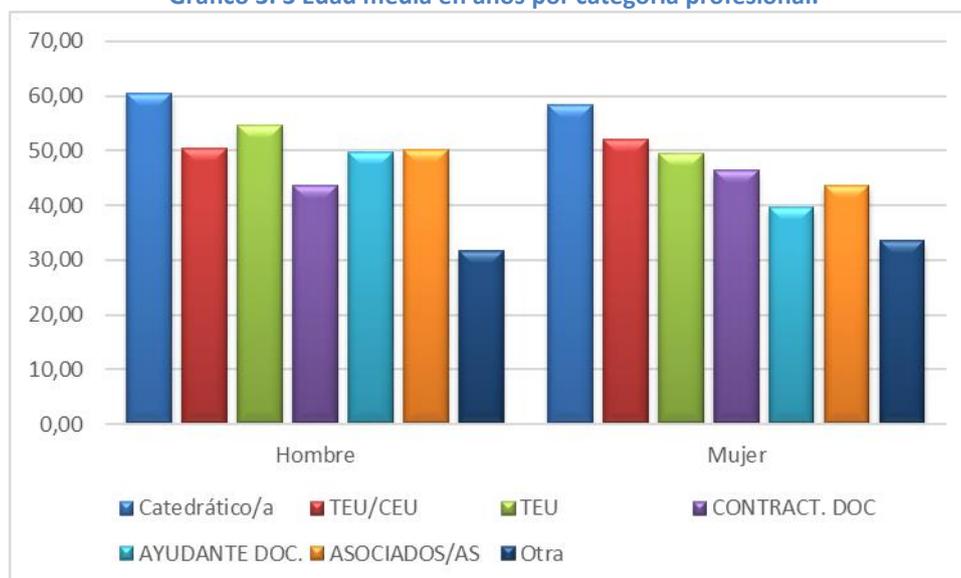
Gráfico 3. 2 Distribución de mujeres y hombres según su edad en años cumplidos.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Considerando la **media de edad se observa una cifra superior en los hombres que en las mujeres, cuantificada en casi dos años**. Por categorías, no se repite este patrón de mayor juventud de las mujeres en todas ellas, y hay diferencias notables. Así, es también de un par de años en los casos de Cátedras de Universidad, se eleva a 5 en TEU, a más de 6 en asociados/as y a 10 en Ayudantes Doctor. En las otras categorías las mujeres presentan una edad media superior. Dentro de la categoría de otros estarían los Eméritos, Visitantes, Becarios, Investigadores contratados y otros.

Gráfico 3. 3 Edad media en años por categoría profesional.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

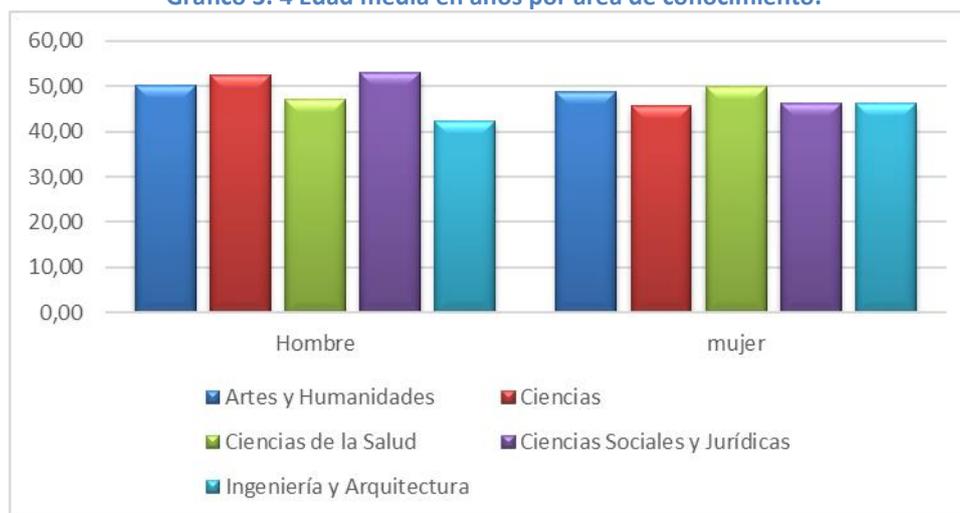
Tabla 3. 2 Edad media en años por categoría profesional.

| | N | | Media | | Desviación Típica | |
|----------------------|-----------|-----------|--------------|--------------|-------------------|-------------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| CU | 14 | 5 | 60,43 | 58,40 | 7,56 | 5,20 |
| TU/CEU | 36 | 39 | 50,33 | 52,00 | 7,80 | 6,97 |
| TEU | 3 | 5 | 54,67 | 49,60 | 8,99 | 8,14 |
| Contrat. Doc, | 3 | 14 | 43,67 | 46,36 | 6,18 | 5,43 |
| Ayudante Doc. | 6 | 3 | 49,67 | 39,67 | 7,43 | 5,56 |
| Asociados/as | 17 | 10 | 50,18 | 43,60 | 8,79 | 5,26 |
| Otra | 13 | 13 | 31,69 | 33,54 | 8,88 | 8,71 |
| Total general | 92 | 89 | 49,09 | 47,28 | 11,42 | 9,72 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Por áreas de conocimiento la situación es heterogénea. La edad media de los hombres es mayor a la de las mujeres en Ciencias y en Ciencias Sociales y Jurídicas, casi 7 años, y en Artes y Humanidades, menos de 2 años. La edad media de las mujeres está por encima en Ciencias de la salud (3 años) e Ingeniería y Arquitectura (casi 4 años).

Gráfico 3. 4 Edad media en años por área de conocimiento.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 3 Edad media en años por área de conocimiento.

| | N | | Media | | Desviación Típica | |
|-------------------------------|-----------|-----------|--------------|--------------|-------------------|-------------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Artes y Humanidades | 12 | 20 | 50,33 | 48,70 | 10,06 | 8,91 |
| Ciencias | 20 | 22 | 52,55 | 45,64 | 10,70 | 11,66 |
| Ciencias de la Salud | 11 | 14 | 47,09 | 50,07 | 11,92 | 10,42 |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 25 | 26 | 53,08 | 46,38 | 9,03 | 8,31 |
| Ingeniería y Arquitectura | 24 | 7 | 42,33 | 46,14 | 11,37 | 6,38 |
| Total general | 92 | 89 | 49,09 | 47,28 | 11,42 | 9,72 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.2. Condiciones de acceso, situación actual y antigüedad del PDI

En este punto se analiza cuál fue la categoría profesional de acceso a la UAH del PDI, así como su situación actual, tanto respecto a su categoría como a su área de conocimiento. Adicionalmente, se analiza con detalle la antigüedad en la Universidad en general y en la UAH en particular.

Categoría profesional de acceso

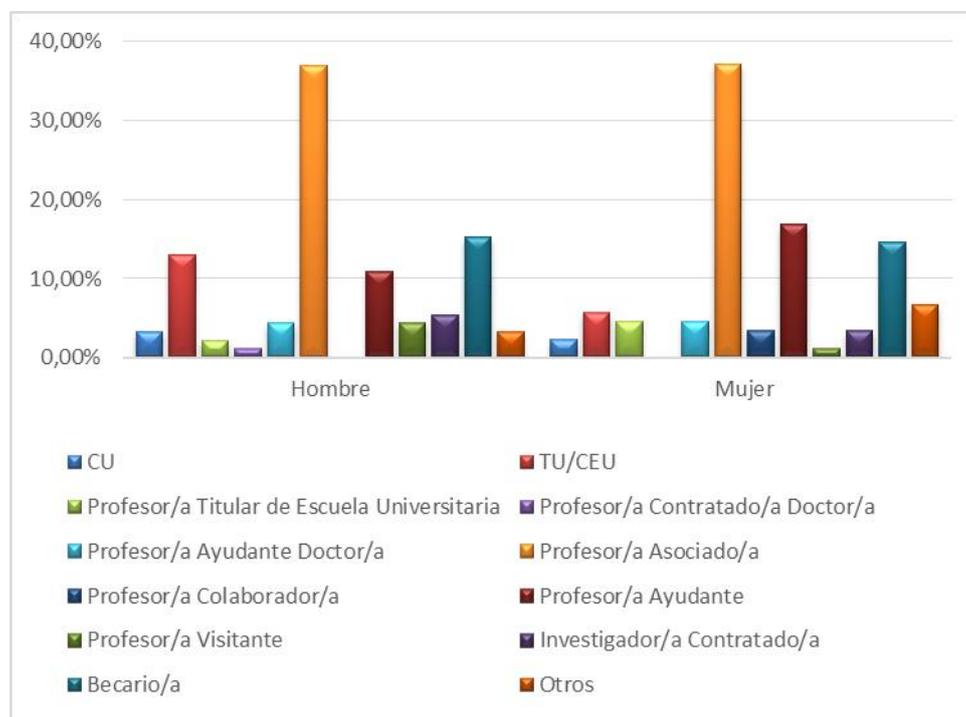
Como se observa en la Tabla 3.4 y en el Gráfico 3.5, tanto entre los hombres como entre las mujeres la categoría más frecuente de acceso es la de Profesor/a Asociado/a, en un 37% de los casos. La categoría de Profesora Ayudante es la segunda en orden de importancia para las mujeres, casi el 17% entraron con esa categoría, y entre los hombres la de Becario (un 15%). Las mujeres también entraron como becarias casi en un 15% de los casos. Son bastante numerosos los hombres que comienzan su vinculación con la UAH como profesores Titulares de Universidad, un 12%, frente al 5,6% que supone esta opción de entrada para las mujeres.

Tabla 3. 4 Distribución de hombres y mujeres según la categoría profesional de comienzo de su relación laboral con la UAH como miembro del PDI.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| CU | 3,26% | 2,25% | 2,76% |
| TU/CEU | 13,04% | 5,62% | 9,39% |
| TEU | 2,17% | 4,49% | 3,31% |
| Prof. Contr. Doct. | 1,09% | 0,00% | 0,55% |
| Prof. Ayudante Doct. | 4,35% | 4,49% | 4,42% |
| Profesor/a Asociado/a | 36,96% | 37,08% | 37,02% |
| Profesor/a Colaborador/a | 0,00% | 3,37% | 1,66% |
| Profesor/a Ayudante | 10,87% | 16,85% | 13,81% |
| Profesor/a Visitante | 4,35% | 1,12% | 2,76% |
| Investigador/a Contratado/a | 5,43% | 3,37% | 4,42% |
| Becario/a | 15,22% | 14,61% | 14,92% |
| Otros | 3,26% | 6,74% | 4,97% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3.5 Distribución de hombres y mujeres según la categoría profesional de comienzo de su relación laboral con la UAH como miembro del PDI.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Categoría actual como miembro del PDI

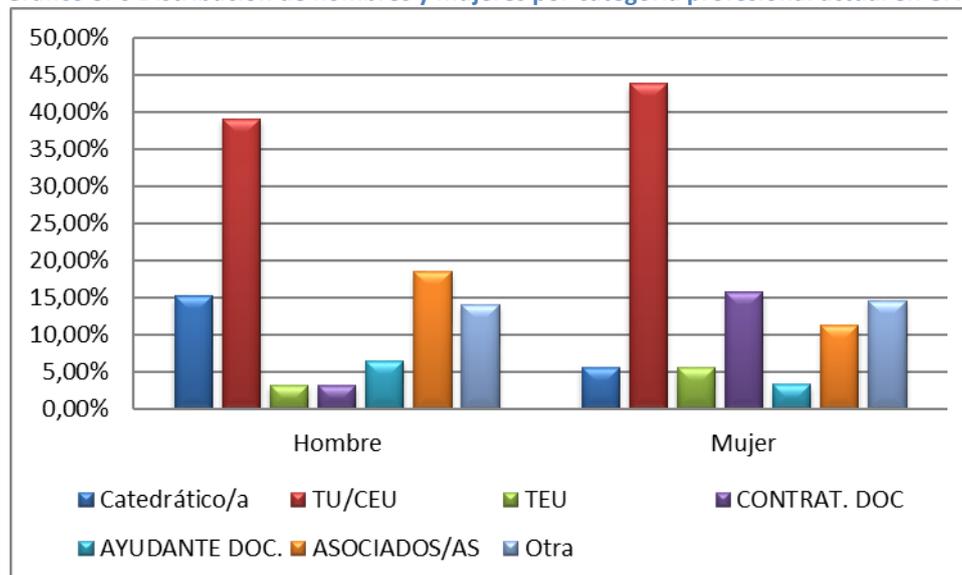
Centrando ahora la atención en la categoría actual que ocupan las mujeres y hombres del PDI (Tabla 3.5 y Gráfico 3.6), los porcentajes por columnas muestran que la categoría mayoritaria es la de TU o CEU, que supone el 43,8 para ellas y el 39,1% para ellos. **Las Cátedras de Universidad apenas alcanzan el 5,5% en el caso de las mujeres, mientras que supone el 15% para los hombres.** La categoría de Contratado Doctor es de las que presenta una concentración de mujeres elevada comparada con la de los hombres (15,7% frente a 3,3%). Los porcentajes por filas muestran que **las mujeres sólo suponen una cuarta parte de las Cátedras de Universidad** y son, en cambio, más del 82% de los Contratados/as Doctores/as. El profesorado Asociado es masculino en el 63% de los casos y los Ayudantes Doctor se distribuyen entre hombres y mujeres en 2/3 y 1/3 respectivamente. En las Titularidades de Universidad es donde se observa un equilibrio por género.

Tabla 3. 5 Hombres y mujeres por categoría profesional actual en UAH. Porcentajes por columnas y por filas.

| Porcentaje columnas | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| CU | 15,22% | 5,62% | 10,50% |
| TU/CEU | 39,13% | 43,82% | 41,44% |
| TEU | 3,26% | 5,62% | 4,42% |
| CONTRAT. DOC | 3,26% | 15,73% | 9,39% |
| AYUDANTE DOC. | 6,52% | 3,37% | 4,97% |
| ASOCIADOS/AS | 18,48% | 11,24% | 14,92% |
| Otra | 14,13% | 14,61% | 14,36% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| Porcentaje filas | Hombre | Mujer | Total general |
| CU | 73,68% | 26,32% | 100,00% |
| TU/CEU | 48,00% | 52,00% | 100,00% |
| TEU | 37,50% | 62,50% | 100,00% |
| CONTRAT. DOC | 17,65% | 82,35% | 100,00% |
| AYUDANTE DOC. | 66,67% | 33,33% | 100,00% |
| ASOCIADOS/AS | 62,96% | 37,04% | 100,00% |
| Otra | 50,00% | 50,00% | 100,00% |
| Total general | 50,83% | 49,17% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 6 Distribución de hombres y mujeres por categoría profesional actual en UAH.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Área de conocimiento

Analizando los porcentajes por filas de la Tabla 3.6 se observa que, por áreas de conocimiento, **los hombres son clara mayoría en Ingeniería y Arquitectura (más de 3 de cada 4)**. Las **mujeres**, por su parte, suponen **más del 60% del PDI en el área de Artes y Humanidades**. En las tres áreas restantes existe bastante equilibrio. Si se compara cómo se concentran los hombres y las mujeres en las distintas áreas de conocimiento, a partir de los porcentajes por

columna, es destacable la **mayor concentración relativa de las mujeres en Artes y Humanidades (22,5% frente a 13%)** y la **elevada concentración de los hombres en Ingeniería y Arquitectura (26% frente 7,9%)**.

Tabla 3. 6 Porcentaje de hombres y mujeres en cada área de conocimiento y distribución de hombres y mujeres por área de conocimiento.

| Porcentajes filas | Hombre | Mujer | Total general |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Artes y Humanidades | 37,50% | 62,50% | 100,00% |
| Ciencias | 47,62% | 52,38% | 100,00% |
| Ciencias de la Salud | 44,00% | 56,00% | 100,00% |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 49,02% | 50,98% | 100,00% |
| Ingeniería y Arquitectura | 77,42% | 22,58% | 100,00% |
| Total general | 50,83% | 49,17% | 100,00% |
| Porcentajes columnas | Hombre | Mujer | Total general |
| Artes y Humanidades | 13,04% | 22,47% | 17,68% |
| Ciencias | 21,74% | 24,72% | 23,20% |
| Ciencias de la Salud | 11,96% | 15,73% | 13,81% |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 27,17% | 29,21% | 28,18% |
| Ingeniería y Arquitectura | 26,09% | 7,87% | 17,13% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Años de antigüedad en la Universidad en general y en la UAH

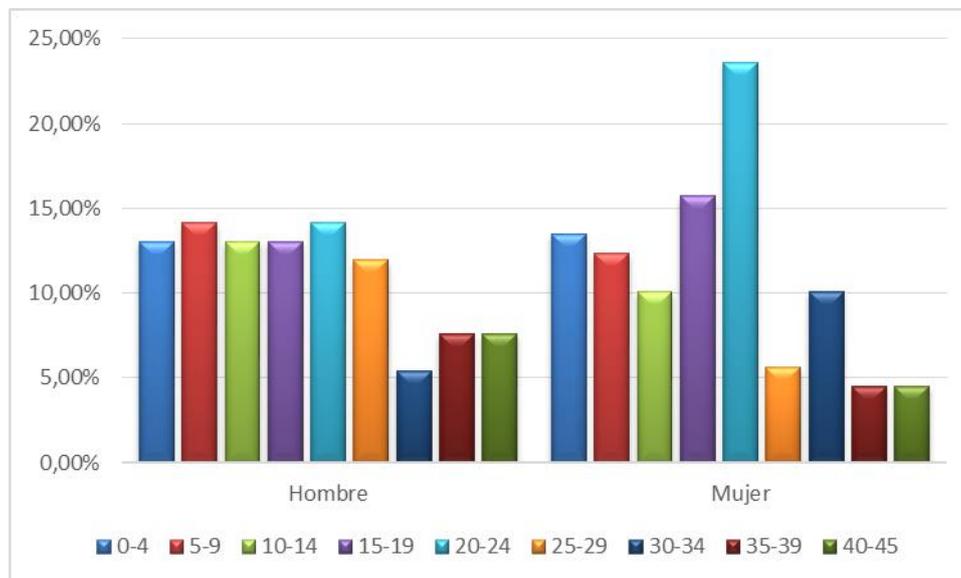
Atendiendo a los años de antigüedad en la Universidad en general, y organizando los resultados en tramos quinquenales, se tienen los resultados de la Tabla 3.7. Los hombres se distribuyen de forma bastante homogénea según su antigüedad en los tres tramos que van desde los 0 hasta los 29 años, mientras que las mujeres presentan una concentración alta en el tramo de 20 a 24 años. En los dos últimos tramos, de más de 35 años de antigüedad, los hombres se concentran más que las mujeres (casi un 15% frente al 9%).

Tabla 3. 7 Distribución de los hombres y las mujeres según la antigüedad en la Universidad.

| Años | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| 0-4 | 13,04% | 13,48% | 13,26% |
| 5-9 | 14,13% | 12,36% | 13,26% |
| 10-14 | 13,04% | 10,11% | 11,60% |
| 15-19 | 13,04% | 15,73% | 14,36% |
| 20-24 | 14,13% | 23,60% | 18,78% |
| 25-29 | 11,96% | 5,62% | 8,84% |
| 30-34 | 5,43% | 10,11% | 7,73% |
| 35-39 | 7,61% | 4,49% | 6,08% |
| 40-45 | 7,61% | 4,49% | 6,08% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 7 Distribución de los hombres y las mujeres según los años de antigüedad en la Universidad.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

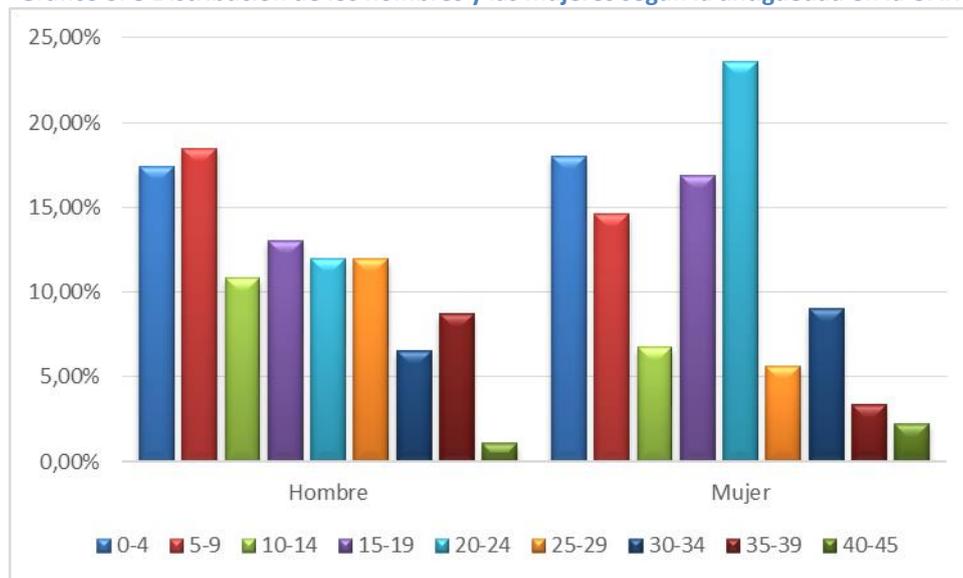
Considerando ahora los años de antigüedad en la UAH, las cifras de la Tabla 3.8 permiten constatar que **apenas hay diferencia en la media de antigüedad entre los hombres y las mujeres del PDI en la UAH, que es de 16 años y medio**. Observando la distribución de hombres y mujeres por tramos quinquenales de antigüedad, se observa que ellas se concentran mucho en el tramo de 20 a 24 y también destacan en el de 15 a 19, mientras que los hombres destacan más en los tramos de 5 a 14 años y también en los 25 a 29 y 35 a 39 (véase también el Gráfico 3.8). No parece existir una pauta diferencial clara entre hombres y mujeres.

Tabla 3. 8 Distribución de los hombres y las mujeres según la antigüedad en la UAH.

| Años | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| 0-4 | 17,39% | 17,98% | 17,68% |
| 5-9 | 18,48% | 14,61% | 16,57% |
| 10-14 | 10,87% | 6,74% | 8,84% |
| 15-19 | 13,04% | 16,85% | 14,92% |
| 20-24 | 11,96% | 23,60% | 17,68% |
| 25-29 | 11,96% | 5,62% | 8,84% |
| 30-34 | 6,52% | 8,99% | 7,73% |
| 35-39 | 8,70% | 3,37% | 6,08% |
| 40-44 | 1,09% | 2,25% | 1,66% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

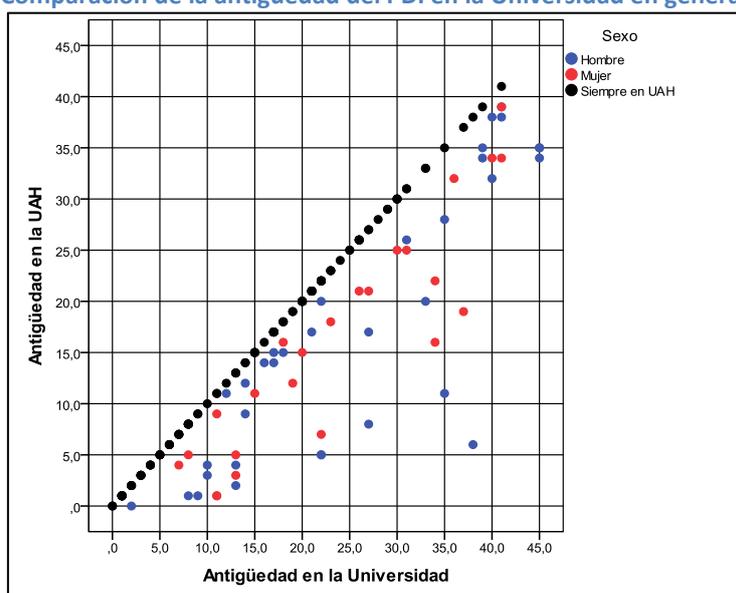
Gráfico 3. 8 Distribución de los hombres y las mujeres según la antigüedad en la UAH.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

Como se muestra en el Gráfico 3.9, en el que se compara la antigüedad que presentan las personas del PDI en la Universidad en general y en la UAH en particular, en la mayoría de los casos existe coincidencia, por lo que quedan reflejados en la diagonal. En concreto, 123 casos se sitúan en la diagonal; de ellos 58 son hombres y 65 mujeres. El 63% de los hombres y el 73% de las mujeres comenzaron su carrera académica en la UAH. Los puntos que quedan a la derecha o por debajo de la diagonal muestran los casos en los que la antigüedad en la UAH es menor que la antigüedad en general. De los 58 casos, 34 son hombres y 24 mujeres. Por tanto, un 37% de los hombres comenzaron su carrera académica en otra Universidad, mientras que sólo el 27% de las mujeres lo hicieron.

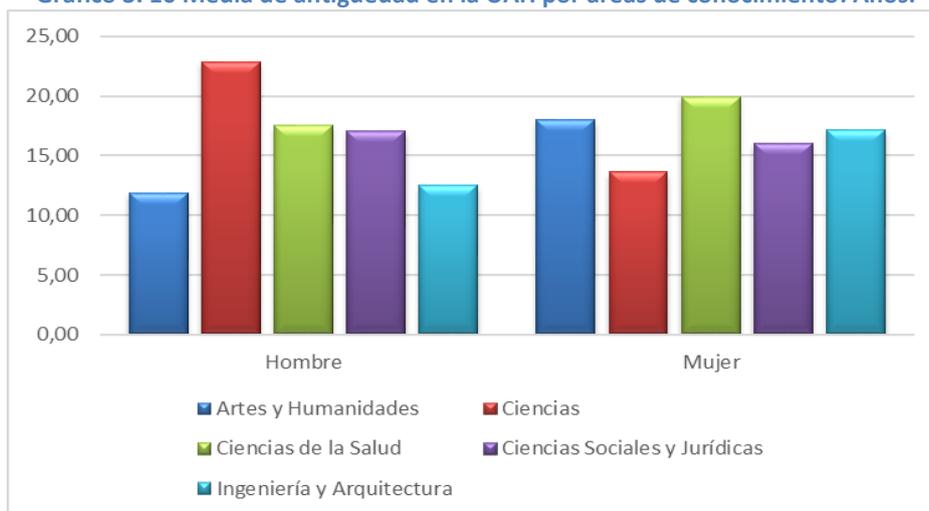
Gráfico 3. 9 Comparación de la antigüedad del PDI en la Universidad en general y en la UAH.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Por áreas de conocimiento hay diferencias notables en la antigüedad en la UAH (véanse Gráfico 3.10 y Tabla 3.9). Así, la antigüedad media es significativamente más alta entre las mujeres en Artes y Humanidades (18 años frente a 12) y en Ingeniería y Arquitectura (17 años frente a 12,5). **La mayor diferencia se produce en Ciencias, área en la que los hombres presentan una antigüedad de 23 años, superando en casi 10 años a las mujeres de esa misma área.**

Gráfico 3. 10 Media de antigüedad en la UAH por áreas de conocimiento. Años.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

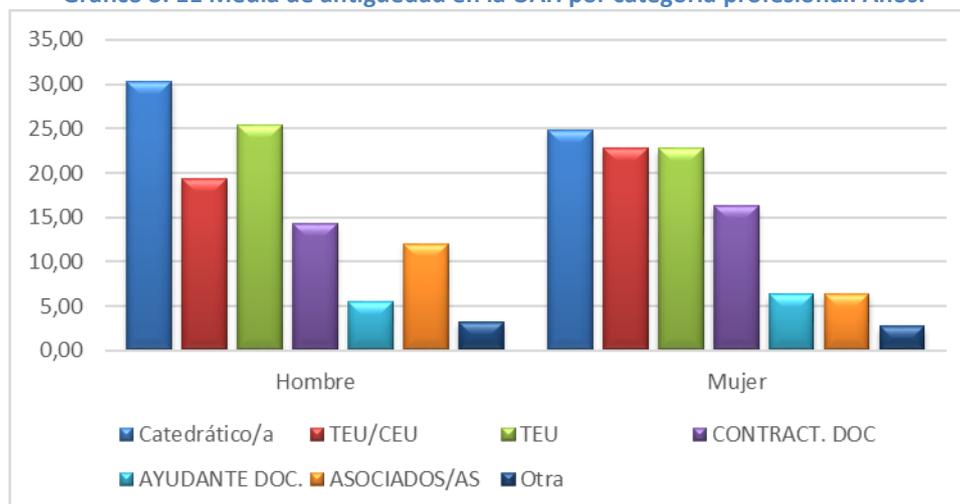
Tabla 3. 9 Media de antigüedad en la UAH por áreas de conocimiento. Años.

| | N | | Media | | Desviación típica | |
|-------------------------------|-----------|-----------|--------------|--------------|-------------------|--------------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Artes y Humanidades | 12 | 20 | 11,92 | 18,00 | 9,26 | 10,99 |
| Ciencias | 20 | 22 | 22,90 | 13,64 | 13,11 | 11,62 |
| Ciencias de la Salud | 11 | 14 | 17,55 | 19,93 | 13,66 | 11,52 |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 25 | 26 | 17,04 | 16,04 | 9,86 | 9,57 |
| Ingeniería y Arquitectura | 24 | 7 | 12,50 | 17,14 | 8,46 | 4,97 |
| Total general | 92 | 89 | 16,52 | 16,58 | 11,49 | 10,70 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Por categorías profesionales (Gráfico 3.11 y Tabla 3.10), la antigüedad media en la UAH es significativamente más elevada entre los hombres en los casos de las Cátedras de Universidad (casi 5 años y medio), en TEU (2 años y medio), y en asociados (5 años y medio). Las mujeres, en cambio, presentan una antigüedad más alta en TU/CEU (3 años y medio más) y en Contratado Doctor (2 años más).

Gráfico 3. 11 Media de antigüedad en la UAH por categoría profesional. Años.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 10 Media de antigüedad en la UAH por categoría profesional. Años.

| | N | | Media | | Desviación típica | |
|---------------|--------|-------|--------|-------|-------------------|-------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| CU | 14 | 5 | 30,36 | 24,80 | 8,19 | 6,37 |
| TU/CEU | 36 | 39 | 19,36 | 22,82 | 8,71 | 8,32 |
| TEU | 3 | 5 | 25,33 | 22,80 | 2,49 | 9,56 |
| CONTRACT. DOC | 3 | 14 | 14,33 | 16,36 | 4,92 | 4,68 |
| AYUDANTE DOC. | 6 | 3 | 5,50 | 6,33 | 3,04 | 1,89 |
| ASOCIADOS/AS | 17 | 10 | 12,00 | 6,40 | 9,86 | 7,67 |
| Otra | 13 | 13 | 3,23 | 2,77 | 2,52 | 1,85 |
| Total general | 92 | 89 | 16,52 | 16,58 | 11,49 | 10,70 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.3. Análisis de la promoción del PDI

Con el objetivo de analizar los casos de promoción y de no promoción existentes y sus diferencias por sexo, se comienza cruzando la categoría profesional con la que se accedió a la UAH con la categoría actual, cuyos resultados se presentan en una tabla de doble entrada que recoge el número de casos en cada una de las combinaciones posibles (Tabla 3.11). Las casillas coloreadas en rojo, en la diagonal, presentan los casos de no promoción (la categoría actual es la misma que la de entrada).

Estas cifras, sin embargo, resultan difíciles de interpretar en bruto, por varias razones. Primero, porque algunas de las categorías con las que accedieron a la UAH las personas del PDI ya no existen en la actualidad (las cifras que aparecen en la diagonal solo representarán casos de no promoción si dicha categoría continúa existiendo). Segundo, por las especiales características de algunas de las categorías, en particular la de los/as Profesores/as Asociados/as y otros.

La categoría de profesorado asociado, en la que los hombres son clara mayoría y para la que, además, no se ha conseguido una buena representatividad en la muestra, tiene las siguientes particularidades. Dichas plazas están concebidas para que profesionales de reconocido

prestigio, externos a la Universidad, colaboren en la docencia. En la actualidad dichas plazas parecen ajustarse más a este perfil y, por tanto, no suelen ser la vía de acceso para la realización de carrera académica, como profesorado o investigador universitario. Sin embargo, con anterioridad sí que era utilizada como una primera vía de acceso a la carrera universitaria, como lo prueba el hecho de que son numerosos los profesores que accedieron a la UAH como profesor asociado y en la actualidad ocupan otras categorías claramente vinculadas al profesional universitario. En concreto, de los 34 hombres que acceden como asociados, en la actualidad 17 cambian a otra categoría: 1 es ayudante doctor, 2 son contratados doctor, 1 es TEU, 10 son TU//CEU e incluso 1 es CU. Entre las 33 mujeres que entran como asociadas, 24 cambian a otras categorías: 6 son ahora contratadas doctor, 2 son TEU, 15 son TU/CEU y 1 es CU. Por tanto, no tendría sentido eliminar del grupo de análisis de promoción a los que accedieron como profesorado asociado pero sí excluir a las 27 personas que actualmente son profesores asociados. La gran mayoría de los profesores que son asociados en la actualidad, son hombres y mujeres (aunque en menor porcentaje) que responden a ese esquema de profesional externo de prestigio que no busca ningún tipo de promoción en la UAH, más allá de lo que puede tener que ver con la docencia.

Por otro lado, el grupo *Otros* de la categoría actual está formado mayoritariamente por becarios, también mal representados en la muestra, y con una antigüedad media en la UAH de apenas 2 años, 1 profesor visitante que apenas llega al año de antigüedad, investigadores contratados con poco más de 3 años y 1 profesor emérito.

Por todo ello, parece más oportuno y clarificador realizar el análisis de la promoción sin incorporar al profesorado que actualmente es asociado o está en la categoría de *Otros*. Ello supone no incorporar en el análisis los casos de 30 hombres y 23 mujeres. Además, también habría que eliminar al profesorado que ya entró como CU (3 hombres y 2 mujeres), puesto que no pueden acceder a una categoría superior; de forma que quedan 59 hombres y 64 mujeres para el análisis.

Considerando, en primer término, a quienes no han promocionado, se tienen los siguientes resultados. En el caso de los hombres, 11 siguen manteniendo la misma categoría con la que accedieron a la UAH, lo que supone un 18,6% sobre el total de hombres cuya categoría inicial no era ya de CU (se elevan a 59). En el caso de las mujeres, 8 continúan con su misma categoría de entrada, y suponen un 12,5% sobre el total de mujeres cuya categoría inicial no era ya de CU (64 en total).

Por lo tanto, **el porcentaje de mujeres que ha tenido algún tipo de promoción desde su entrada es mayor que el de los hombres, 87,5% frente a 81,4%.**

Tabla 3. 11 Comparación de la categoría de acceso al PDI y la categoría actual. Número de hombres y de mujeres.

| Categoría profesional de acceso como miembro del PDI de la UAH | Actualmente, categoría profesional como miembro del PDI de la UAH | | | | | | | |
|--|---|-----------|----------|---------------|---------------|-----------|-----------|---------------|
| | CU | TU/CEU | TEU | CONTRAT. DOC. | AYUDANTE DOC. | ASOCIAD | Otra | Total general |
| HOMBRE | 14 | 36 | 3 | 3 | 6 | 17 | 13 | 92 |
| CU | 3 | | | | | | | 3 |
| TU/CEU | 5 | 7 | | | | | | 12 |
| TEU | | 1 | 1 | | | | | 2 |
| CONTRAT. DOC. | 1 | | | | | | | 1 |
| AYUDANTE DOC. | | 1 | | | 3 | | | 4 |
| ASOCIADO | 1 | 10 | 1 | 2 | 1 | 17 | 2 | 34 |
| Profesor/a Ayudante | 2 | 7 | 1 | | | | | 10 |
| Profesor/a Visitante | | 3 | | | 1 | | | 4 |
| Investigador/a Contratado/a | | | | | | | 5 | 5 |
| Becario/a | | 7 | | 1 | 1 | | 5 | 14 |
| Otros | 2 | | | | | | 1 | 3 |
| MUJER | 5 | 39 | 5 | 14 | 3 | 10 | 13 | 89 |
| CU | 2 | | | | | | | 2 |
| TU/CEU | | 5 | | | | | | 5 |
| TEU | | 2 | 1 | 1 | | | | 4 |
| AYUDANTE DOC. | | 2 | | | 2 | | | 4 |
| ASOCIADA | 1 | 15 | 2 | 6 | | 9 | | 33 |
| Profesor/a Colaborador/a | 1 | 1 | | | | 1 | | 3 |
| Profesor/a Ayudante | | 12 | 2 | 1 | | | | 15 |
| Profesor/a Visitante | | | | | | | 1 | 1 |
| Investigador/a Contratado/a | | | | | | | 3 | 3 |
| Becario/a | | | | 4 | 1 | | 8 | 13 |
| Otros | 1 | 2 | | 2 | | | 1 | 6 |
| Total general | 19 | 75 | 8 | 17 | 9 | 27 | 26 | 181 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tras el análisis muy general de la promoción realizado, resulta conveniente descender a cada una de las categorías principales, comenzando por la de mayor nivel (véase Tabla 3.12). Los cálculos del número de hombres y de mujeres que **han promocionado, desde su acceso en cualquier otra categoría a la de CU, reflejan que 11 de 59 hombres lo han conseguido, un 18,64%, y 3 de 64 mujeres, que supone un porcentaje de 4,69%. Si se estudian los casos de hombres y mujeres que han conseguido promocionar a TU o CEU desde cualquier otra categoría de partida, se comprueba que les sucede al 61.7% de los hombres y al 57.6% de las mujeres. Por debajo de estas dos categorías los resultados se invierten en dos casos: TEU y Contratado Doctor. A TEU promociona el 7,27% de las mujeres y el 4,44% de los hombres y a Contratado Doctor el 25,5% de mujeres y sólo el 6,8% de los hombres.**

Tabla 3. 12 Profesorado perteneciente en la actualidad a una categoría con vinculación estable según si han promocionado o no y el tipo de promoción. Detalle por sexo.

| | Hombres | | | Mujeres | | |
|---------------------------|---------|-----------|------------|---------|-----------|------------|
| | N | Población | Proporción | N | Población | Proporción |
| No promocionan | 11 | 59 | 18,64% | 8 | 64 | 12,50% |
| Promocionan | 48 | 59 | 81,36% | 56 | 64 | 87,50% |
| Promocionan a CU | 11 | 59 | 18,64% | 3 | 64 | 4,69% |
| Promocionan a TU/CEU | 29 | 47 | 61,70% | 34 | 59 | 57,63% |
| Promocionan a TEU | 2 | 45 | 4,44% | 4 | 55 | 7,27% |
| Promocionan a Cont. Doct. | 3 | 44 | 6,82% | 14 | 55 | 25,45% |
| Promocionan a Ayte. Doct. | 3 | 40 | 7,50% | 1 | 51 | 1,96% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Para valorar estos resultados es necesario incorporar la variable tiempo para analizar, tanto la antigüedad que presentan los distintos colectivos considerados, como, en el caso de los que han promocionado, cuánto tiempo han tardado en hacerlo. Esta información se ha recogido en la Tabla 3.13.

Tabla 3. 13 Análisis de la antigüedad en la UAH de los que no promocionan y de los que promocionan, y tiempo tardado en promocionar.

| | N | | Media | | Desv. Típica | |
|--|--------|-------|--------|-------|--------------|-------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Antigüedad en la UAH de los que no han promocionado | 11 | 8 | 14,82 | 17,13 | 12,08 | 13,26 |
| Antigüedad en la UAH de los que han promocionado | 48 | 56 | 21,54 | 21,50 | 9,77 | 7,92 |
| Tiempo que han tardado en promocionar a la categoría actual los que han promocionado | 48 | 56 | 10,91 | 10,95 | 6,57 | 5,95 |
| Tiempo que han tardado en promocionar a la categoría de CU | 11 | 3 | 16,64 | 19,00 | 7,88 | 7,55 |
| Tiempo que han tardado en promocionar a la categoría de TU/CEU | 29 | 34 | 9,37 | 11,27 | 5,21 | 6,00 |
| Tiempo que han tardado en promocionar a la categoría de TEU | 2 | 4 | 7,50 | 7,75 | 4,95 | 4,35 |
| Tiempo que han tardado en promocionar a la categoría de Cont. Doct. | 3 | 14 | 9,67 | 9,86 | 2,52 | 4,72 |
| Tiempo que han tardado en promocionar a la categoría de Ayte. Doct. | 3 | 1 | 5,50 | 4,00 | 4,95 | - |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

La antigüedad de los que no han promocionado es mayor en las mujeres que en los hombres, 17,13 años para las primeras frente a 14,82 de los segundos. En cambio, entre los que han promocionado la antigüedad media es prácticamente igual, 21,5 años. Por otro lado, si se analiza el tiempo que han tardado en promocionar a la categoría actual (que se obtiene como diferencia entre el año de entrada en la UAH y el año desde el que ocupa la categoría actual), se tiene que para los que han tenido cualquier tipo de promoción han empleado aproximadamente 11 años con independencia del sexo.

Sin embargo, considerando las promociones a distintas categorías sí se observan diferencias entre mujeres y hombres, sobre todo, y otra vez, en las dos de mayor nivel. Así, **las mujeres que han promocionado a Catedráticas de Universidad han tardado 19 años mientras que los hombres que lo han hecho han tardado 16,6. Las que han alcanzado la categoría de TU o CEU han invertido 11,3 años y los hombres que lo han conseguido han dedicado 9,4.** La promoción a TEU supone en torno a 7 años y medio en los dos casos, y cerca de 10 llegar a Contratado Doctor. Los hombres sólo tardan significativamente más en promocionar a la categoría de Ayudante Doctor, 1 año y medio más que las mujeres.

3.4. Esfera profesional

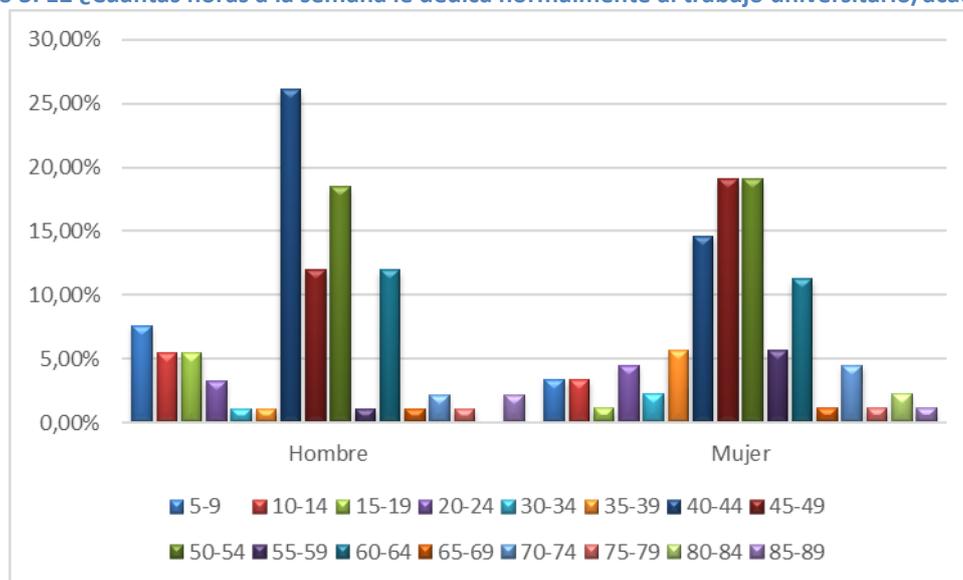
Este cuarto punto se centra en seis aspectos de la esfera profesional del PDI. Primero, la distribución del tiempo de trabajo entre las distintas actividades. Segundo, el perfil investigador. Tercero, la participación en cargos de gestión. Cuarto, las preferencias de género en el entorno de trabajo. Quinto, percepción de los factores que facilitan o dificultan la promoción profesional y sus beneficios. Y sexto, valoración de la trayectoria profesional y percepción de sus perspectivas.

3.4.1. Tiempo de trabajo en la Universidad y su distribución entre las tareas docentes, de gestión e investigadoras.

En este apartado se analiza cómo reparte el PDI el tiempo que dedica al trabajo en la Universidad, distinguiendo los tres tipos de actividades principales: la docencia, la investigación y la gestión

Comenzando por el **total de horas a la semana que declaran dedicar al trabajo universitario (Gráfico 3.12), las mujeres presentan una media de 45,8 horas frente a 41,2 que declaran los hombres.** Este resultado podría explicarse, en parte, por el mayor porcentaje de hombres entre el profesorado asociado, que tiene una dedicación más limitada.

Gráfico 3. 12 ¿Cuántas horas a la semana le dedica normalmente al trabajo universitario/académico?



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 13 Media horas de dedicación semanal por área de conocimiento.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

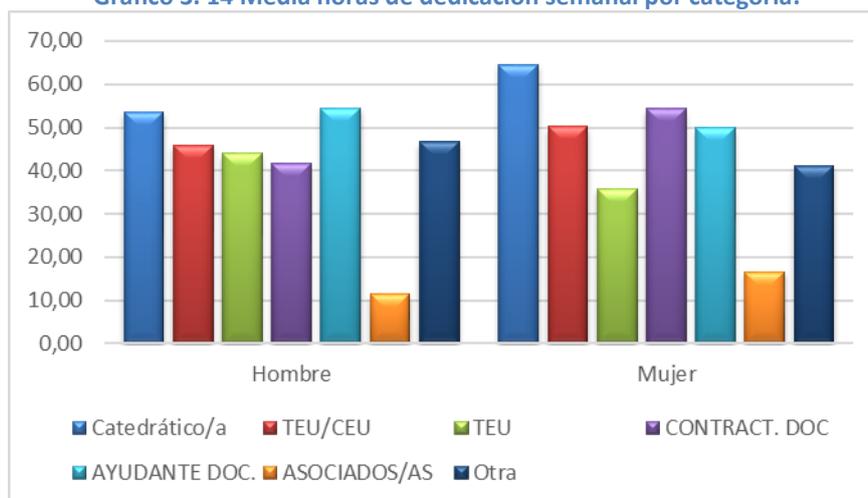
Cuando se detalla la información por áreas de conocimiento (Gráfico 3.12 y Tabla 3.13) y categorías profesionales (Gráfico 3.13 y Tabla 3.14) se observan algunas diferencias de interés. Los hombres dedican más horas que las mujeres en las áreas de Ciencias (casi 5 más) y en Ingeniería (6 horas más). Lo contrario sucede en las otras 3 áreas, siendo la diferencia más marcada la de Ciencias de la Salud (47 horas de las mujeres frente a 28 de los hombres).

Tabla 3. 14 Media de horas de dedicación semanal por área de conocimiento.

| | N | Media | Desviación Típica |
|-------------------------------|------------|--------------|----------------------|
| Hombre | 92 | 41,18 | 18,35 |
| Artes y Humanidades | 12 | 50,17 | 14,12 |
| Ciencias | 20 | 47,45 | 13,76 |
| Ciencias de la Salud | 11 | 28,00 | 20,32 |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 25 | 37,72 | 18,02 |
| Ingeniería y Arquitectura | 24 | 41,13 | 18,46 |
| Mujer | 89 | 45,78 | 16,38 |
| Artes y Humanidades | 20 | 55,35 | 12,61 |
| Ciencias | 22 | 42,77 | 11,27 |
| Ciencias de la Salud | 14 | 47,21 | 21,47 |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 26 | 43,00 | 16,72 |
| Ingeniería y Arquitectura | 7 | 35,29 | 12,81 |
| Total general | 181 | 43,44 | 17,56 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 14 Media horas de dedicación semanal por categoría.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Por categorías, se observa que las horas de trabajo semanal declaradas por las mujeres son más elevadas en varias categorías: CU (con gran diferencia, 10 horas más), TU (5 horas más) y Contratado/a Doctor (10 horas más).

Tabla 3. 15 Media horas de dedicación semanal por categoría.

| | N | Media | Desviación Típica |
|----------------------|------------|--------------|----------------------|
| Hombre | 92 | 41,18 | 18,35 |
| Catedrático/a | 14 | 53,64 | 11,91 |
| TEU/CEU | 36 | 45,89 | 9,75 |
| TEU | 3 | 44,00 | 19,80 |
| CONTRACT. DOC | 3 | 41,67 | 6,24 |
| AYUDANTE DOC. | 6 | 54,50 | 22,54 |
| ASOCIADOS/AS | 17 | 11,53 | 4,94 |
| Otra | 13 | 46,62 | 10,48 |
| Mujer | 89 | 45,78 | 16,38 |
| Catedrático/a | 5 | 64,60 | 13,03 |
| TEU/CEU | 39 | 50,18 | 9,90 |
| TEU | 5 | 35,80 | 13,14 |
| CONTRACT. DOC | 14 | 54,43 | 13,39 |
| AYUDANTE DOC. | 3 | 50,00 | 8,16 |
| ASOCIADOS/AS | 10 | 16,70 | 9,53 |
| Otra | 13 | 41,23 | 11,99 |
| Total general | 181 | 43,44 | 17,56 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

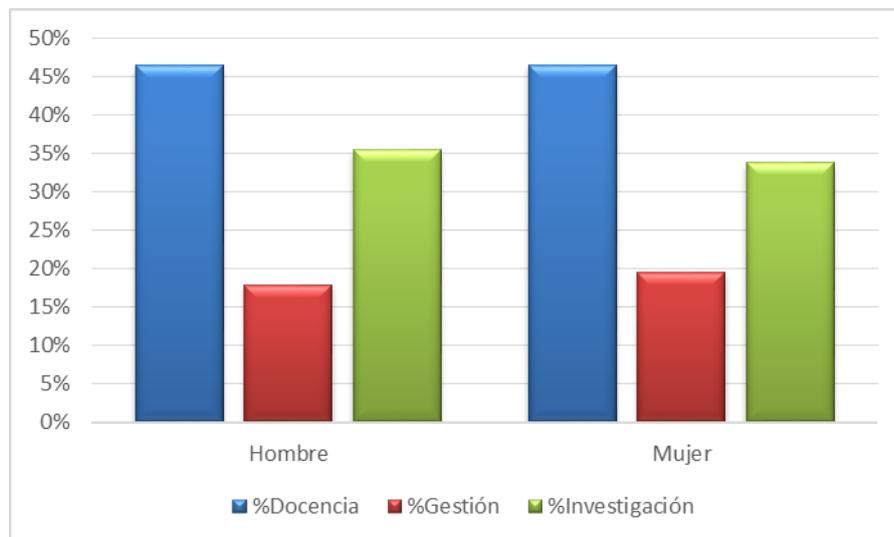
Tomando como base las respuestas de las personas encuestadas en relación con la forma en la que reparten su tiempo entre las tareas docentes, de gestión y de investigación (recogidas en la Tabla 3.16), se comprueba que **las diferencias de distribución del tiempo entre mujeres y hombres no son significativas**. En todo caso, se observa que **las mujeres dedican algo más a gestión (19,5% frente a 18%) y los hombres algo más a investigación (35,47% frente a 33,87%)**. En ambos casos es claro que la actividad que absorbe más cantidad de tiempo es la docencia (más del 46%), seguido por la investigación (algo más de un tercio del tiempo total) y no llega al 20% el peso que tiene el tiempo dedicado a la gestión.

Tabla 3. 16 Distribución de hombres y mujeres según el reparto del tiempo de trabajo.

| | %Docencia | %Gestión | %Investigación |
|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| Hombre | 46,54% | 17,96% | 35,49% |
| Mujer | 46,62% | 19,51% | 33,87% |
| Total general | 46,58% | 18,72% | 34,70% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 15 Distribución de hombres y mujeres según el reparto del tiempo de trabajo.



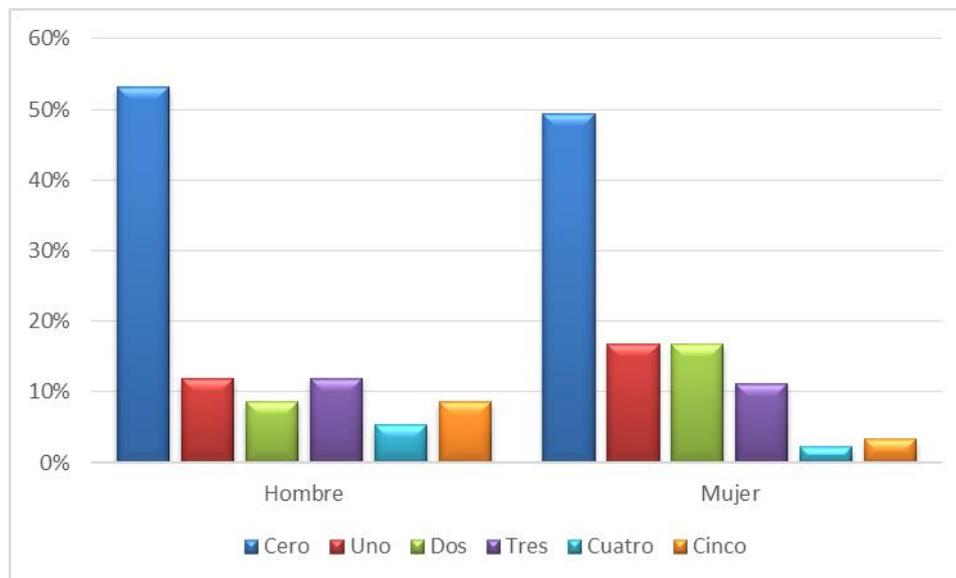
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

3.4.2. Caracterización del perfil investigador

A continuación se presta atención a los aspectos que tienen que ver con la investigación, tanto en su realización (a través de la participación en proyectos de investigación) como a su reconocimiento (tramos de investigación reconocidos).

Además, teniendo en cuenta que los tramos de investigación han de solicitarse expresamente por el interesado, que no todas las categorías de profesorado pueden hacerlo, que hacerlo es voluntario y que su solicitud tiene un coste importante en tiempo que no siempre se ve recompensado con un informe favorable, parecía muy oportuno indagar algo más sobre las razones por las que no se tienen sexenios.

Gráfico 3. 16 Distribución de hombres y mujeres según los tramos de investigación reconocidos.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 17 Tramos de investigación reconocidos a hombres y mujeres . Porcentajes por filas y por columnas.

| Porcentajes filas | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| Ninguno | 52,69% | 47,31% | 100,00% |
| Uno | 42,31% | 57,69% | 100,00% |
| Dos | 34,78% | 65,22% | 100,00% |
| Tres | 52,38% | 47,62% | 100,00% |
| Cuatro | 71,43% | 28,57% | 100,00% |
| Cinco | 72,73% | 27,27% | 100,00% |
| Total general | 50,83% | 49,17% | 100,00% |
| Porcentajes columnas | Hombre | Mujer | Total general |
| Ninguno | 53,26% | 49,44% | 51,38% |
| Uno | 11,96% | 16,85% | 14,36% |
| Dos | 8,70% | 16,85% | 12,71% |
| Tres | 11,96% | 11,24% | 11,60% |
| Cuatro | 5,43% | 2,25% | 3,87% |
| Cinco | 8,70% | 3,37% | 6,08% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Según se desprende de la Tabla 3.17 y el Gráfico 3.16, **más del 53% de los hombres y el 50% de las mujeres no tienen reconocido ningún sexenio de investigación** (porcentajes por columnas). Si se centra la atención en los porcentajes por filas, se observa que **entre las personas que tienen entre uno y dos sexenios las mujeres son mayoría, alcanzado hasta el 65% de los casos entre los miembros del PDI con dos sexenios**. Sin embargo, de las personas que tienen cuatro o cinco sexenios más del 70% son hombres.

Como se observa en la Tabla 3.18, **casi en la totalidad de los casos no poseer ningún tramo investigador se justifica por el hecho de no haberse pedido, así ocurre en el 98% de los casos de hombres sin sexenios y en el 91% de las mujeres.** Sin embargo, cabe destacar que **un 9% del total de mujeres que no tienen un sexenio indican que sí lo han solicitado y, por tanto, que este les ha sido denegado.** Solamente el 2% de los hombres sin sexenios están en este caso de que se haya rechazado su solicitud de tramo investigador.

Tabla 3. 18 Distribución de hombres y mujeres según hayan solicitado o no un sexenio.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| No | 97,96% | 90,91% | 94,62% |
| Si | 2,04% | 9,09% | 5,38% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Indagando sobre el motivo de no haber solicitado nunca un tramo investigador (Tabla 3.19), se observa que son mayoría los que señalan que no tenían posibilidad legal de hacerlo, pero este porcentaje es 20 puntos porcentuales superior en el caso de los hombres (87,5% frente al 67,5% de mujeres). Así pues, **hay casi un tercio de mujeres que podrían solicitar sexenios y que se autoexcluyen del proceso evaluador de estos méritos investigadores,** que suponen prestigio, complementos retributivos y posibilidad de promoción y de adquisición de ciertas responsabilidades académicas y gestoras. **Apenas un 12,5% de los hombres** están en esta misma situación. De ese 33% de mujeres, casi la mitad aducen que no creen que se lo concedieran con sus méritos, la otra mitad señala otras razones.

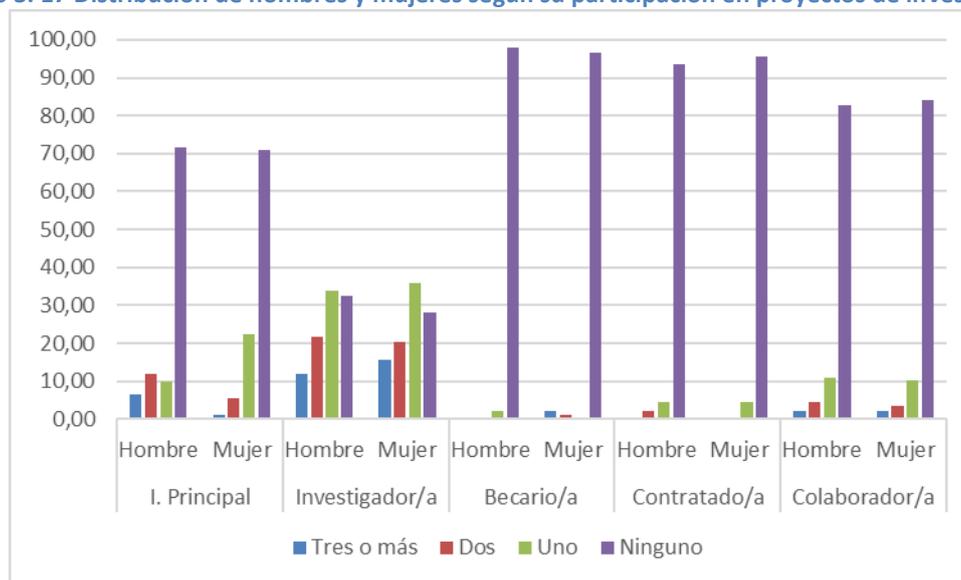
Tabla 3. 19 Distribución de hombres y mujeres según las razones por las que no han solicitado un sexenio.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| No creo que me lo concedieran a la vista de los méritos que tengo | 8,33% | 15,00% | 11,36% |
| No tengo posibilidad legal de solicitarlo | 87,50% | 67,50% | 78,41% |
| Otros | 4,17% | 17,50% | 10,23% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

En la parte abierta de la respuesta se han recogido algunas otras razones para no solicitar sexenios, que tienen que ver con la falta de tiempo, criterios inadecuados o poco claros, difíciles de conseguir en algunas áreas de conocimiento, tener otras motivaciones investigadoras entre otras.

Gráfico 3. 17 Distribución de hombres y mujeres según su participación en proyectos de investigación.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.4.3. Asunción de responsabilidades y participación en cargos de gestión.

Se incluye en este apartado información resultante de las respuestas del PDI referidas a su participación o no en cargos, el tipo de cargos, el tiempo dedicado, así como las motivaciones, ventajas y desventajas percibidas.

a. Presencia en los cargos y antigüedad en los mismos

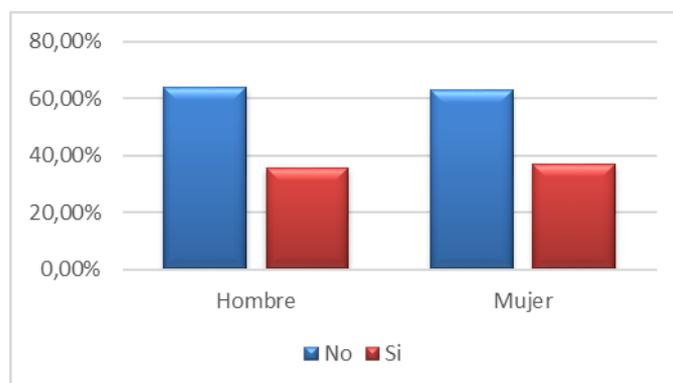
En la actualidad, el **39,33% de mujeres y el 43,48% de los hombres de la UAH ocupan un cargo de gestión/dirección**, como reflejan la Tabla 3.20 y el Gráfico 3.18.

Tabla 3. 20 Distribución de hombres y mujeres según ocupen o no actualmente un cargo de gestión o dirección.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| No | 56,52% | 60,67% | 58,56% |
| Si | 43,48% | 39,33% | 41,44% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 18 Distribución de hombres y mujeres según ocupen o no actualmente un cargo de gestión o dirección.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

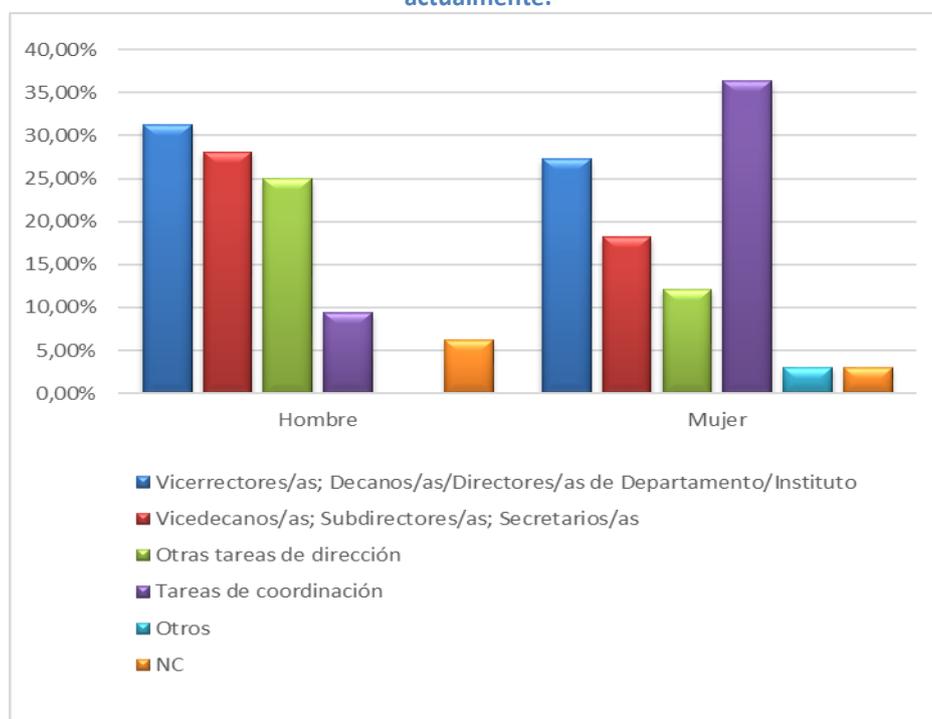
Cuando se analiza en detalle el tipo de cargo de gestión que se ocupa (Tabla 3.21 y Gráfico 3.18), se comprueba que **gran parte de las mujeres que señalan tener dichos cargos gestión están realizando realmente tareas de coordinación (un 36% de ellas)**. Los hombres se concentran más que las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, como Vicerrectorados, Decanatos o Dirección de Departamento o Instituto (31% frente a 27%), y también en Vicedecanatos, subdirección y secretarías (28% frente a 18%).

Tabla 3. 21 Distribución de hombres y mujeres según el tipo de cargo de gestión que ocupa actualmente.

| | Hombre | Mujer |
|--|--------|--------|
| Vicerrectores/as; Decanos/as/Directores/as de Departamento/Instituto | 31,25% | 27,27% |
| Vicedecanos/as; Subdirectores/as; Secretarios/as | 28,13% | 18,18% |
| Otras tareas de dirección | 25,00% | 12,12% |
| Tareas de coordinación | 9,38% | 36,36% |
| Otros | 0,00% | 3,03% |
| NC | 6,25% | 3,03% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 19 Distribución de hombres y mujeres según el cargo tipo de cargo de gestión que ocupa actualmente.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

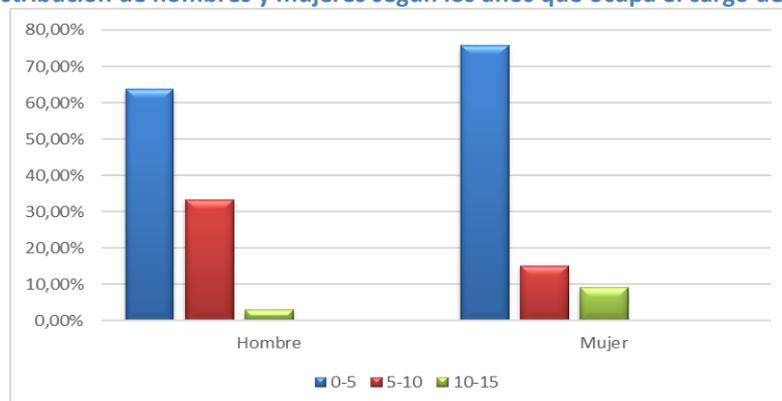
La mayoría de los hombres y mujeres lleva menos de 5 años en el puesto de gestión, pero casi 1 de cada 3 hombres lleva entre 5 y 10 años, mientras que sólo están en esta situación el 15% de las mujeres (véanse Tabla 3.22 y Gráfico 3.20).

Tabla 3. 22 Distribución de hombres y mujeres según los años que ocupa el cargo de gestión.

| Años | Hombre | Mujer |
|-------|--------|--------|
| 0-5 | 63,64% | 75,76% |
| 5-10 | 33,33% | 15,15% |
| 10-15 | 3,03% | 9,09% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 20 Distribución de hombres y mujeres según los años que ocupa el cargo de gestión.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

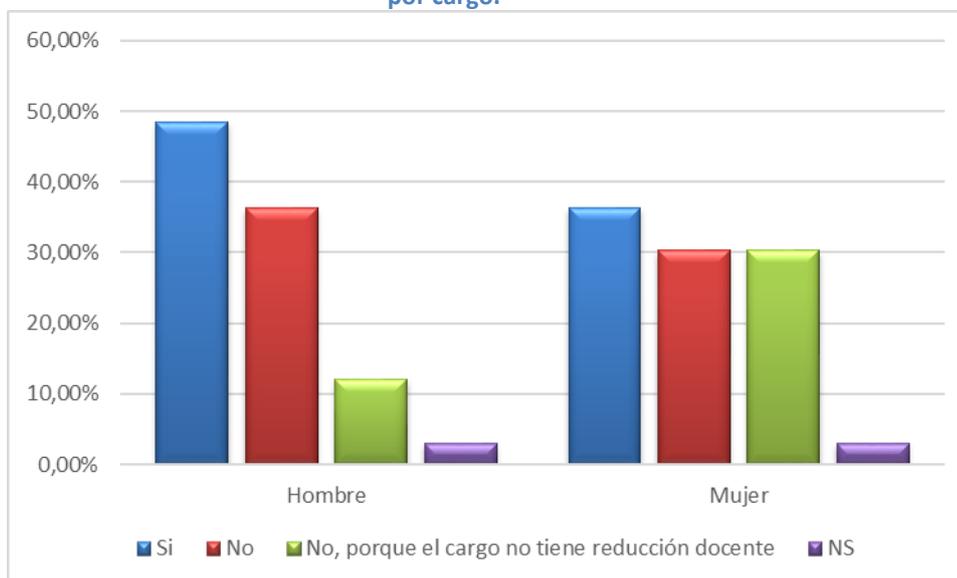
Puesto que algunos cargos académicos tienen la posibilidad de aplicar una reducción en la carga de horas de docencia, se consultó también por este extremo, resultando las respuestas recogidas en la Tabla 3.23 y el Gráfico 3.21. **Los hombres se aplican más que las mujeres la reducción de la carga docente** (un 42% ellos frente a 34% ellas) y un **34% de mujeres indican que sus cargos no tienen reducción docente**, mientras que sólo el **12% de los hombres señalan esta respuesta**.

Tabla 3. 23 Distribución de hombres y mujeres según se hayan aplicado o no la reducción docente por cargo.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Si | 48,48% | 36,36% | 42,42% |
| No | 36,36% | 30,30% | 33,33% |
| No, porque el cargo no tiene reducción docente | 12,12% | 30,30% | 21,21% |
| NS | 3,03% | 3,03% | 3,03% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

Gráfico 3. 21 Distribución de hombres y mujeres según se hayan aplicado o no la reducción docente por cargo.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Según los datos de la Tabla 3.24, el porcentaje de mujeres que no han ocupado en el pasado cargos de gestión es casi el 43%, resultando algo más alto que en el caso de los hombres, el 39%. A continuación se indagan las causas por las que no han ocupado cargos.

Tabla 3. 24 Distribución de hombres y mujeres según en el pasado hayan ocupado o no algún cargo de gestión o dirección.

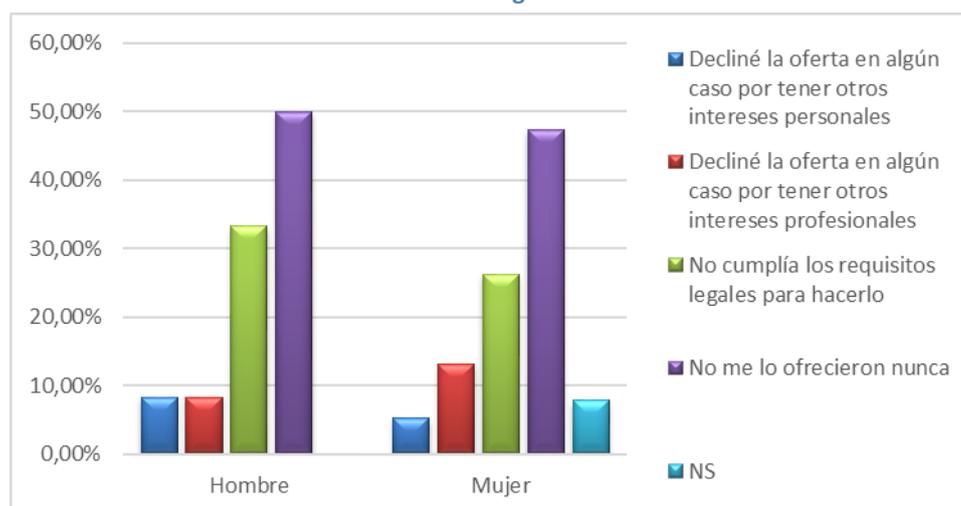
| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| No | 39,13% | 42,70% | 40,88% |
| Si | 60,87% | 57,30% | 59,12% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

b. Causas por las que se han ocupado puestos de gestión o dirección

Consultados los hombres y las mujeres del PDI sobre las causas por las que no han desempeñado cargos de gestión o dirección, en ambos casos, la respuesta mayoritaria (cerca del 50%) es que nunca se los han ofrecido. La segunda razón más frecuente es que no cumplen los requisitos, aunque tiene más peso entre los hombres que entre las mujeres. Para las mujeres la tercera razón es que declinaron la oferta por tener otros intereses profesionales, lo que es menos frecuente entre los hombres, que, en cambio, señalan con algo más de frecuencia que las mujeres, que declinaron por tener otros intereses personales (Gráfico 3.22).

Gráfico 3. 22 Distribución de hombres y mujeres según la razón por que no ha ocupado previamente un cargo.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

c. Percepción de las ventajas e inconvenientes de ocupar cargos de gestión o dirección

Al igual que en el caso del PAS se solicitó a los encuestados su opinión sobre los aspectos positivos y los aspectos negativos que se derivan de ocupar puestos de responsabilidad, limitando a tres el número de respuestas posibles y pidiendo que se ordenen por orden de importancia.

Los aspectos positivos de ocupar cargos de gestión o dirección

La Tabla 3.25 refleja cuál es la principal ventaja de ocupar cargos de gestión y dirección para los hombres y mujeres del PDI. Se presentan las opciones ordenadas de mayor a menor porcentaje de personas que han señalado como primera opción.

Tabla 3. 25 Principal aspecto positivo de ocupar cargos de gestión o dirección, ordenado de mayor a menor porcentaje de respuestas, según hombres y mujeres.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|----------------------|
| Tener la oportunidad de seguir progresando profesionalmente | 21,74% | 21,74% |
| Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades | 19,57% | 41,30% |
| Otros aspectos positivos | 18,48% | 59,78% |
| Ganar más dinero | 7,61% | 67,39% |
| Tener más posibilidad de realización personal | 7,61% | 75,00% |
| Tener redes profesionales y/o académicas | 6,52% | 81,52% |
| Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección | 5,43% | 86,96% |
| Tener la oportunidad de que su labor sea reconocida | 4,35% | 91,30% |
| Tener reducción docente | 3,26% | 94,57% |
| Tener más control sobre su actividad laboral | 3,26% | 97,83% |
| Depender menos de otras personas para hacer su trabajo | 1,09% | 98,91% |
| Tener reconocimiento institucional | 1,09% | 100,00% |
| Tener poder sobre los demás | 0,00% | 100,00% |
| Primera opción elegida por mujeres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades | 28,09% | 28,09% |
| Tener la oportunidad de seguir progresando profesionalmente | 22,47% | 50,56% |
| Tener más posibilidad de realización personal | 11,24% | 61,80% |
| Otros aspectos positivos | 8,99% | 70,79% |
| Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección | 6,74% | 77,53% |
| Tener redes profesionales y/o académicas | 4,49% | 82,02% |
| Tener reducción docente | 3,37% | 85,39% |
| Ganar más dinero | 3,37% | 88,76% |
| Depender menos de otras personas para hacer su trabajo | 3,37% | 92,13% |
| Tener la oportunidad de que su labor sea reconocida | 3,37% | 95,51% |
| Tener más control sobre su actividad laboral | 2,25% | 97,75% |
| Tener reconocimiento institucional | 2,25% | 100,00% |
| Tener poder sobre los demás | 0,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Las que aparecen con las frecuencias más elevadas son las mismas en mujeres y hombres: “Tener la oportunidad de seguir progresando profesionalmente” y “Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades”. La ventaja de “Ganar más dinero” tiene mayor relevancia entre los hombres, y, en muy pocos casos, aparece como la ventaja más importante la opción de “Tener reducción docente”.

Cuando se tienen en cuenta las elegidas como las tres principales ventajas (Tabla 3.26), vuelven a resultar las respuestas más frecuentes las dos señaladas anteriormente, pero además, aparece al mismo nivel la de “Tener más posibilidad de realización personal”, sobre todo en el caso de las mujeres.

Tabla 3. 26 Las tres ventajas principales de ocupar cargos de gestión o dirección, según los hombres y las mujeres.

| | Total Porcentaje (1ª+2ª+3ª) | | |
|---|-----------------------------|----------------|----------------|
| | Hombre | Mujer | Total |
| Tener reducción docente | 3,99% | 4,49% | 4,24% |
| Ganar más dinero | 7,61% | 7,49% | 7,55% |
| Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades | 15,22% | 15,73% | 15,47% |
| Depender menos de otras personas para hacer su trabajo | 3,99% | 3,37% | 3,68% |
| Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección | 5,80% | 3,75% | 4,79% |
| Tener la oportunidad de que su labor sea reconocida | 4,35% | 5,24% | 4,79% |
| Tener la oportunidad de seguir progresando profesionalmente | 17,39% | 16,10% | 16,76% |
| Tener poder sobre los demás | 0,00% | 0,37% | 0,18% |
| Tener más control sobre su actividad laboral | 3,62% | 2,25% | 2,95% |
| Tener más posibilidad de realización personal | 10,51% | 15,73% | 13,08% |
| Tener redes profesionales y/o académicas | 6,16% | 9,36% | 7,73% |
| Tener reconocimiento institucional | 4,71% | 5,62% | 5,16% |
| Otros aspectos positivos | 16,67% | 10,49% | 13,63% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Los aspectos negativos de ocupar cargos de gestión o dirección

Centrando la atención ahora en los inconvenientes de los cargos de gestión, se presentan las Tablas 3.27 y 3.28. Para las mujeres, el principal inconveniente de tener cargos de gestión o dirección es “Tener que dedicar más horas al trabajo”, que es elegida por más de una cuarta parte. Para los hombres, esta razón es la que aparece en segunda posición, y la más elegida, por un 20% de ellos, es “Pasar menos tiempo con su familia”. Para las mujeres es más importante que para los hombres el inconveniente de “Tener menos tiempo para la investigación” y “Tener conflictos con las personas a su cargo” (Tabla 3.27).

Considerando en conjunto los señalados como los tres inconvenientes más relevantes (Tabla 3.28) aparece como novedad destacada el tener más preocupaciones, que es señalada por un 12% de mujeres y un 13% de hombres.

Tabla 3. 27 Principal aspecto negativo de ocupar cargos de gestión o dirección, ordenado de mayor a menor porcentaje de respuestas, según hombres y en mujeres.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|----------------------|
| Pasar menos tiempo con su familia | 20,65% | 20,65% |
| Tener que dedicarle más horas al trabajo | 18,48% | 39,13% |
| Tener menos tiempo para la investigación | 15,22% | 54,35% |
| Tener conflictos con las personas a su cargo | 11,96% | 66,30% |
| Ser responsable de los posibles errores o incumplimiento de objetivos | 9,78% | 76,09% |
| Tener menos tiempo para la docencia | 7,61% | 83,70% |
| Tener más preocupaciones | 5,43% | 89,13% |
| Tener más estrés | 4,35% | 93,48% |
| Tener conflicto con otros/as responsables | 3,26% | 96,74% |
| Otros aspectos negativos | 2,17% | 98,91% |
| Tener menos tiempo para ocio personal | 1,09% | 100,00% |
| Tener que tomar partido públicamente ante situaciones concretas | 0,00% | 100,00% |
| Primera opción elegida por mujeres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| Tener que dedicarle más horas al trabajo | 25,88% | 25,88% |
| Tener menos tiempo para la investigación | 21,18% | 47,06% |
| Tener conflictos con las personas a su cargo | 14,12% | 61,18% |
| Pasar menos tiempo con su familia | 14,12% | 75,29% |
| Tener más preocupaciones | 9,41% | 84,71% |
| Ser responsable de los posibles errores o incumplimiento de objetivos | 5,88% | 90,59% |
| Tener más estrés | 4,71% | 95,29% |
| Tener conflicto con otros/as responsables | 2,35% | 97,65% |
| Tener que tomar partido públicamente ante situaciones concretas | 1,18% | 98,82% |
| Tener menos tiempo para ocio personal | 1,18% | 100,00% |
| Tener menos tiempo para la docencia | 0,00% | 100,00% |
| Otros aspectos negativos | 0,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 28 Las tres ventajas principales de ocupar cargos de gestión o dirección, según los hombres y las mujeres.

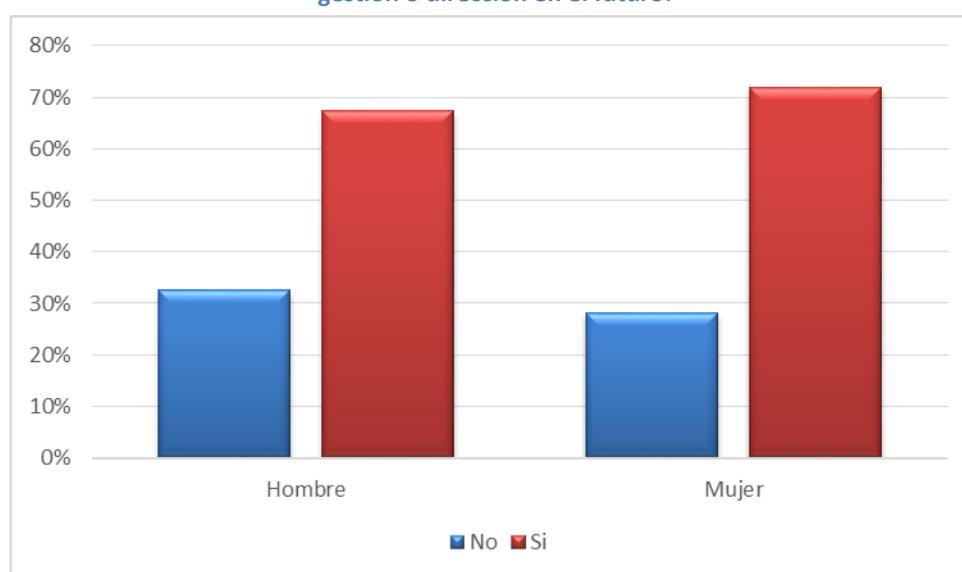
| Total Porcentaje (1ª+2ª+3ª) | Hombre | Mujer | Total |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Tener que dedicarle más horas al trabajo | 11,96% | 16,14% | 13,96% |
| Ser responsable de los posibles errores o incumplimiento de objetivos | 7,97% | 6,30% | 7,17% |
| Tener conflictos con las personas a su cargo | 9,42% | 12,99% | 11,13% |
| Pasar menos tiempo con su familia | 14,13% | 9,06% | 11,70% |
| Tener conflicto con otros/as responsables | 5,43% | 6,30% | 5,85% |
| Tener más preocupaciones | 13,04% | 12,20% | 12,64% |
| Tener más estrés | 9,78% | 11,42% | 10,57% |
| Tener que tomar partido públicamente ante situaciones concretas | 1,45% | 1,97% | 1,70% |
| Tener menos tiempo para ocio personal | 3,62% | 3,54% | 3,58% |
| Tener menos tiempo para la docencia | 6,16% | 3,94% | 5,09% |
| Tener menos tiempo para la investigación | 14,86% | 15,75% | 15,28% |
| Otros aspectos negativos | 2,17% | 0,39% | 1,32% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Haciendo balance

Tras las preguntas anteriores, en las que se pide a los entrevistados que reflexionen sobre las ventajas y los inconvenientes que tienen para ellos los cargos de gestión y dirección, se les pide que indiquen si estarían dispuestos a ocupar dicho tipo de cargos en el futuro (Gráfico 3.23). La gran mayoría de hombres y mujeres señalan que sí lo harían, incluso el porcentaje es algo superior al 70% en las mujeres.

Gráfico 3. 23 Porcentajes de hombres y mujeres del PDI que estarían dispuestos a ocupar cargos de gestión o dirección en el futuro.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.4.4. Preferencias de género en el entorno de trabajo

En este punto se analiza hasta qué punto el hecho de trabajar con personas de igual o de distinto género es o no indiferente para las mujeres y hombres del PDI, considerando las tres posibles situaciones respecto a la jerarquía entre ellos (que el entrevistado esté en una posición superior, que esté en una posición de igual nivel o que esté en una posición de inferior nivel).

En general, al igual que se observó en el caso del PAS, las respuestas de los hombres y las mujeres del PDI se concentran casi en su totalidad en la que refleja indiferencia respecto al sexo de los compañeros/as de trabajo (por encima del 90%). Sin embargo, de nuevo se aprecia entre las mujeres una caída en este porcentaje baja un poco cuando se considera una situación en la que ellas están en una posición inferior. De hecho, el 10% de las mujeres considera en este caso que no le da igual trabajar con alguien con independencia del género; aproximadamente la mitad de ellas prefieren a un hombre como superior y la otra mitad a una mujer (véase Tabla 3.29)

Tabla 3. 29 Distribución de mujeres y hombres según con quién prefieren trabajar.

| Cuando el entrevistado ocupa una posición superior | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------------|
| Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean | 91,30% | 92,13% | 91,71% |
| No procede, nunca ha trabajado con personas con una posición inferior a la suya o de distinto género para poder comparar | 4,35% | 5,62% | 4,97% |
| NS | 1,09% | 0,00% | 0,55% |
| Prefiere trabajar con hombres | 0,00% | 2,25% | 1,10% |
| Prefiere trabajar con mujeres | 3,26% | 0,00% | 1,66% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| Cuando el entrevistado ocupa una posición de igual nivel | Hombre | Mujer | Total general |
| Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean | 95,65% | 94,38% | 95,03% |
| Prefiere trabajar con hombres | 0,00% | 2,25% | 1,10% |
| Prefiere trabajar con mujeres | 4,35% | 3,37% | 3,87% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| Cuando el entrevistado ocupa una posición inferior | Hombre | Mujer | Total general |
| Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean | 95,65% | 89,89% | 92,82% |
| NS | 1,09% | 0,00% | 0,55% |
| Prefiere trabajar con hombres | 1,09% | 5,62% | 3,31% |
| Prefiere trabajar con mujeres | 2,17% | 4,49% | 3,31% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

3.4.5. Percepciones sobre los factores que facilitan y dificultan la promoción profesional y los beneficios que se derivan de ello

Los factores que influyen

En la Tabla 3.30 se reflejan las respuestas de las mujeres y hombres del PDI sobre el que consideran el factor más influyente para el éxito profesional. Con claridad el más señalado es la “dedicación y constancia” (en torno al 70% la señalan), seguido de “la calidad de la trayectoria académica/profesional” (indicada por más del 12%). Las respuestas apenas difieren por género. En la Tabla 3.31 se presentan estas respuestas ordenadas por género de mayor a menor frecuencia.

Tabla 3. 30 Distribución de mujeres y hombres según el factor que consideran más influyente en el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Dedicación y Constancia | 72,22% | 69,66% | 70,95% |
| La red de relaciones informales | 5,56% | 3,37% | 4,47% |
| El apoyo del Departamento/el apoyo de los superiores | 5,56% | 3,37% | 4,47% |
| La calidad de la trayectoria académica/profesional | 13,33% | 12,36% | 12,85% |
| El apoyo familiar | 2,22% | 3,37% | 2,79% |
| La autoconfianza | 0,00% | 1,12% | 0,56% |
| Tener una persona mentora | 1,11% | 3,37% | 2,23% |
| Un contexto favorable | 0,00% | 3,37% | 1,68% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 31 Distribución de mujeres y hombres según el factor que consideran más influyente en el éxito profesional. Orden descendente.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--|------------|----------------------|
| Dedicación y Constancia | 72,22% | 72,22% |
| La calidad de la trayectoria académica/profesional | 13,33% | 85,56% |
| La red de relaciones informales | 5,56% | 91,11% |
| El apoyo del Departamento/el apoyo de los superiores | 5,56% | 96,67% |
| El apoyo familiar | 2,22% | 98,89% |
| Tener una persona mentora | 1,11% | 100,00% |
| La autoconfianza | 0,00% | 100,00% |
| Un contexto favorable | 0,00% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| Dedicación y Constancia | 69,66% | 69,66% |
| La calidad de la trayectoria académica/profesional | 12,36% | 82,02% |
| La red de relaciones informales | 3,37% | 85,39% |
| El apoyo del Departamento/el apoyo de los superiores | 3,37% | 88,76% |
| El apoyo familiar | 3,37% | 92,13% |
| Tener una persona mentora | 3,37% | 95,51% |
| Un contexto favorable | 3,37% | 98,88% |
| La autoconfianza | 1,12% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Si se agrupan los tres factores más influyentes en lugar de considerar únicamente el más importante, las respuestas están mucho más repartidas y aparecen como relevantes “el apoyo familiar” y “un contexto favorable”, como se puede apreciar en la Tabla 3.32.

Tabla 3. 32 Los tres factores que más influyen en el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Dedicación y Constancia | 31,34% | 32,33% | 31,84% |
| La red de relaciones informales | 7,09% | 5,64% | 6,37% |
| El apoyo del Departamento/el apoyo de los superiores | 8,96% | 7,14% | 8,05% |
| La calidad de la trayectoria académica/profesional | 17,91% | 21,80% | 19,85% |
| El apoyo familiar | 11,19% | 8,65% | 9,93% |
| La autoconfianza | 7,46% | 9,77% | 8,61% |
| Tener una persona mentora | 3,36% | 3,01% | 3,18% |
| Un contexto favorable | 11,57% | 11,28% | 11,42% |
| Otros | 1,12% | 0,38% | 0,75% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tres hombres y una mujer añaden comentarios adicionales a esta cuestión. Entre los factores que más influyen en el éxito los primeros mencionan tener un buen equipo y contar con medios suficientes.

Los factores que deberían influir

Las Tablas 3.33 y 3.34 permiten analizar cuál es el factor que más debería influir en el éxito profesional. Sigue sin haber grandes diferencias por sexo. Lo más destacable es que baja el porcentaje de hombres y mujeres que eligen la opción “dedicación y constancia” y se eleva la de “la calidad de la trayectoria académica/profesional”.

Tabla 3. 33 Distribución de mujeres y hombres según el principal factor que debería influir en el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Dedicación y constancia | 67,05% | 65,52% | 66,29% |
| La red de relaciones informales | 2,27% | 1,15% | 1,71% |
| El apoyo del Departamento/El apoyo de los superiores | 5,68% | 2,30% | 4,00% |
| La calidad de la trayectoria académica/profesional | 18,18% | 22,99% | 20,57% |
| El apoyo familiar | 2,27% | 0,00% | 1,14% |
| La autoconfianza | 2,27% | 2,30% | 2,29% |
| Tener una persona mentora | 0,00% | 1,15% | 0,57% |
| Un contexto favorable | 1,14% | 4,60% | 2,86% |
| NS | 1,14% | 0,00% | 0,57% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 34 Distribución de mujeres y hombres según el principal factor que debería influir en el éxito profesional. Orden descendente.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--|-------------------|-----------------------------|
| Dedicación y constancia | 67,05% | 67,05% |
| La calidad de la trayectoria académica/profesional | 18,18% | 85,23% |
| El apoyo del Departamento/El apoyo de los superiores | 5,68% | 90,91% |
| La red de relaciones informales | 2,27% | 93,18% |
| El apoyo familiar | 2,27% | 95,45% |
| La autoconfianza | 2,27% | 97,73% |
| Un contexto favorable | 1,14% | 98,86% |
| NS | 1,14% | 100,00% |
| Tener una persona mentora | 0,00% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| Dedicación y constancia | 65,52% | 65,52% |
| La calidad de la trayectoria académica/profesional | 22,99% | 88,51% |
| Un contexto favorable | 4,60% | 93,10% |
| El apoyo del Departamento/El apoyo de los superiores | 2,30% | 95,40% |
| La autoconfianza | 2,30% | 97,70% |
| La red de relaciones informales | 1,15% | 98,85% |
| Tener una persona mentora | 1,15% | 100,00% |
| El apoyo familiar | 0,00% | 100,00% |
| NS | 0,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

De nuevo, al considerar conjuntamente los tres factores que más deberían influir en el éxito profesional, se reparten más los porcentajes de respuesta entre las diferentes opciones, en una forma muy similar a la anterior (véase Tabla 3.35).

Tabla 3. 35 Los tres factores que deberían influir más en el éxito profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------------|
| Dedicación y constancia | 32,58% | 31,03% | 31,81% |
| La red de relaciones informales | 2,65% | 3,83% | 3,24% |
| El apoyo del Departamento/El apoyo de los superiores | 10,98% | 13,03% | 12,00% |
| La calidad de la trayectoria académica/profesional | 22,73% | 24,14% | 23,43% |
| El apoyo familiar | 9,47% | 2,68% | 6,10% |
| La autoconfianza | 7,58% | 9,20% | 8,38% |
| Tener una persona mentora | 1,14% | 2,30% | 1,71% |
| Un contexto favorable | 10,98% | 12,64% | 11,81% |
| NS | 1,89% | 1,15% | 1,52% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Los obstáculos

Centrando la atención en los obstáculos que se encuentran los miembros del PDI para el desarrollo de su carrera profesional (Tablas 3.36 y 3.37), las respuestas son mucho más variadas, pues la opción que más casos concentra lo hace en un 36%.

Tabla 3. 36 Distribución de mujeres y hombres según el principal obstáculo encontrado para el desarrollo de la carrera profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Poco apoyo y reconocimiento | 27,91% | 36,05% | 31,98% |
| Redes de relación muy limitadas | 8,14% | 6,98% | 7,56% |
| Responsabilidades familiares | 6,98% | 13,95% | 10,47% |
| Currículum insuficiente o mal orientado | 2,33% | 8,14% | 5,23% |
| No querer seguir las reglas del juego | 6,98% | 8,14% | 7,56% |
| Tener otras prioridades | 13,95% | 2,33% | 8,14% |
| Pertenecer a un colectivo discriminado | 3,49% | 3,49% | 3,49% |
| El origen social | 1,16% | 1,16% | 1,16% |
| No ha encontrado obstáculos | 20,93% | 10,47% | 15,70% |
| NS | 1,16% | 2,33% | 1,74% |
| Otros obstáculos | 6,98% | 6,98% | 6,98% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Para las mujeres los obstáculos más frecuentes son “poco apoyo y reconocimiento” y “responsabilidades familiares” (un 36% y un 14% respectivamente). Para los hombres también “poco apoyo y reconocimiento” (28%), pero sólo el 7% menciona como principal obstáculo las “responsabilidades familiares”. El 21% de los hombres dice que no ha encontrado obstáculos, y sólo lo señala así el 10% de las mujeres.

Tabla 3. 37 Distribución de mujeres y hombres según el principal obstáculo encontrado para el desarrollo de la carrera profesional. Orden descendente.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|----------------------|
| Poco apoyo y reconocimiento | 27,91% | 27,91% |
| No ha encontrado obstáculos | 20,93% | 48,84% |
| Tener otras prioridades | 13,95% | 62,79% |
| Redes de relación muy limitadas | 8,14% | 70,93% |
| Responsabilidades familiares | 6,98% | 77,91% |
| No querer seguir las reglas del juego | 6,98% | 84,88% |
| Otros obstáculos | 6,98% | 91,86% |
| Pertenecer a un colectivo discriminado | 3,49% | 95,35% |
| Currículum insuficiente o mal orientado | 2,33% | 97,67% |
| El origen social | 1,16% | 98,84% |
| NS | 1,16% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| Poco apoyo y reconocimiento | 36,05% | 36,05% |
| Responsabilidades familiares | 13,95% | 50,00% |
| No ha encontrado obstáculos | 10,47% | 60,47% |
| Currículum insuficiente o mal orientado | 8,14% | 68,60% |
| No querer seguir las reglas del juego | 8,14% | 76,74% |
| Redes de relación muy limitadas | 6,98% | 83,72% |
| Otros obstáculos | 6,98% | 90,70% |
| Pertenecer a un colectivo discriminado | 3,49% | 94,19% |
| Tener otras prioridades | 2,33% | 96,51% |
| NS | 2,33% | 98,84% |
| El origen social | 1,16% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 38 Los tres principales obstáculos encontrados para el desarrollo de la carrera profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Poco apoyo y reconocimiento | 16,13% | 19,83% | 18,06% |
| Redes de relación muy limitadas | 11,98% | 10,55% | 11,23% |
| Responsabilidades familiares | 11,52% | 13,50% | 12,56% |
| Currículum insuficiente o mal orientado | 5,53% | 7,59% | 6,61% |
| No querer seguir las reglas del juego | 11,06% | 10,55% | 10,79% |
| Tener otras prioridades | 10,60% | 10,13% | 10,35% |
| Pertenecer a un colectivo discriminado | 4,61% | 3,38% | 3,96% |
| El origen social | 0,46% | 0,84% | 0,66% |
| No ha encontrado obstáculos | 15,21% | 7,17% | 11,01% |
| NS | 4,61% | 5,49% | 5,07% |
| Otros obstáculos | 8,29% | 10,97% | 9,69% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Los beneficios o ventajas

Se cierra este apartado considerando las ventajas o beneficios que se derivan del desarrollo de la carrera profesional (Tablas 3.39 y 3.40). No hay diferencia por género en la considerada como principal ventaja, 3 de cada 4 señalan la “satisfacción y gratificación personal”.

Tabla 3. 39 Distribución de mujeres y hombres según el principal beneficio o ventaja derivados del desarrollo de la carrera profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Satisfacción y gratificación personal | 75,86% | 76,40% | 76,14% |
| Prestigio social | 1,15% | 1,12% | 1,14% |
| Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia | 3,45% | 3,37% | 3,41% |
| Sentir que se reconoce la valía personal | 3,45% | 3,37% | 3,41% |
| Estabilidad económica | 1,15% | 5,62% | 3,41% |
| Libertad de decisión | 4,60% | 5,62% | 5,11% |
| Autonomía en la organización del tiempo | 2,30% | 0,00% | 1,14% |
| Poder desarrollar proyectos más ambiciosos | 1,15% | 1,12% | 1,14% |
| Tener reconocimiento institucional | 1,15% | 1,12% | 1,14% |
| Ser útil | 4,60% | 2,25% | 3,41% |
| Ninguno | 1,15% | 0,00% | 0,57% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 40 Distribución de mujeres y hombres según el principal beneficio o ventaja derivados del desarrollo de la carrera profesional. Orden descendente.

| Primera opción elegida por los hombres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|----------------------|
| Satisfacción y gratificación personal | 75,86% | 75,86% |
| Libertad de decisión | 4,60% | 80,46% |
| Ser útil | 4,60% | 85,06% |
| Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia | 3,45% | 88,51% |
| Sentir que se reconoce la valía personal | 3,45% | 91,95% |
| Autonomía en la organización del tiempo | 2,30% | 94,25% |
| Prestigio social | 1,15% | 95,40% |
| Estabilidad económica | 1,15% | 96,55% |
| Poder desarrollar proyectos más ambiciosos | 1,15% | 97,70% |
| Tener reconocimiento institucional | 1,15% | 98,85% |
| Ninguno | 1,15% | 100,00% |
| Primera opción elegida por las mujeres | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| Satisfacción y gratificación personal | 76,40% | 76,40% |
| Estabilidad económica | 5,62% | 82,02% |
| Libertad de decisión | 5,62% | 87,64% |
| Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia | 3,37% | 91,01% |
| Sentir que se reconoce la valía personal | 3,37% | 94,38% |
| Ser útil | 2,25% | 96,63% |
| Prestigio social | 1,12% | 97,75% |
| Poder desarrollar proyectos más ambiciosos | 1,12% | 98,88% |
| Tener reconocimiento institucional | 1,12% | 100,00% |
| Autonomía en la organización del tiempo | 0,00% | 100,00% |
| Ninguno | 0,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

Tabla 3. 41 Los tres principales beneficios o ventaja derivado de la carrera profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------------|
| Satisfacción y gratificación personal | 30,47% | 32,43% | 31,46% |
| Prestigio social | 5,08% | 3,86% | 4,47% |
| Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia | 9,38% | 4,63% | 6,99% |
| Sentir que se reconoce la valía personal | 8,59% | 10,42% | 9,51% |
| Estabilidad económica | 8,20% | 9,65% | 8,93% |
| Libertad de decisión | 8,20% | 9,27% | 8,74% |
| Autonomía en la organización del tiempo | 7,03% | 9,27% | 8,16% |
| Poder desarrollar proyectos más ambiciosos | 8,59% | 6,95% | 7,77% |
| Tener reconocimiento institucional | 1,56% | 2,32% | 1,94% |
| Ser útil | 9,77% | 10,81% | 10,29% |
| Ninguno | 1,17% | 0,00% | 0,58% |
| NS | 0,78% | 0,00% | 0,39% |
| Otros beneficios | 1,17% | 0,39% | 0,78% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.4.6. Valoración personal de la trayectoria profesional y perspectivas de futuro

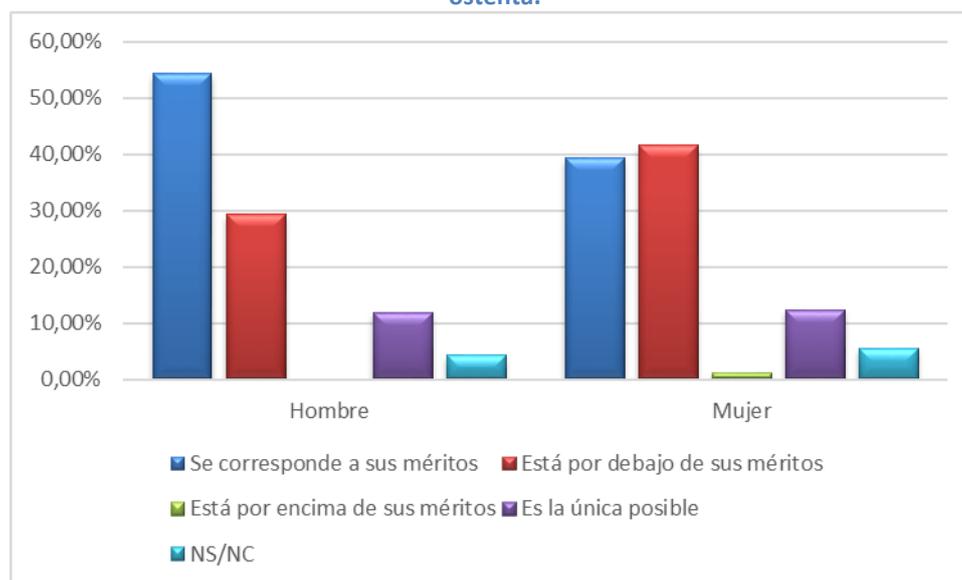
La Tabla 3.42 y el Gráfico 3.24 reflejan las respuestas de las personas del PDI sobre la valoración de su trayectoria profesional. La mayoría de hombres considera que la categoría profesional que ostenta en la actualidad es acorde a sus méritos (54% de los casos). **Entre las mujeres, en cambio, resulta mayoritaria la respuesta de que su categoría está por debajo de sus méritos, un 41,5% así lo considera**, frente a menos del 30% de los hombres que piensan lo mismo respecto a su situación.

Tabla 3. 42 Distribución de hombres y mujeres según su opinión sobre la categoría profesional que ostenta.

| | Hombre | Mujer |
|--------------------------------|--------|--------|
| Se corresponde a sus méritos | 54,35% | 39,33% |
| Está por debajo de sus méritos | 29,35% | 41,57% |
| Está por encima de sus méritos | 0,00% | 1,12% |
| Es la única posible | 11,96% | 12,36% |
| NS/NC | 4,35% | 5,62% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 24 Distribución de hombres y mujeres según su opinión sobre la categoría profesional que ostenta.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Centrando la atención en las expectativas de futuro (Tabla 3.43 y Gráfico 3.25), las respuestas de los hombres y las mujeres del PDI denotan un predominio de la visión optimista que considera que, dentro de 5 años, la categoría profesional que va a ocupar es superior a la actual, puesto que el 45% del PDI elige esta respuesta. Aproximadamente un tercio, en cambio, cree que no va a cambiar de categoría. No hay diferencias significativas por sexo.

Tabla 3. 43 Distribución de hombres y mujeres según la categoría profesional que piensa que ocupará en 5 años.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|-------------------------------------|--------|--------|---------------|
| Una categoría superior | 45,65% | 44,94% | 45,30% |
| La misma que tiene en la actualidad | 31,52% | 32,58% | 32,04% |
| Prevé abandonar/cambiar de trabajo | 6,52% | 2,25% | 4,42% |
| Estaré jubilado/a | 8,70% | 6,74% | 7,73% |
| NS/NC | 7,61% | 13,48% | 10,50% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 25 Distribución de hombres y mujeres según la categoría profesional que piensa que ocupará en 5 años.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.5. Esfera familiar

En este quinto punto se analizan algunas características y condicionantes de la esfera familiar, con el objeto de determinar si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres que puedan afectar a sus decisiones y logros laborales.

3.5.1. Características del entorno familiar actual

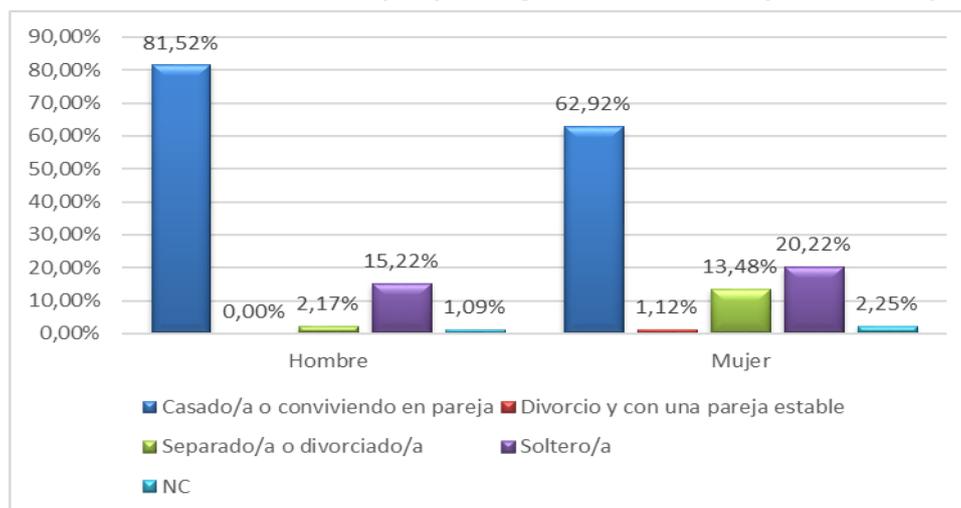
Como se observa en la Tabla 3.44 y el Gráfico 3.26, la situación más frecuente en el PDI es la de casado o conviviendo en pareja, aunque es mucho más habitual entre los hombres (81% de los casos) que entre las mujeres (el porcentaje baja hasta el 63%). El 20% de mujeres están solteras (frente al 15% de los hombres), y el 13% separadas o divorciadas, frente a sólo el 2% de los hombres que están en alguna de estas dos situaciones.

Tabla 3. 44 Distribución de hombres y mujeres según su estado civil o tipo de relación personal.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Casado/a o conviviendo en pareja | 81,52% | 62,92% | 72,38% |
| Divorciado/a y con una pareja estable | 0,00% | 1,12% | 0,55% |
| Separado/a o divorciado/a | 2,17% | 13,48% | 7,73% |
| Soltero/a | 15,22% | 20,22% | 17,68% |
| NC | 1,09% | 2,25% | 1,66% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 26 Distribución de hombres y mujeres según su estado civil o tipo de relación personal.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Características de la pareja

En este apartado, referido a las características de la pareja, sólo se han tenido en cuenta las respuestas de aquellas personas que han manifestado tener pareja en la actualidad, es decir, el 81% de los hombres y el 64% de las mujeres.

Se consideran aquí el nivel de estudios del cónyuge o pareja y su relación con el mercado laboral. La Tabla 3.45 y el Gráfico 3.27 reflejan la distribución de los hombres y mujeres del PDI en función del nivel de estudios de su pareja.

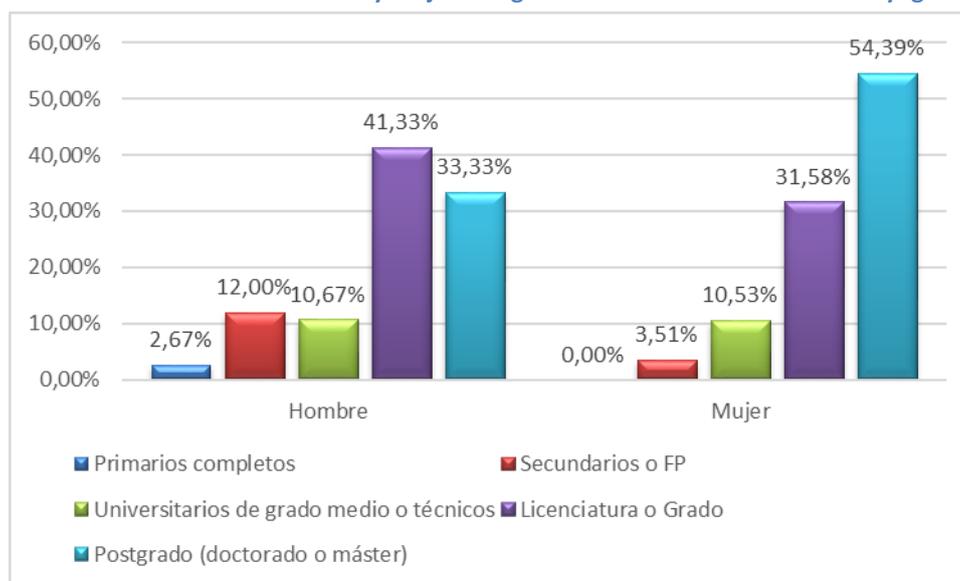
Tabla 3. 45 Distribución de hombres y mujeres según el nivel de estudios de su cónyuge o pareja.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Primarios completos | 2,67% | 0,00% | 1,52% |
| Secundarios o FP | 12,00% | 3,51% | 8,33% |
| Universitarios de grado medio o técnicos | 10,67% | 10,53% | 10,61% |
| Licenciatura o Grado | 41,33% | 31,58% | 37,12% |
| Postgrado (doctorado o máster) | 33,33% | 54,39% | 42,42% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

En la mayor parte de los casos el nivel de estudios es de Licenciatura o Grado y de Postgrado, cerca del 75% de las parejas de los varones y más del 85% de las parejas de las mujeres, aunque, en el caso de los hombres, con un mayor peso de los que tienen pareja con estudios de Grado y, en el caso de las mujeres, mayor peso de las que tienen parejas con estudios de Postgrado.

Gráfico 3. 27 Distribución de hombres y mujeres según el nivel de estudios de su cónyuge o pareja.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

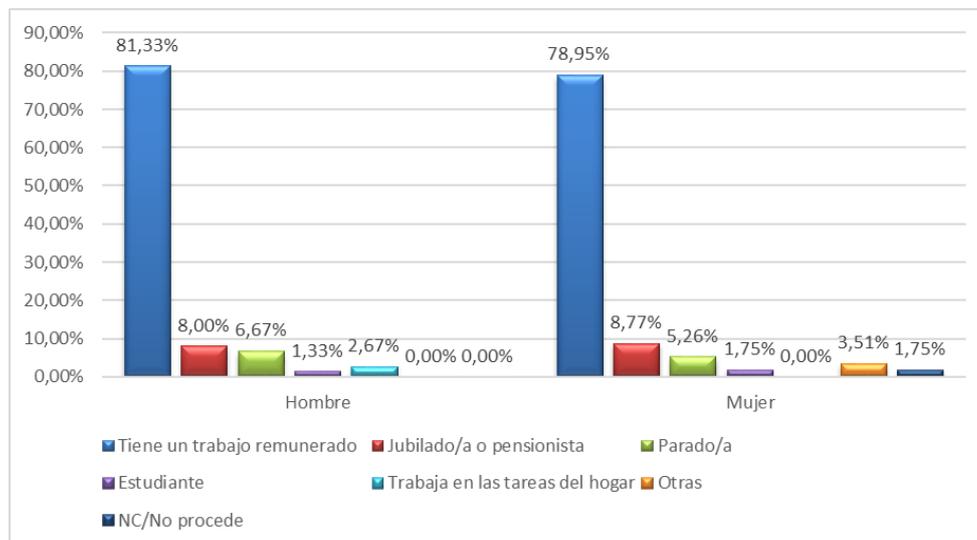
Prácticamente no se observan diferencias por género en la situación laboral del cónyuge. Alrededor de 4 de cada 5 tiene un trabajo remunerado, siendo muy poco frecuentes las restantes opciones, como se observa en la Tabla 3.46 y en el Gráfico 3.28.

Tabla 3. 46 Distribución de hombres y mujeres según la relación de la pareja con el mercado laboral.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Tiene un trabajo remunerado | 81,33% | 78,95% | 80,30% |
| Jubilado/a o pensionista | 8,00% | 8,77% | 8,33% |
| Parado/a | 6,67% | 5,26% | 6,06% |
| Estudiante | 1,33% | 1,75% | 1,52% |
| Trabaja en las tareas del hogar | 2,67% | 0,00% | 1,52% |
| Otras | 0,00% | 3,51% | 1,52% |
| NC/No procede | 0,00% | 1,75% | 0,76% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 28 Distribución de hombres y mujeres según la relación de la pareja con el mercado laboral.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

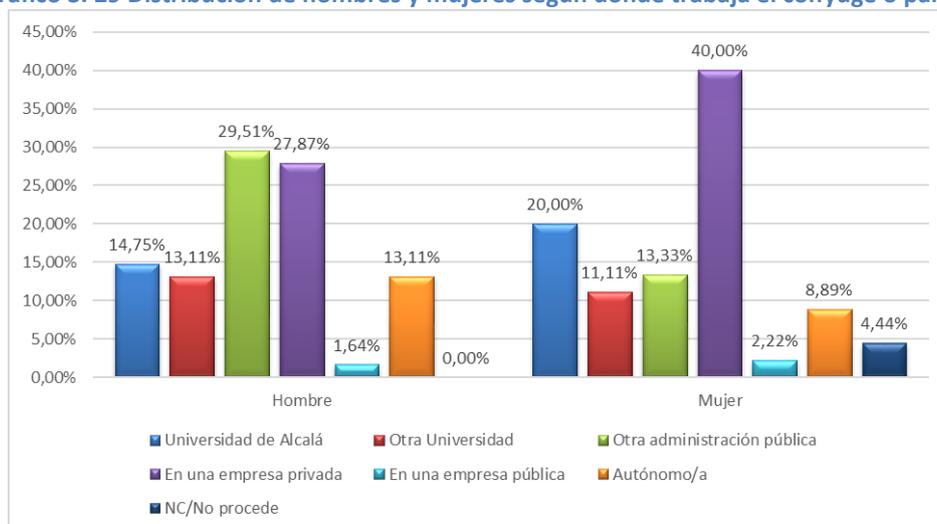
Sí que se observan algunas diferencias interesantes cuando se analiza dónde trabaja la pareja, como puede comprobarse en la Tabla 3.47 y en el Gráfico 3.29. Así, las mujeres señalan en el 40% de los casos que sus parejas trabajan en una empresa privada, porcentaje que desciende hasta el 27,87% en el caso de los hombres. Para ellos es más habitual que la pareja trabaje en otra administración pública (en el 29,51% de los casos), mientras que sólo es encuentran en este caso el 13,33% de las mujeres. También llama la atención que es bastante frecuente que las parejas trabajen en la UAH, en un 14,75% de los hombres y en el 20% de las mujeres.

Tabla 3. 47 Distribución de hombres y mujeres según dónde trabaja el cónyuge o pareja.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Universidad de Alcalá | 14,75% | 20,00% | 16,98% |
| Otra Universidad | 13,11% | 11,11% | 12,26% |
| Otra administración pública | 29,51% | 13,33% | 22,64% |
| En una empresa privada | 27,87% | 40,00% | 33,02% |
| En una empresa pública | 1,64% | 2,22% | 1,89% |
| Autónomo/a | 13,11% | 8,89% | 11,32% |
| NC/No procede | 0,00% | 4,44% | 1,89% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 29 Distribución de hombres y mujeres según dónde trabaja el cónyuge o pareja.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Descendientes y ascendientes

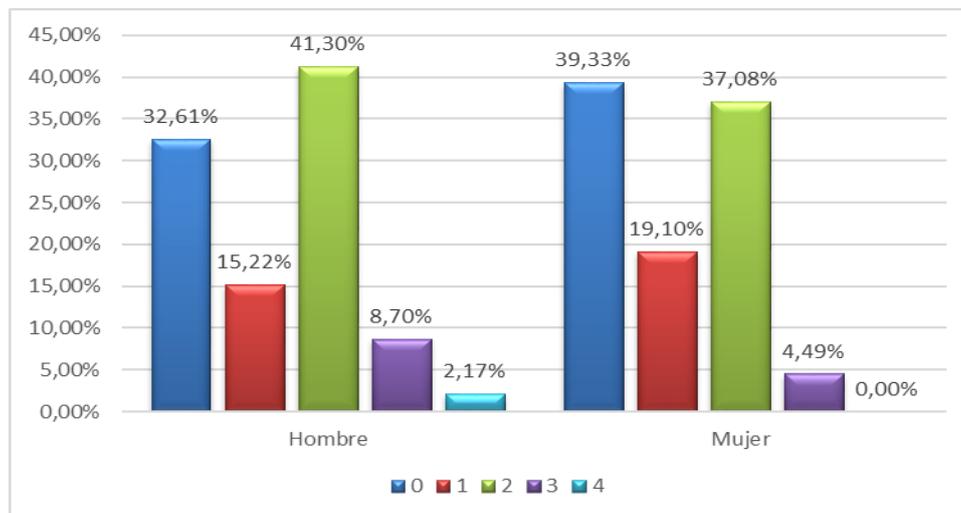
La Tabla 3.48 recoge cómo se distribuyen los hombres y las mujeres del PDI en función del número de descendientes, así como la cifra promedio del número de hijos/as que tienen. Comenzando por el promedio, la cifra resulta significativamente más alta en los hombres (1,32) que en las mujeres (1,07). La respuesta más frecuente entre las mujeres es que no tienen descendientes, casi el 40%, frente al 32,6% de los hombres. Para ellos, lo más habitual es tener dos hijos, pues el 41% así lo señala, frente al 37% de mujeres. Además, las mujeres se concentran más que los hombres en el caso de un único descendiente, mientras que los hombres lo hacen más en el caso de 3 y 4 hijos.

Tabla 3. 48 Distribución de hombres y mujeres según el número de hijos/as y promedio de hijos/as.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| 0 | 32,61% | 39,33% | 35,91% |
| 1 | 15,22% | 19,10% | 17,13% |
| 2 | 41,30% | 37,08% | 39,23% |
| 3 | 8,70% | 4,49% | 6,63% |
| 4 | 2,17% | 0,00% | 1,10% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| Promedio | 1,33 | 1,07 | 1,20 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 30 Distribución de hombres y mujeres según el número de hijos.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Considerando ahora el caso de los ascendientes y de otras personas que puedan requerir de sus cuidados, se ha preguntado a los miembros del PDI si dedican habitualmente atención y tiempo a personas dependientes. Los resultados se muestran en la Tabla 3.49 y en el Gráfico 3.31.

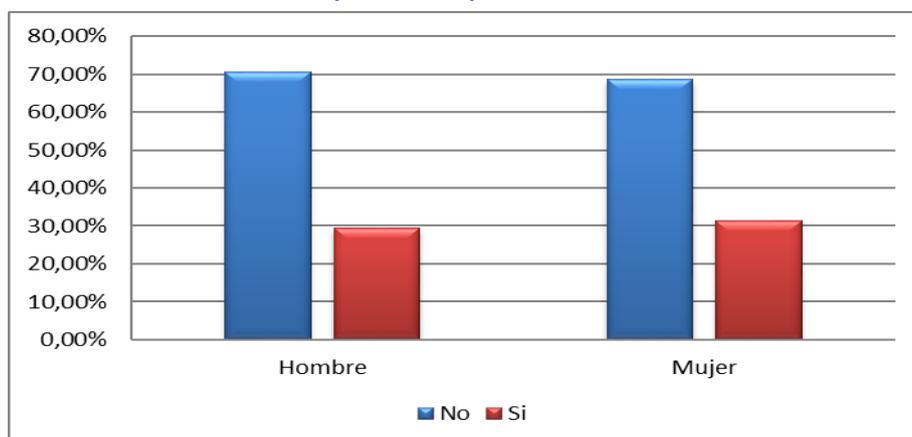
Se observa que esto ocurre en el 30% de los casos y, aunque la cifra es un poco mayor en el caso de las mujeres, 31,5%, la diferencia es sólo de 2 puntos porcentuales, 29,4% en el caso de los hombres.

Tabla 3. 49 Distribución de hombres y mujeres según se dedican habitualmente atención y tiempo a personas dependientes.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| No | 70,65% | 68,54% | 69,61% |
| Si | 29,35% | 31,46% | 30,39% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 31 Distribución de hombres y mujeres según se dedican habitualmente atención y tiempo a personas dependientes.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.5.2. Actitudes frente a los roles diferenciales

A continuación se recogen las respuestas relativas a la opinión y actitud de la pareja (de aquellas personas que la tienen en la actualidad), respecto al trabajo y la carrera profesional del entrevistado, así como sobre la apreciación del entrevistado sobre quién es la persona principal en su unidad familiar. La Tabla 3.50 trata la primera cuestión, mientras que la 3.51 informa de los resultados de la segunda.

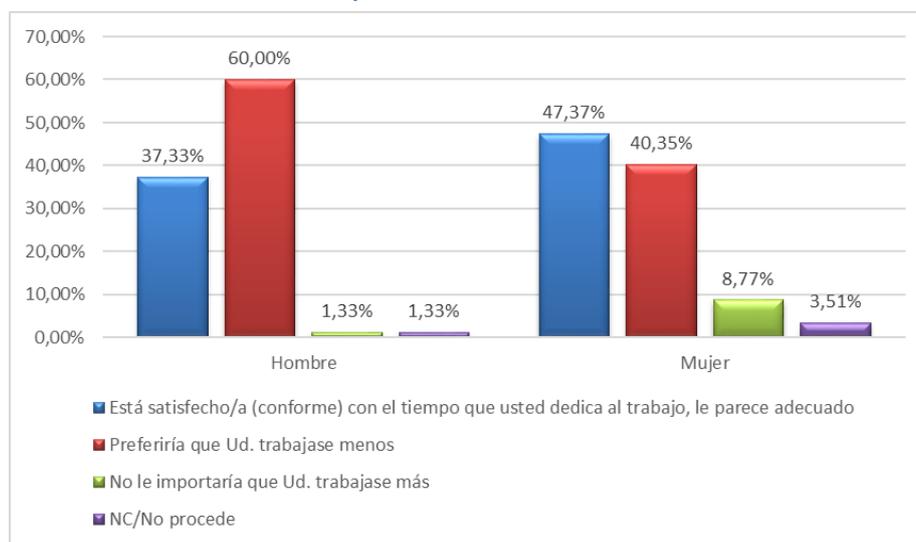
Tabla 3. 50 Distribución de hombres y mujeres según la actitud de la pareja respecto al trabajo y carrera profesional del entrevistado.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Está satisfecho/a (conforme) con el tiempo que usted dedica al trabajo, le parece adecuado | 37,33% | 47,37% | 41,67% |
| Preferiría que Ud. trabajase menos | 60,00% | 40,35% | 51,52% |
| No le importaría que Ud. trabajase más | 1,33% | 8,77% | 4,55% |
| NC/No procede | 1,33% | 3,51% | 2,27% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Llama mucho la atención que **el 60% de los hombres señala que sus parejas preferirían que trabajasen menos, respuesta que sólo han elegido el 40,35% de las mujeres.** Más de un tercio de los hombres y casi la mitad de las mujeres señalan que sus parejas están satisfechas con el tiempo dedicado por ellos al trabajo. Incluso hay cerca de un 9% de mujeres que indican que a sus parejas no les importaría que ellas trabajasen más tiempo, lo que sólo sucede en algo más del 1% de las respuestas masculinas.

Gráfico 3. 32 Distribución de hombres y mujeres según la actitud de la pareja respecto al trabajo y carrera profesional del entrevistado.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

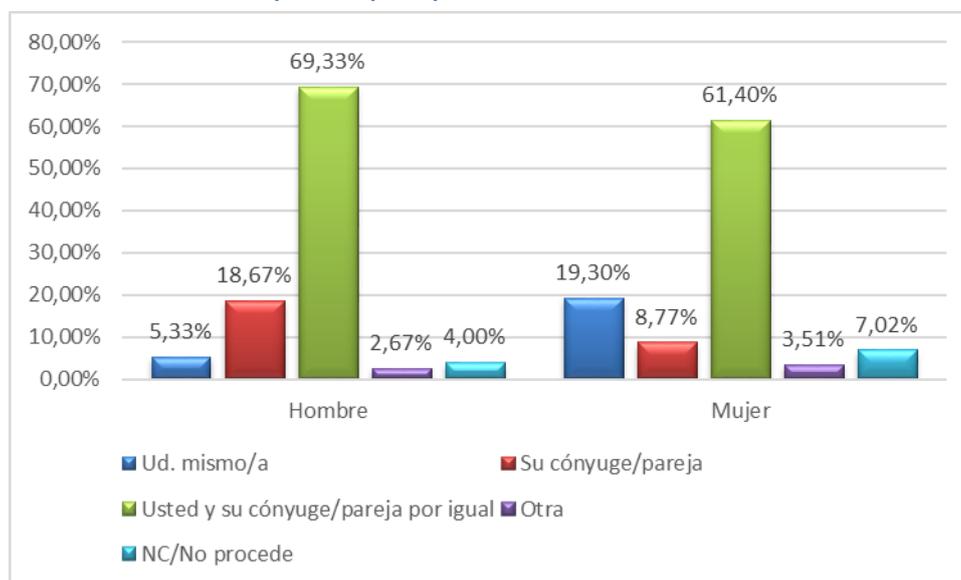
La mayoría de las personas del PDI que tiene pareja entiende que ambos son igualmente relevantes en su unidad familiar, aunque es muy destacable que el 19,30% de las mujeres señalan que son ellas mismas las que desempeñan el papel principal. Véase Tabla 3.51 y Gráfico 3.33.

Tabla 3. 51 Distribución de hombres y mujeres según quién considera el entrevistado que es la persona principal de su unidad familiar.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Ud. mismo/a | 5,33% | 19,30% | 11,36% |
| Su cónyuge/pareja | 18,67% | 8,77% | 14,39% |
| Usted y su cónyuge/pareja por igual | 69,33% | 61,40% | 65,91% |
| Otra | 2,67% | 3,51% | 3,03% |
| NC/No procede | 4,00% | 7,02% | 5,30% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 33 Distribución de hombres y mujeres según quién considera el entrevistado que es la persona principal de su unidad familiar.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.5.3. Desequilibrios en la aportación de ingresos

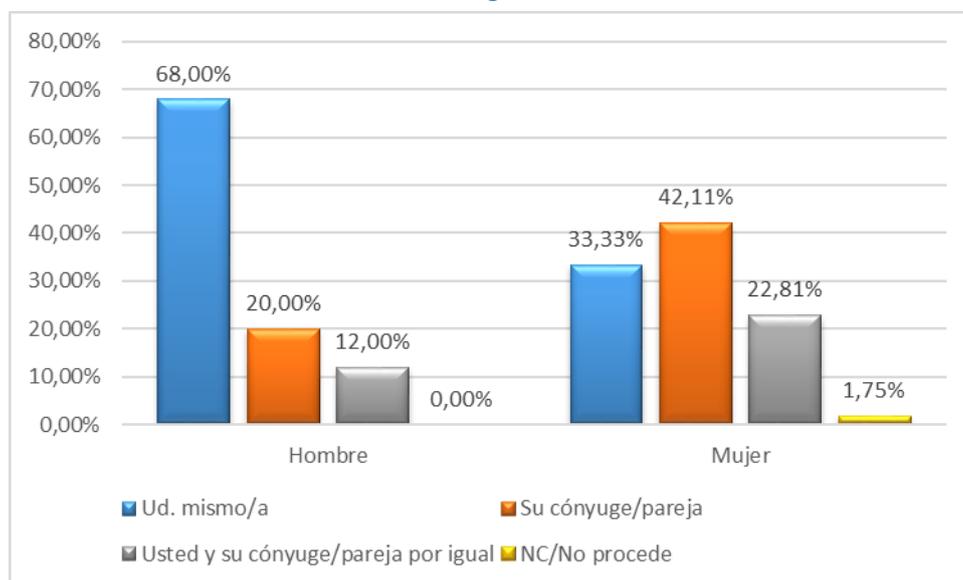
En este apartado se estudia si existe o no equilibrio en la aportación de los ingresos a la unidad familiar y si las diferencias en las respuestas entre hombres y mujeres son muy marcadas, en los casos en que han manifestado tener pareja en la actualidad. Así, como se observa en la Tabla 3.52 y en el Gráfico 3.34, el 68% de los hombres señala que son ellos mismos los que aportan más ingresos al hogar, mientras que sólo la tercera parte de las mujeres lo indica así. Más del 40% de las mujeres mencionan que es su pareja quien más ingresos aporta, frente a sólo uno de cada cinco de hombres. La respuesta indicativa de igualdad la escoge el 12% de hombres y el 22,81% de las mujeres.

Tabla 3. 52 Distribución de hombres y mujeres según cuál es la persona que aporta más ingresos al hogar.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Ud. mismo/a | 68,00% | 33,33% | 53,03% |
| Su cónyuge/pareja | 20,00% | 42,11% | 29,55% |
| Usted y su cónyuge/pareja por igual | 12,00% | 22,81% | 16,67% |
| NC/No procede | 0,00% | 1,75% | 0,76% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 34 Distribución de hombres y mujeres según cuál es la persona que aporta más ingresos al hogar.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

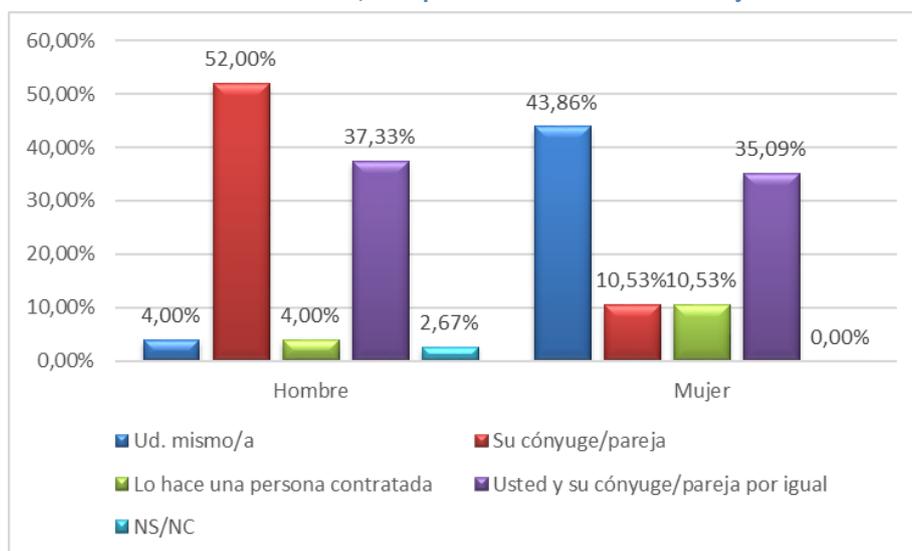
3.6. Conciliación y corresponsabilidad

3.6.1. Análisis del grado de implicación en las actividades de la esfera familiar

Dedicación de tiempo a tareas domésticas en general y por tipo de actividad

Los resultados contenidos en este apartado reflejan la existencia de diferencias muy notables en la dedicación de tiempo a las tareas domésticas, como ya se comprobó en el caso del PAS.

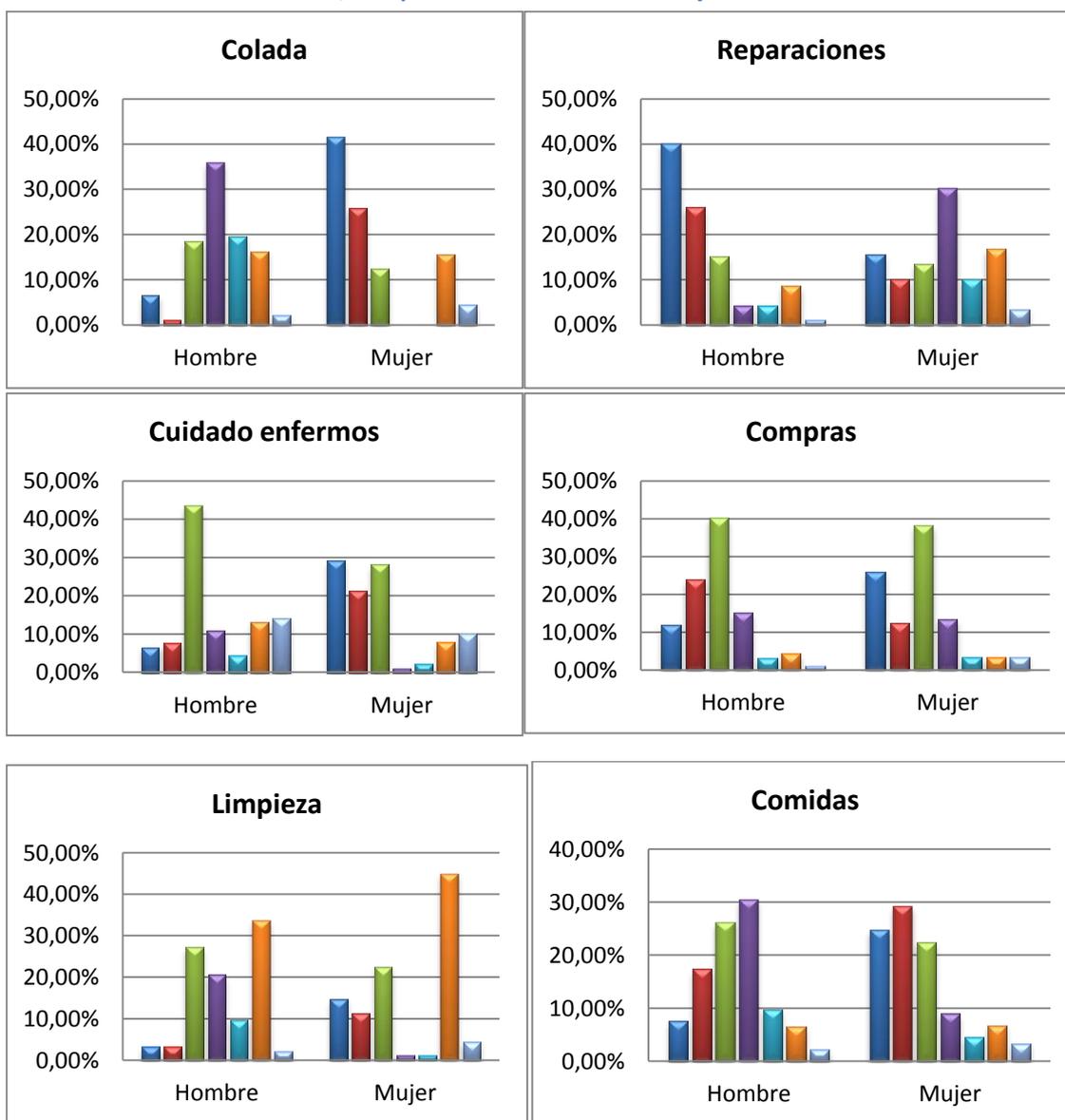
Gráfico 3. 35 Distribución de los hombres y mujeres según la persona que dedica más tiempo a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos.



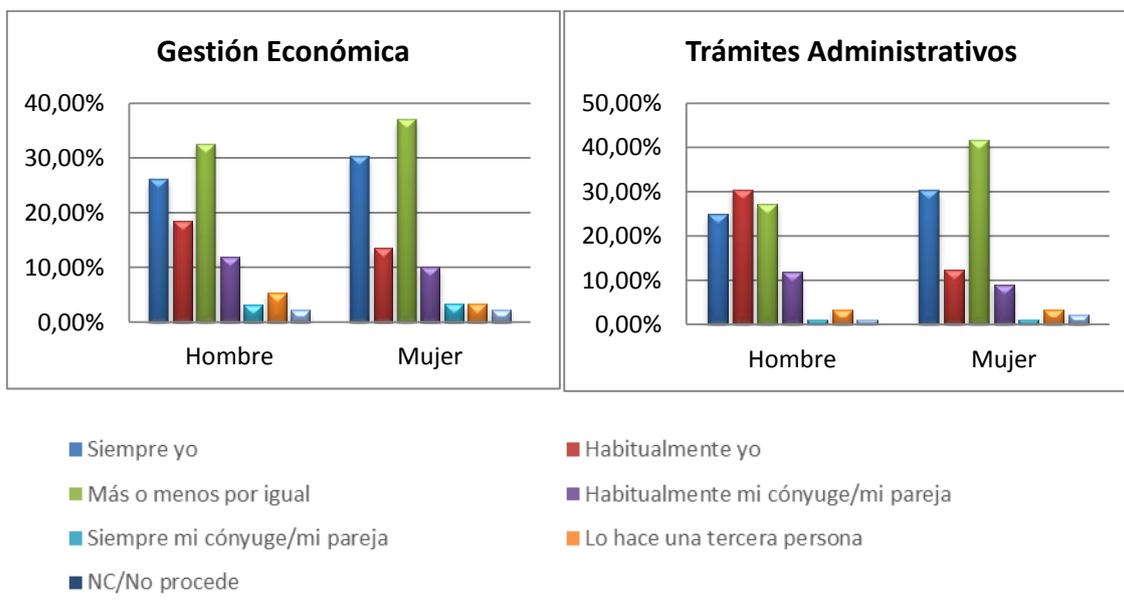
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Comenzando por todas aquellas tareas que no se refieren al cuidado de los hijos, el Gráfico 3.35 muestra que la respuesta señalada con más frecuencia por los hombres, más del 50%, es que su pareja es la que dedica más tiempo a las tareas domésticas, en cambio, el 43,86% de las mujeres señala que son ellas mismas las que lo hacen. La opción de dedicar más o menos el mismo tiempo que la pareja se señala por el 37,33% de los hombres y poco más del 35% de las mujeres.

Gráfico 3. 36 Distribución de los hombres y mujeres del PDI según la persona que dedica más tiempo a las tareas domésticas, exceptuando el cuidado de los hijos. Detalle de actividades.



- Siempre yo
- Habitualmente yo
- Más o menos por igual
- Habitualmente mi cónyuge/mi pareja
- Siempre mi cónyuge/mi pareja
- Lo hace una tercera persona
- NC/No procede



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Considerando ahora de forma específica los distintos tipos de tareas (Gráfico 3.36), se repite con muchas similitudes el esquema que ya se observó en el caso del PAS. Así, hay dos tareas que se presentan como claramente femeninas, hacer la colada y preparar las comidas, y una, la de hacer reparaciones, como fundamentalmente masculina.

En el primer caso, lavar la ropa, más del 40% de las mujeres señalan que lo hacen siempre ellas y cerca del 25% que lo hacen habitualmente ellas. Los hombres indican en el 55% de los casos que lo hace siempre o habitualmente su pareja. El caso de las comidas es algo menos desigual, aunque el 40% de los hombres señalan que lo hace siempre o habitualmente su pareja, mientras que más del 50% de mujeres indica que lo hace siempre o habitualmente ella misma.

Las reparaciones son terreno de los hombres, como se desprende de las respuestas de éstos. Más del 65% indica que lo hace él siempre o habitualmente, mientras que las mujeres apenas dicen hacerlo en un 25% de los casos. El 40% señala que lo hace siempre o casi siempre su pareja.

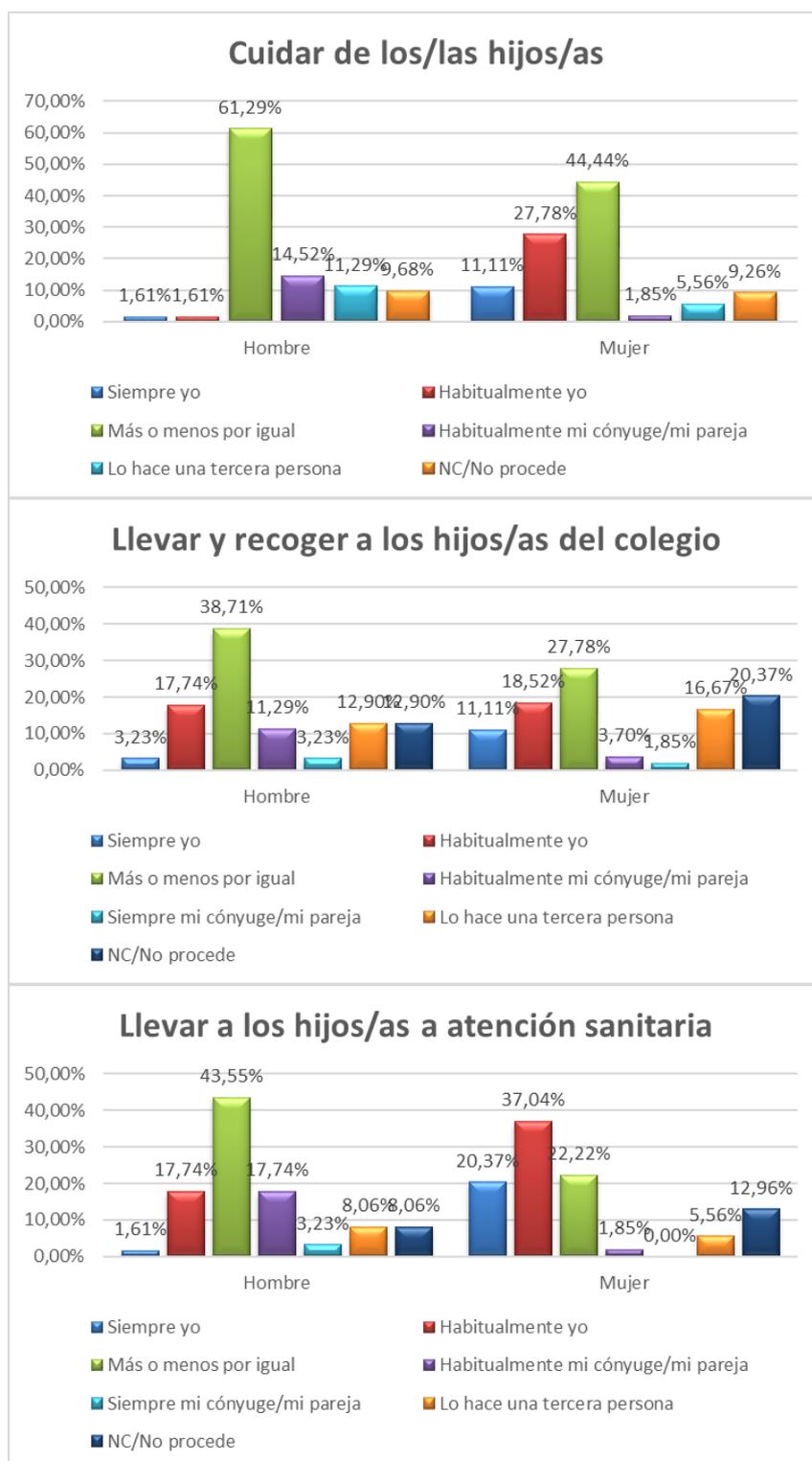
Las tareas de limpieza destacan por ser las que más realizan terceras personas; según las respuestas de los hombres, más de un 30%, y de las mujeres, más de un 40%. El cuidado de enfermos, las compras, la gestión económica y los trámites administrativos, son las que se reparten de forma más igualitaria.

Dedicación de tiempo a tareas relacionadas con los hijos

En el caso de las actividades relacionadas con los hijos (cuidados, llevarlos y recogerlos del colegio y atención sanitaria), se observa bastante más corresponsabilidad que en las

relacionadas con el hogar, sobre todo en el cuidado de los hijos, como se puede comprobar en el Gráfico 3.37.

Gráfico 3. 37 Distribución de hombres y mujeres según la persona que realiza las tareas relacionadas con los descendientes.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Dedicación de tiempo al cuidado de dependientes

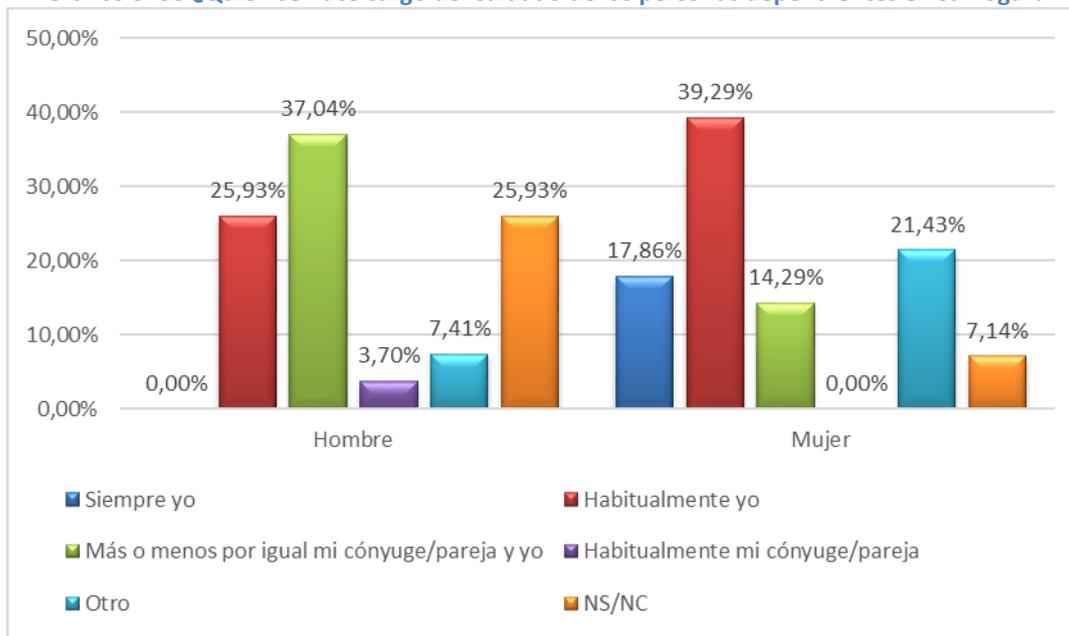
Para terminar con el análisis de corresponsabilidad en las tareas de la esfera familiar, se estudia el cuidado de las personas dependientes. Casi el 58% de mujeres señala que recae siempre o habitualmente en ella, mientras que sólo menciona estas opciones el 26% de los hombres.

Tabla 3. 53 ¿Quién se hace cargo del cuidado de las personas dependientes en su hogar?

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Siempre yo | 0,00% | 17,86% | 9,09% |
| Habitualmente yo | 25,93% | 39,29% | 32,73% |
| Más o menos por igual mi cónyuge/pareja y yo | 37,04% | 14,29% | 25,45% |
| Habitualmente mi cónyuge/pareja | 3,70% | 0,00% | 1,82% |
| Siempre mi cónyuge/pareja | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Otro | 7,41% | 21,43% | 14,55% |
| NS/NC | 25,93% | 7,14% | 16,36% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 38 ¿Quién se hace cargo del cuidado de las personas dependientes en su hogar?

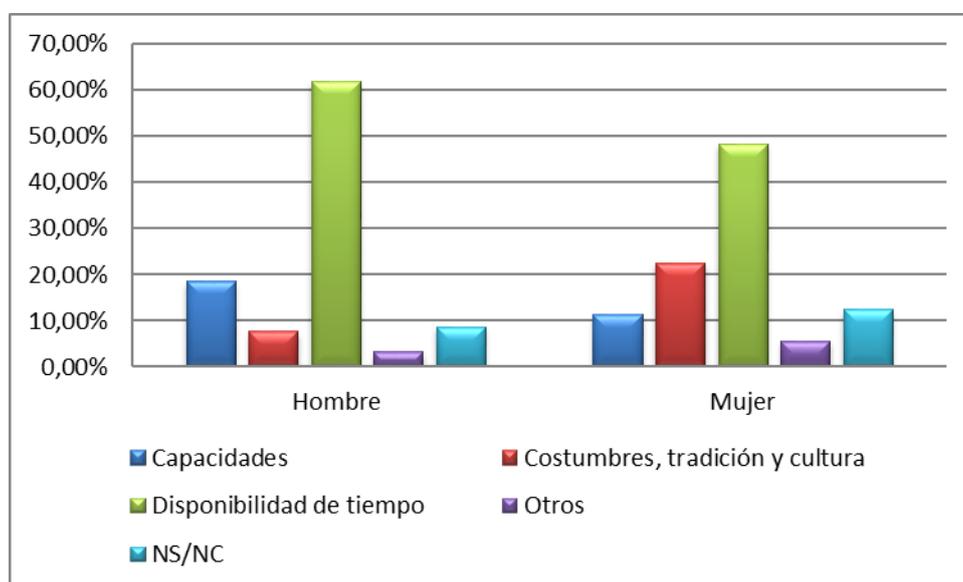


Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

3.6.2. Factores que más inciden en la distribución de tareas

Los criterios que influyen en la distribución de tareas se parecen mucho a los que presenta el PAS. Cerca de la mitad de las mujeres y más del 60% de los hombres, señalan que se realiza en función de la disponibilidad de tiempo. Pese a ello, no son pocas las mujeres que indican que lo que más afecta es la costumbre y la cultura, más de 1 de cada 5; y, por otra parte, también cerca del 20% de hombres señala que se debe principalmente a las capacidades. Véase Gráfico 3.39.

Gráfico 3. 39 Distribución de hombres y mujeres según los factores que más afectan en la distribución de las tareas domésticas.

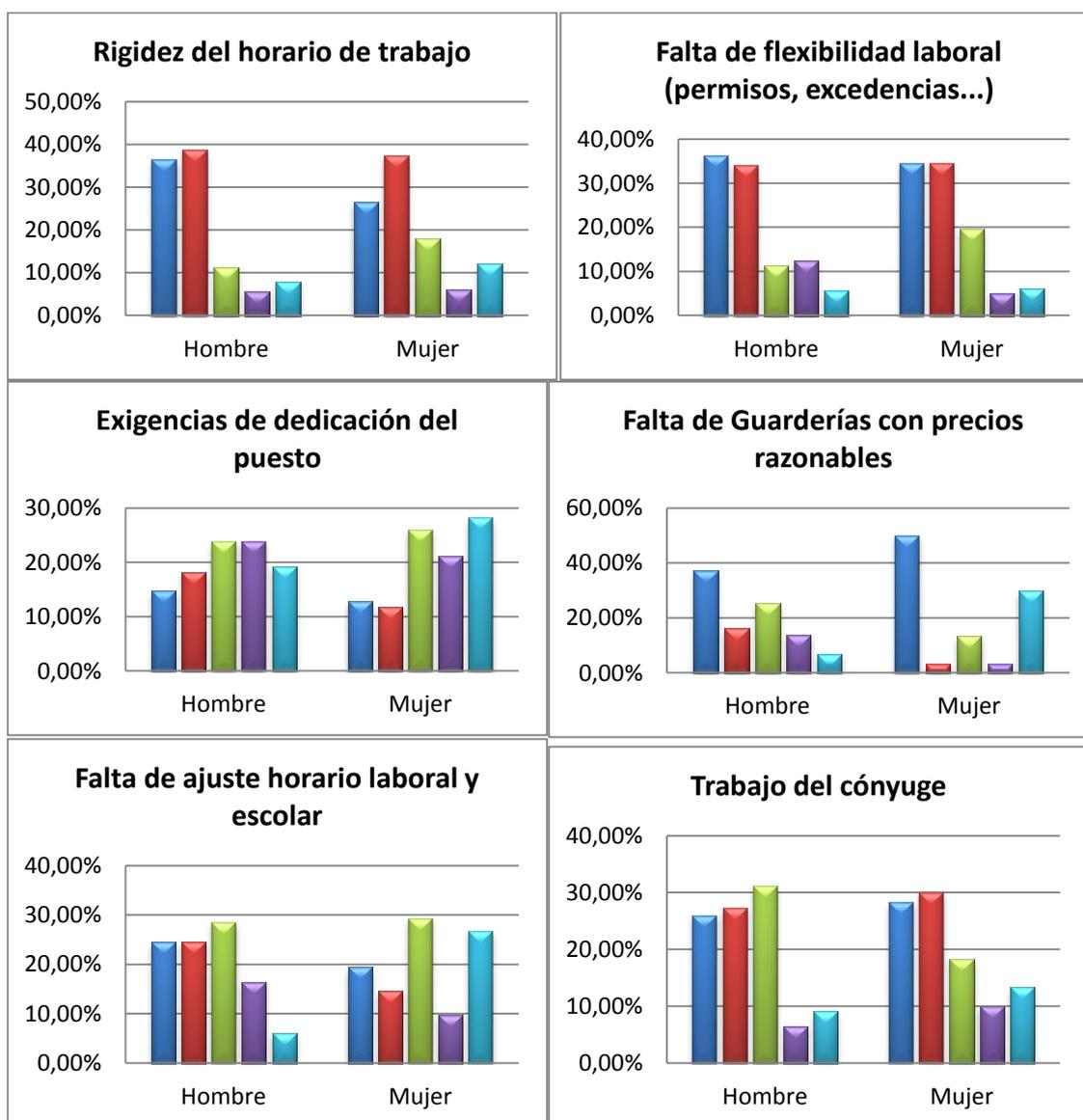


Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

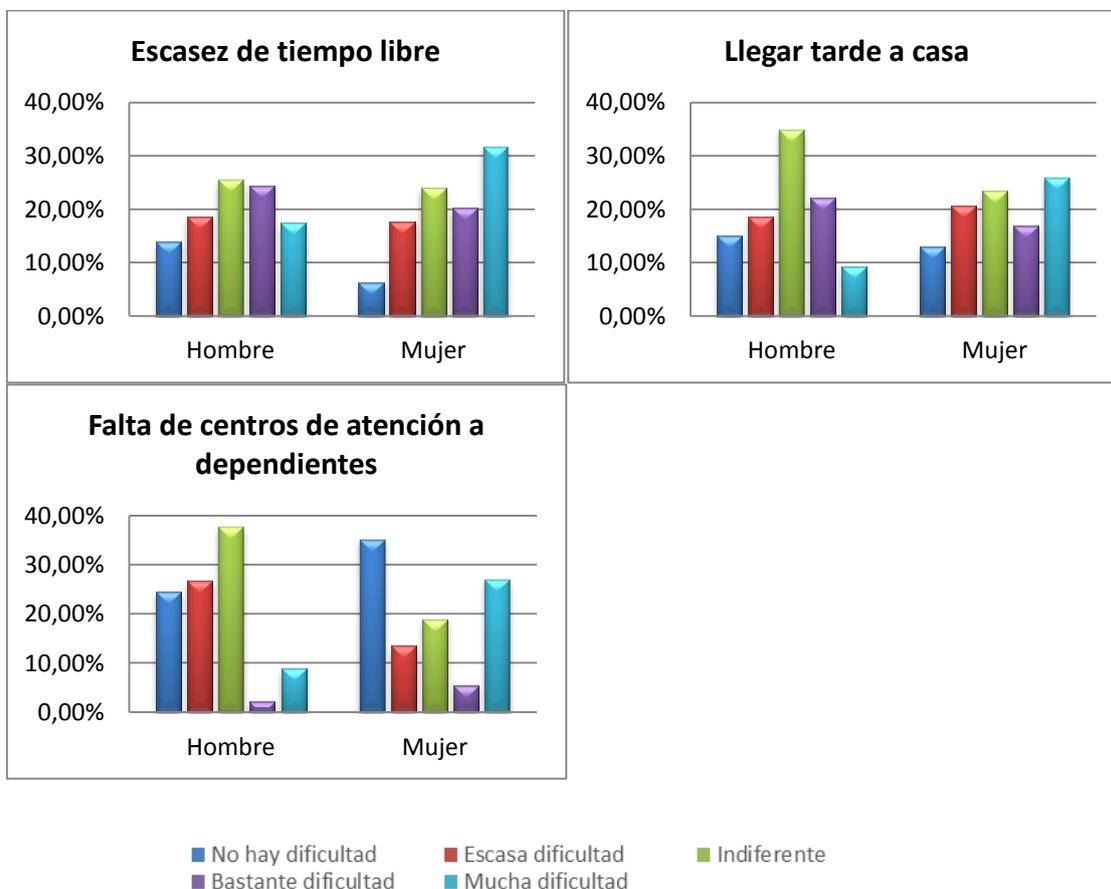
3.6.3. Factores que más afectan a las dificultades de conciliación

Como en el caso del PAS se pregunta sobre los motivos que introducen más dificultades para conciliar las esferas doméstica y personal con la profesional.

Gráfico 3. 40 Distribución de hombres y mujeres según el grado de dificultad que supone la conciliación considerando distintos factores.



■ No hay dificultad
 ■ Escasa dificultad
 ■ Indiferente
■ Bastante dificultad
 ■ Mucha dificultad



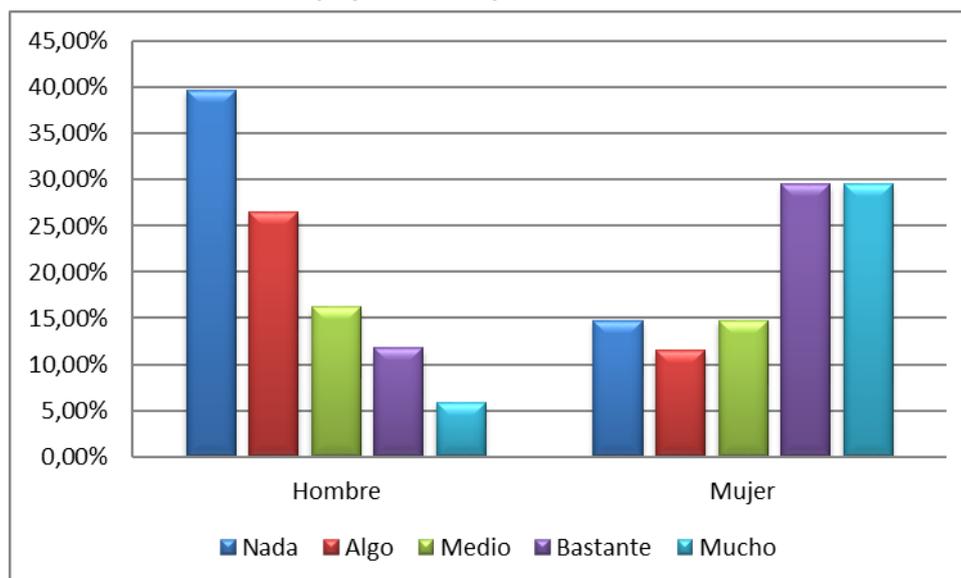
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Como se observa en el Gráfico 3.40, las “exigencias del puesto” resulta un factor que hace difícil la conciliación con independencia del género; pero hay diferencias en la percepción entre las mujeres y los hombres en otros, como en la “falta de ajuste en los horarios laboral y escolar”, que resulta importante para bastantes mujeres, y también “llegar tarde a casa” y la “falta de centro de atención a los dependientes”. La “falta de guarderías a precios razonables supone para un 30% de mujeres una dificultad muy importante, en tanto que casi la mitad señala que no supone ninguna dificultad.

3.6.4. Valoración de los efectos de la maternidad/paternidad sobre el ámbito profesional

Según el Gráfico 3.41, cerca del 60% de las mujeres considera que la maternidad perjudica bastante o mucho su trayectoria profesional, frente a poco más del 15% de hombres que considera que la paternidad ha perjudicado su trayectoria laboral.

Gráfico 3. 41 Distribución de hombres y mujeres según su opinión sobre si la maternidad/paternidad perjudica su trayectoria laboral.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

A la pregunta de si en algún caso se ha tomado en consideración la posibilidad de solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, los hombres y las mujeres del PDI han dado respuestas notablemente diferentes. Según la Tabla 3.54, casi el 8% de mujeres ha solicitado una excedencia por razones familiares frente a solo el 1% de hombres. El 77% de estos dicen que no lo ven necesario y este porcentaje baja al 65% entre las mujeres. Las mujeres son mucho más rotundas que los hombres en su percepción sobre los efectos que tendría una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares. Un 70% de ellas indican que sí afectaría en tanto que menos de la mitad de los hombres lo piensa. Más del 28% de los hombres cree que no le afectaría y solo el 8% de mujeres lo considera así.

Tabla 3. 54 ¿En algún caso ha tomado en consideración la posibilidad de solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| No, no lo veo necesario | 77,17% | 65,17% | 71,27% |
| Sí, aunque finalmente no lo solicité | 21,74% | 22,47% | 22,10% |
| Sí, y lo he solicitado | 1,09% | 7,87% | 4,42% |
| (en blanco) | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

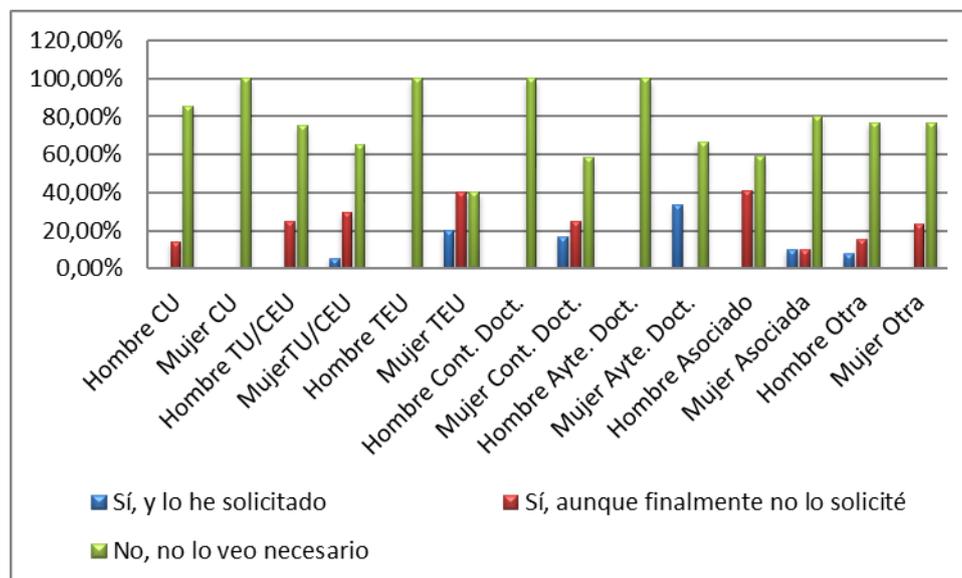
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 55 Distribución de hombres y mujeres según si ha tomado en consideración solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares. Detalle por categorías.

| | | Sí, y lo he solicitado | Sí, aunque finalmente no lo solicité | No, no lo veo necesario | Total general |
|-----------------------|--------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------|----------------|
| CU | Hombre | 0,00% | 14,29% | 85,71% | 100,00% |
| | Mujer | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 100,00% |
| TU/CEU | Hombre | 0,00% | 25,00% | 75,00% | 100,00% |
| | Mujer | 5,41% | 29,73% | 64,86% | 100,00% |
| TEU | Hombre | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 100,00% |
| | Mujer | 20,00% | 40,00% | 40,00% | 100,00% |
| Cont. Doct. | Hombre | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 100,00% |
| | Mujer | 16,67% | 25,00% | 58,33% | 100,00% |
| Ayte. Doct. | Hombre | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 100,00% |
| | Mujer | 33,33% | 0,00% | 66,67% | 100,00% |
| Profesor/a Asociado/a | Hombre | 0,00% | 41,18% | 58,82% | 100,00% |
| | Mujer | 10,00% | 10,00% | 80,00% | 100,00% |
| Otra | Hombre | 7,69% | 15,38% | 76,92% | 100,00% |
| | Mujer | 0,00% | 23,08% | 76,92% | 100,00% |
| Total general | | 4,52% | 22,60% | 72,88% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 42 Distribución de hombres y mujeres según si ha tomado en consideración solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares. Detalle por categorías.



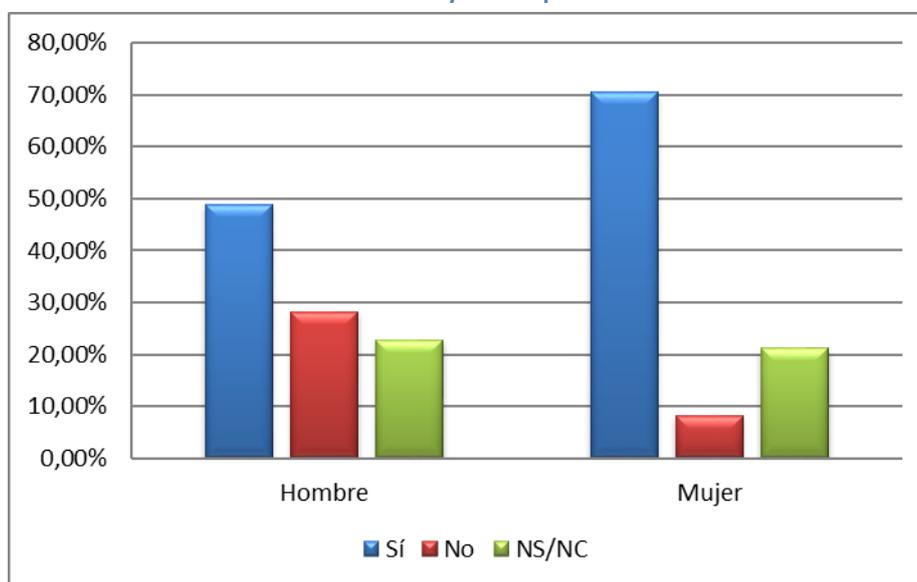
Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Tabla 3. 56 ¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional?

| | Hombre | Mujer | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| Sí | 48,91% | 70,59% | 59,32% |
| No | 28,26% | 8,24% | 18,64% |
| NS/NC | 22,83% | 21,18% | 22,03% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

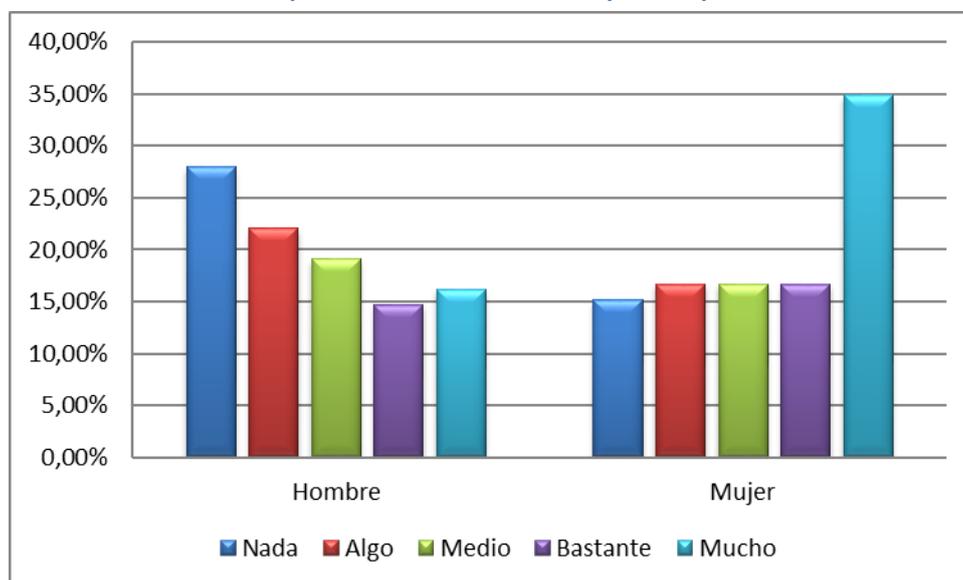
Gráfico 3. 43 ¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional?



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Según la información de la Tabla 3.56 y el Gráfico 3.43, la posibilidad de solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares no es vista igual por hombres y por mujeres. Así, el 70% de mujeres piensa que ello afectaría a su trayectoria profesional, en tanto que solo el 49% de hombres lo hace. Aproximadamente uno de cada cinco no contesta.

Gráfico 3. 44 En caso de tener un hijo/a, ¿cree que el disfrute del derecho de suspensión por maternidad/paternidad afectaría a su trayectoria profesional?



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Por último, el disfrutar del derecho de suspensión por maternidad/paternidad, en opinión del 35% de las mujeres y del 15% de los hombres, afectaría mucho a la trayectoria profesional. El porcentaje de hombres que opina que no afectaría nada supera el 27%, mientras que en las mujeres se queda en el 15%.

3.7. Satisfacción revelada, aspiraciones y planteamientos vitales

3.7.1. Análisis del grado de satisfacción revelada por las mujeres y hombres del PDI

Satisfacción con lo profesional

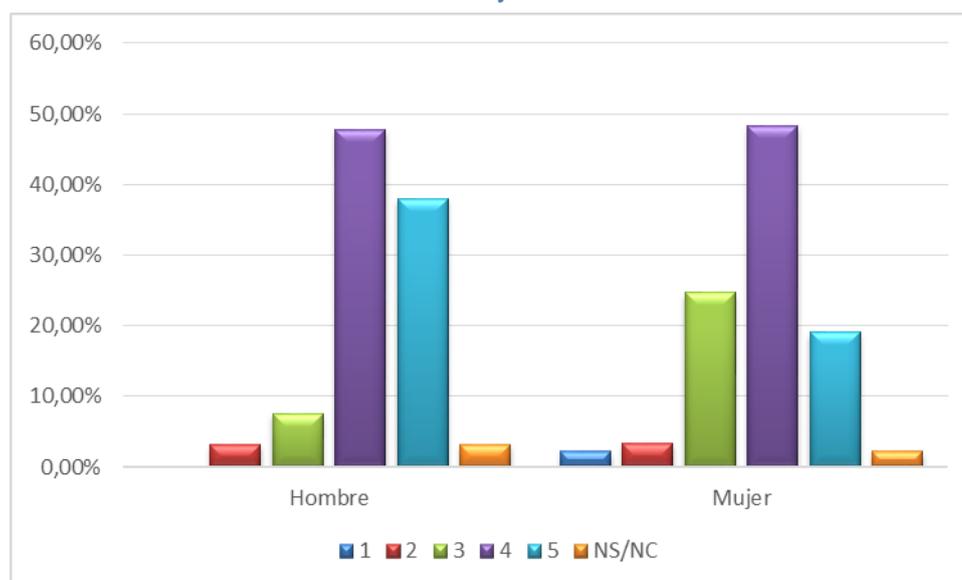
Como se aprecia en la Tabla 3.57, el porcentaje de hombres que se describe como “muy satisfecho” con su vida profesional es del 38%, mientras que sólo el 19% de las mujeres lo indica así. El 3, o respuesta neutral, se escoge por un 25% de mujeres y sólo un 8% de hombres. En general, por tanto, la satisfacción es más elevada entre los hombres.

Tabla 3. 57 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con su vida personal en conjunto.

| Siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 0,00% | 2,25% | 1,10% |
| 2 | 3,26% | 3,37% | 3,31% |
| 3 | 7,61% | 24,72% | 16,02% |
| 4 | 47,83% | 48,31% | 48,07% |
| 5 | 38,04% | 19,10% | 28,73% |
| NS/NC | 3,26% | 2,25% | 2,76% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 45 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con su vida personal en conjunto.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Satisfacción con la vida familiar

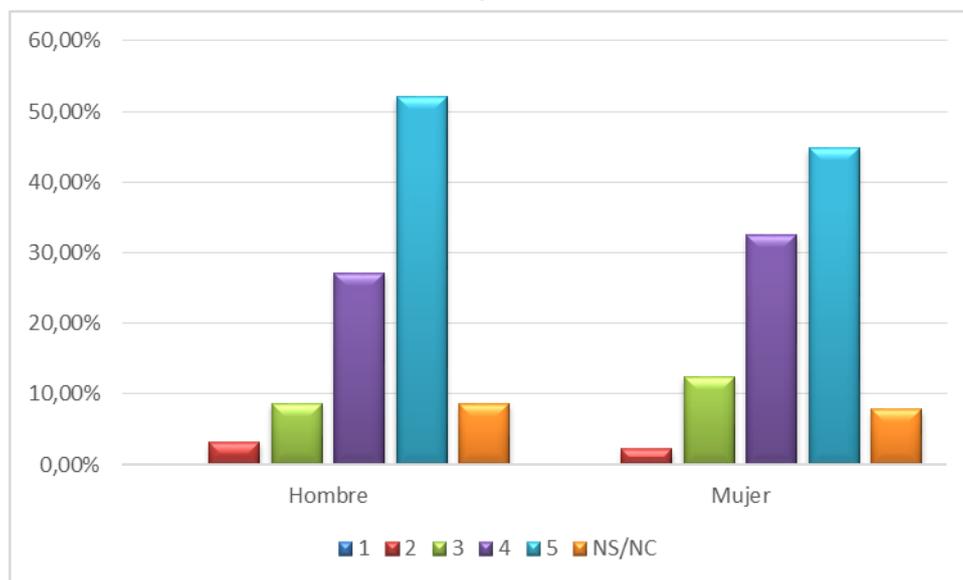
Los resultados de satisfacción con la vida familiar son similares. En general son muy altos los porcentajes de hombres y mujeres que están bastante o muy satisfechos con su vida familiar, aunque las mujeres se concentran más en el nivel 4 y los hombres más en el nivel 5 (véase la tabla 3.58 y el Gráfico 3.46).

Tabla 3. 58 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con su vida familiar en conjunto.

| Siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 2 | 3,26% | 2,25% | 2,76% |
| 3 | 8,70% | 12,36% | 10,50% |
| 4 | 27,17% | 32,58% | 29,83% |
| 5 | 52,17% | 44,94% | 48,62% |
| NS/NC | 8,70% | 7,87% | 8,29% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 46 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con su vida familiar en conjunto.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Satisfacción con la conciliación entre la vida familiar y laboral

Puesto que la conciliación entre la vida familiar y laboral puede suponer un problema difícil de resolver se ha pedido también, a las personas entrevistadas, que elijan de entre una serie de opciones, cuál es la que describe mejor cómo han resuelto (o están resolviendo) esa tensión entre vida familiar y laboral (véase la Tabla 3.59 y el Gráfico 3.47).

Un tercio de las mujeres responde que ha tenido que soportar dobles jornadas en el trabajo y en casa para atender a la familia y no descuidar su desarrollo profesional, siendo esta su respuesta mayoritaria. Entre los hombres hay tres respuestas muy igualadas (entre un 26% y 28%): han tenido que prestar menos atención a su familia para centrarse en lo profesional (en esto superan el porcentaje de mujeres que lo señalan), han logrado un equilibrio bastante satisfactorio, (sólo el 20% de mujeres han señalado esta respuesta) y han tenido que soportar dobles jornadas.

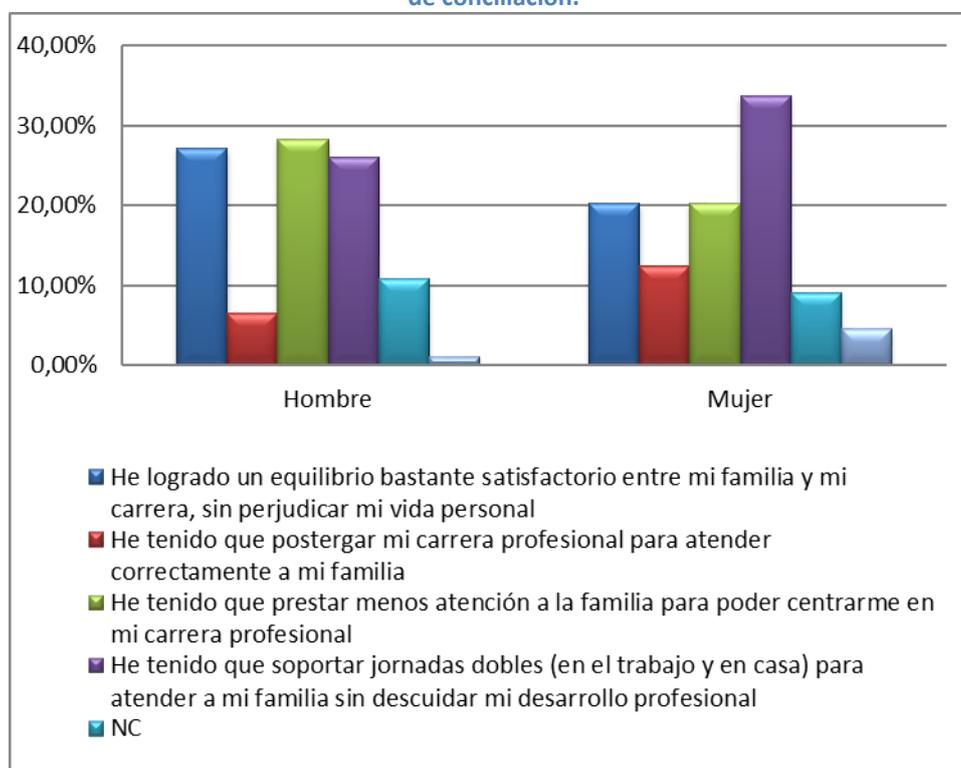
Destaca también que hay un 12% de mujeres que dice que ha tenido que postergar su carrera profesional para atender correctamente a su familia, frente a solo 6,5% de hombres.

Tabla 3. 59 Distribución de hombres y mujeres según la expresión que mejor refleja sus experiencias de conciliación.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------------|----------------|----------------|
| He logrado un equilibrio bastante satisfactorio entre mi familia y mi carrera, sin perjudicar mi vida personal | 27,17% | 20,22% | 23,76% |
| He tenido que postergar mi carrera profesional para atender correctamente a mi familia | 6,52% | 12,36% | 9,39% |
| He tenido que prestar menos atención a la familia para poder centrarme en mi carrera profesional | 28,26% | 20,22% | 24,31% |
| He tenido que soportar jornadas dobles (en el trabajo y en casa) para atender a mi familia sin descuidar mi desarrollo profesional | 26,09% | 33,71% | 29,83% |
| NC | 10,87% | 8,99% | 9,94% |
| Otro | 1,09% | 4,49% | 2,76% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 47 Distribución de hombres y mujeres según la expresión que mejor refleja sus experiencias de conciliación.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH – 2016

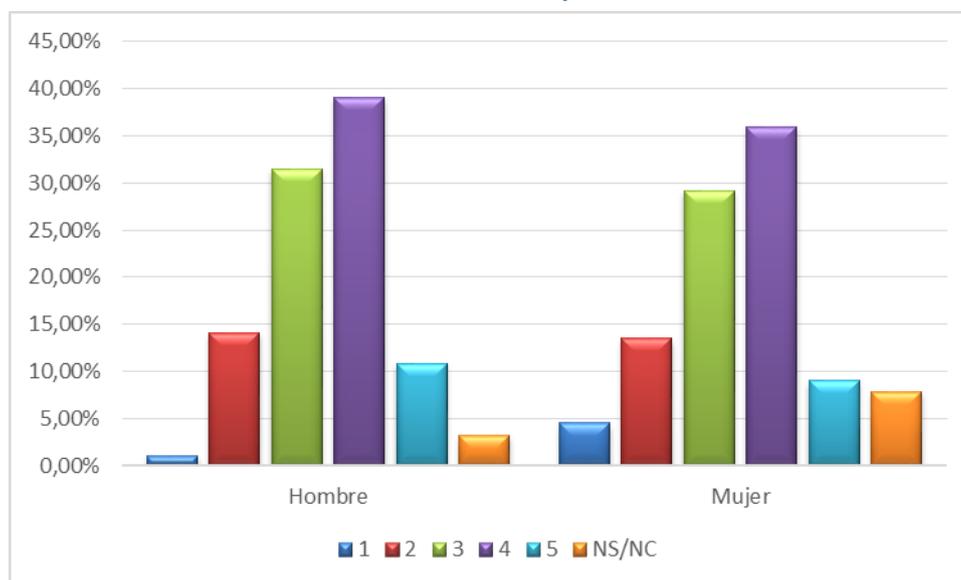
A pesar de todo, en la pregunta final referente a la satisfacción con la conciliación, el grado de satisfacción que muestran tanto los hombres como las mujeres es relativamente elevado, puesto que sólo un 15% de hombres y un 18% de las mujeres eligen como respuesta las opciones 1 y 2, indicativas de estar nada o poco satisfechos.

Tabla 3. 60 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con la conciliación entre la vida familiar y laboral.

| Siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 1,09% | 4,49% | 2,76% |
| 2 | 14,13% | 13,48% | 13,81% |
| 3 | 31,52% | 29,21% | 30,39% |
| 4 | 39,13% | 35,96% | 37,57% |
| 5 | 10,87% | 8,99% | 9,94% |
| NS/NC | 3,26% | 7,87% | 5,52% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 48 Distribución de hombres y mujeres según el grado de satisfacción con la conciliación entre la vida familiar y laboral.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Recopilando los resultados de las tres preguntas relativas a la satisfacción, se recogen las respuestas en forma de saldos, como diferencia entre el porcentaje de respuestas 4 y 5 y el porcentaje de respuestas 1 y 2 (véase la explicación metodológica en página 81).

Como se observa en la Tabla 3.61, los hombres revelan una satisfacción muy alta con la vida profesional, casi 20 puntos porcentuales mayor que las mujeres (el valor del saldo es 61,80). La satisfacción con la vida familiar en conjunto es también elevada, tanto en hombres como en mujeres (los saldos arrojan valores próximos al 75%). En cambio, la satisfacción con la conciliación es notablemente más baja, a pesar de que predominan los porcentajes de satisfacción alta y muy alta, sobre los de baja o ninguna satisfacción, pero de forma notablemente menos marcada y, algo más baja en las mujeres que en los hombres.

Tabla 3. 61 Saldos de respuestas positivas y negativas (en puntos porcentuales).

| | Hombre | Mujer |
|--|--------|-------|
| Satisfacción con la vida profesional | 82,61 | 61,80 |
| Satisfacción con la vida familiar en conjunto | 76,09 | 75,28 |
| Satisfacción con la conciliación de la vida familiar y laboral | 34,78 | 26,97 |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

3.7.2. Planteamientos vitales y aspiraciones

Como últimas reflexiones se pide a las personas entrevistadas que se pronuncien en relación con sus planteamientos vitales y sus aspiraciones de futuro.

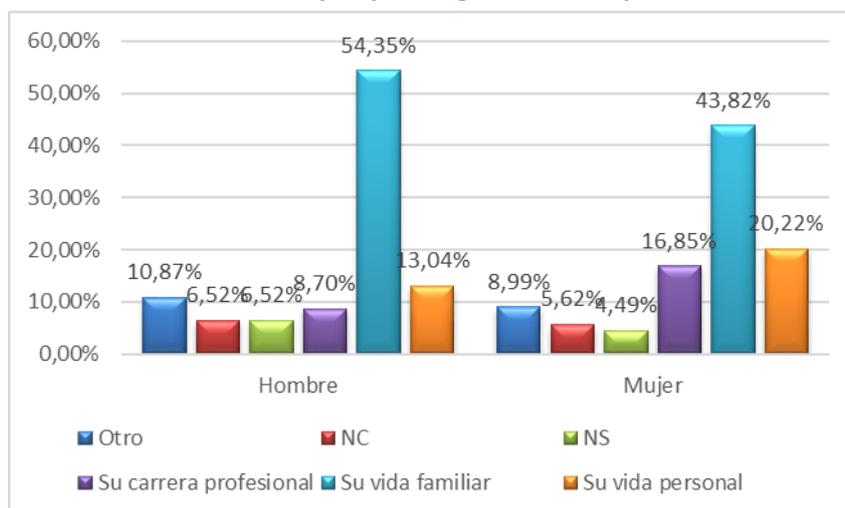
En primer lugar, se les pide que señalen cuál es el ámbito más importante para ellos en este momento, considerando su carrera profesional, su vida familiar y su vida personal (Tabla 3.62 y Gráfico 3.49). La vida familiar es el ámbito más señalado tanto por los hombres como por las mujeres, pero el peso es casi 10 puntos porcentuales mayor entre los primeros (54,35% frente a 43,83%). Comparando los porcentajes que se presentan por sexo destacan las cifras más altas que arrojan las mujeres en las respuestas que ponen el foco en la carrera profesional (12,8% ellas frente a 8,7% ellos) y en la vida personal (20% ellas frente a 13% ellos).

Tabla 3. 62 Distribución de hombres y mujeres según el ámbito que consideran más importante.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Su carrera profesional | 8,70% | 16,85% | 12,71% |
| Su vida familiar | 54,35% | 43,82% | 49,17% |
| Su vida personal | 13,04% | 20,22% | 16,57% |
| Otro | 10,87% | 8,99% | 9,94% |
| NC | 6,52% | 5,62% | 6,08% |
| NS | 6,52% | 4,49% | 5,52% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 49 Distribución de hombres y mujeres según el ámbito que consideran más importante.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Con respecto a la maternidad/paternidad y la carrera profesional, lo más destacable es que las mujeres presentan porcentajes más altos que los hombres en respuestas que indican la existencia de más tensiones entre la maternidad y el desarrollo profesional (Tabla 3.63 y Gráfico 3.50).

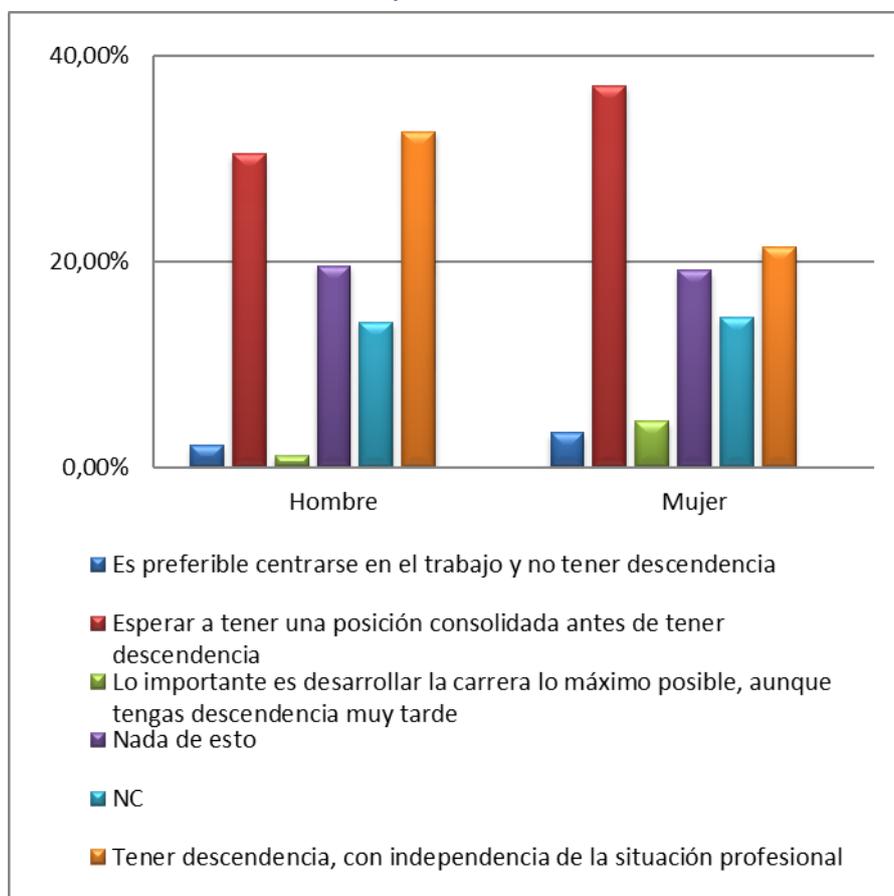
Las mujeres han optado más que los hombres por centrarse en el trabajo y renunciar a tener hijos, por esperar a tener una posición consolidada para hacerlo, o por priorizar la carrera profesional aunque ello signifique retrasar mucho el tener hijos. Los hombres, en cambio, presentan la mayor concentración en la respuesta de tener descendencia con independencia de la situación profesional.

Tabla 3. 63 Distribución de hombres y mujeres según la opinión sobre la descendencia y la carrera profesional.

| | Hombre | Mujer | Total general |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Tener descendencia, con independencia de la situación profesional | 32,61% | 21,35% | 27,07% |
| Esperar a tener una posición consolidada antes de tener descendencia | 30,43% | 37,08% | 33,70% |
| Lo importante es desarrollar la carrera lo máximo posible, aunque tengas descendencia muy tarde | 1,09% | 4,49% | 2,76% |
| Es preferible centrarse en el trabajo y no tener descendencia | 2,17% | 3,37% | 2,76% |
| Nada de esto | 19,57% | 19,10% | 19,34% |
| NC | 14,13% | 14,61% | 14,36% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 50 Distribución de hombres y mujeres según la opinión sobre la descendencia y la carrera profesional.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

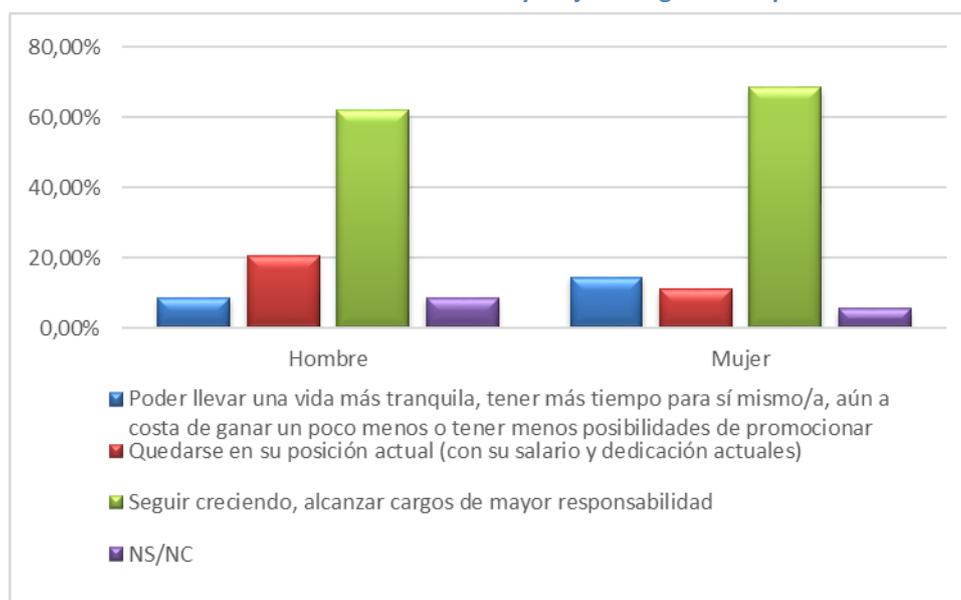
Por último, se trata de comprobar si todo lo anterior está en consonancia con las aspiraciones profesionales que revelan (Tabla 3.64 y Gráfico 3.51). La mayoría de hombres y mujeres en el PDI afirman que su aspiración es la de seguir creciendo profesionalmente y alcanzar cargos de mayor responsabilidad, opción preferida frente a otras que persiguen llevar una vida más tranquila o al menos igual que la actual.

Tabla 3. 64 Distribución de hombres y mujeres según sus aspiraciones.

| | Hombre | Mujer |
|--|--------|--------|
| Poder llevar una vida más tranquila, tener más tiempo para sí mismo/a, aún a costa de ganar un poco menos o tener menos posibilidades de promocionar | 8,70% | 14,61% |
| Quedarse en su posición actual (con su salario y dedicación actuales) | 20,65% | 11,24% |
| Seguir creciendo, alcanzar cargos de mayor responsabilidad | 61,96% | 68,54% |
| NS/NC | 8,70% | 5,62% |

Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

Gráfico 3. 51 Distribución de hombres y mujeres según sus aspiraciones.



Fuente: Encuesta de evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la UAH - 2016

4. Principales resultados y conclusiones.

Este trabajo se abordó con el objetivo de realizar un primer análisis de las trayectorias laborales seguidas por los hombres y las mujeres que trabajan en la Universidad de Alcalá, haciendo hincapié en el estudio de sus diferencias por género y, en particular, en la promoción profesional. Además, con el propósito de arrojar luz en la explicación de las diferencias de género encontradas, también se persiguió reunir un conjunto amplio de información para determinar, con el mayor detalle posible, cómo es el entorno personal, familiar y laboral del PAS y del PDI de la UAH, así como cuáles son sus planteamientos y aspiraciones vitales y su grado de satisfacción con los tres entornos considerados.

Todo ello pretende servir de base para complementar la información del primer diagnóstico cuantitativo elaborado para el Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal de la Universidad de Alcalá, y servir de herramienta para las políticas en dicha materia.

Para abordar dichos objetivos se realizaron dos trabajos de campo, uno dirigido al Personal de Administración y Servicios y otro al Personal Docente e Investigador, siendo las muestras representativas por género y por categoría laboral. Los cuestionarios eran de tipo estructurado con formato de formulario electrónico para su cumplimentación vía correo electrónico o vía web, utilizando formularios de google.

En el PDI se recogieron un 55,3% de los cuestionarios previstos. Sin embargo, si exceptuamos los colectivos de Profesorado Asociados) y de Becarios/as, el resto de colectivos están adecuadamente representados, según los tamaños de muestra marcados inicialmente (en total, hay 133 cuestionarios de 161, lo cual supone un 82,6%). Los resultados son representativos aunque los errores de estimación aumentarán hasta un 7,5%, frente al 5% previsto inicialmente. La tasa de respuesta en el colectivo del PAS (un 86,8%) fue mucho mayor, por lo el error que de estimación será el 6,1%.

Puesto que uno de los objetivos principales de los trabajos de campo era obtener la información necesaria para realizar el estudio de la promoción de los trabajadores y trabajadoras desde su incorporación a la Universidad de Alcalá, en ambos cuestionarios se incluyeron preguntas relativas a la categoría de entrada y a la categoría actual, así como a la antigüedad total como personal de la UAH y en la categoría actual. Así mismo, se consultó a los entrevistados/as si habían ocupado o no puestos de gestión o dirección y por cuanto tiempo, con la finalidad de comprobar la incidencia del efecto llamado “techo de cristal” en las plantillas.

Además, los cuestionarios contaron con un conjunto muy amplio de preguntas que permiten sondear cuáles son las razones que explican las diferencias encontradas en las trayectorias laborales y en la promoción alcanzada por las mujeres y por los hombres. Dichas preguntas tratan de reflejar un amplio conjunto de aspectos como: el nivel preparación y cualificación y la experiencia; la categoría de acceso laboral; la diferente dedicación a la investigación y a la docencia o la gestión; las aspiraciones profesionales; la autovaloración de la trayectoria laboral; las percepciones sobre los factores de que favorecen u obstaculizan el profesional; las

ventajas e inconvenientes de ocupar cargos de gestión o dirección; las responsabilidades familiares y el tipo de entorno familiar; la percepción de los efectos de la maternidad/paternidad; la corresponsabilidad; los planteamientos y aspiraciones vitales.

Entre los **hallazgos más relevantes derivados del trabajo de campo dirigido al PAS** destacan los siguientes:

1. Aunque el porcentaje general de mujeres que promociona es superior al de los hombres, cuando se considera la promoción a la máxima categoría el porcentaje es levemente inferior y, sobre todo, las mujeres tardan en llegar a ella 21 años de media y los hombres sólo 12.
2. Además, las mujeres participan menos que los hombres en cargos de gestión o dirección y las razones no parecen estar relacionadas con una menor disposición de las primeras a ocupar estos cargos, sino que, comparando las razones que ofrecen unas y otros para no haberlo hecho, las mujeres señalan más la existencia de distintos tipos de impedimentos, mientras que los hombres mencionan más razones de preferencia.
3. En el entorno familiar lo que más marca la diferencia entre las mujeres y los hombres del PAS es que en el 80% de los casos la aportación de ingresos de los componentes de la pareja es desigual, e inclinándose hacia una mayor aportación masculina.
4. El ámbito en el que se encuentran las diferencias más marcadas es en el de la corresponsabilidad, pues las mujeres son, con mucha diferencia, las que más se dedican al hogar, sobre todo, en las tareas que no se pueden diferir en el tiempo fácilmente y que requieren de una atención diaria.
5. A esto hay que añadir que las mujeres demuestran que la llegada de los hijos/as les provoca una mayor preocupación que a los hombres por sus efectos laborales, siendo las que más tienen en consideración la posibilidad de solicitar excedencias por este motivo.
6. Por otro lado, no parece que, en sus planteamientos vitales, las mujeres concedan mayor importancia a la esfera familiar que los hombres. Pero lo que sí se refleja es una menor satisfacción laboral que los hombres que, podría justificarse por las circunstancias señaladas.

Entre los **hallazgos más relevantes derivados del trabajo de campo dirigido al PDI**, destacan los siguientes:

1. A pesar de que con carácter general las mujeres han promocionado desde su entrada en mayor porcentaje que los hombres, se constata que en las promociones a las categorías más altas, Titulares de Universidad y sobre todo Cátedras de Universidad, ocurre lo contrario. El caso de las Cátedras de Universidad es el más claro, pues sólo

- 4,7% de mujeres han promocionado a esta categoría mientras que lo han hecho el 18,6% de los hombres.
2. Además, las mujeres que han promocionado a estas dos categorías máximas han tardado, en media, casi 2,5 años más que los hombres.
 3. Ni la antigüedad ni la edad resultan útiles para explicar estas diferencias, puesto que presentan valores medios bastante parecidos y porque la concentración de las mujeres en el tramo de los 40 a 54 años, la más habitual para llegar a la Cátedra, es muy superior a la que presentan los hombres en esa misma edad. Tampoco se observa un sesgo claro hacia las tareas investigadoras en el tiempo de trabajo de los hombres frente a las mujeres, que pudiera justificarlo.
 4. En el plano investigador sí se aprecian diferencias relevantes entre las mujeres y los hombres, no tanto por la proporción de los que tienen reconocidos tramos de investigación (muy similar por género), sino por la menor disposición de las mujeres a solicitarlos, aunque tengan la posibilidad hacerlo. Además, la mayoría se autoexcluye porque no cree que se los concedieran.
 5. Por otro lado, aunque el porcentaje de mujeres y de hombres que dicen ocupar cargos de gestión o dirección no difiere demasiado, gran parte de las mujeres están realizando realmente tareas de coordinación e indican que no tienen reducción docente. Además, para las mujeres es más importante que para los hombres el inconveniente de “Tener menos tiempo para la investigación”.
 6. En la esfera familiar se presentan algunas diferencias de interés. Así, los hombres viven más en pareja que las mujeres y tienen más hijos. A esto se añade que más de la mitad de los hombres han afirmado que sus parejas desearían que trabajasen menos, lo que sólo ocurre en un tercio de las mujeres.
 7. En la aportación de ingresos al hogar hay un desequilibrio en favor de los hombres.
 8. En conciliación y corresponsabilidad la situación de hombres y mujeres también es muy diferente. Se han encontrado diferencias muy notables en la dedicación de tiempo a las tareas domésticas.
 9. Son mucho más altos los porcentajes de mujeres que muestran preocupación por los efectos de tener descendencia sobre la trayectoria profesional.
 10. Las mujeres están menos satisfechas con su vida laboral y con la conciliación, pero sus deseos de seguir avanzando profesionalmente en un futuro son, incluso, superiores a los de los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- Bain, O. y Cummings, W. (2000): "Academe's Glass Ceiling: Societal Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women", *Comparative Education review*, Vol. 44, No. 4, pp. 493-514.
- Baird, C. L. (2008): "The Importance of Community Context for Young Women's occupational Aspirations", *Sex roles*, No. 58, pp. 208-221.
- Cameron, S. W. y Blackburn, R. T. (1981): "Sponsorship and Academic Career Success". *The Journal of higher Education*, Vol. 52, No. 4, pp. 369-377.
- Danziger, N. y Yoram, E. (2007): "Gender-related differences in the occupational aspirations and career-style preferences of accounting students A cross-sectional comparison between academic school years", *Careers Development International*, Vol. 12, pp. 129-149.
- Davis, S. N. (2007): "Adolescents' Work-Family Gender Ideologies and Educational Expectations". *Sociological Perspectives*, Vol. 50, pp. 249-271.
- Elg, U. y Jonnergård, K. (2003): "The Inclusion of Female PhD Students in Academia: A Case Study of a Swedish University Department", *Gender, Work and Organization*. Vol.10, No. 2, pp. 154-175.
- Duarte, L. (2012): *Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de la movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo*. Estudio de caso de la Universitat Autònoma de Barcelona, Tesis Doctoral, Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Finch, J. (2003): "Foreword: why be interested in women's position in academe?". *Gender, Work and Organization*, Vol. 10, No. 2, pp. 133-136.
- Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccles, J. S., Barber, B. L. (2009): "Why don't they want a male-dominated job? An investigation of Young women who changed their occupational aspirations". *Educational research and Evaluation*, Vol. 12, No. 4, pp. 359-372.
- Ginther, D. K. y Kahn, S. (2004): "Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder?". *Journal of Economic Perspectives*, Vol.18, No. 3, pp. 193-214.
- Hitlin, S. (2006): "Parental Influences on Children's Values and Aspirations: Bridging Two Theories of Social Class and Socialization", *Sociological Perspectives*, Vol. 49, pp. 25-46.
- Holland, J.L. (1997): *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd Ed.), Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Izquierdo, M. J., Mora, E., Duarte, L., León, F. J. (2004): *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per un diagnòstic*, Bellavista, Ed. Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Ozdemir, N. y Hacifazlioglu, O. (2008): "Influence of family and environment on students' occupational choices and expectations of their prospective universities", *Social Behavior & Personality*, Vol. 36, No. 4, pp. 433-446.

- Pastor, I., Belzunegui, A., Mañas, C., Moreno, B., Valls, F. (2007): *Dones i homes a la URV: un estudi de les desigualtats per raó de gènere*, Tarragona, Ed. Publicacions URV.
- Patton, W. A. y Creed, P. (2007): "The relationship between career variables and occupational aspirations/expectations for Australian high school adolescents". *Journal of Career Development*, No. 34, pp. 127-149.
- Requena, F. (1990): "El concepto de red social", *REIS*, No. 48, pp. 137-152.
- Requena, F. (1995): "Determinantes estructurales de las redes sociales en los hombres y las mujeres", *Revista de sociología*, Nº 45, pp. 33-41.
- Rodríguez, M.J. et al. (2013): "Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional en la Universidad de Alicante". *Informe Estadístico*, Alicante, Universidad de Alicante.
- Rodríguez, M.J., González, M.J., Albert, M.C. (2014): "Las carreras académicas de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante", *Sociología del trabajo*, Nº 80, pp. 69-88.
- Wolf-Wendel, L., Baker, B.D., Twombly, S., Tollefson, N., Mahlios, M. (2006): "Who's Teaching the Teachers? Evidence from the National Survey of Postsecondary Faculty and Survey of Earned Doctorates", *American Journal of Education*, No. 112, pp. 273-300.

ANEXO I MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA DEL PAS EN LA UAH

Evaluación de la trayectoria profesional del PAS en la Universidad de Alcalá

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá, en el marco de la ampliación del informe diagnóstico del Plan de Igualdad de la UAH, está realizando un estudio para conocer la opinión de los trabajadores y las trabajadoras de la UAH sobre temas relacionados con la trayectoria profesional. La encuesta es totalmente anónima y confidencial y los datos serán tratados de forma disociada para garantizar dicho anonimato. Su colaboración es imprescindible, ya que participa como muestra de su colectivo para conseguir que ésta sea representativa de toda la población y los resultados puedan ser fácilmente extrapolables al conjunto de todo el personal de la institución. Muchas gracias por su colaboración.

Este cuestionario es anónimo y debe ser rellenado de una vez. El tiempo estimado para su realización es de 15 minutos.

“Los datos aquí recogidos son utilizados única y exclusivamente por la Universidad de Alcalá con la finalidad científica de realizar el análisis cualitativo del Plan de Igualdad de la Universidad. No obstante, la realización de la encuesta propuesta será anónima, no estando ligada la información personal con las respuestas dadas, garantizándose el cumplimiento de todas las disposiciones en materia de protección de datos. Para el caso de no querer recibir más información al respecto, el órgano responsable del tratamiento de datos personales es la Secretaría General de la Universidad de Alcalá, ante quien se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n, 28801 Alcalá de Henares, Madrid) o por correo electrónico (secre.gene@uah.es)”.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

1. Sexo:

Marque solo una casilla.

- Mujer
 Hombre

2. Edad: Indique su edad, en años cumplidos:

3. Nacionalidad: Indique su nacionalidad

Si marca la opción “Otra”, por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Española
 Otra: _____

4. ¿Desde qué año está usted trabajando en la Universidad como PAS? (En cualquier Universidad):

5. ¿Desde qué año está usted trabajando en la Universidad de Alcalá (UAH) como PAS?

6. Indique cuál fue su vinculación inicial con la UAH:

Marque solo una casilla.

- Personal Laboral
 Personal Funcionario

7. ¿En qué grupo/categoría profesional comenzó su relación laboral con la UAH como miembro del PAS?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Grupo A1 o A
 Grupo A2 o B
 Grupo C1 o C
 Grupo C2 o D
 Grupo E
 Becario/a
 Otra: _____

8. ¿En qué nivel comenzó su relación laboral con la UAH como miembro del PAS?

9. Indique cuál es su vinculación actual con la UAH:

Marque solo una casilla.

- Personal Laboral
 Personal Funcionario

10. Y actualmente, ¿cuál es su grupo/categoría profesional como miembro del PAS de la UAH?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Grupo A1 o A
 Grupo A2 o B
 Grupo C1 o C
 Grupo C2 o D
 Grupo E
 Becario/a
 Otra: _____

11. ¿Cuál es el nivel actual de la plaza que ocupa en la UAH como miembro del PAS?

12. ¿Desde qué año ocupa su categoría actual? Si no lo recuerda, anote el año aproximado

13. ¿Cuál es su nivel de estudios actual?

Marque solo una casilla.

- Primarios completos
- Secundarios o FP
- Universitarios de grado medio o técnicos (diplomado/a, perito/a, aparejador/a...)
- Licenciatura o Grado
- Postgrado (doctorado, máster)
- NC

14. ¿Tuvo su madre un trabajo remunerado que durase por lo menos un año, después de que usted hubiera nacido y antes de cumplir 14 años?

Marque solo una casilla.

- Si
- No
- NS

15. ¿Qué nivel de estudios tiene su padre?

Marque solo una casilla.

- Igual que el suyo
- Inferior al suyo
- Superior al suyo
- NS
- NC

16. ¿Qué nivel de estudios tiene su madre?

Marque solo una casilla.

- Igual que el suyo
- Inferior al suyo
- Superior al suyo
- NS
- NC

ESFERA PROFESIONAL

17. ¿Tiene usted un horario de jornada partida?

Marque solo una casilla.

- | | | |
|--------------------------|---|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Sí, lo hago de forma voluntaria | <i>Pasa a pregunta 18</i> |
| <input type="checkbox"/> | Sí, porque mi puesto actual conlleva dicho horario | <i>Pasa a pregunta 18</i> |
| <input type="checkbox"/> | No, de forma voluntaria | <i>Pasa a pregunta 19</i> |
| <input type="checkbox"/> | No, porque no existe la posibilidad en mi puesto actual | <i>Pasa a pregunta 20</i> |

18. Indique la razón principal que hace que su jornada laboral esté partida (marque todas las que procedan):

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál.

- Es necesario por las características del puesto
- Porque así incremento mis ingresos
- Porque tengo opción de realizarme más profesionalmente
- Otra: _____

Pasa a pregunta 21

19. Indique la razón principal por la que ha preferido no partir su jornada laboral (marque todas las que procedan):

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál.

- No es necesario por las características del puesto
- Porque no necesito tener más ingresos
- Porque prefiero tener tiempo para mí/mi familia
- Otra: _____

Pasa a pregunta 21

20. Indique su opinión sobre la imposibilidad de partir su jornada laboral (marque todas las que procedan):

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál.

- Me vendría bien la ampliación porque la cantidad de trabajo es enorme
- Me vendría bien, porque así incrementaría mis ingresos
- No la quiero, porque así tengo más tiempo para mí/mi familia
- Otra: _____

21. En cuanto a la categoría profesional/nivel que ostenta en la actualidad, tiene usted la siguiente opinión:

Marque solo una casilla.

- Se corresponde a sus méritos
- Está por debajo de sus méritos
- Está por encima de sus méritos
- Es la única posible
- NS
- NC

22. Dentro de 5 años, la categoría profesional/nivel que piensa que va a ocupar es:

Marque solo una casilla.

- La misma que tiene en la actualidad
- Una categoría superior
- Estaré jubilado/a
- Prevé abandonar/cambiar de trabajo
- NS
- NC

23. ¿Cuál de estas opciones se aproximaría más a sus aspiraciones?

Marque solo una casilla.

- Seguir creciendo, alcanzar puestos de mayor responsabilidad
- Quedarse en su posición actual (con su salario y dedicación actuales)
- Poder llevar una vida más tranquila, tener más tiempo para sí mismo/a, aún a costa de ganar un poco menos o tener menos posibilidades de promocionar
- NS
- NC

24. En general, ¿con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando usted es quien ocupa una posición más elevada/superior que el resto de compañeros/as?

Marque solo una casilla.

- Prefiere trabajar con hombres
- Prefiere trabajar con mujeres
- Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean
- No procede, nunca ha tenido personas con una posición inferior a la suya o de distinto género para poder comparar
- NS
- NC

25. En general, ¿con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando tienen el mismo nivel o posición jerárquica que usted?

Marque solo una casilla.

- Prefiere trabajar con hombres
- Prefiere trabajar con mujeres
- Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean
- No procede, nunca ha tenido personas con la misma posición que la suya o de distinto género para poder comparar
- NS
- NC

26. En general, ¿con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando ocupan una posición superior a la suya, a las que debe usted rendir cuentas?

Marque solo una casilla.

- Prefiere trabajar con hombres
 Prefiere trabajar con mujeres
 Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean
 No procede, nunca ha tenido personas con una posición superior a la suya o de distinto género para poder comparar.
 NS
 NC

27. En la actualidad, ¿se encuentra ocupando un cargo directivo?

Marque solo una casilla.

- Sí
 No *Pasa a pregunta 31*

28. Indique cuál es el cargo directivo que está ocupando:

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál. Marque una sola casilla.

- Jefe/a de Sección
 Jefe/a de Servicio
 NC
 Otro: _____

29. ¿Ocupar este cargo directivo le obliga a partir su jornada laboral?

Marque solo una casilla.

- Sí
 No *Pasa a pregunta 30*

30. ¿Cuántos años lleva ocupando este cargo directivo?

Indique, en años, el tiempo que lleva ocupando este cargo de gestión. Por ejemplo, si lleva 1 año y 9 meses, debe usted consignar 1,75 años.

31. Y en el pasado, ¿ha ocupado algún cargo directivo?

Marque solo una casilla.

- Sí *Pasa a pregunta 32*
 No *Pasa a pregunta 34*

32. Indique cuáles han sido los cargos directivos desempeñados previamente (marque todos los que procedan)

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál.

- Jefe/a de Sección
 Jefe/a de Servicio
 NC
 Otro: _____

33. Por favor, indique cuántos años completos ha dedicado a cargos directivos en todos los años de su trayectoria profesional:

Indique, en años, el tiempo que ha dedicado a cargos de gestión. Por ejemplo, si ha estado 1 año y 9 meses, debe usted consignar 1,75 años.

Pasa a pregunta 35

34. ¿Por qué no ha ocupado previamente ningún cargo directivo?

Marque solo una casilla.

- No cumplía los requisitos legales para hacerlo
 No me adjudicaron la plaza en concurso
 No participé en ningún concurso para este tipo de plazas por tener otros intereses personales
 No participé en ningún concurso para este tipo de plazas por tener otros intereses profesionales
 No ha habido convocatoria pública de plazas que me permitan acceder a categorías desde las que acceder a un cargo directivo
 NS
 NC

35. Por favor, indique, por orden de importancia, los tres aspectos positivos de ocupar un cargo directivo (sólo tres opciones, ordenadas como la 1ª, la 2ª y la 3ª):

- a) *Ganar más dinero*
- b) *Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades*
- c) *Depender menos de otras personas para hacer su trabajo*
- d) *Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección*
- e) *Tener la posibilidad de que su labor sea reconocida*
- f) *Tener la posibilidad de seguir progresando profesionalmente*
- g) *Tener poder sobre los demás*
- h) *Tener más control sobre su actividad laboral*
- i) *Tener más posibilidades de realización personal*
- j) *Tener redes profesionales*
- k) *Tener reconocimiento institucional*
- l) *Otros aspectos positivos:*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) | k) | l) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción “Otros aspectos positivos” indique, por favor, cuáles:

36. Por favor, indique, por orden de importancia, los tres aspectos negativos de ocupar un cargo directivo (sólo tres opciones, ordenadas como la 1ª, la 2ª y la 3ª):

- a) *Tener que dedicarle más horas al trabajo*
- b) *Ser responsable de los posibles errores o incumplimiento de objetivos*
- c) *Tener conflictos con las personas a su cargo*
- d) *Pasar menos tiempo con su familia*
- e) *Tener conflictos con otros/otras responsables*
- f) *Tener más preocupaciones*
- g) *Tener más estrés*
- h) *Tener que tomar partido públicamente ante situaciones concretas*
- i) *Tener menos tiempo para ocio personal*
- j) *Otros aspectos negativos*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción “Otros aspectos negativos” indique, por favor, cuáles:

37. Sopesando las ventajas e inconvenientes señalados, ¿estaría dispuesto/a a ocupar puestos directivos en el futuro?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

38. Indique, por orden de importancia, los tres factores que en general (y según su opinión) influyen más en su éxito profesional:

- a) *Dedicación y constancia*
- b) *La red de relaciones informales*
- c) *El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores*
- d) *La calidad de la trayectoria profesional*
- e) *El apoyo familiar*
- f) *La autoconfianza*
- g) *Un contexto favorable*
- h) *NS*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | |

39. En su opinión, ¿cuáles son los tres factores por orden de importancia que deberían incidir en su éxito profesional?

- a) *Dedicación y constancia*
- b) *La red de relaciones informales*
- c) *El apoyo de la Unidad/El apoyo de los superiores*
- d) *La calidad de la trayectoria profesional*
- e) *El apoyo familiar*
- f) *La autoconfianza*
- g) *Un contexto favorable*
- h) *NS*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | |

40. ¿Cuáles son los principales costes u obstáculos que ha encontrado para desarrollar su carrera profesional? Indique como máximo 3 y por orden de importancia:

- a) *Poco apoyo y reconocimiento*
- b) *Redes de relaciones muy limitadas*
- c) *Responsabilidades familiares*
- d) *Currículum insuficiente*
- e) *No querer seguir las reglas del juego*
- f) *Tener otras prioridades*
- g) *Pertenecer a un colectivo discriminado*
- h) *El origen social*
- i) *No ha encontrado obstáculos*
- j) *NS*
- k) *Otros obstáculos*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) | k) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción "Otros obstáculos" indique, por favor, cuáles:

41. ¿Cuáles son los principales beneficios que en su opinión le aporta su progreso en su trayectoria profesional? Indique como máximo 3 y por orden de importancia:

- a) *Satisfacción y gratificación personal*
- b) *Prestigio social*
- c) *Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia*
- d) *Sentir que se reconoce la valía personal*
- e) *Estabilidad económica*
- f) *Libertad de decisión*
- g) *Autonomía en la organización del tiempo*
- h) *Poder desarrollar proyectos más ambiciosos*
- i) *Ser útil*
- j) *Ninguno*
- k) *NS*
- l) *Otros beneficios*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) | k) | l) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción "Otros aspectos positivos" indique, por favor, cuáles:

42. Y considerando ahora su vida profesional en conjunto, ¿cómo se siente de satisfecho/a?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede.

Marque solo una casilla.

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <input type="checkbox"/> |

43. Si quiere hacer algún comentario adicional en relación con su vida profesional puede hacerlo en el siguiente espacio:

ESFERA FAMILIAR

44. ¿Cuál es su estado civil o de relación personal?

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Casado/a o conviviendo en pareja |
| <input type="checkbox"/> | Separado/a o divorciado/a |
| <input type="checkbox"/> | Viudo/a |
| <input type="checkbox"/> | Soltero/a |
| <input type="checkbox"/> | NC |
| <input type="checkbox"/> | Otro: _____ |

45. ¿Cuál es el nivel de estudios de su cónyuge o pareja?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Primarios completos |
| <input type="checkbox"/> | Secundarios o FP |
| <input type="checkbox"/> | Universitarios de grado medio o técnicos (diplomados, peritos, ingenieros técnicos...) |
| <input type="checkbox"/> | Licenciatura o Grado |
| <input type="checkbox"/> | Postgrado (doctorado o máster) |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede |

46. ¿En cuál de las siguientes situaciones se encuentra su cónyuge o pareja?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

| | | |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | Tiene un trabajo remunerado | Pasa a pregunta 47 |
| <input type="checkbox"/> | Jubilado/a o pensionista | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | Parado/a | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | Estudiante | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | Trabaja en las tareas del hogar | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | NS | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | Otra: _____ | Pasa a pregunta 48 |

47. ¿Dónde trabaja su cónyuge o pareja?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Universidad de Alcalá |
| <input type="checkbox"/> | Otra Universidad |
| <input type="checkbox"/> | Otra administración pública |
| <input type="checkbox"/> | En una empresa privada |
| <input type="checkbox"/> | En una empresa pública |
| <input type="checkbox"/> | Autónomo/a |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede |

48. ¿Cómo calificaría Ud. la actitud de su pareja con respecto a su trabajo y su carrera profesional?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Está satisfecho/a (conforme) con el tiempo que usted dedica al trabajo, le parece adecuado |
| <input type="checkbox"/> | Preferiría que Ud. trabajase menos |
| <input type="checkbox"/> | No le importaría que Ud. trabajase más |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede |

49. ¿Quién considera Ud. que es la persona principal de su unidad familiar?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Ud. mismo/a |
| <input type="checkbox"/> | Su cónyuge/pareja |
| <input type="checkbox"/> | Su padre |
| <input type="checkbox"/> | Su madre |
| <input type="checkbox"/> | Usted y su cónyuge/pareja por igual |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede |
| <input type="checkbox"/> | Otra: _____ |

50. ¿Cuál es la persona que aporta más ingresos al hogar?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Ud. mismo/a |
| <input type="checkbox"/> | Su cónyuge/pareja |
| <input type="checkbox"/> | Su padre |
| <input type="checkbox"/> | Su madre |
| <input type="checkbox"/> | Usted y su cónyuge/pareja por igual |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede |
| <input type="checkbox"/> | Otra: _____ |

51. Indique el número de hijos/as que tiene:

52. Y considerando ahora su vida familiar en conjunto, ¿cómo se siente de satisfecho/a?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede. Marque solo una casilla.

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <input type="checkbox"/> |

53. Si quiere hacer algún comentario adicional en relación con su vida familiar puede hacerlo en el siguiente espacio:

CORRESPONSABILIDAD

54. En general, ¿quién dedica más tiempo a la semana a las tareas domésticas, sin incluir el cuidado de los/as hijos/as?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Ud. mismo/a |
| <input type="checkbox"/> | Su cónyuge/pareja |
| <input type="checkbox"/> | Su padre |
| <input type="checkbox"/> | Su madre |
| <input type="checkbox"/> | Usted y su cónyuge/pareja por igual |
| <input type="checkbox"/> | Lo hace una persona contratada |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC |
| <input type="checkbox"/> | Otra: _____ |

55. En su hogar, ¿quién se hace cargo de las siguientes tareas?

1. *Siempre yo*
 2. *Habitualmente yo*
 3. *Más o menos por igual*
 4. *Habitualmente mi cónyuge/mi pareja*
 5. *Siempre mi cónyuge/mi pareja*
 6. *Lo hace una tercera persona*
- Marque solo una casilla por fila.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | NS | NC/No procede |
|--|---|---|---|---|---|---|----|------------------|
| Hacer la colada | | | | | | | | |
| Hacer pequeñas reparaciones en casa | | | | | | | | |
| Cuidar a las personas de la familia que están enfermas | | | | | | | | |
| Hacer la compra | | | | | | | | |
| Hacer la limpieza del hogar | | | | | | | | |
| Preparara las comidas | | | | | | | | |
| La gestión económica del hogar | | | | | | | | |
| Trámites administrativos | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción “6. Lo hace una tercera persona”, por favor, indique quién:

56. ¿Quién se hace cargo de las siguientes tareas en su hogar?

1. *Siempre yo*
2. *Habitualmente yo*
3. *Más o menos por igual*
4. *Habitualmente mi cónyuge/mi pareja*
5. *Siempre mi cónyuge/mi pareja*
6. *Lo hace una tercera persona*

Si no tiene hijos/as, marque la casilla NC/No procede. Marque solo una casilla por fila.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | NS | NC/No procede |
|--|---|---|---|---|---|---|----|------------------|
| Cuidar los/las niños/as | | | | | | | | |
| Llevar y recoger a los/las niños/as al y del colegio | | | | | | | | |
| Llevar a los/las niños/as a recibir atención sanitaria | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción “6. Lo hace una tercera persona”, por favor, indique quién:

57. ¿Dedica usted, de forma habitual, atención y tiempo a personas dependientes?

*Se entiende como personas dependientes: ascendientes o familiares con necesidades especiales.
Marque solo una casilla.*

- Sí
 No *Pasa a pregunta 60*

58. ¿A cuántas personas dependientes les dedica atención y tiempo de forma habitual? Indique el número total sin necesidad de especificar la relación:

*Se entiende como personas dependientes: ascendientes o familiares con necesidades especiales.
Marque solo una casilla.*

59. ¿Quién se hace cargo del cuidado de las personas dependientes en su hogar?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Siempre yo
 Habitualmente yo
 Más o menos por igual mi cónyuge/pareja y yo
 Habitualmente mi cónyuge/pareja
 Siempre mi cónyuge/pareja
 NS
 NC
 Otra: _____

60. ¿Qué factor influye más en la distribución de las responsabilidades domésticas?

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Capacidades
 Costumbres, tradición y cultura
 Disponibilidad
 NS
 NC
 Otro: _____

61. Si quiere hacer algún comentario adicional en relación con la corresponsabilidad puede hacerlo en el siguiente espacio:

CONCILIACIÓN

62. En una escala del 1 al 5 (en la que 1 significa que NO HAY dificultad y 5 que hay MUCHA dificultad) indique, para cada uno de los siguientes aspectos, el grado de dificultad que le suponen para conciliar el trabajo con la esfera familiar y/o personal:

Marque solo una casilla por fila.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NC/No procede |
|--|---|---|---|---|---|------------------|
| La rigidez del horario de trabajo | | | | | | |
| La falta de flexibilidad laboral (permisos, excedencias...) | | | | | | |
| Las exigencias de mi puesto que me exigen mucha dedicación diaria | | | | | | |
| La falta de guarderías/escuelas infantiles con precios razonables | | | | | | |
| La falta de ajuste entre los horarios de los colegios/guarderías y el horario de trabajo | | | | | | |
| El trabajo de mi cónyuge/pareja | | | | | | |
| La escasez de tiempo libre para poder dedicarlo a otras cosas | | | | | | |
| Llegar tarde a casa y no poder hacer vida de familia | | | | | | |
| La falta de centros de atención a las personas que dependen de mí | | | | | | |

63. En su opinión, ¿la maternidad/paternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede. Marque solo una casilla.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

64. ¿En algún caso ha tomado en consideración la posibilidad de solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Sí, y lo he solicitado |
| <input type="checkbox"/> | Sí, aunque finalmente no lo solicité |
| <input type="checkbox"/> | No, no lo veo necesario |

65. ¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | Sí |
| <input type="checkbox"/> | No |
| <input type="checkbox"/> | NS/NC |

66. En caso de tener un hijo/a, ¿cree que el disfrute del derecho de suspensión por maternidad/paternidad afectaría a su trayectoria profesional?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede. Marque solo una casilla.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | |

67. La conciliación entre la vida familiar y laboral suele ser un problema difícil de resolver ¿Cuál de estas expresiones reflejaría mejor cómo ha resuelto (o está resolviendo) Ud. esa tensión entre vida familiar y laboral?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- He tenido que prestar menos atención a la familia para poder centrarme en mi carrera profesional
- He tenido que postergar mi carrera profesional para atender correctamente a mi familia
- He tenido que soportar jornadas dobles (en el trabajo y en casa) para atender a mi familia sin descuidar mi desarrollo profesional
- He logrado un equilibrio bastante satisfactorio entre mi familia y mi carrera, sin perjudicar mi vida personal
- NC
- Otra: _____

68. ¿Y en qué medida se siente Ud. satisfecho/a o insatisfecho/a con la conciliación entre su vida familiar y laboral?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede. Marque solo una casilla.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | |

69. En este momento, indique cuál de los siguientes ámbitos es más importante para Ud.:

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Su carrera profesional
- Su vida familiar
- Su vida personal
- NC
- NS
- Otro: _____

**70. Con respecto a la maternidad/paternidad y la carrera profesional hay varias opciones posibles
¿Cuál de las siguientes es la que mejor se aproximaría a la suya?**

Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Tener descendencia con independencia de la situación profesional |
| <input type="checkbox"/> | Esperar a tener una posición consolidada antes de tener descendencia |
| <input type="checkbox"/> | Lo importante es desarrollar la carrera lo máximo posible, aunque tengas descendencia muy tarde |
| <input type="checkbox"/> | Es preferible centrarse en el trabajo únicamente y no tener descendencia |
| <input type="checkbox"/> | Nada de esto |
| <input type="checkbox"/> | NC |

71. Si quiere hacer algún comentario adicional en relación con la conciliación de la vida laboral y la vida familiar puede hacerlo en el siguiente espacio:

ANEXO II MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA DEL PDI EN LA UAH

Evaluación de la trayectoria profesional del PDI en la Universidad de Alcalá

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá, en el marco de la ampliación del informe diagnóstico del Plan de Igualdad de la UAH, está realizando un estudio para conocer la opinión de los trabajadores y las trabajadoras de la UAH sobre temas relacionados con la trayectoria profesional. La encuesta es totalmente anónima y confidencial y los datos serán tratados de forma disociada para garantizar dicho anonimato. Su colaboración es imprescindible, ya que participa como muestra de su colectivo para conseguir que ésta sea representativa de toda la población y los resultados puedan ser fácilmente extrapolables al conjunto de todo el personal de la institución. Muchas gracias por su colaboración.

Este cuestionario es anónimo y debe ser rellenado de una vez. El tiempo estimado para su realización es de 15 minutos.

“Los datos aquí recogidos son utilizados única y exclusivamente por la Universidad de Alcalá con la finalidad científica de realizar el análisis cualitativo del Plan de Igualdad de la Universidad. No obstante, la realización de la encuesta propuesta será anónima, no estando ligada la información personal con las respuestas dadas, garantizándose el cumplimiento de todas las disposiciones en materia de protección de datos. Para el caso de no querer recibir más información al respecto, el órgano responsable del tratamiento de datos personales es la Secretaría General de la Universidad de Alcalá, ante quien se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n, 28801 Alcalá de Henares, Madrid) o por correo electrónico (secre.gene@uah.es)”.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

1. Sexo:

Marque solo una casilla.

- Mujer
 Hombre

2. Indique su edad, en años cumplidos:

3. Indique su nacionalidad:

Si marca la opción “Otra”, por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Española
 Otra: _____

4. ¿Desde qué año está usted trabajando en la Universidad (en cualquier Universidad) como PDI?

5. ¿Desde qué año está usted trabajando en la Universidad de Alcalá (UAH) como PDI?

6. ¿En qué categoría profesional comenzó su relación laboral con la UAH como miembro del PDI?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Catedrático/a de Universidad
- Catedrático/a de Escuela Universitaria
- Profesor/a Titular de Universidad
- Profesor/a Titular de Escuela Universitaria
- Profesor/a Contratado/a Doctor/a
- Profesor/a Colaborador/a
- Profesor/a Ayudante Doctor/a
- Profesor/a Ayudante
- Profesor/a Visitante
- Profesor/a Asociado/a
- Investigador/a Contratado/a
- Becario/a
- Otra: _____

7. Actualmente, ¿cuál es su categoría profesional como miembro del PDI de la UAH?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Catedrático/a de Universidad
- Catedrático/a de Escuela Universitaria
- Profesor/a Titular de Universidad
- Profesor/a Titular de Escuela Universitaria
- Profesor/a Contratado/a Doctor/a
- Profesor/a Colaborador/a
- Profesor/a Ayudante Doctor/a
- Profesor/a Ayudante
- Profesor/a Visitante
- Profesor/a Asociado/a
- Investigador/a Contratado/a
- Becario/a
- Profesor/a Emérito/a
- Otra: _____

8. ¿Desde qué año ocupa su categoría actual? Si no lo recuerda, anote el año aproximado:

9. Indique cuál es su área de conocimiento:

Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Ciencias Sociales y Jurídicas |
| <input type="checkbox"/> | Artes y Humanidades |
| <input type="checkbox"/> | Ciencias |
| <input type="checkbox"/> | Ingeniería y Arquitectura |
| <input type="checkbox"/> | Ciencias de la Salud |

10. ¿Tuvo su madre un trabajo remunerado, que durase por lo menos un año, después de que usted hubiera nacido y antes de cumplir 14 años?

Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |
| <input type="checkbox"/> | NS |

11. ¿Qué nivel de estudios tiene su padre?

Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | Igual que el suyo |
| <input type="checkbox"/> | Inferior al suyo |
| <input type="checkbox"/> | Superior al suyo |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC |

12. ¿Qué nivel de estudios tiene su madre?

Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | Igual que el suyo |
| <input type="checkbox"/> | Inferior al suyo |
| <input type="checkbox"/> | Superior al suyo |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC |

ESFERA PROFESIONAL

13. Aproximadamente, ¿cuántas horas a la semana le dedica normalmente al trabajo universitario/académico (incluyendo docencia, gestión, investigación, elaboración de artículos o ponencias, etc.)?

- a. Del 100% de su tiempo de trabajo académico, indique el porcentaje de tiempo que le dedica a todas las actividades relacionadas con la docencia (Grado y Máster, incluyendo dirección de TFM y TFG):

- b. Del 100% de su tiempo de trabajo académico, indique el porcentaje de tiempo que le dedica a la gestión:

- c. Del 100% de su tiempo de trabajo académico, indique el porcentaje de tiempo que le dedica a la investigación: dirección de Tesis Doctorales, participación en Proyectos de Investigación, actividades de difusión y elaboración de artículos o libros:

15. A lo largo del curso 2014-2015, ¿en cuántos proyectos de investigación (internacionales, nacionales, autonómicos o locales) participó? Indique el número de proyectos en los que participó según el papel que desempeñó en los mismos:

Marque solo una casilla por fila.

| | Ninguno | Uno | Dos | Tres o más |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Investigador/a Principal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Investigador/a | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Becario/a | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Contratado/a | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Colaborador/a | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. ¿Cuántos tramos de investigación (sexenios) tiene reconocidos hasta el curso 2014-2015?

Marque solo una casilla

- Cinco *Pasa a pregunta 17*
 Cuatro *Pasa a pregunta 17*
 Tres *Pasa a pregunta 17*
 Dos *Pasa a pregunta 17*
 Uno *Pasa a pregunta 17*
 Cero *Pasa a pregunta 18*

17. ¿Cuál es el año del último sexenio que tiene usted reconocido?

 Pasa a pregunta 20

18. ¿Ha solicitado alguna vez un sexenio?

Marque solo una casilla.

- Sí *Vaya a pregunta 20*
 No *Vaya a pregunta 19*

19. ¿Por qué no ha solicitado usted un sexenio?

Si marca la opción "Otras", por favor, indique cuáles. Marque solo una casilla.

- Porque no tengo posibilidad legal de solicitarlo
 Porque no creo que me lo concedieran a la vista de los méritos que tengo
 Otras: _____

20. ¿Con qué frecuencia (habitualmente, cuando lo necesita o nunca) se informa usted respecto a?

Si se informa con respecto a "Otro tipo de Proyectos", por favor, indique cuáles. Marque solo una casilla por fila.

| | Habitualmente | Cuando lo necesita | Nunca | NS |
|--|---------------|--------------------|-------|----|
| Convocatorias de Proyectos de Investigación nacionales | | | | |
| Convocatorias de Proyectos de Investigación internacionales | | | | |
| Convocatorias de movilidad del profesorado | | | | |
| Normativa de contratación y promoción del personal académico | | | | |

Otro tipo de Proyectos: _____

21. En cuanto a la categoría profesional que ostenta en la actualidad tiene usted la siguiente opinión:

Marque solo una casilla.

- Se corresponde a sus méritos
 Está por debajo de sus méritos
 Está por encima de sus méritos
 Es la única posible
 NS
 NC

22. Dentro de 5 años, la categoría profesional que piensa que va a ocupar es:

Marque solo una casilla

- La misma que tiene en la actualidad
 Una categoría superior
 Estaré jubilado/a
 Prevé abandonar/cambiar de trabajo
 NS
 NC

23. ¿Cuál de estas opciones se aproximaría más a sus aspiraciones?

Marque solo una casilla

- Seguir creciendo, alcanzar cargos de mayor responsabilidad
- Quedarse en su posición actual (con su salario y dedicación actuales)
- Poder llevar una vida más tranquila, tener más tiempo para sí mismo/a, aún a costa de ganar un poco menos o tener menos posibilidades de promocionar
- NS
- NC

24. En general, ¿con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando usted es quien ocupa una posición más elevada/superior que el resto de compañeros/as?

Marque solo una casilla

- Prefiere trabajar con hombres
- Prefiere trabajar con mujeres
- Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean
- No procede, nunca ha tenido personas con una posición inferior a la suya
- NS
- NC

25. En general, ¿con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando tienen el mismo nivel o posición jerárquica que usted?

Marque solo una casilla

- Prefiere trabajar con hombres
- Prefiere trabajar con mujeres
- Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean
- No procede, nunca ha tenido personas con la misma posición que la suya
- NS
- NC

26. En general, ¿con qué personas se siente más a gusto trabajando cuando ocupan una posición superior a la suya, a las que debe usted rendir cuentas?

Marque solo una casilla

- Prefiere trabajar con hombres
- Prefiere trabajar con mujeres
- Le da igual trabajar con hombres o mujeres, depende de quiénes sean
- No procede, nunca ha tenido personas con una posición superior a la suya
- NS
- NC

27. En la actualidad, ¿se encuentra ocupando un cargo de gestión o dirección?

Marque solo una casilla

- Sí
 No *Pasa a pregunta 31*

28. Indique cuál es el cargo de gestión/dirección que está ocupando:

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Vicerrector/a
 Decano/a de Facultad o director/a de Escuela
 Vicedecano/a de Facultad o subdirector/a de Escuela
 Director de Departamento, Instituto, ...
 Secretario/a de Departamento, Instituto, Facultad, Escuela....
 NC
 Otro: _____

29. Por favor, indique cuántos años lleva ocupando este cargo de gestión:

Indique, en años, el tiempo que lleva ocupando este cargo de gestión. Por ejemplo, si lleva 1 año y 9 meses, debe usted consignar 1,75 años.

30. ¿Se ha aplicado la reducción docente por cargo académico?

Marque solo una casilla.

- Sí
 No
 No, porque el cargo no tiene reducción docente
 NS
 NC

31. Y en el pasado, ¿ha ocupado algún cargo de gestión o dirección?

Marque solo una casilla.

- Sí
 No *Pasa a pregunta 34*

32. Indique cuáles han sido los cargos de gestión o dirección desempeñados previamente:

Si marca la opción "Otros", por favor, indique cuál/cuáles. Marque todos los que correspondan.

- Vicerrector/a
 Decano/a de Facultad o director/a de Escuela
 Vicedecano/a de Facultad o subdirector/a de Escuela
 Director de Departamento, Instituto, ...
 Secretario/a de Departamento, Instituto, Facultad, Escuela....
 NC
 Otros: _____

33. Por favor, indique cuántos años completos ha dedicado a cargos de gestión/dirección durante su carrera universitaria:

Indique, en años, el tiempo que ha dedicado a cargos de gestión. Por ejemplo, si ha estado 1 año y 9 meses, debe usted consignar 1,75 años.

Pasa a pregunta 35

34. ¿Por qué no ha ocupado previamente ningún cargo de gestión?

Marque solo una casilla.

- No cumplo los requisitos legales para hacerlo
- No me lo han ofrecido nunca
- Decliné la oferta en algún caso por tener otros intereses personales
- Decliné la oferta en algún caso por tener otros intereses profesionales
- NS
- NC

35. Por favor, indique, por orden de importancia, los tres aspectos positivos de ocupar un cargo de gestión/dirección (sólo tres opciones, ordenadas como la 1ª, la 2ª y la 3ª):

- a) *Tener reducción docente*
- b) *Ganar más dinero*
- c) *Tener la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades*
- d) *Depender menos de otras personas para hacer su trabajo*
- e) *Tener la oportunidad de ejercer sus dotes de dirección*
- f) *Tener la posibilidad de que su labor sea reconocida*
- g) *Tener la posibilidad de seguir progresando profesionalmente*
- h) *Tener poder sobre los demás*
- i) *Tener más control sobre su actividad laboral*
- j) *Tener más posibilidades de realización personal*
- k) *Tener redes profesionales y/o académicas*
- l) *Tener reconocimiento institucional*
- m) *Otros aspectos positivos*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) | k) | l) | m) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción “Otros aspectos positivos” indique, por favor, cuáles:

36. Por favor, indique, por orden de importancia, los tres aspectos negativos de ocupar un cargo de gestión/dirección (sólo tres opciones, ordenadas como la 1ª, la 2ª y la 3ª):

- a) *Tener que dedicarle más horas al trabajo*
- b) *Ser responsable de los posibles errores o incumplimiento de objetivos*
- c) *Tener conflictos con las personas a su cargo*
- d) *Pasar menos tiempo con su familia*
- e) *Tener conflictos con otros/otras responsables*
- f) *Tener más preocupaciones*
- g) *Tener más estrés*
- h) *Tener que tomar partido públicamente ante situaciones concretas*
- i) *Tener menos tiempo para ocio personal*
- j) *Tener menos tiempo para la docencia*
- k) *Tener menos tiempo para la investigación*
- l) *Otros aspectos negativos*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) | k) | l) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción “Otros aspectos negativos” indique, por favor, cuáles:

37. Sopesando las ventajas e inconvenientes señalados, ¿estaría dispuesto/a a ocupar puestos de gestión/dirección en el futuro?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

38. Indique, por orden de importancia, los tres factores que en general (y según su opinión) influyen más en su éxito profesional:

- a) *Dedicación y constancia*
- b) *La red de relaciones informales*
- c) *El apoyo del Departamento/El apoyo de los superiores*
- d) *La calidad de la trayectoria académica/profesional*
- e) *El apoyo familiar*
- f) *La autoconfianza*
- g) *Tener una persona mentora*
- h) *Un contexto favorable*
- i) *Otros factores*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción “Otros aspectos negativos” indique, por favor, cuáles:

39. En su opinión, ¿cuáles son los tres factores por orden de importancia que deberían incidir en su éxito profesional?

- a) *Dedicación y constancia*
- b) *La red de relaciones informales*
- c) *El apoyo del Departamento/El apoyo de los superiores*
- d) *La calidad de la trayectoria académica/profesional*
- e) *El apoyo familiar*
- f) *La autoconfianza*
- g) *Tener una persona mentora*
- h) *Un contexto favorable*
- i) *NS*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | |

40. ¿Cuáles son los principales costes u obstáculos que ha encontrado para desarrollar su carrera académica/profesional? Indique como máximo 3 y por orden de importancia:

- a) *Poco apoyo y reconocimiento*
- b) *Redes de relaciones muy limitadas*
- c) *Responsabilidades familiares*
- d) *Currículum insuficiente o mal orientado*
- e) *No querer seguir las reglas del juego*
- f) *Tener otras prioridades*
- g) *Pertenecer a un colectivo discriminado*
- h) *El origen social*
- i) *No ha encontrado obstáculos*
- j) *NS*
- k) *Otros obstáculos*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) | k) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción “Otros obstáculos” indique, por favor, cuáles:

41. ¿Cuáles son los principales beneficios que en su opinión le aporta su progreso en su trayectoria académica o profesional? Indique como máximo 3 y por orden de importancia:

- a) *Satisfacción y gratificación personal*
- b) *Prestigio social*
- c) *Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia*
- d) *Sentir que se reconoce la valía personal*
- e) *Estabilidad económica*
- f) *Libertad de decisión*
- g) *Autonomía en la organización del tiempo*
- h) *Poder desarrollar proyectos más ambiciosos*
- i) *Tener reconocimiento institucional*
- j) *Ser útil*
- k) *Ninguno*
- l) *NS*
- m) *Otros beneficios*

Marque solo una casilla por fila.

| | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) | k) | l) | m) |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1ª | | | | | | | | | | | | | |
| 2ª | | | | | | | | | | | | | |
| 3ª | | | | | | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción "Otros beneficios" indique, por favor, cuáles:

42. Y considerando ahora su vida profesional en conjunto, ¿cómo se siente de satisfecho/a?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede.

Marque solo una casilla.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

43. Si quiere hacer algún comentario adicional en relación con su vida profesional puede hacerlo en el siguiente espacio:

ESFERA FAMILIAR

44. ¿Cuál es su estado civil o de relación personal?

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Casado/a o conviviendo en pareja
- Separado/a o divorciado/a
- Viudo/a
- Soltero/a
- NC
- Otro: _____

45. ¿Cuál es el nivel de estudios de su cónyuge o pareja?

Marque solo una casilla.

- Primarios completos
- Secundarios o FP
- Universitarios de grado medio o técnicos (diplomados, peritos, ingenieros técnicos...)
- Licenciatura o Grado
- Postgrado (doctorado o máster)
- NS
- NC/No procede

46. ¿En cuál de las siguientes situaciones se encuentra su cónyuge o pareja?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- | | | |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | Tiene un trabajo remunerado | Pasa a pregunta 47 |
| <input type="checkbox"/> | Jubilado/a o pensionista | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | Parado/a | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | Estudiante | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | Trabaja en las tareas del hogar | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | NS | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede | Pasa a pregunta 48 |
| <input type="checkbox"/> | Otra: _____ | Pasa a pregunta 48 |

47. ¿Dónde trabaja su cónyuge o pareja?

Marque solo una casilla.

- Universidad de Alcalá
- Otra Universidad
- Otra administración pública
- En una empresa privada
- En una empresa pública
- Autónomo/a
- NC/No procede

48. ¿Cómo calificaría Ud. la actitud de su pareja con respecto a su trabajo y su carrera profesional?

Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Está satisfecho/a (conforme) con el tiempo que usted dedica al trabajo, le parece adecuado |
| <input type="checkbox"/> | Preferiría que Ud. trabajase menos |
| <input type="checkbox"/> | No le importaría que Ud. trabajase más |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede |

49. ¿Quién considera Ud. que es la persona principal de su unidad familiar?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Ud. mismo/a |
| <input type="checkbox"/> | Su cónyuge/pareja |
| <input type="checkbox"/> | Su padre |
| <input type="checkbox"/> | Su madre |
| <input type="checkbox"/> | Usted y su cónyuge/pareja por igual |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede |
| <input type="checkbox"/> | Otra: _____ |

50. ¿Cuál es la persona que aporta más ingresos al hogar?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Ud. mismo/a |
| <input type="checkbox"/> | Su cónyuge/pareja |
| <input type="checkbox"/> | Su padre |
| <input type="checkbox"/> | Su madre |
| <input type="checkbox"/> | Usted y su cónyuge/pareja por igual |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | NC/No procede |
| <input type="checkbox"/> | Otra: _____ |

51. Indique el número de hijos/as que tiene:

| |
|----------------------|
| <input type="text"/> |
|----------------------|

52. Y considerando ahora su vida familiar en conjunto, ¿cómo se siente de satisfecho/a?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede. Marque solo una casilla.

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <input type="checkbox"/> |

53. Si quiere hacer algún comentario adicional en relación con su vida familiar puede hacerlo en el siguiente espacio:

CORRESPONSABILIDAD

54. En general, ¿quién dedica más tiempo a la semana a las tareas domésticas, sin incluir el cuidado de los/as hijos/as?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Ud. mismo/a
- Su cónyuge/pareja
- Su padre
- Su madre
- Usted y su cónyuge/pareja por igual
- Lo hace una persona contratada
- NS
- NC
- Otra: _____

55. En su hogar, ¿quién se hace cargo de las siguientes tareas?

- 7. *Siempre yo*
 - 8. *Habitualmente yo*
 - 9. *Más o menos por igual*
 - 10. *Habitualmente mi cónyuge/mi pareja*
 - 11. *Siempre mi cónyuge/mi pareja*
 - 12. *Lo hace una tercera persona*
- Marque solo una casilla por fila.*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | NS | NC/No procede |
|--|---|---|---|---|---|---|----|------------------|
| Hacer la colada | | | | | | | | |
| Hacer pequeñas reparaciones en casa | | | | | | | | |
| Cuidar a las personas de la familia que están enfermas | | | | | | | | |
| Hacer la compra | | | | | | | | |
| Hacer la limpieza del hogar | | | | | | | | |
| Preparar las comidas | | | | | | | | |
| La gestión económica del hogar | | | | | | | | |
| Trámites administrativos | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción "6. Lo hace una tercera persona", por favor, indique quién:

56. ¿Quién se hace cargo de las siguientes tareas en su hogar?

- 7. Siempre yo
- 8. Habitualmente yo
- 9. Más o menos por igual
- 10. Habitualmente mi cónyuge/mi pareja
- 11. Siempre mi cónyuge/mi pareja
- 12. Lo hace una tercera persona

Si no tiene hijos/as, marque la casilla NC/No procede. Marque solo una casilla por fila.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | NS | NC/No procede |
|--|---|---|---|---|---|---|----|------------------|
| Cuidar los/las niños/as | | | | | | | | |
| Llevar y recoger a los/las niños/as al y del colegio | | | | | | | | |
| Llevar a los/las niños/as a recibir atención sanitaria | | | | | | | | |

Si ha marcado la opción "6. Lo hace una tercera persona", por favor, indique quién:

57. ¿Dedica usted, de forma habitual, atención y tiempo a personas dependientes?

Se entiende como personas dependientes: ascendientes o familiares con necesidades especiales.

Marque solo una casilla.

- Sí
- No *Pasa a pregunta 60*

58. ¿A cuántas personas dependientes les dedica atención y tiempo de forma habitual? Indique el número total sin necesidad de especificar la relación:

Se entiende como personas dependientes: ascendientes o familiares con necesidades especiales.

Marque solo una casilla.

59. ¿Quién se hace cargo del cuidado de las personas dependientes en su hogar?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Siempre yo
- Habitualmente yo
- Más o menos por igual mi cónyuge/pareja y yo
- Habitualmente mi cónyuge/pareja
- Siempre mi cónyuge/pareja
- NS
- NC
- Otra: _____

60. ¿Qué factor influye más en la distribución de las responsabilidades domésticas?

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

- Capacidades
- Costumbres, tradición y cultura
- Disponibilidad
- NS
- NC
- Otro: _____

61. Si quiere hacer algún comentario adicional en relación con la corresponsabilidad puede hacerlo en el siguiente espacio:

CONCILIACIÓN

62. En una escala del 1 al 5 (en la que 1 significa que NO HAY dificultad y 5 que hay MUCHA dificultad) indique, para cada uno de los siguientes aspectos, el grado de dificultad que le suponen para conciliar el trabajo con la esfera familiar y/o personal:

Marque solo una casilla por fila.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NC/No procede |
|--|---|---|---|---|---|---------------|
| La rigidez del horario de trabajo | | | | | | |
| La falta de flexibilidad laboral (permisos, excedencias...) | | | | | | |
| Las exigencias de mi puesto que me exigen mucha dedicación diaria | | | | | | |
| La falta de guarderías/escuelas infantiles con precios razonables | | | | | | |
| La falta de ajuste entre los horarios de los colegios/guarderías y el horario de trabajo | | | | | | |
| El trabajo de mi cónyuge/pareja | | | | | | |
| La escasez de tiempo libre para poder dedicarlo a otras cosas | | | | | | |
| Llegar tarde a casa y no poder hacer vida de familia | | | | | | |
| La falta de centros de atención a las personas que dependen de mí | | | | | | |

63. En su opinión, ¿la maternidad/paternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede. Marque solo una casilla.

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <input type="checkbox"/> |

64. ¿En algún caso ha tomado en consideración la posibilidad de solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Sí, y lo he solicitado |
| <input type="checkbox"/> | Sí, aunque finalmente no lo solicité |
| <input type="checkbox"/> | No, no lo veo necesario |

65. ¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | Sí |
| <input type="checkbox"/> | No |
| <input type="checkbox"/> | NS/NC |

66. En caso de tener un hijo/a, ¿cree que el disfrute del derecho de suspensión por maternidad/paternidad afectaría a su trayectoria profesional?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede. Marque solo una casilla.

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <input type="checkbox"/> |

67. La conciliación entre la vida familiar y laboral suele ser un problema difícil de resolver ¿Cuál de estas expresiones reflejaría mejor cómo ha resuelto (o está resolviendo) Ud. esa tensión entre vida familiar y laboral?

Si marca la opción "Otra", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | He tenido que prestar menos atención a la familia para poder centrarme en mi carrera profesional |
| <input type="checkbox"/> | He tenido que postergar mi carrera profesional para atender correctamente a mi familia |
| <input type="checkbox"/> | He tenido que soportar jornadas dobles (en el trabajo y en casa) para atender a mi familia sin descuidar mi desarrollo profesional |
| <input type="checkbox"/> | He logrado un equilibrio bastante satisfactorio entre mi familia y mi carrera, sin perjudicar mi vida personal |
| <input type="checkbox"/> | NC |
| <input type="checkbox"/> | Otra: _____ |

68. ¿Y en qué medida se siente Ud. satisfecho/a o insatisfecho/a con la conciliación entre su vida familiar y laboral?

Señale su respuesta en una escala de 1 (nada satisfecho/a) a 5 (muy satisfecho/a). La opción 6=NC/No procede. Marque solo una casilla.

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <input type="checkbox"/> |

69. En este momento, indique cuál de los siguientes ámbitos es más importante para Ud.:

Si marca la opción "Otro", por favor, indique cuál. Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Su carrera profesional |
| <input type="checkbox"/> | Su vida familiar |
| <input type="checkbox"/> | Su vida personal |
| <input type="checkbox"/> | NC |
| <input type="checkbox"/> | NS |
| <input type="checkbox"/> | Otro: _____ |

70. Con respecto a la maternidad/paternidad y la carrera profesional hay varias opciones posibles ¿Cuál de las siguientes es la que mejor se aproximaría a la suya?

Marque solo una casilla.

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Tener descendencia con independencia de la situación profesional |
| <input type="checkbox"/> | Esperar a tener una posición consolidada antes de tener descendencia |
| <input type="checkbox"/> | Lo importante es desarrollar la carrera lo máximo posible, aunque tengas descendencia muy tarde |
| <input type="checkbox"/> | Es preferible centrarse en el trabajo únicamente y no tener descendencia |
| <input type="checkbox"/> | Nada de esto |
| <input type="checkbox"/> | NC |

71. Si quiere hacer algún comentario adicional en relación con la conciliación de la vida laboral y la vida familiar puede hacerlo en el siguiente espacio:

ANEXO III FICHAS TÉCNICAS DE LA ENCUESTA

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL PAS EN LA UAH – 2016

| Ficha Técnica | |
|--|--|
| Universo y ámbito de la Investigación | Miembros del colectivo del PAS de la Universidad de Alcalá a 30 de abril de 2016 (total 767) |
| Tipo de muestreo | Estratificado según Vinculación y Categoría y Género, con afijación proporcional |
| Tamaño muestral diseñado | 266 entrevistas |
| Tamaño muestral realizado | 231 entrevistas (lo que equivale a una cobertura del 86,8%) |
| Nivel de confianza | $1 - \alpha = 0,95$ ($z_{\alpha/2} = 1,96$) |
| Error de muestreo | $e = +/- 6,1\%$ |
| Tipo de entrevista | Cuestionario estructurado con formato de formulario electrónico para su cumplimentación vía correo electrónico o vía web, utilizando formularios de google. |
| Trabajo de campo | Del 24 de mayo a 21 de julio de 2016 en tres oleadas: <ul style="list-style-type: none"> • 24 de mayo • 14 de junio • 19 de julio |

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL PDI EN LA UAH – 2016

| Ficha Técnica | |
|--|--|
| Universo y ámbito de la Investigación | Miembros del colectivo del PDI de la Universidad de Alcalá a 30 de abril de 2016 (total 2000) |
| Tipo de muestreo | Estratificado según Categoría y Género, con afijación proporcional |
| Tamaño muestral diseñado | 329 entrevistas |
| Tamaño muestral realizado | 182 entrevistas (si se exceptúan los colectivos de Profesores/as Asociados/as y Becarios/as, el índice de cobertura es del 82,6% en el resto) |
| Nivel de confianza | $1 - \alpha = 0,95$ ($z_{\alpha/2} = 1,96$) |
| Error de muestreo | $e = +/- 7,5\%$ |
| Tipo de entrevista | Cuestionario estructurado con formato de formulario electrónico para su cumplimentación vía correo electrónico o vía web, utilizando formularios de google. |
| Trabajo de campo | Del 24 de mayo a 21 de julio de 2016 en tres oleadas: <ul style="list-style-type: none"> • 24 de mayo • 14 de junio • 19 de julio |