



Colección

ESTUDIOS

3

Factores que influyen en el desarrollo de la carrera académica del profesorado de la Universitat de Lleida

Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i
Promoció de les Dones 2015

ISSN 2339-7713



Universitat
de Lleida



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
Y IGUALDAD

SECRETARIA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
Y IGUALDAD
DIRECCION GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
INSTITUTO DE LA MUJER



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA ACADÉMICA DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSITAT DE LLEIDA

Coordinación:

M^a Ángeles Calero Fernández, Maika Molina Molina,
Cristina Rodríguez Orgaz y Ana M^a Romero Burillo.

Autoras:

Yolanda Bardina Martín, Núria Bautista Puig,
Cristina Garcia Taribó y Marina Guillén Rollán.

Universitat de Lleida, 2015

Este trabajo ha sido elaborado en el marco del *I Plan de igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad de Lleida (2008-2010)*, para dar cumplimiento a la medida *E.1.1. Registrar información referente a la dedicación a la docencia y a la investigación de mujeres y hombres para estudiar los elementos que pueden suponer una rémora en un colectivo de profesoras e investigadoras*. El estudio ha contado con el impulso de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, con las unidades responsables de su ejecución, el Vicerrectorado de Profesorado, el Vicerrectorado de Docencia y el Vicerrectorado de Investigación, y con la financiación del Instituto de la Mujer y el Fondo Social Europeo.

Título: Factores que influyen en el desarrollo de la carrera académica del profesorado de la UdL.

Coordinación y revisión: M^a Ángeles Calero Fernández, Maika Molina Molina, Cristina Rodríguez Orgaz y Ana M^a Romero Burillo.

Diseño de portada y de edición: Estudi Nix

© Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. Universitat de Lleida

© **de los textos:** Yolanda Bardina Martín, Núria Bautista Puig, Cristina Garcia Taribó y Marina Guillén Rollán.

Edita: Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones (Universitat de Lleida)

Colección: Estudios, 3. Septiembre de 2015

Edicions Universitat de Lleida, 2015

D.L.: L 220-2014

ISSN: 233 9-7713

URL: <http://www.cdp.udl.cat>



Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional de Creative Commons

Resumen

La trayectoria académica del profesorado está influida por elementos que facilitan u obstaculizan el desarrollo y la promoción profesional. Desde una perspectiva de género, se constata cómo la carrera académica de las mujeres está condicionada por factores externos a lo estrictamente profesional, especialmente en la promoción. Las discriminaciones que padecen las mujeres y los factores que suponen una rémora en su promoción se enmarcan en la sociedad en general y en el ámbito familiar y universitario en particular.

El estudio que se presenta es el resultado del análisis de 270 encuestas al personal docente e investigador de la Universidad de Lleida. Ha tenido por objetivos comprobar qué factores influyen en el desarrollo de la carrera académica del profesorado y si existen diferencias de género en cuanto al tiempo que tardan en desarrollar la carrera académica. El análisis pone en relación las características personales del profesorado, la formación y experiencia laboral y la promoción y carrera profesional.

Palabras clave: políticas de igualdad, igualdad de género, carrera académica, promoción profesional, universidad.

Abstract

The academic careers of teaching staff are influenced by elements that facilitate or hinder professional development and advancement. From a gender perspective, the academic careers of women have been found to be dependent upon factors that are external to the strictly professional sphere, especially when it comes to advancement. The discrimination that women experience and the factors that represent a hindrance to their advancement come within the framework of society in general and within the family and university setting in particular.

The study presented here is the outcome of an analysis of 270 surveys of teaching and research staff at the University of Lleida, Spain. The study objectives were to establish what factors influence the development of the academic careers of teaching staff and whether there are any gender differences regarding the time they take to develop their academic careers. The analysis examines the relationships among the personal characteristics, training, work experience, advancement and professional careers of teaching staff.

Keywords: equality policies, gender equality, academic career, professional advancement, university.

ÍNDICE

1. Introducción	7
2. Introducción teórica	9
3. Objetivos	12
4. Metodología	13
4.1.- Método y diseño	13
4.2.- Población y muestra	15
4.3.- Tratamiento de los datos	21
5. Análisis de los datos recopilados	21
5.1.- Datos sociodemográficos	21
5.2.- Formación y experiencia laboral	27
5.3.- Promoción y carrera profesional	41
5.4.- Violencia de género y acoso sexual	56
6. Conclusiones	63
7. Glosario de abreviaturas utilizadas de los departamentos de la UdL	69
8. Índice de gráficos y tablas	70
9. Bibliografía	74
10. Anejos	75
ANEJO 1. Cuestionario (traducido al castellano)	77
ANEJO 2. Tabla comparativa con los estudios revisados de UdL, URV y UAB	79
ANEJO 3. Tablas SPSS20	88

1. Introducción

El responsable de la presente investigación **“Trayectoria académica del profesorado de la UdL y los factores que influyen”**, es el Centre Dolors Piera d’Igualtat d’Oportunitats i Promoció de les Dones. Es la unidad universitaria de igualdad de la UdL que da cumplimiento a la disposición adicional duodécima de la LOMLOU Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, cuya principal función es conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad y en la sociedad en general.

Este trabajo ha sido subvencionado por el Instituto de la Mujer y el Fondo Social Europeo y ha sido impulsado desde la Comisión de Seguimiento del **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la UdL (2008-2010)**, para dar cumplimiento a la medida E.1.1. *Registrar información referente a la dedicación a la docencia y a la investigación de mujeres y hombres para estudiar los elementos que pueden suponer una rémora en un colectivo de profesoras e investigadoras*. Las unidades responsables de aplicar esta medida son el Vicerrectorado de Profesorado, el Vicerrectorado de Docencia y el Vicerrectorado de Investigación.

El presente documento es un informe redactado a partir de los resultados obtenidos de las respuestas a 270 encuestas al Personal Docente e Investigador¹ de la UdL, lo que supone el 28’12% de participación del PDI. Este nivel de respuestas hace que los resultados no puedan ser generalizados a todo el PDI, ya que para ser una muestra representativa debería ser igual o superior a 30%. Sin embargo, representaría un acercamiento a las percepciones y formas de ver la realidad del PDI sobre las cuestiones que se tratan. Por lo tanto, la información que aquí se detalla hará referencia al PDI que ha respondido el cuestionario.

Estas encuestas fueron respondidas entre marzo y noviembre de 2012 y recoge encuestas de parte del PDI de las facultades siguientes:

- Facultad de Letras (FL),
- Facultad de Ciencias de la Educación (FCE),
- Facultad de Derecho y Economía (FDE),
- Escuela Politécnica Superior (EPS) y
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agraria (ETSEA).

¹ PDI, a partir de ahora.

2. Introducción teórica

A continuación, se expone un resumen de los resultados obtenidos mediante los diagnósticos realizados por la Universidad de Lleida (UdL²), la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (URV³) y la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB⁴). Estos resultados fundamentan esta investigación y dan algunas pistas de lo que sucede en relación al objeto de estudio en entornos universitarios similares.

A) “La igualdad de género en la Universidad de Lleida (2005-2007)”

La UdL realizó su diagnóstico para saber el estado dentro de la universidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, paso previo a la elaboración del I Plan Igualdad Oportunidades entre hombres y mujeres a la UdL (2008-2011).

Las conclusiones de este diagnóstico (y que hacen referencia al objeto de estudio de esta investigación) son las siguientes:

- **El PDI** resulta afectado por la segregación vertical, ya que las categorías más elevadas del PDI, particularmente las de Catedrático/a de Universidad y Catedrático/a de Escuela Universitaria, están fuertemente masculinizadas.

La segregación con respecto al tipo de conocimiento reproduce las tareas y funciones tradicionalmente atribuidas a cada uno de los géneros. A saber, las tareas de cuidado y pedagógicas son generalmente atribuidas a las mujeres, mientras que los conocimientos técnicos lo son a los hombres, y esto se reproduce cuando se observa la presencia de ambos sexos en las diferentes áreas de conocimiento, facultades o escuelas y departamentos⁵.

- En lo que se refiere al **estudiantado**, el número de mujeres y hombres que realizan doctorados, así como el número de tesis presentadas por personas de ambos sexos presentan porcentajes bastante equilibrados. Sin embargo, si se relacionan estos porcentajes con el número de personas que obtienen el título, se observa que aunque sea menor el porcentaje de mujeres que siguen cursos de doctorado (45'06%) proporcionalmente hay más mujeres que se titulan (51'1%) que hombres (48'84%). Además, según la base de datos UNEIX de la UdL, en el curso 2011-12 aumentó la diferencia entre las mujeres que obtienen el título de doctorado (59'21%) y el de los hombres (40'79%).
- La participación de las mujeres en los **órganos de toma de decisiones y representación** suele ser, en la mayoría de casos, bastante inferior a la de los hombres. Sucede tanto con los órganos generales como con los particulares. El Claustro es el órgano con una representación más equilibrada de mujeres y hombres (42'57% i un 57'43%, respectivamente), conjuntamente con el conjunto de Comisiones No Delegadas por el Consejo de Gobierno (un 43'90% de mujeres y un 56'10% de hombres).

2 CALERO, M.A. et al. (2008). *La igualtat de gènere a la Universitat de Lleida. Diagnosi 2005-2007*. Universitat de Lleida. Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones.

3 PASTOR, I et al (2007). *Dones i homes a la URV: un estudi de les desigualtats per raó de gènere. (2007)* Universitat Rovira i Virgili (URV) de Tarragona.

4 IZQUIERDO, M.J. (investigadora principal). (2007) *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género. Informe final*. Exp. Nº 003/07. Instituto de la Mujer. Observatorio para la igualdad. Universitat Autònoma de Barcelona.

5 CALERO, Op. cit, páginas 70 a 78.

En el momento del análisis, la participación de las mujeres en el Consejo del Estudiantado era baja (del 20%), aunque con diferencias según las Facultades (en ETSEA y FDE son mayoría las mujeres, y en EPS son mayoría hombres). La presencia de mujeres y de hombres entre las personas que representan las asociaciones de los estudiantes es más equilibrada.

La importancia de este diagnóstico radica, no sólo en la evaluación de la UdL respecto a la igualdad de oportunidades como institución, sino en la necesidad de garantizar un compromiso para hacer que su capacidad creadora y transmisora de saber, así como su misión instructora haga de sus futuras y futuros profesionales un modelo de respeto y potenciación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación hacia las mujeres.

B) “La igualdad de oportunidades por razón de género en la URV” (2006)

La Universidad Rovira i Virgili realizó un diagnóstico mediante un estudio el curso 2005-2006⁶, donde se evidenciaba que las mujeres tienen dificultades para llegar a los puestos de responsabilidad dentro de la Universidad. Uno de estos principales problemas es la promoción laboral. Este diagnóstico fue el punto de partida a partir del cual elaborar su I Plan de Igualdad (2007-2010).

Algunos resultados destacables de este diagnóstico son que:

- El número de catedráticos y profesores es mayor que el de catedráticas y profesoras.
- El número de doctores también es mayor que el de doctoras.
- En el ámbito de personal docente e investigador (PDI) había un 58'3% de hombres y un 41'75% de mujeres.
- Los hombres tienen más peso como Doctores que las mujeres. La mayor titulación obtenida por ellas es la de Licenciatura.
- Estos porcentajes muestran claramente la mayor presencia de hombres que de mujeres entre los diferentes departamentos de la Universidad Rovira y Virgili:

Ciencias tecnológicas:	67% Hombres	33% Mujeres
Ciencias sociales:	64% Hombres	36% Mujeres
Humanidades:	52% Hombres	48% Mujeres
Ciencias de la salud:	41% Hombres	57% Mujeres

Se recomienda incorporar la visión de género en el funcionamiento de los ámbitos marcadamente masculinos para evitar que la mayor presencia de hombres comporte la aparición de un método de funcionamiento androcéntrico, así como romper clichés sociales de distribución de género, y también evitar la relación entre departamentos feminizados y su menor grado de titulación.

Esta desigualdad formal dentro de la Universidad comporta que las desigualdades de género estén más marcadas por la invisibilidad y la inconsciencia. Recordamos que el principio de igualdad es uno de los pilares básicos de las comunidades democráticas. De ahí la importancia de las medidas de sensibilización y prevención.

6 PASTOR, Op. cit.

C) “Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género”. Universidad Autónoma de Barcelona.

La investigación realizada por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB, año 2007-2009)⁷ tenía como objetivo detectar los factores que intervienen en la desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la carrera y a la promoción académica.

Una de las creencias para justificar dicha desigualdad se basaría en la escasa presencia de las mujeres estudiantes en décadas pasadas, como consecuencia habría repercutido negativamente en la formación del actual profesorado, haciendo más fácil el acceso a los estudios superiores a los hombres que a las mujeres.

Se han hallado indicios de discriminación, aunque no directa, dirigida a las mujeres, resultado de los procesos de contratación de profesorado con características similares a la de quienes participan en los tribunales de contratación, en su mayoría hombres.

Los obstáculos o costes de la carrera académica son muy similares entre hombres y mujeres, aunque entre los hombres es mayor la frecuencia relativa de los que afirman no haber hallado obstáculos, mientras que entre las mujeres, destacan, aunque ligeramente, las responsabilidades familiares.

Por último, señalar que en términos generales se puede decir que un porcentaje significativo del profesorado de la UAB reconoce haber experimentado o visto una situación de discriminación de género en la universidad.

Todo lo expuesto, nos sirve para justificar la necesidad de este tipo de investigaciones en los espacios universitarios de nuestro país y también nos sirve como base para la comparación de los resultados que obtengamos mediante este estudio. Todo, con la finalidad última de conocer la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del PDI para, en caso de detectar desigualdades, poder corregirlas mediante medidas específicas.

⁷ IZQUIERDO, Op. cit.

3. Objetivos

Esta investigación indaga en la trayectoria académica del profesorado de las distintas facultades que componen la Universidad de Lleida con tres objetivos claros:

OBJETIVO 1

Qué factores influyen en el desarrollo de la carrera académica del personal docente e investigador

OBJETIVO 2

Si existen diferencias de género en cuanto al tiempo que tardan en desarrollar la carrera académica.

OBJETIVO 3

Realizar un análisis comparativo de las conclusiones del presente estudio con el realizado en la Universidad Rovira Virgili (URV) de Tarragona.

4. Metodología

4.1.- Método y diseño

La metodología utilizada en este estudio es empírica analítica no experimental (la persona que investiga no manipula la variable independiente) *expost-facto* (en tanto que ya se han producido los efectos en el objeto de estudio, en este caso la trayectoria profesional del Personal Docente Investigador) de estudios descriptivos de encuesta (la investigación se basa en los resultados extraídos de una encuesta al PDI de las facultades y escuelas de la Universidad de Lleida).

Además, es un estudio longitudinal, al pretender observar la evolución de los hombres y las mujeres respecto a la categoría o nivel profesional en el momento del ingreso y la categoría o nivel profesional en la actualidad.

- **Aplicación de la encuesta**

Para validar la encuesta se realizó un *pretest* a un grupo de personas, para comprobar que el instrumento de recogida de información estaba correctamente elaborado y que las preguntas se entendían tal y como estaban formuladas.

La recogida de información, pues, se hizo mediante una encuesta realizada a las profesoras y los profesores que de manera individual y anónima aceptaron participar en la investigación.

El contacto con el profesorado se hizo mediante un primer correo electrónico mandado desde el Vicerrectorado de Actividades Culturales y Proyección Universitaria a todo el PDI. En este correo se informaba del estudio en cuestión y se agradecía su participación voluntaria y anónima de antemano. También se adjuntaba la encuesta, en un formato que incluía orientaciones. En octubre, pasado el período vacacional de verano, se retomó el contacto con el PDI vía correo electrónico a modo de recordatorio, y también se envió el correo a los demás departamentos que no habían sido aún informados del estudio.

Una vez enviado el correo electrónico, el profesorado recibía una llamada telefónica de las investigadoras para pedir personalmente su colaboración y, si aceptaba, se concretaba la manera de responder a la encuesta (vía telefónica, mediante cita al despacho, o bien ofreciendo la posibilidad de que la respondieran imprimiendo el archivo adjunto y la hicieran llegar al CDP).

La duración aproximada para la contestación de tal encuesta fue de unos 20 minutos de media aproximadamente cada una.

- **El cuestionario**

La encuesta utilizada para este estudio se diseñó tomando como referencia la utilizada por la Universidad Rovira Virgili para la realización del informe sobre su PDI en el año 2007, dentro del diagnóstico *“Dones i homes a la URV: un estudi de les desigualtats per raó de gènere”*. La decisión de tener un instrumento común para realizar la investigación se tomó para poder comparar las conclusiones del presente estudio con el realizado en la URV.

El cuestionario consta de 32 preguntas, que se estructuran entorno a estos tres apartados:

DATOS GENERALES. En primer lugar, se requieren datos como la edad, el sexo, el número de hijos/as, si es que se tienen, los componentes de la unidad familiar, las responsabilidades familiares que tienen, si han pedido una excedencia para cuidar a personas dependientes y la puntuación en porcentajes de la participación de los distintos miembros de la unidad familiar en las tareas domésticas que se les indica.

Esta información se explicita en el apartado 5.1.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL. Se pregunta sobre si han realizado estudios en el extranjero y su duración, el año de ingreso a la UdL y la titulación que tenían en ese momento, el departamento y la facultad en la que imparten docencia, la categoría profesional en el momento de ingreso y en la actualidad, si tienen el título de doctor/a y si ejercen tareas de gestión i/o representación.

Esta información se explicita en el apartado 5.2.

PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL. Se les pide si en los dos próximos años tienen prevista algún tipo de promoción profesional, si creen que las mujeres lo tienen más difícil para promocionar en la carrera académica, la opinión sobre la importancia de ciertos factores en la promoción académica, que nombren por qué motivos dejarían de optar a una promoción, que valoren cómo han condicionado los factores que se exponen en el desarrollo de su carrera, que indiquen el nivel de satisfacción ejerciendo de profesor/a y respecto a las actividades que realizan dentro de la universidad, que indiquen el número de créditos de media impartidos durante los dos últimos cursos, que digan si tienen sexenios como reconocimiento a su tarea investigadora y si han pensado alguna vez en dejar de trabajar como profesor/a universitario/a, indicando a la vez los motivos.

Esta información se explicita en el apartado 5.3.

En definitiva, una encuesta elaborada para llegar a alcanzar los objetivos marcados en este estudio, definidos al inicio de este informe.

4.2.- Población y muestra

La población escogida como objeto de estudio es el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Lleida y se ha seleccionado con la base en un muestreo estratificado proporcional. Del número total de hombres y mujeres de cada departamento de las distintas facultades (Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Letras, Escuela Politécnica Superior, Facultad de Derecho y Economía, Facultad de Medicina, Facultad de Enfermería y Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agraria) se decidió tomar como muestra el 40% de la población, de forma que se obtendría así una muestra muy significativa.

Según los datos oficiales a fecha 1 de enero de 2012, la UdL contaba con 960 personas como PDI (385 mujeres y 575 hombres).

Tabla 1. Distribución del PDI de la UdL, por sexos y departamentos (en %).

Facultad*	Departamento	% Mujeres PDI	% Hombres PDI
FL	Inglés y lingüística	77'78**	22'22
	Filología Catalana y Comunicación	46'67	53'33
	Fil. Clásica, francesa e hispánica	50	50
	Geografía y Sociología	36'84	63'16
	Historia	50	50
	Historia del Arte e Historia social	37'50	62'50
FDE	Administración de empresas y gestión económica	50	50
	Derecho privado	42'86	57'14
	Derecho público	30	70
	Economía aplicada	44'4	55'6
EPS	Informática e ingeniería industrial	13'6	86'4
	Matemática	41'4	58'6
FCE	Didácticas específicas	60	40
	Pedagogía y psicología	53'62	46'38
FM	Ciencias médicas básicas	48'49	51'51
	Cirugía	22'2	77'8
	Medicina	30'76	69'24
	Medicina experimental	31'42	68'58
FE	Enfermería	77'61	22'39
ETSEA	Ingeniería Agroforestal	11'11	88'89
	Hortofruticultura, botánica y jardinería	37'50	62'50
	Medio ambiente y ciencias del suelo	20	80
	Producción animal	27'28	72'72
	Producción vegetal y ciencia forestal	31'25	68'75
	Química	20	80
	Tecnología de los alimentos	46'15	53'85

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos Uneix, UdL.

*FL= F. Letras; FDE=F. Derecho y Economía; EPS=Escuela Politécnica Superior;

FCE=F. Ciencias de la Educación; FM=F. Medicina; FE=F. Enfermería;

ETSEA= Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agraria.

**Se destacan aquellas cifras que superan el 65% en alguno de los dos sexos para resaltar el desequilibrio de sexos en el departamento en cuestión.

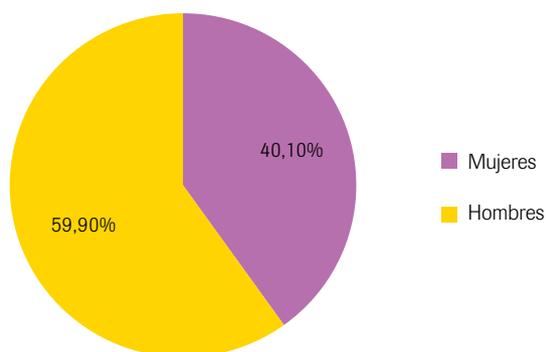


Gráfico 1. Distribución del PDI de la UdL según el sexo.

Fuente: Elaboración propia

- **Relación cuantitativa entre la población y la muestra**

Con un nivel de confianza del 95'5% y un error muestral del $\pm 2\%$ la muestra final del estudio es de 270 personas (120 mujeres y 150 hombres). Esto supone que ha respondido a la encuesta el 28'12% del total de PDI de la UdL (el 31'16% de las mujeres y el 26'08% de los hombres del PDI). Ver Tabla 3 para distribución por sexos de la muestra.

Cálculo de la muestra

Para determinar el número de encuestas a realizar, en primer lugar, se calculó el 40% del total del PDI de cada departamento, lo que daba el número de encuestas a realizar en ese departamento. En segundo lugar, se desagregó por sexos cada departamento y se calculó con una regla de tres el porcentaje que representaban respecto del total del PDI. En tercer lugar, mediante otra regla de tres, se calculó el número de encuestas por realizar a cada sexo teniendo en cuenta el número de encuestas por realizar al departamento en cuestión y el porcentaje que representaba cada sexo.

A continuación se expone un ejemplo de cálculo: en el Departamento de Matemática constaban 29 personas como PDI: 12 mujeres y 17 hombres. El 40% de 29 sería 11'6, el número de encuestas a realizar en este departamento. Las mujeres representaban el 41'38% y los hombres el 58'62%. Si en total debían hacerse 11'6 encuestas al total, las encuestas que correspondían a cada porcentaje resultaron ser de 4'79 encuestas a las mujeres y 6'79 encuestas a los hombres. Para asegurar el porcentaje del 40%, se redondeó al alza y se apostó en este caso por recoger 5 encuestas de mujeres y 7 de hombres del Departamento de Matemática.

Tabla 2. Tabla comparativa entre el número de encuestas a realizar y la distribución de las encuestas realizadas al PDI de la UdL, por departamentos.

DEPARTAMENTO	Encuestas por realizar	Encuestas realizadas
Inglés y lingüística	12	8
Fil. Catalana y comunicación	15	14
Fil. Clásica, francesa e hispánica	10	5
Geografía y sociología	19	16
Historia	8	7
Historia del Arte e Historia social	8	9
Admin. Empresas y gestión económica	16	13
Derecho privado	9	10
Derecho público	12	11
Economía aplicada	7	7
Informática e ingeniería industrial	23	25
Matemática	12	12
Didácticas específicas	12	10
Pedagogía y psicología	28	31
Ciencias médicas básicas	14	11
Cirugía	18	4
Medicina	32	8
Medicina experimental	14	3
Enfermería	27	13
Ingen. Agroforestal	18	6
Hortofructicultura, botánica y jardinería	8	4
Medio ambiente y ciencias del suelo	15	5
Producción animal	11	8
Producción vegetal y ciencia forestal	16	9
Química	10	9
Tecnología de los alimentos	13	12
	387	270

Fuente: Elaboración propia

Muestra recogida

Tabla 3. Tabla comparativa entre el número de mujeres y hombres por Departamento de la UdL, y la muestra encuestada.

Facultad	Departamento	Mujeres PDI	Muestra recogida	Hombres PDI	Muestra recogida
FL	Inglés y lingüística	17	35'29%	5	40%
	Filología Catalana y comunicación	16	43'75%*	21	33'33%
	Filol. Clásica, francesa e hispánica	12	33'33%	12	8'33%
	Geografía y sociología	17	41'17%	29	31'03%
	Historia	10	30%	10	40%
	Historia del Arte e Historia social	6	50%	13	46'15%
FDE	Administración de empresas y gestión económica	21	33'33%	21	28'57%
	Derecho privado	9	55'55%	12	41'66%
	Derecho público	9	22'22%	21	42'85%
	Economía aplicada	8	37'5%	10	40%
EPS	Informática e ingeniería industrial	8	50%	51	41'17%
	Matemática	12	41'66%	17	41'17%
FCE	Didácticas específicas	18	38'88%	12	25%
	Pedagogía y psicología	37	43'24%	32	46'87%
FM	Ciencias médicas básicas	16	37'5%	17	29'41%
	Cirugía	10	10%	35	8'57%
	Medicina	24	25%	54	3'70%
	Medicina experimental	11	27'27%	24	0%
FE	Enfermería	52	19'23%	15	20%
ETSEA	Ingeniería Agroforestal	4	25%	39	12'82%
	Hortofruticultura, botánica y jardinería	7	14'28%	13	23'07%
	Medio ambiente y ciencias del suelo	7	28'57%	29	10'34%
	Producción animal	8	25%	19	31'57%
	Producción vegetal y ciencia forestal	12	25%	26	23'07%
	Química	6	16'66%	19	42'10%
	Tecnología de los alimentos	14	35'71%	17	41'17%

Fuente: Elaboración propia

*Se destacan en negrita aquellas cifras que muestran donde se ha conseguido una muestra >40%, y aquellos departamentos donde ha ocurrido en ambos sexos.

Si analizamos los datos de la Tabla 3, se puede observar que:

- **Por departamentos, de los 26 existentes:**

- en 5 se ha alcanzado el objetivo de encuestar al 40% de las mujeres y de los hombres del PDI.
- En 11 se ha conseguido encuestar al 30% de las mujeres y de los hombres del PDI.

- **Por facultades:**

- La EPS es la única facultad en la que han respondido la encuesta el 40% de mujeres y de hombres del PDI de todos sus Departamentos.
- La ETSEA es la única en la que ningún departamento entero ha contestado a la encuesta con porcentajes superiores al 40%.
- Y la FE y la FM son las que ninguna de sus secciones⁸ tienen una muestra superior al 40%.

- **Por sexos, se observa que:**

- En 18 casos se ha obtenido un porcentaje de muestra recogida superior al 40%: 7 son de mujeres y 11 de hombres.
- En 29 casos se ha obtenido un porcentaje superior al 30% encuestado: 15 son de mujeres y 14 de hombres.
- En cambio, en los 4 casos en los que el porcentaje de la muestra es inferior al 10% son de hombres.

Las principales razones por las cuales se cree que no se ha podido recoger la muestra deseada en todos los departamentos son varias:

- Baja participación voluntaria del PDI. Pocas veces era el mismo profesorado que afirmaba tras el primer contacto su voluntad de participar en el estudio. La gran mayoría de las encuestas se recogieron después de varios contactos.

Ello se debe a la vez a diferentes motivos: la falta de motivación (dado que las facultades con muestras más bajas, son en las que menos se ha trabajado la sensibilización en cuestiones de género), la gran falta de tiempo argumentada por parte del profesorado contactado, o el hecho de no estar de acuerdo con parte de las preguntas del cuestionario.

- Dificultades técnicas. Parte del profesorado no tenía actualizado su contacto (número de teléfono y/o correo electrónico) en el directorio de la UdL o bien no disponían de él (al ser en muchos casos profesorado asociado y con pocas horas lectivas), con lo cual fue imposible realizar el contacto. Esto sucedió sobre todo en la Facultad de Medicina y se recurrió al Decanato y las Secretarías para que se facilitara el contacto, sin mucho éxito, lamentablemente.

8 Por "sección" se entiende la parte segregada por sexo de cada departamento. Así, cada departamento tendría dos secciones: una, la de las mujeres y, otra, la de los hombres.

4.3 - Tratamiento de los datos

Una vez obtenida la información requerida a través de los cuestionarios, se procedió al análisis de datos por medio del SPSS 20 (*Statistical Package for the Social Sciences*), programa estadístico informático muy utilizado en las ciencias sociales por su flexibilidad de análisis y gestión de la información, y su capacidad de trabajar con datos procedentes de distintos ámbitos. Mediante este programa se pueden generar gráficos sencillos de distribución hasta hacer análisis complejos que nos permitan descubrir relaciones de dependencia e interdependencia entre variables (estas dependencias, cuando existen, se muestran en las tablas de chi cuadrado de Pearson). De esta forma, hemos podido hacer todo tipo de cálculos y de cruces de variables, requeridos para poder obtener unos resultados en relación con los objetivos fijados por este estudio.

La presentación de los datos suele seguir esta estructura: en primer lugar se presentan los resultados generales y seguidamente se muestran los resultados desagregados por sexo.

La mayoría de las veces se ha optado por mostrar los resultados desagregados por sexo en tablas o gráficos, en lugar de hacerlo con los resultados generales, para respaldar el análisis con perspectiva de género de la investigación y hacer más visuales las diferencias, si es que éstas existen.

Las tablas que dan fe de los resultados que simplemente se citan en el redactado se pueden encontrar en el Anejo 3. Allí se encuentran las tablas y gráficos extraídos del mismo programa SPSS. Y también aquellas tablas que muestran y confirman que no hay dependencia entre variables.

5. Análisis de los datos recopilados

5.1 - Datos sociodemográficos

En este primer apartado del cuestionario, se encuentran aquellas preguntas que nos proporcionan **datos sociodemográficos sobre la muestra** escogida para la investigación.

Así tenemos que, en cuanto al **sexo de la persona encuestada (Preg. 1.1)**, el 44'4% de la muestra son mujeres y el 55'6% son hombres; de **edades** comprendidas entre 26 y 69 años (**Preg. 1.2**), la mayoría de más de 46 años (ver Gráfico 3).

Según la base de datos que se facilitó a fecha 1 de enero de 2012, la UdL contaba con 960 personas como PDI: 385 mujeres (el 40'1%) y 575 hombres (el 59'9%). De forma que la proporción de ambos sexos ha quedado más o menos reflejada en la muestra de nuestra investigación.

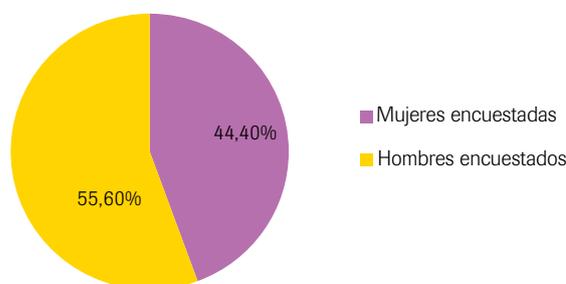


Gráfico 2. Distribución de la muestra recogida, por sexos.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la edad del PDI que ha contestado la encuesta, la media de edad de las mujeres PDI es de 47 años y la media de los hombres PDI es de 48. El 2'6% tiene menos de 30 años, el 18'5% tiene entre 31 y 40 años, el 39'9% entre 41 y 50 años, y el 38'5% más de 51 (el 0'5% no contestó).

Tabla 4. Media⁹ y moda, según edad y sexo de la muestra.

1.2 Edad en años	1.1 Sexo			
	Mujeres		Hombres	
	Media	Moda	Media	Moda
	47 años	44 años	48 años	48 años

Fuente: Elaboración propia.

*Existe un valor perdido, que corresponde a un varón que no indicó edad en el cuestionario.

Tabla 5. Distribución de las edades del PDI encuestado.

Menos de 30 años	2'6%
Entre 31 y 40 años	18'5%
Entre 41 y 50 años	39'9%
Más de 51 años	38'5%

Fuente: Elaboración propia.

9 Las medidas de tendencia central más comunes son la media (promedio de los datos, la media aritmética) y la moda (el valor que más se repite. La medida será *Bimodal* si se presentan dos valores con la mayor frecuencia, y *Multimodal* cuando se repiten más de dos valores en los datos).

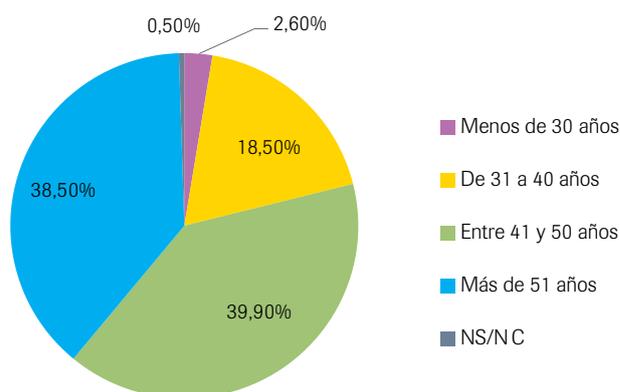


Gráfico 3. Distribución de la muestra recogida, por franjas de edad.

Fuente: Elaboración propia

Para medir la carga familiar y reproductiva de hombres y mujeres del PDI, les pedimos información sobre su situación familiar. De esta forma, veremos si este es un factor que explica las desigualdades en la distribución desigual en las categorías profesionales, y las desigualdades en la promoción y carrera profesional en la universidad del PDI.

En cuanto al número de **miembros de la unidad familiar (Preg. 1.4)**, tenemos que la media es de 3'04 personas y que la frecuencia más alta es la de 4 miembros. Concretamente, el 30'7% de la muestra ha respondido que su unidad familiar está compuesta por cuatro miembros, seguido del 25'9% que está compuesta por tres y por el 24'4% que está compuesta por dos miembros. Las frecuencias restantes con porcentajes muy inferiores corresponderían a uno, cinco o seis miembros (ver Tabla 6).

El número de personas miembros de la unidad familiar y la variable sexo son variables independientes, es decir, no hay relación entre el sexo y el tener una unidad familiar con más miembros o menos.

Tabla 6. Número de personas que forman la unidad familiar del PDI, por sexo.

		1.1 Sexo	
		% del N de la columna por sexos	
		Mujeres	Hombres
1.4 Número de personas que forman su unidad familiar	1	10,8%	10,0%
	2	31,7%	18,7%
	3	20,0%	30,7%
	4	30,8%	30,7%
	5	5,8%	7,2%
	6	0,8%	2,7%

Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente gráfico se exponen los resultados a la pregunta **de qué miembros componen su unidad familiar (Preg. 1.5)**. Tal y como se puede observar, las unidades familiares están formadas básicamente por el o la cónyuge y descendientes.



Gráfico 4. Miembros que componen la unidad familiar del PDI.

Fuente: Elaboración propia

No hay diferencias importantes por sexo, ni dependencias entre las dos variables. Aunque se puede resaltar que son más los profesores que afirman estar casados y vivir con sus hijos/as y, en cambio, más las profesoras las que viven con algún suegro/a u otros familiares.

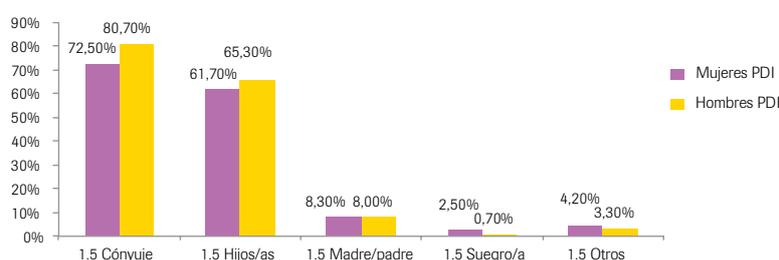


Gráfico 5. Miembros que componen la unidad familiar del PDI, por sexo.

Fuente: Elaboración propia

El 75'6% del PDI encuestado afirma **tener hijos/as (Preg. 1.3)**, con una media de 1'36 (Tabla 7), nacidos/as entre los años 1971 y 2013. A continuación se muestran los resultados por sexo, en los que no existen dependencias entre las variables (Tabla 8 y 9).

Tabla 7. Media y moda del número de hijos/as del PDI.

1.3 Total número de hijos o hijas	Media	1,36
	Moda	2

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Resultado a la pregunta de si tienen hijos/as, por sexo.

		1.1 Sexo	
		% del N de la columna	
		Mujeres	Hombres
1.3 Hijos/as	Sí	74,2%	76,7%
	No	25,8%	23,3%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Distribución del número total de hijos/as.

		1.1 Sexo	
		% del N de la columna	
		Mujeres	Hombres
1.3 Total número de hijos/as	0	25,9%	24,7%
	1	25,0%	24,0%
	2	40,8%	40,7%
	3	7,5%	8,6%
	4	0,7%	2,0%

Fuente: Elaboración propia.

Las frecuencias más elevadas en el caso del nacimiento del primer hijo/a están en los años 1995 y 2005. En el caso del segundo hijo/a, el valor más elevado está en el año 1995. Para el tercer hijo/a vuelve a ser bimodal, en el 1987 y 2005, y para el cuarto, en el 1996.

Tuvieron el primer hijo/a, como media, a los 30'8 años. Por sexos, tenemos que la edad media del profesorado femenino en la que tuvieron el primer hijo/a es a los 30 años, y la del profesorado masculino es a los 31. (Tabla 10).

Tabla 10. Media y moda de la edad del primer/a hijo/a del PDI.

1.3 Edad primer nacimiento	1.1 Sexo			
	Mujeres		Hombres	
	Media	Moda	Media	Moda
	30	29	31	31

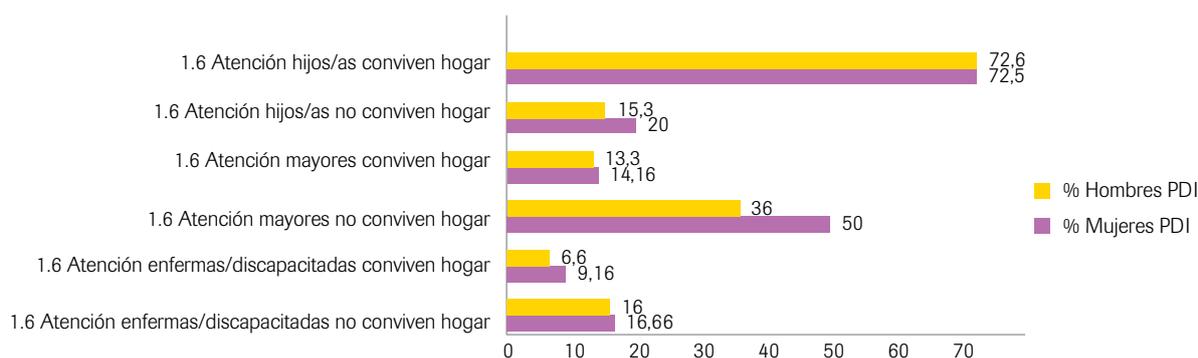
Fuente: Elaboración propia.

Con la intención de conocer la percepción de mujeres y hombres del PDI en cuanto a su participación en la realización del trabajo doméstico y reproductivo, se les preguntó, por una parte, sobre sus responsabilidades familiares, tanto pasadas como actuales; por otra, se les preguntó si habían solicitado alguna excedencia para atender a personas dependientes; y, por otra, se les pidió que calcularan qué porcentaje del tiempo total dedicaba cada persona implicada (además de los miembros de la unidad familiar, incluyendo otros familiares y personas contratadas) en las tareas especificadas.

En cuanto a las **responsabilidades familiares** que tienen los/las encuestados/as (**Preg. 1.6**), un 72'6% ha respondido que en algún momento ha atendido a hijos/as que convivían en el hogar (tiene esta responsabilidad actualmente el 58'9%); un 17'4% ha atendido a hijos/as que no convivían en el hogar (actualmente, lo hace el 10'7%); un 13'7% ha atendido a personas mayores que convivían en el hogar (mayoritariamente han tenido esta responsabilidad anteriormente, un 9'3%); un 42'2% ha atendido a personas mayores que no convivían en el hogar (29'6% actualmente); un 7'8% ha atendido a personas enfermas o discapacitadas que convivían en el hogar (el 5'2% lo hizo anteriormente); y, por último, un 16'3% ha atendido a personas enfermas o discapacitadas que no convivían en el hogar (el 10'4% anteriormente).

No existe dependencia con la variable sexo. No obstante, si nos fijamos en las respuestas diferenciándolas por género observamos que actualmente los hombres no superan a las mujeres en ninguna situación de atención y cuidado.

Gráfico 6. Responsabilidades familiares del PDI (tienen ahora o bien anteriormente), por sexo.



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta sobre si han utilizado alguna excedencia para cuidar personas dependientes (Preg. 1.7), prácticamente ninguno/a de los/las encuestados/das ha hecho uso de ella. Solamente el 3% la ha solicitado en algún momento de su carrera académica (Gráfico 7).

En este caso tampoco existe dependencia con la variable sexo, aunque son las mujeres las que afirman haberla cogido en mayor grado que los hombres (Gráfico 8).

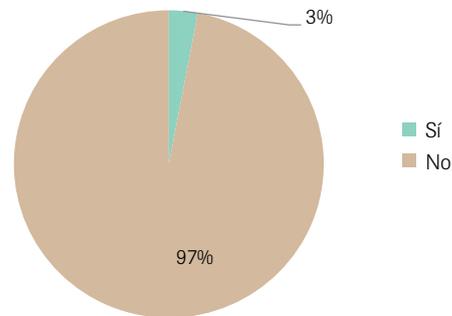


Gráfico 7. Porcentaje de la muestra que ha hecho uso de alguna excedencia para cuidar a personas dependientes.

Fuente: Elaboración propia

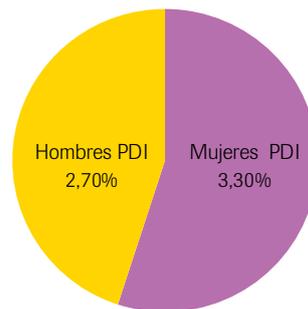


Gráfico 8. Porcentaje de la muestra que ha hecho uso de alguna excedencia para cuidar a personas dependientes, por sexo.

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los últimos datos sociodemográficos, en el cuestionario se proponía a los/as encuestados/as que hicieran una **distribución en porcentajes de participación en la realización de las tareas domésticas y reproductivas y de gestiones del hogar (Preg. 1.8)**, tanto para su propia participación como la de su cónyuge, de otros familiares o de la persona contratada, si existía. Se presentaban en el cuestionario las tareas sobre las que indicar el porcentaje de participación divididas en tres tipologías: *Trabajo doméstico*, *Atención y cuidado a familiares*, y *Gestiones del hogar y representación simbólica*; con el objetivo de facilitar la distribución de la responsabilidad y observar las diferencias por tipo de tarea según sexo.

- *Trabajo doméstico (barrer, lavar, compra de alimentos, cocinar, hacer la ropa, quitar el polvo, etc).*

El 17'8% de las personas encuestadas admite hacer el 50% de esta tarea; el 43'1% de la muestra tendría una participación elevada (entre un 50-100%) en el trabajo doméstico; entorno al 25'2% de los casos el/la cónyuge no participa; 14'1% de las respuestas atribuirían la mitad de esta tarea al cónyuge; en el 78'9% de los casos no participa ningún otro familiar; y en el 50'4% de los casos tienen a personal contratado para realizar estas tareas, en distintos grados de responsabilidad (de 5% al 100%).

Tabla 11. Media y moda de la distribución porcentual del tiempo que el PDI encuestado dedica a las tareas domésticas, por sexo.

		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
		Media	
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico	Entrevistado/a	53%	37%
	Cónyuge	21%	42%
	Otros familiares	5%	7%
	Persona contratada	21%	15%

Fuente: Elaboración propia.

- *Atención a otros miembros de la familia (alimentarles, vestirles, jugar, ayudar en tareas de estudio, etc).*

El 22'2% lo hace al 50% y el 8'9% lo hace de forma completa (al 100%); el 45'8% de la muestra tendría una participación elevada en las tareas de cuidado; en un 21'5% el cónyuge se responsabiliza al 50% y de forma completa en un 1'1%; en un 13% de los casos participan otros familiares y en un 8'1% una persona contratada, ambos en distintos grados de responsabilidad.

Tabla 12. Media y moda de la distribución porcentual del tiempo que el PDI encuestado dedica a las tareas de cuidado (trabajo reproductivo), por sexo.

		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
		Media	
1.8 Distribución tareas de cuidado	Entrevistado/a	45%	32%
	Cónyuge	19%	34%
	Otros familiares	6%	3%
	Persona contratada	3%	3%

Fuente: Elaboración propia.

- *Gestiones del hogar y representación simbólica (facturas, reparaciones domésticas, acompañamientos a consulta médica, reuniones colegio, de comunidad, etc).*

El 39'6% lo hace en un 50%; el 87'1% de los encuestados/as tendría una participación elevada en las gestiones del hogar y de representación; el/la cónyuge participaría en un 50% en el 36'3% de los casos, aunque afirman que un 25'9% no hace nada. Participan de algún modo en un 8'9% de los casos otros familiares y una persona contratada el 1'9%, en diferentes grados de participación ambos.

Tabla 13. Media y moda de la distribución porcentual del tiempo que el PDI encuestado dedica a las tareas de gestión y representación.

		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
		Media	
1.8 Distribución tareas de gestión	Entrevistado/a	62%	63%
	Cónyuge	33%	34%
	Otros familiares	3%	3%
	Persona contratada	1%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Si se analiza por sexos, la participación es distinta según el tipo de actividades. Como se puede observar en el Gráfico 9, las mujeres afirman tener un mayor porcentaje de participación/responsabilidad en las tareas domésticas y las de cuidado, tareas que tradicionalmente han realizado las mujeres; mientras que en las tareas de gestión y representación los niveles están más equilibrados.

Tabla 14. Media del porcentaje de participación del PDI en las tareas, por sexo.

		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
1.8 Distribución tareas	Domésticas	53%	37%
	De cuidado	45%	32%
	Gestión/representación	62%	63%

Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla (Tabla 15) se muestran los resultados anteriores ampliados, es decir, mostrando la participación media de todas las personas implicadas, además de la entrevistada. En ella se observa que la participación del cónyuge también varía según el género en las tareas domésticas y las de cuidado, es decir, las mujeres del PDI tienen una baja implicación del cónyuge en las tareas domésticas (21%) mientras que las cónyuges de los hombres del PDI participan encargándose de una media del 42% del trabajo doméstico. Los porcentajes se equilibran otra vez en las tareas de gestión/representación familiar. La participación de otros familiares es mínima y la contratación de otra persona se da en mayor grado en las tareas domésticas.

Tabla 15. Media del porcentaje de responsabilidad en el trabajo doméstico y familiar, por sexo (en %).

		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
		Media del %	
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico	Entrevistado/a	53%	37%
	Cónyuge	21%	42%
	Otros familiares	5%	7%
	Persona contratada	21%	15%
1.8 Distribución tareas cuidado	Entrevistado/a	45%	32%
	Cónyuge	19%	34%
	Otros familiares	6%	3%
	Persona contratada	3%	3%
1.8 Distribución tareas gestión	Entrevistado/a	62%	63%
	Cónyuge	33%	34%
	Otros familiares	3%	3%
	Persona contratada	1%	0%

Fuente: Elaboración propia

*Se destacan en negrita aquellas cifras que muestran las mayores diferencias entre sexos.

5.2 - Formación y experiencia laboral

Los resultados reflejan que el 53,7% de los casos han realizado **estudios en el extranjero (Preg. 2.1)**. En todas las opciones de formación propuestas en el cuestionario (nivel predoctoral, postdoctoral, titulación adicional y estancia de investigación) predominan los periodos de investigación de menos de un año. Sólo en los estudios postdoctorales el porcentaje es similar en los periodos de menos de un año y de uno a dos años.

Si desglosamos esta información por sexos, obtenemos que el 48'3% de las mujeres y el 58% de los hombres han realizado algún tipo de estudios en el extranjero, es decir, más hombres que mujeres.

Tabla 16. Estudios en el extranjero por sexo.

1.1.Sexo	2.1 Estudios en el extranjero	
	Sí	No
Mujeres PDI	48,3%	51,7%
Hombres PDI	58%	42%
Total global (sí/no)	53,7%	46,3%

Fuente: Elaboración propia

Aunque no hay dependencias entre estas dos variables (*sexo y estudios en el extranjero*), la diferencia es notable y las repercusiones, remarcables, en cuanto a proyección internacional tanto del PDI como de la universidad, y es que hay más hombres PDI (58%) que han realizado estudios en el extranjero que mujeres (48,3%).

Únicamente se encuentra dependencia entre la variable sexo y los estudios en el extranjero por titulación adicional: todas las mujeres de la muestra estuvieron más de un año, cuando el 80% de los hombres estuvieron menos de un año (ver Tablas 23.a y 23.b).

Al distribuir la información por grupos de edad, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres. Aunque se pueden ver más mujeres jóvenes (de menos de 40 años) que han salido al extranjero a formarse en cualquiera de las modalidades previstas que hombres de la misma edad.

Tabla 17. Global de estudios realizados en el extranjero, por sexo y edad.

2.1 Estudios en el extranjero: Sí		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
	Hasta los 30 años	5,1%	2,3%
	De 31 a 40 años	24,12%	19,7%
	Entre 41 y 50 años	39,7%	44,3%
	Más de 51 años	31,08%	33,7%

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla, destacarían los datos referentes al grupo de edad de entre 31 y 40 años, en los que los porcentajes de hombres con formación pre y postdoctoral es casi el doble al de las mujeres.

Tabla 18. Estudios predoctorales y postdoctorales en el extranjero, por edad y sexo.

	Predoctorales		Postdoctorales	
	Mujeres PDI	Hombres PDI	Mujeres PDI	Hombres PDI
Hasta los 30 años	1,7%	0,7%	0,8%	1,3%
De 31 a 40 años	1,7%	4%	2,5%	4%
Entre 41 y 50 años	11,7%	9,3%	12,5%	8,7%
Más de 51 años	5,7%	7,3%	7,5%	8%
Total	20,8%	21,3%	23,3%	22%
	(25)	(32)	(28)	(33)

Fuente: Elaboración propia.

En las siguientes tablas la información está detallada con la duración de los estudios pre y postdoctorales en el extranjero. Destaca el hecho de que las mujeres estuvieron más tiempo que los hombres fuera en ambos niveles de estudio (Tabla 19 y 20).

Tabla 19. Estudios predoctorales en el extranjero, por sexo y duración de la estancia.

		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
		% del N de la columna	
2.2.1 Estudios de nivel predoctoral	Menos de 1 año	40,00%	54,50%
	De 1 a 2 años	24,00%	18,20%
	De 2 a 3 años	4,00%	0,00%
	Más de 3 años	32,00%	27,30%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20. Estudios postdoctorales en el extranjero, por sexo y duración de la estancia

		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
		% del N de la columna	
2.2.1 Estudios de nivel postdoctoral	Menos de 1 año	17,90%	51,50%
	De 1 a 2 años	42,90%	27,30%
	De 2 a 3 años	7,10%	3,00%
	Más de 3 años	32,10%	18,20%

Fuente: Elaboración propia

En lo que se refiere a la realización de cursos especializados o titulaciones adicionales y estancias por investigación en el extranjero, también se ha cruzado la información con el sexo y la edad. No hay diferencias por sexo en la titulación adicional. Sin embargo sí hay una diferencia porcentual de casi catorce puntos en las estancias por investigaciones en el extranjero a favor de los hombres.

Tabla 21. Estudios especializados y estancias por investigación en el extranjero, por sexo.

	Titulación adicional	Estancia investigación
Mujeres PDI	4,16%	24,16%
Hombres PDI	4%	38%

Fuente: Elaboración propia.

Si añadimos el factor edad, se puede ver que el PDI más joven (de menos de 40 años) tiene valores similares. En cambio, en las edades posteriores las diferencias entre sexos son más grandes, sobre todo en las estancias por investigaciones en el extranjero, donde hay más hombres que han investigado en el extranjero que mujeres.

Tabla 22. Estudios especializados y estancias por investigación en el extranjero, por edad y sexo.

	Titulación adicional		Estancias investigación	
	Mujeres PDI	Hombres PDI	Mujeres PDI	Hombres PDI
Menos de 30 años	0,00%	0,00%	0,83%	0,7%
De 31 a 40 años	0,00%	1,33%	8,33%	6,66%
Entre 41 y 50 años	1,66%	2,00%	9,16%	19,33%
Más de 51 años	2,50%	0,70%	5,84%	11,33%
Total	4,16%	4,00%	24,16%	38%

Fuente: Elaboración propia.

Como se avanzaba anteriormente, el sexo sí es determinante si se analiza la duración de los estudios por titulación adicional del PDI. Todas las mujeres de la muestra estuvieron más de un año, cuando el 80% de los hombres estuvieron menos de un año.

Tabla 23.a. Estudios especializados en el extranjero, por sexo y duración de la estancia.

2.2.1 Titulación adicional		1.1 sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
		% del N de la columna	
2.2.1 Titulación adicional	Menos de 1 año	0,00%	83,30%
	De 1 a 2 años	60,00%	0,00%
	De 2 a 3 años	20,00%	16,70%
	Más de 3 años	20,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23.b. Pruebas de dependencia entre las variables sexo y estudios en el extranjero por titulación adicional.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
2.2.1 Titulación adicional		1.1 Sexo
	Chi cuadrado	8,983
	gl	3
	Sig.	,030*,b,c

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

En la última tabla relativa a esta cuestión, se observa que también las mujeres son las que han estado más tiempo en universidades extranjeras realizando investigaciones, aunque la mayor parte del PDI haya estado menos de un año.

Tabla 24. Estancias por investigación en el extranjero, por sexo y duración de la estancia.

		1.1 Sexo	
		Mujeres PDI	Hombres PDI
		% del N de la columna	
2.2.1 Estancias por investigación	Menos de 1 año	72,40%	86,20%
	De 1 a 2 años	17,20%	8,60%
	De 2 a 3 años	3,40%	1,70%
	Más de 3 años	6,90%	3,40%

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, en lo que respecta a las estancias del PDI por formación en el extranjero se ha visto un mayor número de hombres que ha hecho alguna formación fuera de España, aunque las mujeres que han salido han estado más tiempo que ellos. También se ha visto que en el PDI de menos de 40 años y que ha obtenido otra titulación o ha investigado fuera, los valores son más similares que en los grupos de edad posteriores.

Otra cuestión que se preguntaba en la encuesta era el año de ingreso en la UdL (Preg. 2.2). Los años de ingreso a la UdL del profesorado encuestado van desde 1974 hasta el 2012. Teniendo en cuenta que la UdL devino universidad autónoma mediante la Ley de creación de la Universidad de Lleida del Parlament de Catalunya a fecha 12 de diciembre de 1991, vemos que la mayor parte ingresó a partir del 1990.

Tabla 25. Año de ingreso a la UdL por sexo

Año de ingreso	Mujeres PDI	Hombres PDI	Total PDI
De 1974 a 1979	1,69%	3,36%	2,60%
De 1980 a 1989	22,88%	19,46%	20,80%
De 1990 a 1999	37,29%	39,60%	38,10%
A partir de 2000	38,14%	37,58%	37,40%
NS/NC	-	-	1,10%

Fuente: Elaboración propia

El PDI que contestó la encuesta, se distribuye entre los siguientes **Departamentos académicos (Preg. 2.3.a)** (ver Tabla 26). Éstos han sido agrupados en cinco áreas de conocimiento en la Tabla 27, desagregando los datos también por sexo. De tal modo, se observa en ciertos departamentos un desequilibrio de género. Se puede afirmar, como se avanzaba en la descripción del PDI de la UdL en la página 14 (Tabla 1), que hay una distribución horizontal desigual en lo que al género se refiere, ya que se encuentran dependencias entre ambas variables (Departamento al que pertenece y Sexo).

Por ejemplo, las áreas más masculinizadas, es decir, con un mayor número de hombres vinculados como PDI, son Ciencias Técnicas (con Ingeniería informática y Matemáticas) y Ciencias Experimentales (con Producción animal, Ingeniería agroalimentaria, Botánica, Medio Ambiente, Química y Producción vegetal). En cambio, las áreas con mayor presencia femenina son el área de Salud y el de Humanidades. El área más equilibrada es la de Ciencias Sociales. Distribución muy relacionada con los roles que hombres y mujeres han venido desarrollando tradicionalmente en nuestra sociedad.

Tabla 26.a. Distribución del PDI encuestado por Departamentos (datos totales y desagregados por sexo).

		Porcentaje Total	Mujeres PDI	Hombres PDI
2.3.a Departamento al que pertenece	AEGERN	4,8%	5,8%	4,0%
	CIRU	1,5%	0,8%	2,0%
	CMB	4,1%	5,0%	3,3%
	DAL	3,0%	5,0%	1,3%
	DIDESP	3,7%	5,8%	2,0%
	DIEI	9,3%	3,3%	14,0%
	DMACS	1,9%	1,7%	2,0%
	DPA	3,0%	1,7%	4,0%
	DPRIV	3,7%	4,2%	3,3%
	DPUB	4,1%	1,7%	6,0%
	DTA	4,4%	4,2%	4,7%
	EAGROF	2,2%	0,8%	3,3%
	ECON	2,6%	2,5%	2,7%
	FILCAT	5,2%	5,8%	4,7%
	FILCEF	1,9%	3,3%	0,7%
	GEOSOC	5,9%	5,8%	6,0%
	HAHS	3,3%	2,5%	4,0%
	HBJ	1,5%	0,8%	2,0%
	HIST	2,6%	2,5%	2,7%
	INF	4,8%	8,3%	2,0%
	MAT	4,4%	4,2%	4,7%
	MED	3,0%	5,0%	1,3%
	MEXP	1,1%	2,5%	0,0%
	PIP	11,5%	13,3%	10,0%
PVCF	3,3%	2,5%	4,0%	
QUIM	3,3%	0,8%	5,3%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson para la pregunta 2.3.a: Departamento al que pertenece.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
2.3.a Departament al que pertanyeu	1.1 Sexo	
	Chi cuadrado	43,096
	gl	25
	Sig.	,014*,b

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Tabla 27. Distribución del PDI encuestado por áreas de conocimiento (datos totales y desagregados por sexo).

	Mujeres PDI	Hombres PDI	TOTAL
Ciencias técnicas, experimentales, ciencias de la salud	41,72%	52,60%	47,70%
Ciencias Sociales y humanidades	58,28%	47,40%	52,30%
	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

En el 66'5% de los casos entraron con el título de Licenciatura, el resto (33%) eran Doctores/as (**Preg. 2.4**). Si analizamos la distribución del grado de titulación con la que entraron en la UdL según el sexo, se observa que los hombres ingresaron el 62'8% como licenciados y el 37'2% como doctores.

A pesar de que no hay dependencia entre las variables *sexo* y el *título académico* en el momento de ingreso, los resultados nos muestran que los hombres entraron con un nivel superior y que en las mujeres se observa una mayor diferencia entre sus titulaciones, sólo una cuarta parte entró con un doctorado (ver Gráfico 9).

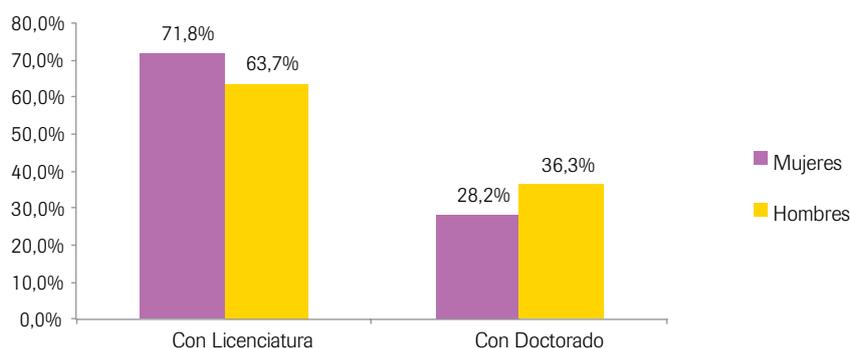


Gráfico 9. Porcentaje desagregado en cuanto al título académico en el momento de ingreso a la UdL.

Fuente: Elaboración propia

Para comprobar la evolución de las credenciales, se han comparado, por sexos, las que tenían en el momento del ingreso con las que tienen actualmente (ver Tabla 27). En el colectivo femenino se ha producido un cambio importante en la composición de doctoras ya que se han incrementado un 43'9%. En el colectivo masculino también el aumento ha sido importante, de un 40'5%.

Tabla 28. Titulación en el ingreso a la UdL y en la actualidad

	Titulación en el ingreso		Titulación actual	
	Mujeres PDI	Hombres PDI	Mujeres PDI	Hombres PDI
Licenciatura	71,4%	62,8%	27,50%	22%
Doctor/a	28,6%	37,2%	72,50%	78%
Total	100,0%	100,0%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Para analizar la trayectoria académica de los hombres y mujeres del PDI de la UdL se incluyó la pregunta “indique el nivel profesional en el momento del ingreso y en la actualidad” de esta manera se pretendía recoger información sobre la promoción realizada a través del análisis del cambio de categoría profesional. De esta manera, en cuanto **al nivel profesional en el momento del ingreso** a la UdL y **el de la actualidad (Preg. 2.5)** tenemos que un tercio de la muestra (el 31'5%) es Titular de Universidad y el 12'2% Catedrático/a de Universidad (ver Tablas 14 y 30).

Tabla 29. Nivel profesional en el momento de ingreso del PDI encuestado, general y desagregado por sexos.

NIVEL PROFESIONAL en el MOMENTO DE INGRESO		%	%	%
		General	Mujeres	Hombres
	Catedrático/a Universidad (CU)	1,5	0,9%	2,0%
	Catedrático/a Escuela Universitaria (CEU)	1,1	0,0%	2,0%
	Titular Universidad (TU)	4,1	3,4%	4,7%
	Titular Universidad Interino/a (TUI)	4,8	3,4%	6,0%
	Titular Escuela Universitaria (TEU)	2,2	4,3%	0,7%
	Titular Escuela Universitaria Interino/a (TEUI)	8,1	6,0%	10,0%
	Catedrático/a	0,4	0,0%	0,7%
	Agregado/a	2,6	0,9%	4,0%
	Colaborador/a Doctor/a	0,7	0,9%	0,7%
	Colaborador/a	4,8	3,4%	6,0%
	Lector/a	11,1	12,0%	10,7%
	Visitante	0,4	0,0%	0,7%
	Emérito	0,0	0,0%	0,0%
	Becario/a de investigación	11,1	12,8%	10,0%
	Otro	45,9	52,1%	42,0%
	Total	98,9		
Perdidos	Sistema	1,1	0'1%	0,0
Total		100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30. Nivel profesional en la actualidad del PDI encuestado, general y desagregado por sexos.

NIVEL PROFESIONAL en la ACTUALIDAD		%	%	%
		General	Mujeres	Hombres
	Catedrático/a Universidad (CU)	12'2%	6,8%	16,7%
	Catedrático/a Escuela Universitaria (CEU)	2,2%	1,7%	2,7%
	Titular Universidad (TU)	31,5%	34,2%	30,0%
	Titular Universidad Interino/a (TUI)	0%	0,0%	0,0%
	Titular Escuela Universitaria (TEU)	3'7%	5,1%	2,7%
	Titular Escuela Universitaria Interino/a (TEUI)	0%	0,0%	0,0%
	Catedrático/a	1'1%	0,9%	1,3%
	Agregado/a	11'1%	11,1%	11,3%
	Colaborador/a Doctor/a	3'3%	1,7%	4,7%
	Colaborador/a	4'4%	6,8%	2,7%
	Lector/a	9'3%	8,5%	10,0%
	Visitante	0%	0,0%	0,0%
	Emérito/a	1'1%	1,7%	0,7%
	Becario/a de investigación	0'7%	0,9%	0,7%
	Otro	18'1%	20,5%	16,7%
	Total	98'9%	100%	100%
Perdidos	Sistema	1'1%		
Total		100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Cabe destacar que existe una distribución desigual de los sexos según el nivel profesional ocupado, ya que:

- En el momento de ingreso más mujeres eran becarias de investigación, lectoras, Titulares de Escuela Universitaria y “Otros niveles” (entre las cuales, Asociada).
- En la actualidad, es importante remarcar la diferencia por sexos en los dos niveles más altos: hay más del doble de Catedráticos de Universidad y más Catedráticos de Escuela Universitaria hombres que mujeres.
- En cambio hay más mujeres Titulares de universidad, Titulares de Escuela Universitaria Colaboradoras, que hombres en dichos niveles profesionales.
- También en la actualidad, en la parte inferior de la tabla, con las categorías inferiores en la jerarquía universitaria, la presencia de mujeres es ligeramente superior: un total de un 51'2% frente al 48'1% de hombres (entre las categorías Catedrático/a y Otro).

En el análisis comparativo y en cuanto a la trayectoria recorrida, se observa que:

- La inmensa mayoría de quienes entraron en la UdL mediante una beca de investigación han promocionado.
- Quienes entraron en la UdL como Titulares de Escuela Universitaria de forma interina han promocionado.
- La inmensa mayoría de quienes entraron en la UdL como Titulares de Universidad de forma interina han promocionado.
- **El PDI becario, asociado, lector, colaborador y agregado.** En cuanto al PDI becario, las mujeres y los hombres han promocionado hacia las mismas categorías, aunque más mujeres han llegado a ser TU (un 46'7% frente el 26'7% de los hombres) y el 13'3% de los hombres han llegado a CU frente a sólo el 6'7% de las mujeres. Casi un tercio del PDI Asociado no ha promocionado aún; el 49'2% de los hombres han ocupado las categorías más altas (un 6'3% TEU, un 28'6% TU, un 1'6% CEU y un 12'7% CU) frente el 42'6% de las mujeres (un 4'9% ha promocionado a TEU, un 31'1% a TU, un 3'3% a CEU y otro 3'3% a CU). Otra vez promocionan más hombres a CU y CEU que mujeres. En el PDI Lector, hay movimientos hacia las mismas categorías en ambos sexos, tan sólo destacar que el porcentaje de mujeres que ha promocionado a Colaboradora (un 14'3%) es muy similar a la diferencia porcentual entre mujeres y hombres que han permanecido como Lectores/as (13'4%), es decir, ha habido más promociones entre las mujeres lectoras (el 50% ha promocionado frente el 37,6% de los hombres). En el PDI Colaborador también se dan más promociones entre los hombres: sólo el 25% de las mujeres colaboradoras han promocionado y ha sido hacia TU. En cambio, tan sólo el 11'1% de los lectores han permanecido en la misma categoría; el resto han promocionado a Colaborador de Doctorado, a Agregado y a TU (33'3%). Además, en el PDI Agregado, aunque todas las mujeres han promocionado hacia Catedráticas, el 16'7% los hombres lo ha hecho hacia CU.
- **El PDI TEU.** Pocas mujeres TEU promocionaron: tan sólo el 20% hacia TU y otro 20% hacia CU. El 71'4% de las mujeres TIEU promocionaron a TEU, el pero el resto no promocionó. En cambio, los hombres TIEU promocionaron más: un 60% a TU, un 6'7% a CEU y un 20% a CU. Y, además, todos los hombres TEU han llegado a ser TU.
- **El PDI TIU.** El 66'7% de las mujeres TIU promocionaron a TU y el resto a CU. Mientras que el 75% de las TU no promocionó, el resto sí lo hizo hacia la máxima categoría laboral, CU. Los hombres TIU otra vez promocionaron más: el 11'1% hacia CEU y el 44'4% hacia CU. Mientras que sólo el 14'3% de los hombres TU promocionó, pero a CU.

Además, para analizar las diferencias en el recorrido profesional entre mujeres y hombres, se han considerado dos indicadores por cada género: *el nivel profesional en el momento del ingreso a la UdL y el nivel profesional en la actualidad*, de forma que se ven los cambios en cada uno. En las siguientes tablas (Tablas 31.a. y 31.b.) se muestra el recorrido del PDI encuestado en su promoción interna en la UdL, por sexos. De ello destaca que los hombres han promocionado más y hacia niveles más altos que las mujeres.

Tabla 31.a Trayectoria de las mujeres del PDI encuestado en su carrera académica en la UdL (% por filas).

Mujeres PDI	2.5. Nivel profesional actual														
	Bec.	Emé.	Vis.	Lect.	Col.	Col. Doc.	Agre.	Cated.	TIEU	TEU	TIU	TU	CEU	CU	Otro (Asoc.)
Bec.	0	0	0	13'3	0	0	20	0	0	0	0	46'7	0	6'7	13'3
Emé.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vis.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lect.	0	0	0	42'9	14'3	0	14'3	0	0	0	0	14'3	0	7'1	7'1
Col.	0	0	0	0	75	0	0	0	0	0	0	25	0	0	0
Col.Doc.	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0
Agre.	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0
Cated.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28'6	0	71'4	0	0	0
TEU	0	40	0	0	0	0	0	0	0	20	0	20	0	20	0
TIU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	66'7	0	33'3	0
TU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	0	25	0
CEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Otro (Asoc.)	1'6	0	0	3'3	4'9	3'3	11'5	0	0	4'9	0	31'1	3'3	3'3	32'8

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31.b Trayectoria de los hombres del pdi encuestado en su carrera académica en la udl (% por filas).

Hombres PDI	2.5. Nivel profesional actual														
	Bec.	Emé.	Vis.	Lect.	Col.	Col. Doc.	Agre.	Cated.	TIEU	TEU	TIU	TU	CEU	CU	Otro (Asoc.)
Bec.	6'7	0	0	20	0	0	20	0	0	0	0	26'7	0	13'3	13'3
Emé.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vis.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Lect.	0	0	0	56'3	0	0	18'8	0	0	0	0	12'5	0	6'3	6'3
Col.	0	0	0	0	11'1	11'1	33'3	0	0	0	0	33'3	0	0	11'1
Col.Doc.	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agre.	0	0	0	0	0	0	83'3	0	0	0	0	0	0	16'7	0
Cated.	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0
TIEU	0	0	0	0	6'7	6'7	0	0	0	0	0	60	6'7	20	0
TEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0
TIU	0	0	0	0	11'1	11'1	0	0	0	0	0	22'2	11'1	44'4	0
TU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85'7	0	14'3	0
CEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33'3	66'7	0
CU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Otro (Asoc.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6'3	0	28'6	0	0	31,7

Fuente: Elaboración propia.

Otros aspectos analizados son: si poseen el **título de doctor/a en la actualidad (Preg. 2.6)**, **cuánto tiempo tardaron en realizar la tesis doctoral (Preg. 2.7a)** y cómo la presentaron (Preg. 2.7b). En el 75'6% de los casos sí disponen de este título. De las personas que han respondido a la pregunta referente al tiempo que tardaron (Preg. 2.7.a), el 65'2% tardó entre dos y cinco años, un 27'9% tardó entre cinco y diez años, un 3'9% tardó más de diez años y el resto, un 2'9% la hizo en menos de 2 años. La mayoría la presentaron mediante uno o varios volúmenes (89'6%).

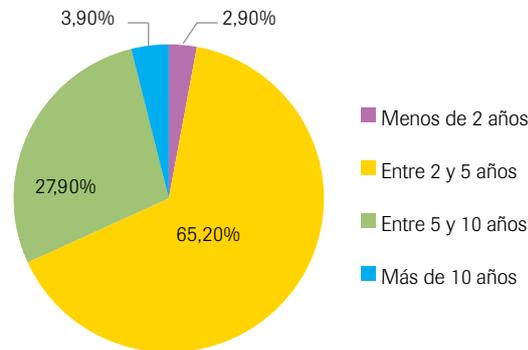


Gráfico 10. Tiempo dedicado a realizar la tesis doctoral.

Fuente: Elaboración propia

No hay dependencias con la variable sexo, ni diferencias significativas entre mujeres y hombres, solo sí vemos que hay algo más de hombres con el título de Doctor (78%) que mujeres (72'5%), y quienes tardan menos años en realizar la tesis doctoral.

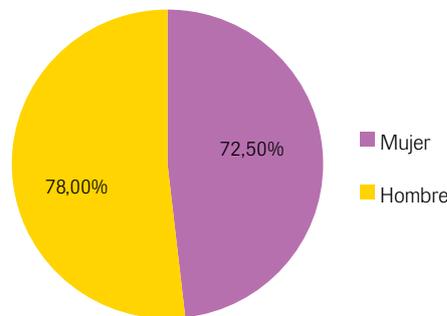


Gráfico 11. Posesión Dr/a por sexo

Fuente: Elaboración propia

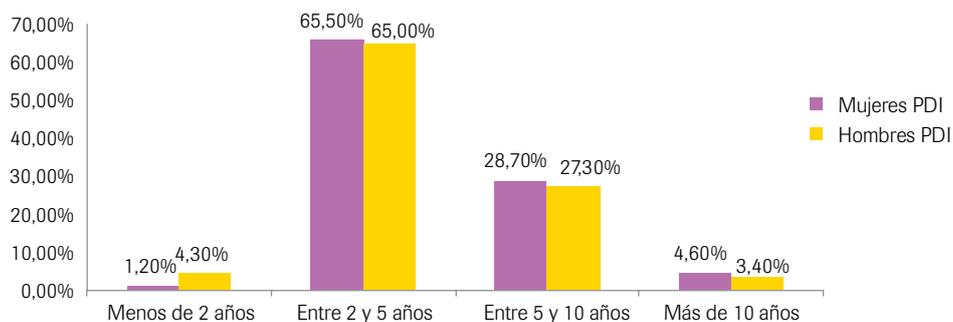


Gráfico 12. Tiempo dedicado a realizar la tesis doctoral por sexo

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a su **situación durante el tiempo de elaboración de la tesis (Preg. 2.8)**, los datos del PDI que ha respondido a la pregunta nos informan de que la mayoría no tenía hijos/as (63'4%) u otras personas a las que atender (91'2%); tampoco tenían reducción docente (93'4%); pocos son los casos en los que se ocupaba algún cargo en la universidad (26'4%) y aún menos los que disfrutaron del permiso por maternidad o paternidad (9'6%) o de algún otro tipo de permiso (8'5%). Sin embargo, el 49'5% tenía la mayor carga posible y la mayoría realizaban tareas domésticas (75'6%).

Si diferenciamos por sexo, únicamente hay dependencia con la variable “*disfrutó del permiso maternidad/paternidad*”, en la que el 18'8% de las mujeres del PDI lo disfrutó durante la elaboración de la tesis, frente el 2'7% de los hombres del PDI. También merece remarcar la diferencia de género en la reducción docente (el 10'5% mujeres se acogieron a ella frente el 3'6% de los hombres).

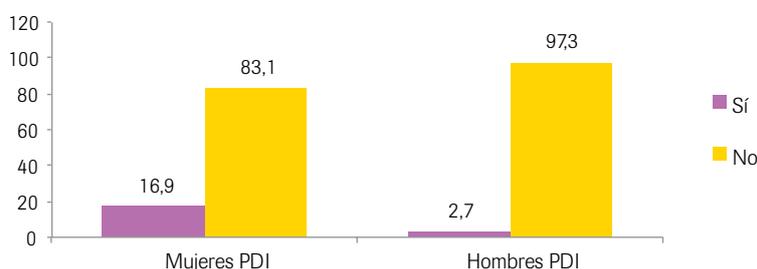


Gráfico 13. Porcentaje de PDI que disfrutó del permiso de maternidad/paternidad durante la realización de la tesis doctoral.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al resto de los datos (Tabla 32), pese a no existir dependencias entre variables, mencionaremos que las mujeres superan a los hombres en todos los ítems que están relacionados con el trabajo doméstico, reproductivo y de cuidado, sin embargo, los hombres las superan a ellas en el que se refiere a ocupar cargos de gestión y/o de representación (23% las mujeres y 28'9% los hombres).

Tabla 32. Situación del PDI durante la realización de la tesis doctoral (en%).

	Mujeres PDI	Hombres PDI
Tenía hijos/as a cargo	37,9%	35,6%
Tenía otros familiares a cargo	10,3%	7,7%
Tenía reducción docente	10,5%	3,6%
Tenía máxima carga docente	51,8%	47,7%
Ocupaba cargos	23%	28,9%
Permiso m/paternidad	18,8%	2,7%
Tareas domésticas	79,3%	72,8%
Otros permisos	9,2%	7,9%

Fuente: Elaboración propia

A continuación se les pide que indiquen el **año de defensa de la tesis doctoral, el año que consiguieron la plaza de contratado/a y el año que consiguieron la plaza como funcionariado (Preg. 2.9)**. Los años más productivos de defensa de tesis doctorales, fueron el 1996 (moda o valor más alto), 2001 y 2008. Respecto al año en el que consiguieron la plaza de contratado/da y la de profesor/a funcionario/a, si se da el caso, la moda se sitúa en el año 2000 y en cuanto a la plaza de funcionariado, la moda se sitúa en el 2002.

Tabla 33. Tabla resumen de Modas: año de defensa de la tesis doctoral según sexo, año de contratación y año de la plaza de funcionariado.

	1.1 Sexo	
	Mujer	Hombre
	Moda	
2.9 Fecha de defensa de la tesis doctoral	1996	1994
2.9 Fecha plaza de contratado/a	1992	2010
2.9 Fecha plaza de profesor/a funcionario/a	2002	2002

Fuente: Elaboración propia

Otra cuestión por la que se les pregunta, relacionada con otras actividades que desarrollan o han desarrollado dentro del ámbito universitario, es si en algún momento de su carrera profesional han realizado **tareas de gestión y/o representación (Preg. 2.10)**. El 71'9% responden que sí han ejercido. El sexo no es determinante en este aspecto, sino que los resultados son similares: el 73'3% de las mujeres y el 70'7% de los hombres han ejercido o ejercen algún cargo de gestión y/o representación.

En cuanto a qué tarea de gestión y/o representación ejercen o han ejercido (Preg. 2.11), de las once tareas indicadas en la encuesta, destacan como las más ejercidas: *Miembro de comisión* (41'9%), *Miembro electo* (27'8%) y *Coordinador/a de titulación* (24'4%) (ver Tabla 34).

Tabla 34. Porcentajes según tareas de gestión y/o representación ejercidas hasta el momento en la universidad. Datos de la muestra ordenados de mayor a menor valor.

TAREA GESTIÓN/REPRESENTACIÓN en la Udl	TOTAL
Miembro comisión	41'9%
Miembro electo	27'8%
Coordinador/a de Titulación	24'4%
Secretario/a de Departamento	19'3%
Director/a de Departamento	17'8%
Vicedecano/a Subdirector/a	13'7%
Jefe/a de estudios	10'7%
Decano/a - Director/a de Escuela o Centro	8'1%
Rector/a - Vicerrector/a	7'8%
Secretario/a de Facultad	7'0%
Cargo sindical	6'3%
Otras	5'6%

Fuente: Elaboración propia

Sólo se da una dependencia con la variable sexo en el caso de ejercer como *Miembro de comisiones* (Tablas 35.a y 35.b), donde hay más hombres que la han ejercido, pero más mujeres que la ejercen actualmente.

Tabla 35.a. Tarea como Miembro de comisiones ejercida hasta el momento, por sexo.

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Miembro comisiones	He ejercido	1.1 Sexo	
		Mujeres	Hombres
		% del N de la columna	
	He ejercido	34,0%	54,0%
	Ejerczo actualmente	66,0%	46,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la pregunta 2.11 del cuestionario: tarea como Miembro de comisiones.

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Miembro comisiones	1.1 Sexo	
	Chi cuadrado	4,489
	gl	1
	Sig.	0,034*

Fuente: Elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

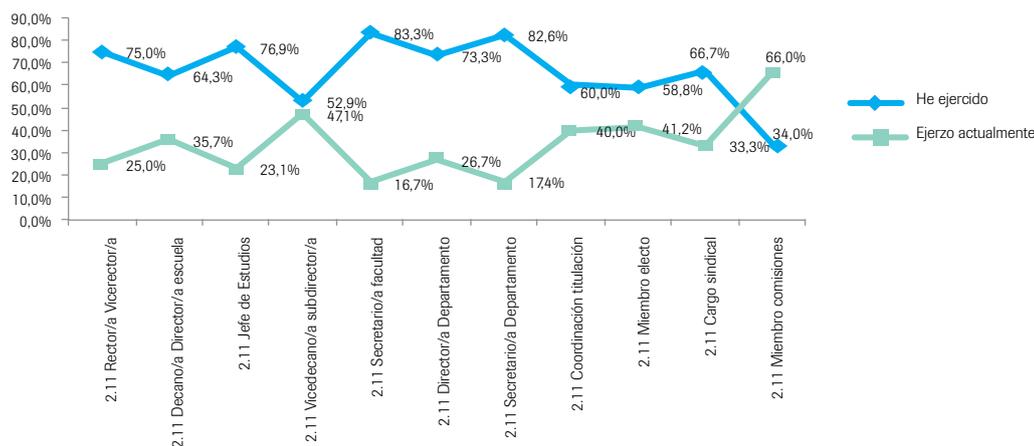


Gráfico 14.a Porcentaje de mujeres que han ejercido y ejercen tareas de gestión y/o representación en la UdL.

Fuente: Elaboración propia

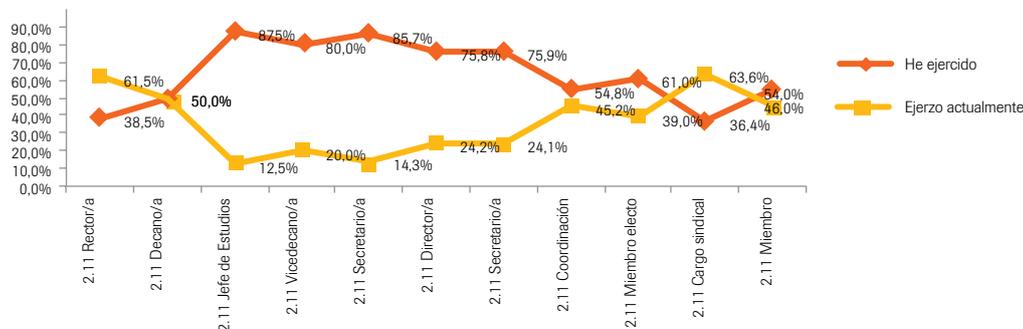


Gráfico 14.b Porcentaje de hombres que han ejercido y ejercen tareas de gestión y/o representación en la UdL.

Fuente: Elaboración propia

5.3 - Promoción y carrera profesional

El tercer apartado del cuestionario consta de doce preguntas que pretenden indagar sobre su trayectoria, tanto pasada como futura, como PDI en la UdL, además de preguntar su opinión sobre diferentes factores a tener en cuenta en la promoción académica y profesional dentro de la universidad.

A la cuestión de **si en los dos próximos años tienen previsto realizar algún tipo de promoción profesional (Preg. 3.1)**, un 33% de la muestra ha respondido que sí lo tenía previsto: el 40% de las mujeres y el 27,3% de los hombres del PDI (Tabla 36.a). En este caso sí existe dependencia entre variables (Tabla 36.b). Es decir, el hecho de querer promoverse profesionalmente en la UdL está directamente relacionado con si se es mujer u hombre.

Tabla 36.a. Previsión del PDI de promocionar en los dos próximos años, por sexo.

3.1. Previsión de realizar algún tipo de promoción profesional		Porcentaje muestra	1.1 Sexo	
			Mujeres PDI	Hombres PDI
			% del N de la columna	
Sí	Sí	33,0	40,0%	27,3%
	No	67,0	60,0%	72,7%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la pregunta 3.1 del cuestionario.

3.1. Previsión de realizar algún tipo de promoción profesional	1.1 Sexo	
	Chi cuadrado	4,841
	gl	1
	Sig.	0,028*

Fuente: Elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0,05.

Los motivos que el 67% de la muestra más expone **para no querer promover (Pregunta abierta 3.1.1)** son: porque *“ya he alcanzado el nivel máximo”* (Catedrático/a), *“por la edad”*, *“porque no me interesa”*, *“porque sencillamente no quiero”*, entre otras razones argumentadas como *“estoy cerca de jubilarme”*, *“por no tener el doctorado aún”*, *“por la situación actual”*, *“por haber promocionado recientemente”*, o *“por falta de tiempo”*. No existen dependencias entre variables y no se encuentran diferencias género significativas en las respuestas más frecuentes, a excepción de la de *“ya he alcanzado el nivel máximo”*, respuesta emitida por el triple de hombres que de mujeres (21 hombres y 8 mujeres) (Ver Anejo 3, Tabla ¿?).

Con la siguiente pregunta de la encuesta (Preg. 3.2), se pretendía recoger la opinión del PDI sobre diferentes aspectos. A saber:

a) Sobre la importancia de determinados factores en la realización de la promoción en la carrera académica (Preg. 3.2). Como se puede observar en la Tabla 37, el currículum académico es el factor que consideran más importante a la hora de promocionar con éxito (65'9%), juntamente con participar en grupos de investigación (64'1%) y la disponibilidad de tiempo (51'1%). Tener facilidad para las relaciones sociales lo consideran *importante* (34'1%). Ahora bien, el hecho de que haya mujeres en las comisiones de evaluación lo consideran nada importante a la hora de promoverse (39'3%), ocurriendo algo similar con el hecho de tener influencias familiares (34'1%).

Tabla 37. Importancia para promocionar otorgada a los factores propuestos.

Factores	Respuestas mayoritarias	%
Apoyo de la dirección del departamento	Muy importante	28'1%
Apoyo de algún catedrático	Importante	25'2%
Presencia de mujeres en las comisiones de evaluación*	Nada importante	39'3%
Participación en grupos de investigación	Muy importante	64'1%
Participación en grupos informales	Poco importante	28'5%
Facilidad para las relaciones sociales	Importante	34'1%
Influencias familiares	Nada importante	34'1%
Disponer de buena información	Muy importante	33'0%
Asumir cargos de gestión/representación	Importante	33'7%
Disponibilidad de tiempo	Muy importante	51'1%
Ambición personal	Muy importante	39'3%
Currículum académico	Muy importante	65'9%
Armonía en el lugar de trabajo	Importante	29'6%

Fuente: Elaboración propia

*Se destacan en negrita las cifras que muestran el valor mayor de entre todas las respuestas en la cada categoría.

Se presentan dos gráficos con el orden de valoración de los factores propuestos en las categorías “Muy importante” (Gráfico 15) y “Nada importante” (Gráfico 16). En el primero de ellos se puede observar que sólo el 6,3% de la muestra considera que es “Muy importante” que las mujeres estén presentes en las comisiones de evaluación.

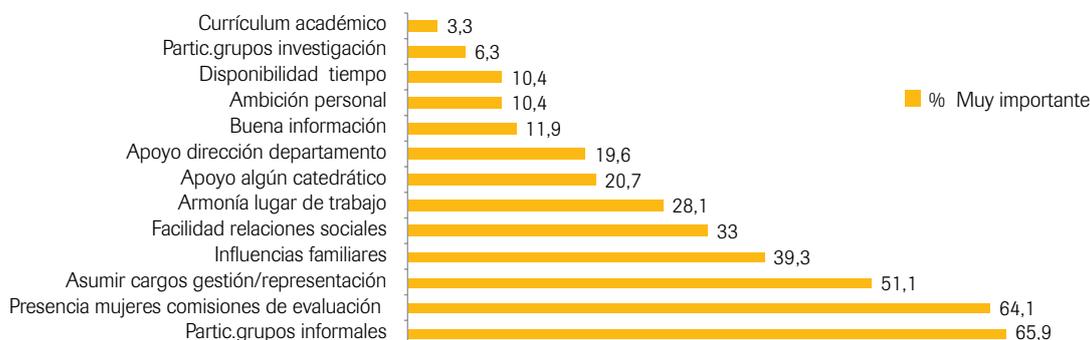


Gráfico 15. Porcentaje de respuestas “Muy importante” en factores considerados para la promoción, por orden.

Fuente: Elaboración propia

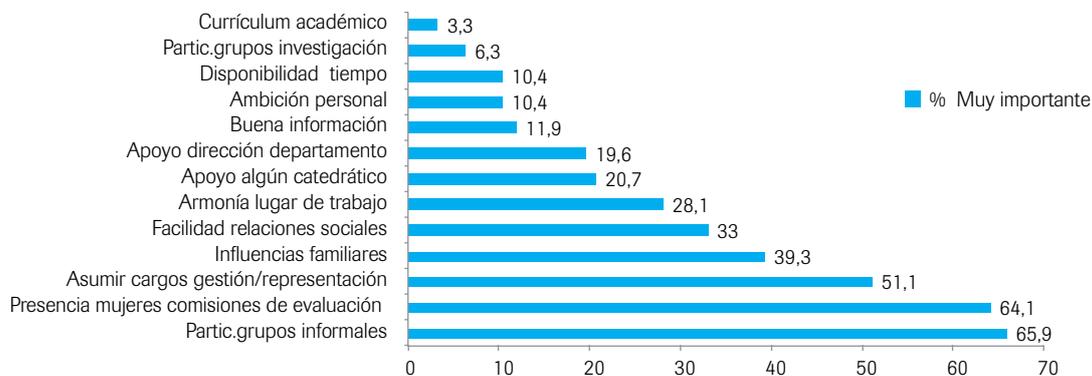


Gráfico 16. Porcentaje de respuestas “Nada importante” en factores considerados para la promoción, por orden.

Fuente: Elaboración propia

Si se comparan los dos gráficos anteriores, los cuatro factores más valorados en el primer gráfico corresponden con los cuatro factores menos valorados del segundo.

En cuanto a las diferencias de género, hay dependencias entre los siguientes ítems y el sexo de quien responde (Tabla 38 ¹⁰):

- Las mujeres consideran más importantes que los hombres factores como el apoyo de la dirección del departamento, la presencia de mujeres en las comisiones de evaluación, participar en grupos de investigación y en grupos informales, y disponer de buena información; factores externos a las propias capacidades.
- También valoran más el hecho de ocupar cargos de gestión y/o representación, y tener un buen currículum, aunque en este caso los porcentajes sean bastante equilibrados.

Tabla 38. Comparativa de respuestas por sexo, en la consideración de la importancia de los factores para promocionar.

Factores para promocionar*	Hombres PDI				Mujeres PDI			
	Poco/Nada importante	Importante	Bastante/Muy importante	NS/NC	Poco/Nada importante	Importante	Bastante/Muy importante	NS/NC
	%	%	%	%	%	%	%	%
Apoyo de la dirección del departamento	23,3	28,7	44,7	3,3	10,8	21,7	67,5	0,0
Apoyo de algún catedrático	32,6	28,0	36,0	3,4	24,2	21,7	50,0	4,1
Presencia de mujeres en las comisiones de evaluación	73,3	14,0	5,3	7,3	48,3	22,5	21,7	7,5
Participación en grupos de investigación	2,7	9,3	86,0	2,0	1,7	10,8	86,7	0,8
Participación en grupos informales	60,7	26,6	6,7	6,0	43,3	30,0	22,5	4,2
Facilidad para las relaciones sociales	28,7	33,3	34,0	4,0	22,5	35,0	40,0	2,5
Influencias familiares	63,3	13,3	18,7	4,7	50,8	19,2	26,7	3,3
Disponer de buena información	12,7	26,0	56,7	4,6	4,2	25,8	69,2	0,8
Asumir cargos de gestión/representación	31,3	36,0	28,0	4,7	25,8	30,8	41,7	1,7
Disponibilidad de tiempo	4,7	16,0	75,3	4,0	5,0	11,7	83,3	0,0
Ambición personal	8,0	19,3	69,4	3,3	5,8	13,3	80,0	0,9
Currículo académico	2,7	8,0	86,7	2,6	3,3	7,5	88,3	0,9
Armonía en el lugar de trabajo	21,3	32,7	40,7	5,3	15,0	25,8	56,7	2,5

Fuente: Elaboración propia

*Se destacan en negrita aquellos casos en los que sí existe dependencia entre variables (Chi-cuadrado <0'05).

b) Sobre si las mujeres lo tienen más difícil para promocionar en la carrera académica (Preg. 3.3). En este caso, el 51'5% opina que no y el 47'8% de la muestra cree que sí (un 0'7% no ha respondido).

La razón que se repite en la pregunta abierta para argumentar que las mujeres lo tienen más difícil son que las responsabilidades familiares o la maternidad puede condicionarlas en su desarrollo académico-profesional. Concretamente, se citan ahora algunos de los motivos que las personas encuestadas exponen en la **pregunta 3.3.1** a la que ha contestado un 10'7% de la muestra:

10 Debido al tamaño de la tabla con los resultados de chi-cuadrado, se ha optado por mantenerla en el Anejo 3. Se puede consultar de la página 138 a la 145

Comentarios a respuestas positivas:

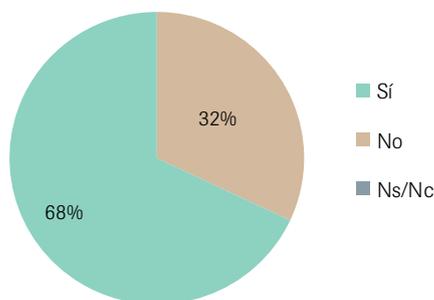
“Sí, básicamente para poder hacer compatible la vida profesional con la familiar”, “Las mujeres adquieren más responsabilidades familiares con los hijos y eso hace que no puedan dedicar todo el tiempo que la investigación requiere”, “Por la cargas familiares que en la estructura de nuestro país recaen sobre ellas”, “Porque tienen más dificultad de concentrarse en el trabajo académico ya que tienen más carga de gestión de la cotidianidad y, además, la vida académica no da valor a dinámicas más propias de las mujeres”, “No por el hecho de ser mujeres sino por las circunstancias y cargas (hijos, etc)”.

Comentarios a respuestas negativas:

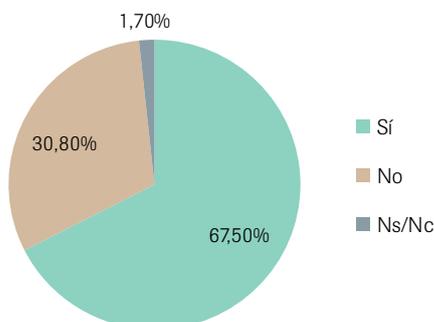
“Tienen las mismas oportunidades que los hombres”, “Lo importante es el currículum, no el sexo”, “Depende más de la situación personal que no del hecho de ser hombre o mujer”, “No, el mundo es igual para todos y lo que cuenta es el currículum”, “Las condiciones son las mismas”.

A esta pregunta el sexo es determinante totalmente. Es decir, mujeres y hombres opinan de forma contraria, ya que el 67'5% de las encuestadas cree que sí lo tienen más difícil, mientras que sólo el 32% de los encuestados cree que es así (Gráficos 17.a y 17.b).

Hombres PDI. ¿Las mujeres lo tienen más difícil para promocionar en la carrera académica?



Mujeres PDI. ¿Las mujeres lo tienen más difícil para promocionar en la carrera académica?



Gráficos 17.a y 17.b. Porcentajes de respuestas por sexo a la pregunta 3.3 ¿las mujeres lo tienen más difícil para promocionar en la carrera académica?

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la pregunta 3.3, cruzada con la variable sexo.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.3 ¿Las mujeres tienen más dificultad en promocionar la carrera académica?	Chi cuadrado	37,973
	gl	2
	Sig.	,000 ^{a,b,c}

Fuente: Elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

* El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5.

Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

- **Sobre qué motivos les harían dejar de optar a una promoción académica (Preg. 3.4).** De entre los motivos propuestos en el cuestionario, dos fueron los principales: *por no tener suficientes méritos curriculares (74'1%)* y *para poder estar más tiempo con la familia (67'4%)*. En cambio, el hecho de que *el área de conocimiento esté masculinizada* es el motivo que menos les haría desistir a optar a una promoción en la universidad (1'5%).

Por sexos, se observa que tanto las mujeres como los hombres dejarían de optar a una promoción académica para poder estar más tiempo con su familia (71'3% ellos, 62'5% ellas) y por no tener suficientes méritos Curriculares (80'7% ellos, 65'8% ellas), donde además existe dependencia entre este factor y el sexo de quien contesta.

En el resto de ítems, no hay muchas diferencias significativas, aunque destacamos, por ejemplo, que:

- son más los hombres que dejarían de optar a una promoción académica para poder estar más tiempo con la familia (71'3%);
- el hecho de no tener el apoyo del departamento o de la unidad docente es más importante para las mujeres (37'5%).

Tabla 40.a. Motivos por los que sí dejarían de optar a una promoción académica, cruzada con la variable sexo.

Respuestas afirmativas*	Hombres PDI	Mujeres PDI	Total
	%	%	%
Por pasar más tiempo con la familia	71,3	62,5	67,4
Por no poder asumir la carga de trabajo de preparación de la oposición	40	36,7	38,5
Por no competir con compañeros/as	17,3	17,5	17,4
Por no tener el apoyo del departamento	29,3	37,5	33
Por no tener suficientes méritos curriculares	80,7	65,8	74,1
Por la edad	19,3	14,2	17
Por la carga docente	23,3	28,3	25,6
Por la masculinización del área de conocimiento	0,7	2,5	1,5

Fuente: Elaboración propia

*Se destaca en negrita el caso en el que sí existe dependencia entre variables (Chi-cuadrado <0'05). Ver tabla siguiente.

Tabla 40.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la Pregunta 3.4: Motivos promoción académica: no tener suficientes méritos, cruzada con la variable sexo.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		1.1 Sexo
3.4. Motivos promoción académica: no tener suficientes méritos	Chi cuadrado	10,473
	gl	2
	Sig.	,005 ^{a,*}

Fuente: Elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

- **Sobre cómo han condicionado los factores familiares y de cuidado en el desarrollo de su carrera académica (Preg. 3.5).** En general, el PDI encuestado no manifiesta un gran condicionamiento, tal y como se puede ver en los siguientes gráficos (Gráfico 18.a al 18.f). No obstante, los dos factores que más les han condicionado son, en primer grado, la *atención a hijos/as y, en segundo, la maternidad/paternidad*. La *atención y cuidado diario de hijos/as* (Gráfico 18.b) le ha condicionado algo al 19'6%, bastante al 18'1% y *mucho* al 15'6%. En el caso de la *maternidad/paternidad*, (Gráfico 18.a), le ha condicionado *bastante* a un 18'5% de la muestra, *mucho* a un 16'3% y *algo* a un 15'6%. En el resto de factores la mayoría responde que no les han afectado nada (Gráficos 18.c al 18.f).

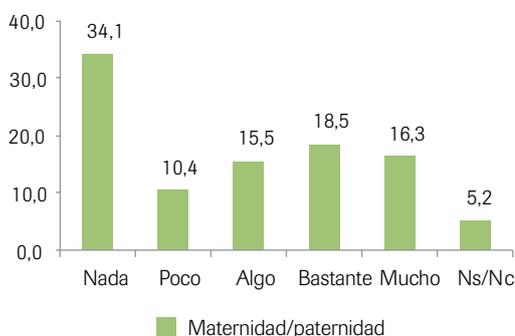


Gráfico 18.a Cómo ha condicionado la maternidad o la paternidad en el desarrollo de su carrera académica (%).



Gráfico 18.b Cómo ha condicionado la atención y/o cuidado de hijos/as en el desarrollo de su carrera académica (%).



Gráfico 18.c Cómo ha condicionado la atención y/o cuidado de personas mayores en el desarrollo de su carrera académica (%).



Gráfico 18.d Cómo ha condicionado la atención y/o cuidado de personas enfermas en el desarrollo de su carrera académica (%).



Gráfico 18.e Cómo ha condicionado la realización de las tareas domésticas diarias en el desarrollo de su carrera académica (%).



Gráfico 18.f Cómo ha condicionado la gestión de las tareas domésticas diarias en el desarrollo de su carrera académica (%).

Fuente: elaboración propia

A continuación, se muestran los resultados en función del sexo de quien respondía (Gráficos de 19.a a 19.f). Es importante destacar que existe dependencia entre esta variable con tres de los factores expuestos: *Maternidad/Paternidad*, *Atención y cuidado de hijos/as*, y *Gestión de las tareas domésticas diarias* (ver Gráficos 19.a, 19.b y 19.c). Se puede decir entonces que, debido a estos tres motivos, las mujeres claramente han visto condicionada su trayectoria profesional en la universidad.

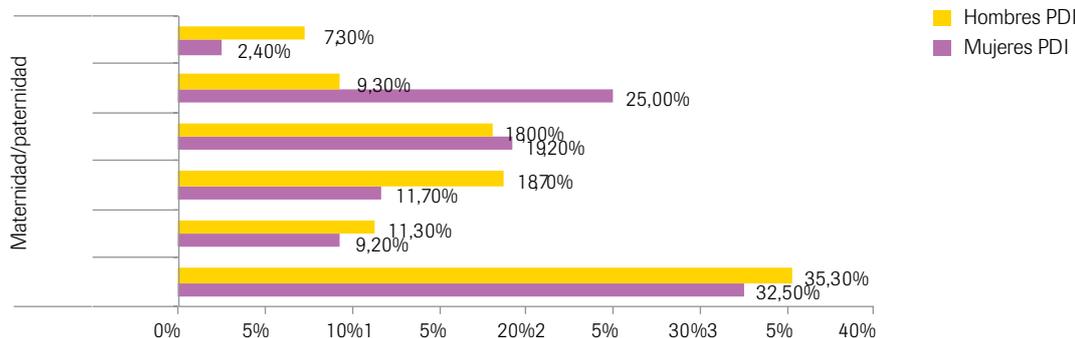


Gráfico 19.a Condicionamiento de la maternidad/paternidad al desarrollo de la carrera académica, por sexo.

Fuente: elaboración propia (Gráficos de 19.a a 19.f).

Tabla 41. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la Pregunta 3.5: Maternidad/Paternidad, cruzada con la variable sexo.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.5 Condición factores: Maternidad/Paternidad	Chi cuadrado	15,652
	gl	5
	Sig.	,008*

Fuente: elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

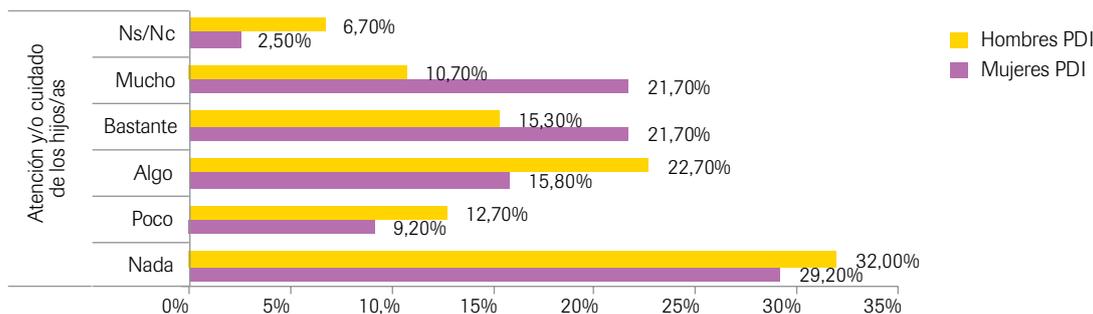


Gráfico 19.b Condicionamiento de la atención y/o cuidado de los hijos/as al desarrollo de la carrera académica, por sexo.

Fuente: elaboración propia

Tabla 42. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la Pregunta 3.5: Condición factores: Atención y/o cuidado de hijos/as, cruzada con la variable sexo.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de hijos/as	Chi cuadrado	11,558
	gl	5
	Sig.	,041*

Fuente: elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

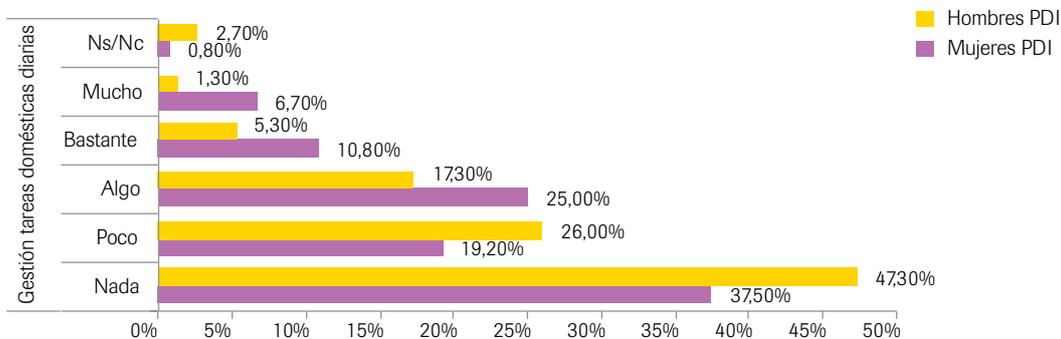


Gráfico 19.c Condicionamiento de la gestión de las tareas domésticas diarias al desarrollo de la carrera académica, por sexo.

Fuente: elaboración propia

Tabla 43. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la Pregunta 3.5: Condición factores: Gestión tareas domésticas diarias, cruzada con la variable sexo.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.5 Condición factores: Gestión tareas domésticas diarias	Chi cuadrado	13,668
	gl	5
	Sig.	,018*,b

Fuente: elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5.

Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Esto coincide con los resultados obtenidos en la pregunta 3.3, sobre si las mujeres lo tenían más difícil a la hora de promocionar, ya que las mujeres afirmaban claramente que sí lo tenían más difícil que los hombres, debido en gran parte a motivos de responsabilidad o carga familiar; en la pregunta abierta 3.3.1 ya exponían que las cargas familiares y las obligaciones domésticas eran factores que les restaba tiempo de dedicación, etc.

En el resto de factores (Gráficos 19.d, 19.e y 19.f), siguen siendo las mujeres las que declaran que les ha condicionado mucho y bastante el hecho de cuidar a personas mayores, enfermas y realizar las tareas domésticas, en mayor grado que los hombres. Con lo que se confirma otra vez la impresión que tenían en responder a la pregunta abierta 3.3.1, antes comentada.

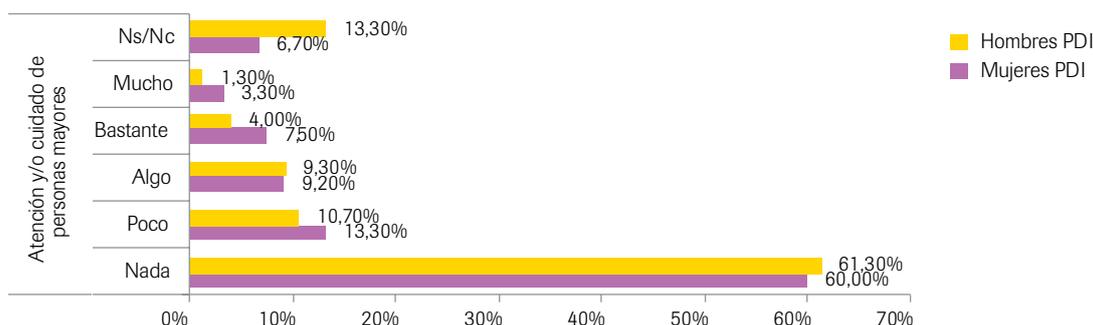


Gráfico 19.d Condicionamiento de la atención y/o cuidado de personas mayores al desarrollo de la carrera académica, por sexo.

Fuente: elaboración propia

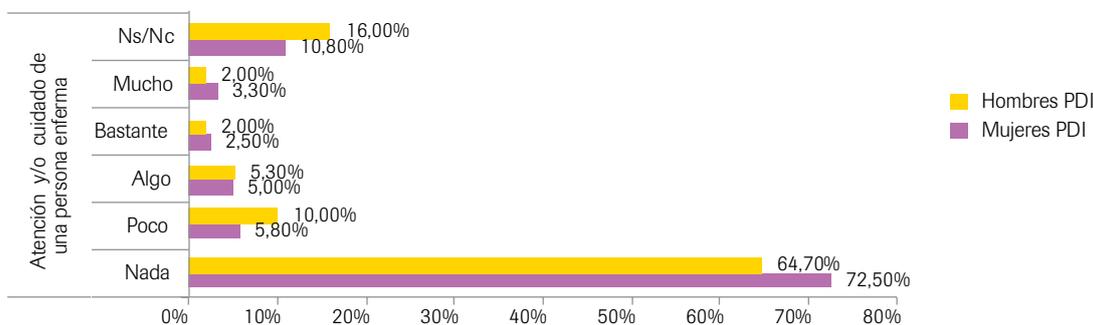


Gráfico 19.e Condicionamiento de la atención y/o cuidado de personas enfermas al desarrollo de la carrera académica, por sexo

Fuente: elaboración propia.

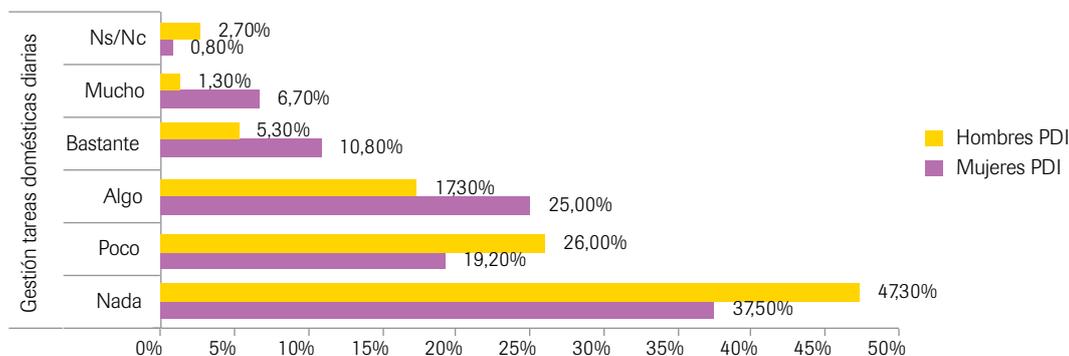


Gráfico 19.f Condicionamiento de la realización de las tareas domésticas diarias al desarrollo de la carrera académica, por sexo.

Fuente: elaboración propia

- **Sobre el grado de satisfacción que tienen ejerciendo como profesor/a de la universidad (Preg. 3.6):** el 34,1% de las respuestas indica que están “totalmente satisfechos/as” y otro 39,6% que están “muy satisfechos/as”. Por tanto, la valoración sobre las tareas que desempeñan es muy positiva, y, además, tanto en hombres como en mujeres.

Tabla 44. Satisfacción ejerciendo de profesor/a en la UdL (total y por sexo).

		Total	Mujeres PDI	Hombres PDI
3.6 Satisfacción ejerciendo de profesor/a	Nada satisfecho/a	0,7%	0,8%	0,7%
	Poco satisfecho/a	3,0%	1,7%	4,0%
	Satisfecho/a	21,1%	19,2%	22,7%
	Muy satisfecho/a	39,6%	42,5%	37,3%
	Totalmente satisfecho/a	34,1%	34,2%	34,0%
	Ns/Nc	1,5%	1,7%	1,3%
	Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

- **Sobre el grado de satisfacción de las actividades académicas-laborales (Preg. 3.7), solamente en caso de que las realicen en la actualidad (ver Tabla 45).** Las actividades con las que están más satisfechos/as (resultado de la suma de los valores en Totalmente satisfecho/a y Muy satisfecho/a) son: la preparación de la docencia, la atención al alumnado y la redacción de artículos. Las actividades que suman peor valoración (resultado de la suma de los valores en Nada satisfecho/a y Poco satisfecho/a) son: la innovación docente, la elaboración y presentación de proyectos, y la gestión del departamento.

Tabla 45. Satisfacción del PDI ejerciendo las tareas en la actualidad.

	Nada/Poco satisf.	Satisfecho/a	Muy/Totalmente satisf.	Ns/Nc*	Total
Gestión departamento	12,6%	25,6%	24,4%	37,4%	100%
Miembro electo	7%	19,3%	13,7%	60%	100%
Cargo sindical	4,4%	5,6%	1,9%	88,1%	100%
Investigación	8,1%	18,2%	45,2%	28,5%	100%
Redacción libros/artículos	8,9%	24,1%	51,1%	15,9%	100%
Dirección tesis	5,5%	18,5%	30,8%	45,2%	100%
Preparación docencia	3%	27%	66,6%	3,4%	100%
Atención alumnado	3%	22,6%	71,1%	3,3%	100%
Innovación docente	15,6%	29,6%	46,3%	8,5%	100%
Difusión/Transfer. Conocimientos	11,5%	30%	50,8%	7,7%	100%
Elaboración/Presentación investigaciones	13%	23%	32,9%	31,1%	100%

Fuente: Elaboración propia

*Sólo debían responder en el caso que las estuvieran realizando en la actualidad, de ahí el elevado porcentaje de Ns/Nc en algunos ítems.

En cuanto a las diferencias de género, no hay dependencia con la variable sexo en ningún ítem. Aunque lo más destacable se encuentra en que hay algunas actividades en que los hombres manifiestan estar más satisfechos que las mujeres. A saber:

- En la dirección de tesis, los hombres manifiestan en conjunto más respuestas positivas (*Muy satisfecho/a* y *Totalmente satisfecho/a*) que las mujeres. Además, en la respuesta más elevada, un 20'7% de hombres marcaron estar Satisfecho/a frente a un 15'8% de las mujeres.
- En la redacción de artículos y libros a publicar, las mujeres son quienes manifiestan más repuestas negativas en conjunto (*Nada satisfecho/a* y *Poco satisfecho/a*). Además, en la respuesta más elevada (*Muy satisfecho/a*) el porcentaje de mujeres es de 30% y el de hombres de 31'3%.
- En la realización de investigaciones en proyectos concedidos, ocurre algo similar, los hombres manifiestan respuestas más positivas y en la respuesta más elevada (*Muy satisfecho/a*) el porcentaje superior es el de los hombres (32%), cuando el de las mujeres es de 24'2%.

Tabla 46. Satisfacción en las actividades realizadas actualmente por el PDI, por sexo.

	Hombres PDI				Mujeres PDI			
	Nada/Poco satisfecho/a	Satisf.	Muy/Total-mente satisfecho/a	NS/NC	Nada/Poco satisfecho/a	Satisf.	Muy/Total-mente satisfecho/a	NS/NC
Gestión facultad/escuela	12,0%	28,0%	25,3%	34,7%	13,3%	22,5	23,3%	40,9%
Tarea como miembro electo/a	6,0%	23,3%	15,3%	55,4%	8,3%	14,2%	11,7%	65,8%
Cargo sindical	6,0%	5,3	2,7%	86%	2,5%	5,8%	0,8%	90,9%
Elaboración/presentación de proyectos de investigación	13,3%	23,3%	36,7%	26,7%	12,5%	22,5%	28,3%	36,7%
Realización de la investigación	6,0%	19,3%	50,0%	24,7%	10,8%	16,7%	39,2%	33,3%
Redacción de libros y artículos	5,3%	24,0%	56,0%	14,7%	13,3%	24,2%	45,0%	17,5%
Dirección de tesis	5,3%	20,7%	36,7%	37,3%	5,8%	15,9%	23,3%	55,0%
Preparación de la docencia	1,3%	27,3%	68,0%	3,4%	5,0%	26,7%	65,0%	3,3%
Atención al alumnado	3,3%	19,3%	74,0%	3,4%	2,5%	26,7%	67,5%	3,3%
Innovación docente	15,3%	30,0%	46,7%	8,0%	15,8%	29,2%	45,8%	9,2%
Difusión o transferencia de conocimientos	10,7%	28,6%	54,7%	6,0%	12,5%	31,7%	45,8%	10

Fuente: elaboración propia

Además de las preguntas de opinión, en este tercer apartado también se ha preguntado por **las actividades que han realizado en los dos últimos años (Preg. 3.8)** y los resultados son que el 45'9% del PDI ha dirigido una tesis, el 82'6% ha publicado artículos, un 57'8% ha participado en libros publicados mientras que el 33% ha publicado un libro propio, el 24'4% ha coordinado libros publicados, con una cifra elevada el 85'6% ha asistido a congresos, el 61'1% ha realizado cursos de innovación docente y el 78'9% ha realizado actividades de transferencia/difusión de conocimientos/conferencias. Solamente un 21'1% del PDI encuestado ha hecho alguna otra actividad no incluida en la encuesta, como por ejemplo actividades formativas, cursos de reciclaje o dirección de postgrado.

Destacamos la dependencia entre la variable *Dirección de tesis y la variable sexo*. Ello significa que el sexo condiciona el hecho de dirigir una tesis o no (en este caso, son los hombres los que han dirigido tesis en mayor grado). (Ver Tabla 47.a).

Aunque no existan más dependencias se puede observar que los valores de los hombres son superiores a los de las mujeres, excepto en la *asistencia a congresos donde ellas les superan a ellos, y en los cursos de innovación docente y participación en libros publicados*, donde los valores casi son coincidentes.

Tabla 47.a. Actividades realizadas por el PDI en los dos últimos años, por sexo.

	Mujeres PDI	Hombres PDI
Dirección tesis	38,30%	52%
Artículos publicados	78,30%	86%
Participación en libros publicados	58,30%	57,30%
Libros publicados	28,30%	36,70%
Coordinación libros publicados	20,80%	27,30%
Asistencia a congresos	87,50%	84%
Cursos de innovación docente	60,80%	61,30%
Actividades de transferencia, difusión conocimientos, conferencias	75%	82%
Otras.	20%	22%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la Pregunta 3.8: Actividades realizadas: dirección tesis, cruzada con la variable sexo.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de hijos/as	Chi cuadrado	5,014
	gl	1
	Sig.	,025*

Fuente: Elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

La siguiente pregunta hace referencia al **número de créditos de docencia que han impartido de media en los dos últimos cursos académicos (Preg. 3.9)**. La frecuencia más elevada (moda) es de 18 créditos y la media de 18'1. Un 18% de la muestra no ha respondido esta pregunta.

Tabla 48. Media y moda del número de créditos de docencia impartidos en los dos últimos años.

Estadísticos		
3.9. Número de créditos de docencia		
N	Válidos	252
	Perdidos	18
Media		18,195
Moda		18,0

Fuente: Elaboración propia

No hay dependencia con la variable sexo, aunque se puede observar una ligera diferencia y es que las mujeres afirman tener más créditos de docencia que los hombres, tal y como muestra la siguiente tabla:

Tabla 49. Número medio de créditos de docencia por sexo.

	Mujeres PDI	Hombres PDI
De 0 a 10 créditos	11%	16'8%
De 11 a 20 créditos	58'6%	61'6%
De 21 a 30 créditos	24'9%	19'6%
Más de 30 créditos	4'5%	2'1%

Fuente: Elaboración propia

Sobre su tarea investigadora, se les ha preguntado **si han obtenido hasta la actualidad algún sexenio como reconocimiento a su tarea como investigador/a (Preg. 3.10)**. El 52'2% no ha recibido ninguno y el 47% sí, alguno (un 0'7% ha dejado sin responder esta pregunta). Respecto a la cantidad obtenida, el 16'8% (de los que han respondido que sí) han obtenido uno; el 14'6% ha obtenido dos; el 11'6% ha obtenido tres; un 2'6% ha obtenido cuatro y un 1'9 ha obtenido cinco.

En lo que respecta al género, el 51'3% de los hombres y el 41'7% de las mujeres del PDI afirman haber obtenido algún sexenio por su tarea investigadora. Pese a la diferencia, no hay dependencia entre variables.

Sí encontramos dependencia entre la variable **cantidad de sexenios obtenidos** y el sexo, es decir, son los hombres quienes tienen más sexenios por su tarea investigadora, excepto en el caso de haber obtenido tres sexenios. Ninguna mujer afirma tener más de tres. (Gráfico 20)

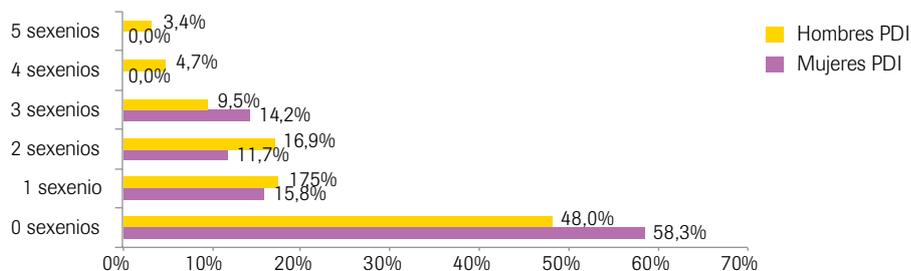


Gráfico 20. Número de sexenios obtenidos, por sexo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 50. Pruebas de chi-cuadrado en la Pregunta 3.10: Cantidad de sexenios, cruzada con la variable sexo.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
	1.1 Sexo	
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de hijos/as	Chi cuadrado	13,713
	gl	5
	Sig.	,018*,b

Fuente: Elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Finalmente, la pregunta que cierra este apartado hace referencia a **si han pensado en algún momento en dejar de trabajar como profesor/a de la universidad (Preg. 3.11)**. En este caso el 63'7% de los encuestados/as afirma que no ha pensado nunca en esta posibilidad. Sin embargo, un tercio del PDI (35'2%) admite que sí lo ha pensado alguna vez (un 1'1% ha dejado sin responder esta pregunta). No hay dependencia con la variable sexo, es decir, que no podemos asegurar que la decisión de abandonar la universidad como profesor/a esté asociada al sexo, aunque el 38'7% de los hombres ha respondido que sí lo ha pensado alguna vez, frente el 30'8% de las mujeres.

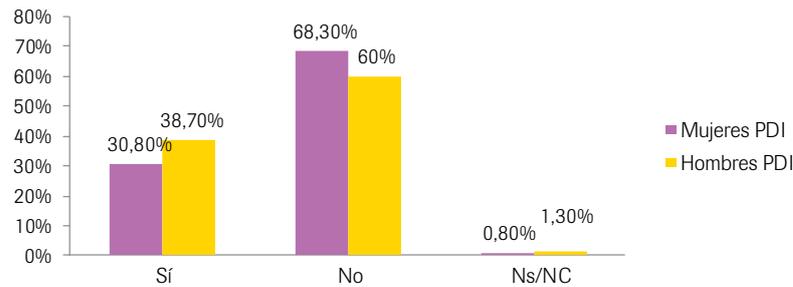


Gráfico 21. Porcentaje del PDI que ha pensado en dejar la universidad, por sexos.

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, hemos querido comprobar si la categoría laboral actual del profesorado encuestado influía en la respuesta a querer dejar de trabajar en la universidad (Tabla 51). En conclusión, más de la mitad del profesorado que ha respondido que sí ha pensado en dejar de trabajar en la universidad se encuentra en las categorías más bajas (a partir y por debajo de "Agregado/a"). Y las categorías que más de la mitad de sus miembros han pensado alguna vez en dejar de trabajar en la universidad son: Colaborador/a de Doctor/a, Becario/a de investigación y Otras (donde se encontraba Asociado/a).

En caso de que contestaran afirmativamente, debían marcar los **motivos por los que había pensado dejar la Universidad (Preg. 3.12)**. El porcentaje válido, es decir, las respuestas del profesorado que ha respondido afirmativamente son las siguientes:

- para pasar más tiempo con la familia (31'6%),
- por la competencia que hay en la universidad (17'9%),
- para reducir el estrés (44'2%),
- para tener más tiempo para mí (37'9%),
- para mejorar la situación económica (32'6%),
- por los constantes cambios en el panorama académico (52'6%),
- y por "otros motivos" (44'2%).

Entre las razones por dejar de trabajar en la universidad, destaca la dependencia que existe entre el sexo y los ítems de "para reducir el estrés" (62'2%) y "para tener más tiempo para mí" (51'4%), siendo el género femenino determinante para argumentar estas dos motivaciones.

Otras diferencias a destacar (Gráfico 22), son *Para estar más tiempo con la familia* y *Por la competencia que hay en la universidad* son motivaciones también básicamente de mujeres¹¹. Los hombres sólo las superan cuando se trata de *mejorar la situación económica* (34'5%).

11 En el primer caso, el estadístico de chi-cuadrado es de 0'051, cuando es significativo a partir de 0'05; y en el segundo es de 0'064.

Tabla 51. Variable “Dejar de trabajar en la universidad” cruzada con la categoría profesional actual.

		3.11 ¿Dejar de ser profesor/a?			
		SÍ	NO	NS/NC	TOTALES
2.5. Nivel profesional en la actualidad	Catedrático/a Escuela Universitaria	16,7% 1,1%	83,3% 2,9%	0,0% 0,0%	100% 4%
	Titular Universidad	32,9% 29,8%	65,9% 32,9%	1,2% 33,3%	100% 96%
	Titular Universidad Interino/a	0,0% 0,0%	0,0% 0,0%	0,0% 0,0%	0% 0%
	Titular Escuela Universitaria	30,0% 3,2%	70,0% 4,1%	0,0% 0,0%	100% 7,30%
	Titular Escuela Universitaria interino/a	0,0% 0,0%	0,0% 0,0%	0,0% 0,0%	0% 0%
	Catedrático/a	0,0% 0,0%	100,0% 1,8%	0,0% 0,0%	100% 1,8%
	Agregado/a	26,7% 8,5%	73,3% 12,9%	0,0% 0,0%	100% 21,4%
	Colaborador/a Doctor/a	55,6% 5,3%	44,4% 2,4%	0,0% 0,0%	100% 7,7%
	Colaborador/a	25,0% 3,2%	75,0% 5,3%	0,0% 0,0%	100% 8,5%
	Lector/a	40,0% 10,6%	52,0% 7,6%	8,0% 66,7%	100% 84,9%
	Visitante	0,0% 0,0%	0,0% 0,0%	0,0% 0,0%	0% 0%
	Emérito/a	0,0% 0,0%	100,0% 1,8%	0,0% 0,0%	100% 1,8%
	Becario/a de investigación	100,0% 2,1%	0,0% 0,0%	0,0% 0,0%	100% 2,1%
	Otras	53,1% 27,7%	46,9% 13,5%	0,0% 0,0%	100% 41,2%
Total recuento	95	172	3	270	
Total % recuento	35,2%	63,7%	1,1%	100%	
Total columna (Sí, No, Ns/Nc)	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

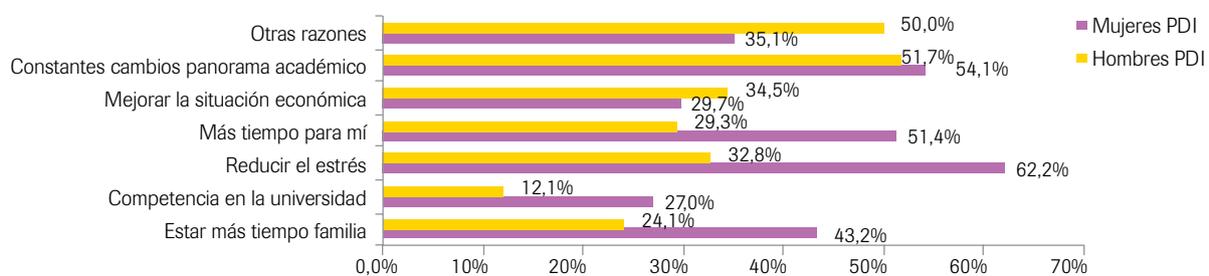


Gráfico 22. Razones por las que sí han pensado dejar de ser profesor/a en la universidad, por sexo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado en la Pregunta 3.12:
Razones: reducir el estrés y Para tener más tiempo para mí, cruzada con la variable sexo.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
	1.1 Sexo	
3.12 Razones: reducir el estrés	Chi cuadrado	7,918
	gl	1
	Sig.	,005*
3.12 Razones: para tener más tiempo para mí	Chi cuadrado	4,663
	gl	1
	Sig.	,031*

Fuente: Elaboración propia

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

También valoramos interesante comprobar la relación entre las distintas razones que les motivarían a abandonar la UdL y la edad del PDI que contestaba. Sólo la edad influyó en dos ítems: por la razón “mejorar la situación económica” y “otros motivos” (este ítem era una pregunta abierta por lo que no se puede analizar más profundamente). En el primer caso, el PDI mayor de 51 años no lo consideró en ningún caso, mientras que sí fue la razón mayoritaria del PDI de 30 o menos años (80%). En el siguiente gráfico se muestran los resultados en todas las franjas de edad.

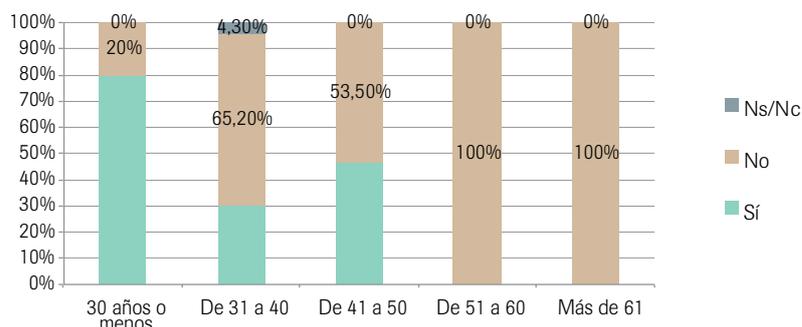


Gráfico 23. PDI que dejaría la UdL para mejorar la situación económica, por franja de edad.

Fuente: Elaboración propia

5.4.- Violencia de género y acoso sexual

La última pregunta del cuestionario (4.1) estaba relacionada con otra investigación¹² también enmarcada en el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la UdL y relacionada con el objetivo de romper con la invisibilidad de la violencia de género y el acoso sexual dentro de la universidad y promover una cultura de sensibilización y no tolerancia. Más adelante, en la página 86, se muestran las conclusiones obtenidas a partir de la comparación de los datos de ambas.

La pregunta hacía referencia a **si desde que están en la UdL, como PDI, tenían conocimiento de alguna de las situaciones de violencia** planteadas, en cualquiera de los cuatro ámbitos de relación donde podrían haberse dado (es decir, entre profesorado, entre alumnado y profesorado, entre alumnado, y entre PDI y PAS).

12 CALERO, M. A. et al. (2013). *Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de la Universidad de Lleida*. Universitat de Lleida. 2013. Disponible a: <http://repositori.udl.cat/handle/10459.1/46895>

Los resultados muestran que, en general, la gran mayoría del PDI que respondió la encuesta no había presenciado en la UdL ninguna de las situaciones planteadas. Sin embargo, la situación que más han conocido, ya que se obtienen los porcentajes más altos en la respuesta afirmativa, es la de “Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o de su orientación sexual” (ver Gráfico 24) seguida de la de “Realizar bromas con connotaciones sexuales a una persona” (ver Gráfico 25).

A continuación se presentan los gráficos que muestran los resultados obtenidos en esta pregunta (Gráficos del 24 al 30).

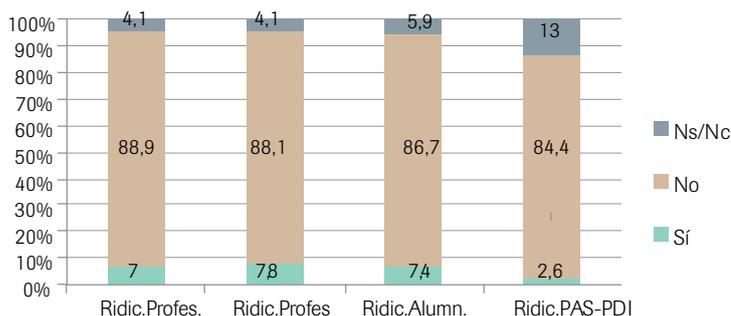


Gráfico 24. Resultados generales “ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o su orientación sexual”.

Fuente: Elaboración propia

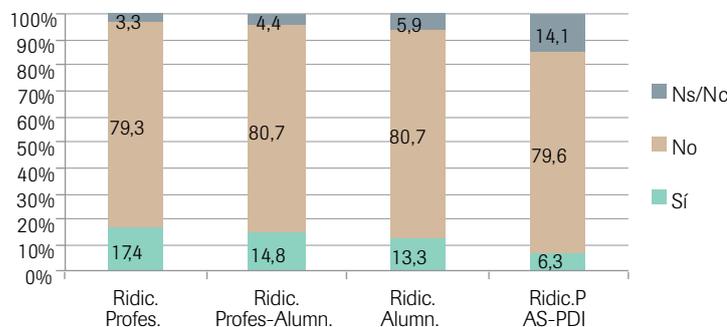


Gráfico 25. Resultados generales “realizar bromas con connotaciones sexuales a una persona”.

Fuente: Elaboración propia

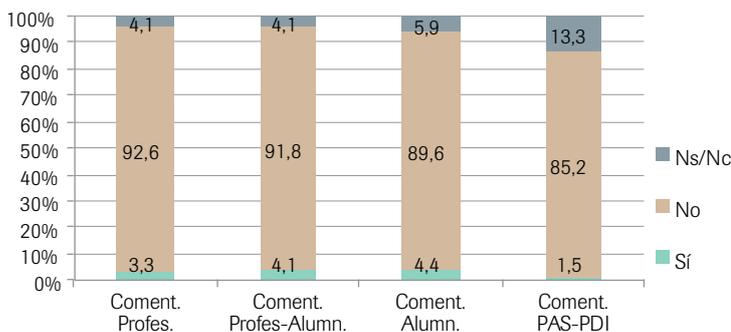


Gráfico 26. Resultados generales “hacer comentarios ofensivos de tipo sexual”.

Fuente: Elaboración propia

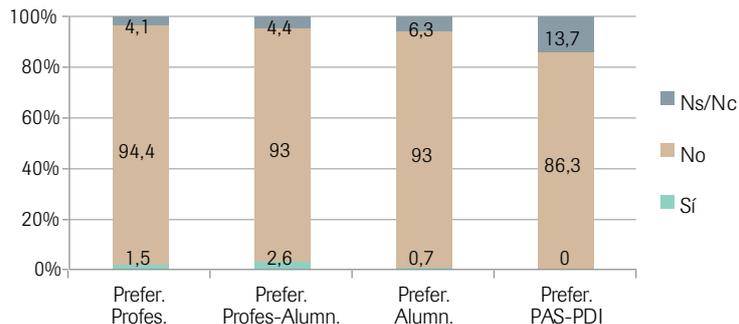


Gráfico 27. Resultados generales “prometer un trato de preferencia a cambio de obtener favores sexuales”.

Fuente: Elaboración propia

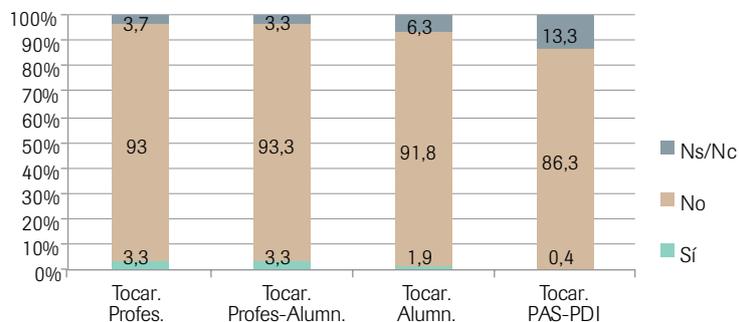


Gráfico 28. Resultados generales “tocar a una persona, acariciarla, besar-la o cogerla sin su consentimiento”.

Fuente: Elaboración propia

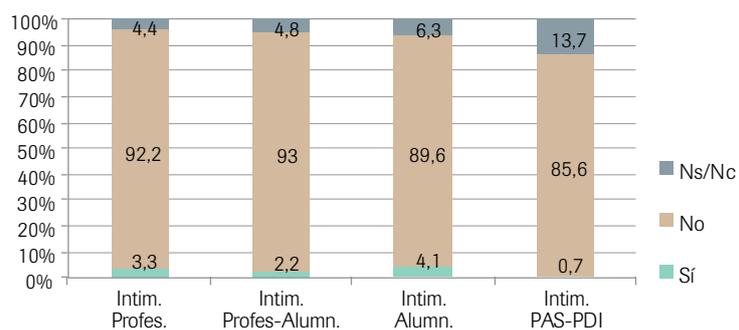


Gráfico 29. Resultados generales “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga como propósito intimidar a una persona”.

Fuente: Elaboración propia

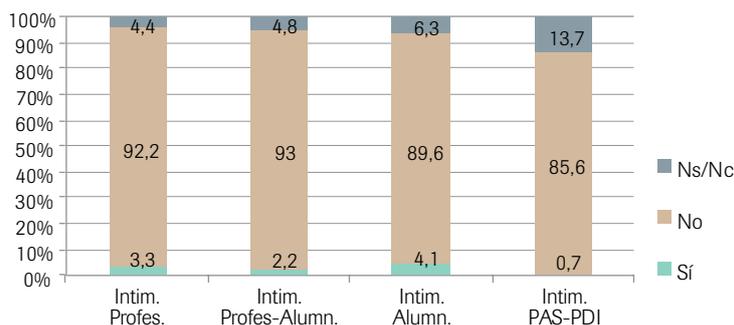


Gráfico 30. Resultados generales “agredir verbal o físicamente a una persona por negarse a mantener algún tipo de relación sexual”.

Fuente: Elaboración propia

Al cruzar los resultados con la variable sexo, se han encontrado dependencias en cuatro ítems: en el caso de haber presenciado, entre el profesorado y también entre el profesorado y el alumnado, ridiculizaciones por razón de sexo u orientación, en el caso de haber presenciado bromas con connotaciones sexuales a una persona, entre profesorado y alumnado, y en el caso de haber presenciado comentarios ofensivos de tipo sexual entre profesorado y alumnado.

En el primer caso, fueron situaciones presenciadas por un 10'4% de mujeres frente el 4% de los hombres (ver Gráfico 31). En el segundo, por un 12'5% de mujeres y el 4% de los hombres. En el tercer caso, las bromas fueron presenciadas por un 21'7% de mujeres del PDI frente el 9'3% de hombres del PDI (ver Gráfico 32). Y, en el cuarto, los comentarios ofensivos de tipo sexual fueron presenciados por un 7'5% de mujeres frente el 1'3% de los hombres (ver Gráfico 33).

De hecho, prácticamente en todos los ítems, las mujeres han manifestado haber presenciado algunas de estas situaciones de violencia o acoso por motivo de género en la UdL en mayor proporción que los hombres, por lo que se puede decir que son ellas quienes están más sensibilizadas o detectan más este tipo de agresiones.

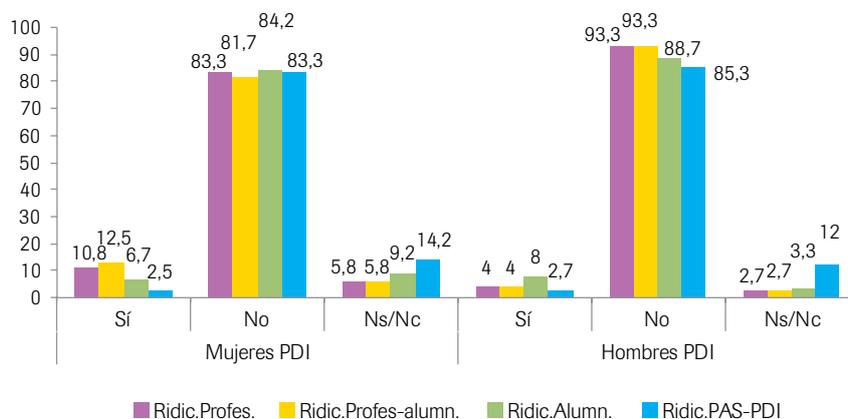


Gráfico 31. Resultados por sexo en “ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o su orientación sexual”.

Fuente: Elaboración propia

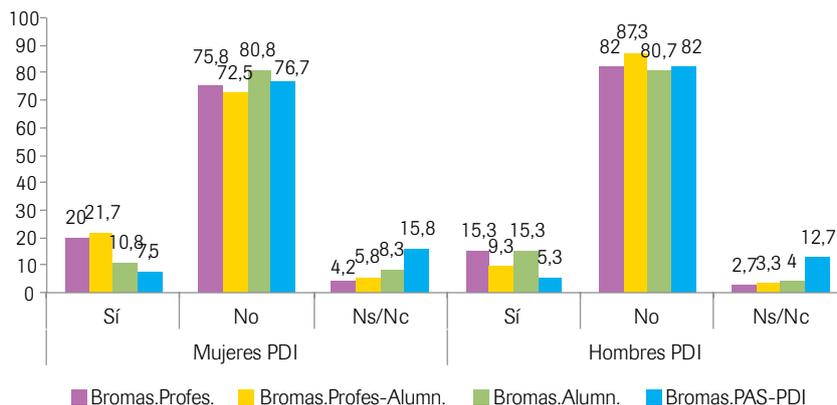


Gráfico 32. Resultados por sexo en “realizar bromas con connotaciones sexuales a una persona”.

Fuente: Elaboración propia

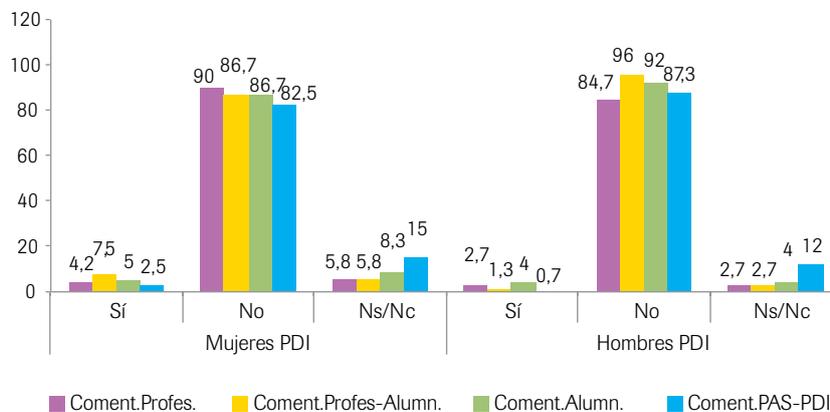


Gráfico 33. Resultados por sexo en “hacer comentarios ofensivos de tipo sexual”.

Fuente: Elaboración propia

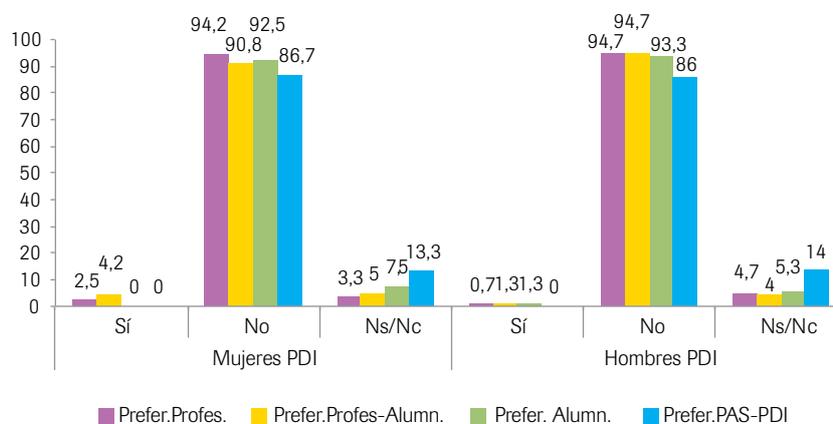


Gráfico 34. Resultados por sexo en “prometer un trato de preferencia a cambio de obtener favores sexuales”.

Fuente: Elaboración propia

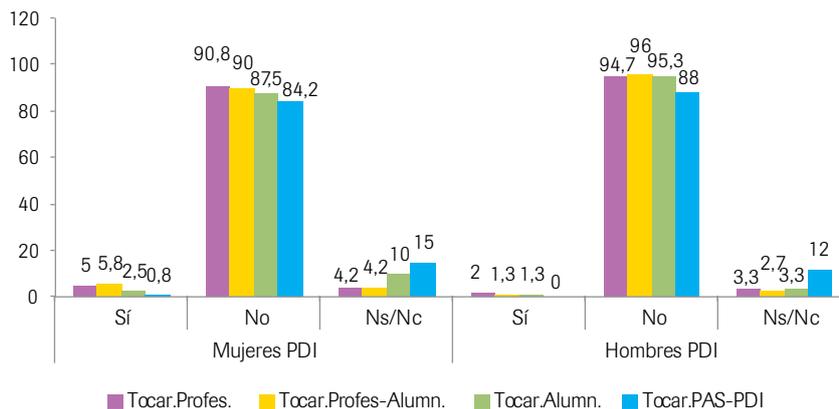


Gráfico 35. Resultados por sexo en “tocar a una persona, acariciarla, besar-la o cogerla sin su consentimiento”.

Fuente: Elaboración propia

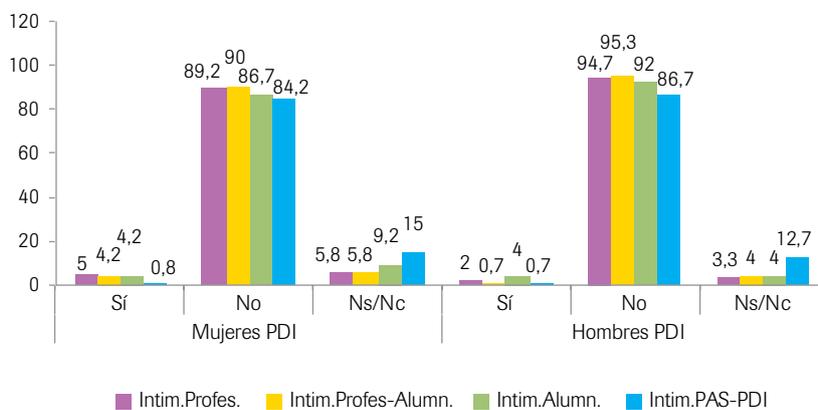


Gráfico 36. Resultados por sexo en “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga como propósito intimidar a una persona”.

Fuente: Elaboración propia

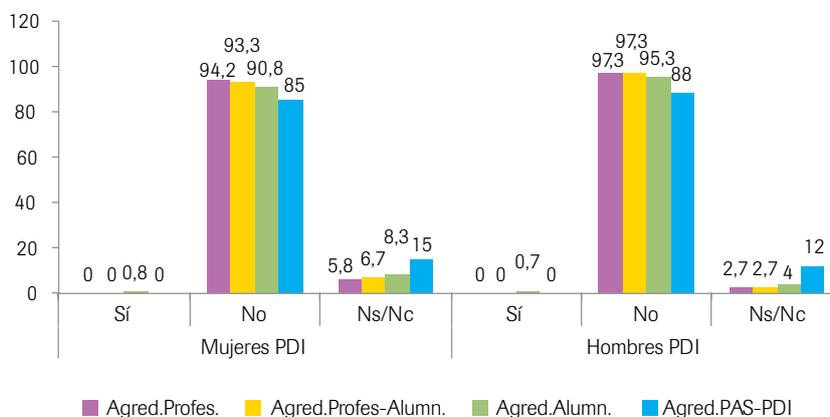


Gráfico 37. Resultados por sexo en “agredir verbal o físicamente a una persona por negarse a mantener algún tipo de relación sexual”.

Fuente: Elaboración propia

Otras conclusiones a destacar de esta última pregunta son que donde menos afirman haber presenciado este tipo de situaciones es entre el PAS y el PDI. Y que las situaciones que más se han presenciado en la UdL han sido las ridiculizaciones por motivo de género u orientación sexual, y las bromas sexuales.

Para terminar, y como se mencionó al inicio del análisis de esta pregunta final, se quería comprobar el grado de percepción, por parte del profesorado, ante diferentes situaciones de violencia dadas entre el alumnado, y entre el alumnado y el profesorado. La pregunta 4.1 de nuestro cuestionario recogía y planteaba de forma similar 7 de las 14 situaciones descritas en la investigación *“Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de la Universitat de Lleida”*¹³.

Los resultados allí obtenidos mostraban que las situaciones que más había conocido o sufrido el alumnado, por parte de sus compañeros/as, fueron comentarios sexistas denigrantes (17'4%) y agresiones psicológicas de infravaloración o ridiculización por el hecho de ser chico o chica (10'3%), entre otras situaciones (como celos y control constante). Así como, por parte del profesorado, comentarios sexistas denigrantes (5'9%) y agresiones psicológicas de infravaloración o ridiculización por el hecho de ser chico o chica (3'5%).

Sobresale que el tipo de situaciones más detectadas por parte del profesorado, tanto si se dan entre el alumnado como si se dan entre el profesorado y el alumnado, coinciden con las más señaladas por parte del alumnado. Y es que los datos ya analizados más arriba muestran que así lo afirmaba el 7'8% del PDI en el primer caso, es decir, entre el alumnado y, el 7'4%, entre el profesorado y el alumnado.

Por lo tanto, se puede decir que en el entorno universitario no está libre de violencias machistas.

13 CALERO, Op. cit., páginas 36 a 38

6. CONCLUSIONES

Es ampliamente sabido y confirmado por las estadísticas, que se ha producido una evolución en lo que al aspecto profesional de las mujeres se refiere; desde las décadas 60-70, se han incorporado de forma más o menos generalizada al trabajo remunerado así como en las demás esferas públicas, hasta entonces vetadas para ellas. Sin embargo, los roles tradicionales adjudicados a cada género (hombres y mujeres) socialmente no han evolucionado al mismo ritmo y todavía actualmente condicionan su vida personal y profesional, por lo tanto, también el desarrollo de su trayectoria académica y/o laboral.

Las responsabilidades familiares y reproductivas (atender a los hijos/as, a personas mayores o con alguna discapacidad) sumadas a las responsabilidades domésticas y de gestión (hacerse cargo del hogar), tradicionalmente y aún hoy en día ejercidas en mayor grado por mujeres, suponen una dedicación en tiempo, recursos y esfuerzos que son trascendentales a la hora de marcar diferencias con los hombres, en lo que a la carrera profesional se refiere.

En el ámbito de universidades, así se confirma, por ejemplo, en el Plan de Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili (URV) de Tarragona, que mediante el diagnóstico del PDI de su universidad¹⁴ detectaron diferencias significativas entre los sexos en cuanto a:

- la distribución del grado de titulación: los hombres doctores tienen más peso relativo respecto a todos los docentes hombres,
- la distribución según la categoría laboral que ocupan: para las mujeres el grado de titulación mayoritario es el de licenciada, también es más numeroso el grado de titulación de diplomatura que para los hombres. Además, las mujeres tienen una categoría académica inferior a la de los hombres (como ayudantes, becarias y asociadas, titulares de escuela, tanto funcionarias como interinas, y contratadas). Ellos en cambio tienen más presencia en categorías superiores como la de titulares de universidad (funcionarios e interinos), catedráticos de escuela y catedráticos de universidad.
- las trayectorias promocionales, que penalizan a las mujeres, ya que se quedan en las escalas docentes de menos prestigio.
- la tarea investigadora, donde se produce una subrepresentación de las mujeres como investigadoras principales.
- la producción científica, donde la publicación en revistas especializadas, monografías o participación en libros colectivos, y la asistencia a congresos, corresponde en mayor medida a los investigadores. El capítulo de tesis, tesinas y trabajos de investigación es el que presenta menor desequilibrio entre hombres y mujeres del PDI.

14 Primer plan de Igualdad de la Universidad Rovira y Virgili (2007-2010) páginas 4 a la 22. <http://www.urv.cat/igualtat/pla.html>

De modo similar, y volviendo a nuestro estudio, una vez realizado el análisis de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas al PDI de la UdL y respondiendo a los objetivos iniciales de ver cuáles son los factores que inciden en el desarrollo de la carrera académica y si el género condiciona el tiempo invertido en ésta, **se puede concluir que:**

La carrera académica de las mujeres de la Universidad de Lleida se ve influenciada por factores externos a lo estrictamente profesional, sobre todo en lo que a la promoción profesional se refiere.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Diferencias de género en las que el sexo sí es condicionante.

- a. En los estudios en el extranjero por titulación adicional.**

Todas las mujeres de la muestra estuvieron más de un año. En cambio, el 80% de los hombres estuvo menos de un año. Con lo que tienen más formación adicional en el extranjero y de mayor tiempo.
- b. En el Departamento al que pertenecen.**

Los Departamentos masculinizados son los del área de Ciencias Técnicas (con un 16% de hombres frente el 5% de mujeres) y Ciencias Experimentales (con un 28% de hombres frente el 15'09% de mujeres). Mientras que los feminizados son los de Salud (21'63% de mujeres frente un 8'60% de hombres) y Humanidades (con un 30'70% de mujeres frente un 21'40% de hombres). El área más equilibrada es la de Ciencias Sociales (con 27'58% de mujeres y 26% de hombres).
- c. El disfrutar del permiso maternal/paternal durante el tiempo de elaboración de la tesis.**

Seis veces más mujeres que hombres cogieron el permiso maternal/paternal durante el tiempo de elaboración de su tesis, es decir, un 18'8% de las mujeres frente a un 2'7% de los hombres. Aun así, no hay diferencias significativas en el tiempo dedicado a la elaboración de la tesis (teniendo en cuenta, también, que estuvieron con reducción docente tres veces más mujeres que hombres, es decir, un 10'5% de las mujeres frente el 3'6% de los hombres).
- d. Ejercer como miembro de comisiones.**

Hay más hombres que han sido miembros de comisiones (54%; las mujeres el 34%), pero hay más mujeres que que lo son en la actualidad (el 66%; los hombres el 46%). Esto podría indicar que es un cargo que ostentan mientras ocupan niveles profesionales inferiores, de camino a promocionar.
- e. En el hecho de querer promocionarse profesionalmente en la universidad.**

Son las mujeres quienes claramente manifiestan querer promocionar (el 40%, frente el 27'3% de los hombres). Y esto se relaciona con el hecho de que ocupan los niveles profesionales inferiores a los hombres. Asimismo, uno de los motivos que los hombres argumentaban para no promocionar era que ya habían alcanzado el nivel máximo.

f. En la importancia otorgada a ciertos factores a la hora de promocionarse.

Se han encontrado diferencias tanto en los factores como en el tipo de factores de que se trata. Hay factores considerados especialmente por las mujeres: tener el apoyo de la dirección del departamento (67'5%; 44'7% de los hombres); contar con la presencia de mujeres en las comisiones de evaluación (21'7% de mujeres lo considera muy importante, frente tan sólo el 5'3% de los hombres); participar en grupos informales dentro de la universidad (22,5%; frente el 6'7% de los hombres); y disponer de buena información (69'2%; 56'7% de los hombres). Éstos son factores externos a las capacidades propias de la persona candidata.

Otros factores propios de la preparación y capacidad de la persona que quiere promocionarse, vinculados al desarrollo de su carrera en la universidad y más tenidos en cuenta por ellas, son el de ocupar algún cargo de gestión y/o representación (el 41'7% de ellas lo consideró bastante y muy importante, frente el 28% de ellos) y el de disponer de un buen currículum, que fue valorado por un 88'3% de ellas, y por un 86'7% de los hombres.

Por lo tanto, las mujeres perciben la influencia de muchas otras circunstancias ajenas a su propio currículum o candidatura para poder promocionarse dentro de la universidad.

g. En la percepción de si ellas lo tienen más difícil para promocionar.

Mujeres y hombres tienen una percepción muy distinta respecto a esta cuestión, ya que el 67'5% de las mujeres del PDI encuestadas creen que sí lo tienen más difícil para promover, mientras que solo el 32% de los encuestados cree que es así. De esta forma, con lo que se ha expuesto hasta ahora, tenemos que las mujeres quieren promocionar, pero a la vez perciben más dificultades para hacerlo que sus compañeros.

h. En los motivos para no promocionarse.

Relacionado con el anterior punto, el hecho de “no tener suficientes méritos curriculares” es una circunstancia estrechamente argumentada por los hombres del PDI (80'7% de los hombres y 65'8% de las mujeres) para dejar de optar a una promoción. Continúan pensando que lo principal (si no lo único) que determina el recorrido y las posibilidades de mejora del PDI es el currículum, es decir, los méritos propios, el expediente y la preparación que ostente la persona. De ahí que hayan considerado que sus compañeras no tienen más dificultades para promocionar, porque hombres y mujeres se evalúan con los mismos criterios (carrera profesional).

i. En la percepción del condicionamiento de la Maternidad/Paternidad, de la Atención y cuidado de hijos/as, y de la Gestión de las tareas domésticas diarias.

Estos tres motivos han condicionado especialmente (mucho o bastante) la trayectoria profesional en la universidad de las mujeres del PDI, con lo que se confirma la perpetuidad de la asunción de los roles tradicionales femeninos de cuidado y gestión doméstica. Concretamente, la maternidad/paternidad ha influido altamente en el 44'2% de las mujeres, mientras que sólo en el 27'3% de los hombres. La atención a hijos/as, a un 43'4% de las mujeres y a un 26% de los hombres. Y la gestión de las tareas diarias del hogar, a un 17'5% de las mujeres y a un 6'6% de los hombres.

La dependencia con la variable sexo en esta pregunta (Preg.3.5) y otra relacionada del cuestionario (Preg.3.3.1), más las primeras conclusiones avanzadas más arriba (Conclusiones e y f), nos permiten afirmar que el ser mujer da una perspectiva y una conciencia muy distinta sobre las posibilidades de llevar a cabo un buen desarrollo de la trayectoria académica profesional en la universidad, y además se confirma que existen factores externos, concretamente, familiares y domésticos, que dificultan su itinerario profesional.

j. En el hecho de dirigir tesis.

Ello significa que el género condiciona el hecho de dirigir una tesis o no. En este caso, parece ser que quienes dirigen tesis son hombres (52% de los hombres encuestados habían dirigido tesis, mientras que sólo un 38,3% de las mujeres lo había hecho). Esta diferencia ya se avanzaba en el Diagnóstico previo al Plan de Igualdad del UdL (2008).

k. En la cantidad de sexenios obtenidos.

Realizar y publicar investigaciones es fundamental para el PDI e implica el reconocimiento de méritos, como los sexenios. Que sean los hombres quienes han obtenido más sexenios indicaría que son ellos quienes tienen más capacidad (como tener un Doctorado, ya que hay algo más de hombres con el título de Doctor -78%- que mujeres -72'5%-) y oportunidad (es decir, menos condicionantes) para realizar investigaciones, con lo que las mujeres aquí están en desventaja otra vez. En concreto, hay más mujeres que no tienen reconocido ningún sexenio (58'3%) que hombres (48%); ninguna mujer tiene más de tres sexenios reconocidos; y hay más hombres que mujeres que tienen uno y dos sexenios reconocidos: el 17'5% de los hombres tiene un sexenio reconocido (frente el 15'8% de las mujeres) y el 16'9% tiene dos (frente el 11'7% de las mujeres).

l. En dos de los motivos para dejar de trabajar en la universidad: “para reducir el estrés” y “para tener más tiempo para mí”.

Estas dos motivaciones pertenecen claramente a las mujeres. Por una parte, el 62'2% de las mujeres ha pensado en dejar de trabajar en la universidad para reducir el nivel de estrés (los hombres así lo han manifestado en un 32'8% de los casos). Por otra parte, el 51'4% de las mujeres argumentaba esta probabilidad para poder disponer de más tiempo para ellas, frente el 29'3% de los hombres.

Si tenemos en cuenta de que son ellas quienes afirman responsabilizarse en mayor grado de los cuidados familiares y domésticos (ver conclusiones b, II, VI, VIII y XII), y que les afecta considerablemente en su trayectoria profesional, en su productividad y en su promoción, no sorprende que estos dos factores sean argumentados también por ellas, ya que la asunción del rol tradicional de cuidados requiere de tiempos, esfuerzos, recursos de todo tipo y en cualquier momento, llegando a sobrecargar a la persona responsable. Hasta tal punto de que se plantean su continuidad en la universidad.

Además, tal como se expondrá en la conclusión XIII (en el segundo apartado de estas conclusiones), para estar más tiempo con la familia también es un motivo suficiente para las mujeres para dejar de trabajar en la universidad.

m. La edad condiciona en el motivo que haría dejar la UdL, en el caso de ser para mejorar la situación económica.

El PDI mayor de 51 años no lo consideró en ningún caso, mientras que sí fue la razón mayoritaria del PDI de 30 o menos años (80%) y para cerca de la mitad del PDI entre 41 y 50 años (46'5%).

n. En cuatro tipos de situaciones de violencia o acoso por motivo de género en el entorno de la UdL: “ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o su orientación sexual, entre el profesorado”, “hacer bromas con connotaciones sexuales a una persona, entre profesorado y alumnado” y “hacer comentarios ofensivos de tipo sexual”.

En el primer caso, fueron situaciones presenciadas por un 10'4% de mujeres frente el 4% de los hombres (ver Gráfico 31). En el segundo, por un 12'5% de mujeres y el 4% de los hombres. En el tercer caso, las bromas fueron presenciadas por un 21'7% de mujeres del PDI frente el 9'3% de hombres del PDI (ver Gráfico 32). Y, en el cuarto, los comentarios ofensivos de tipo sexual fueron presenciados por un 7'5% de mujeres frente el 1'3% de los hombres (ver Gráfico 33).

Otras diferencias de género observadas, pero en las que el género no es condicionante.

- I. Hay más hombres (80'70%, frente el 72'50% de las mujeres) que manifiestan convivir con su cónyuge.
- II. También ellas se encargan de las tareas domésticas con un porcentaje de dedicación más elevado (su media es superior a la masculina: 53% frente el 37%). La media es ligeramente superior en el porcentaje de responsabilidad en tareas de cuidado (45% frente el 32%). Sin embargo, los porcentajes de participación en las tareas de gestión y representación se equilibran por sexos (62% ellas y 63% ellos).
- III. La participación en las tareas domésticas y las de cuidado del o de la cónyuge de la persona encuestada también varía según si ésta es mujer u hombre (es decir, las esposas de los hombres del PDI también tienen mayor porcentaje de responsabilidad) y se vuelven a equilibrar en las tareas de gestión.
- IV. Son los hombres quienes más afirman haber realizado estudios en el extranjero (el 58% frente el 48'3% de las mujeres).
- V. Los hombres entraron en la UdL con un nivel superior (con un Doctorado).
- VI. Durante la elaboración de la tesis, el sexo también pudo determinar el acogerse a una reducción docente, ya que así lo hicieron el 10'5% de mujeres y tan solo el 3'6% de los hombres.
- VII. Ejercer como Vicedecano/a o Subdirector/a: el 80% de los hombres han ejercido como tal ya, frente el 52'9% de las mujeres. Mientras que actualmente lo ejercen el 47'1% de las ellas frente el 20% de ellos.

- VIII.** Un 3'3% de las mujeres declaran que les ha condicionado mucho el hecho de realizar las tareas domésticas, y bastante a un 10%. En los hombres los porcentajes son de 0'7% y de 4'7%, respectivamente.
- IX.** Satisfacción en actividades:
- En la redacción de artículos y libros a publicar, las mujeres son quienes manifiestan más repuestas negativas en conjunto: Nada satisfecho/a (3'3% frente el 1'3%) y Poco satisfecho/a (10% frente el 4%).
 - En la dirección de tesis, los hombres manifiestan en conjunto más respuestas positivas que las mujeres: Muy satisfecho/a (21'3% frente el 13'3%) y Totalmente satisfecho/a (15'3% frente el 10%).
- X.** El 86% de los hombres ha publicado artículos en los dos últimos años. Mientras que, en el mismo periodo, lo han hecho el 78'3% de las mujeres.
- XI.** El 51'3% de los hombres ha obtenido un sexenio como reconocimiento a su tarea investigadora. Mientras que lo ha obtenido el 41'7% de las mujeres. Volvemos a recordar que el mayor número de sexenios los tienen los hombres (ver conclusión j).
- XII.** Para estar más tiempo con la familia y por la competencia que hay en la universidad son motivaciones básicamente femeninas para dejar de trabajar en la universidad. Así lo afirma el 43'2% y el 27%, respectivamente, de las mujeres. Frente el 24'1% y el 12'1%, respectivamente, de los hombres.
- XIII.** Las mujeres del PDI afirmaban haber presenciado en mayor proporción que los hombres diferentes situaciones de violencia o acoso por motivo de género u orientación sexual, en general.

7. Glosario de abreviaturas utilizadas de los departamentos de la UdL

Departamento	Abreviatura utilizada
Inglés y lingüística	DAL
Fil. Catalana y comunicación	FILCAT
Fil. Clásica, francesa e hispánica	FILCEF
Geografía y sociología	GEOSOC
Historia	HIST
Historia del Arte e Historia social	HAHS

Admin. de empresas y gestión económica	AEGERN
Derecho privado	DPRIV
Derecho público	DPUB
Economía aplicada	ECON

Informática e ingeniería industrial	DIEI
Matemática	MAT

Didácticas específicas	DIDESP
Pedagogía y psicología	PIP

Ciencias médicas básicas	CMB
Cirugía	CIRU
Medicina	MED
Medicina experimental	MEXP

Enfermería	INF
------------	-----

Ingen. Agroforestal	EAGROF
Hortofructicultura, botánica y jardinería	HBJ
Medio ambiente y ciencias del suelo	DMACS
Producción animal	DPA
Producción vegetal y ciencia forestal	PVCF
Química	QUIM
Tecnología de los alimentos	DTA

8. Índice de gráficos y tablas

Tabla 1. Distribución del PDI de la UdL, por sexos, por departamentos (en %).	15	Gráfico 6. Responsabilidades familiares del PDI (tienen ahora o bien anteriormente), por sexo.	24
Gráfico 1. Distribución del PDI de la UdL según el sexo.	16	Gráfico 7. Porcentaje de la muestra que ha hecho uso de alguna excedencia para cuidar a personas dependientes.	25
Tabla 2. Tabla comparativa entre el número de encuestas a realizar y la distribución de las encuestas realizadas al PDI de la UdL, por departamentos.	17	Gráfico 8. Porcentaje de la muestra que ha hecho uso de alguna excedencia para cuidar a personas dependientes, por sexo.	25
Tabla 3. Tabla comparativa entre el número de mujeres y hombres por Departamento de la UdL, y la muestra encuestada.	18	Tabla 11. Media y moda de la distribución porcentual del tiempo que el PDI encuestado dedica a las tareas domésticas, por sexo.	26
Gráfico 2. Distribución de la muestra recogida, por sexos.	21	Tabla 12. Media y moda de la distribución porcentual del tiempo que el PDI encuestado dedica a las tareas de cuidado (trabajo reproductivo), por sexo.	26
Tabla 4. Media y moda, según edad y sexo de la muestra.	21	Tabla 13. Media y moda de la distribución porcentual del tiempo que el PDI encuestado dedica a las tareas de gestión y representación.	26
Tabla 5. Distribución de las edades del PDI encuestado.	21	Tabla 14. Media del porcentaje de participación del PDI en las tareas, por sexo.	27
Gráfico 3. Distribución de la muestra recogida, por franjas de edad.	22	Tabla 15. Media del porcentaje de responsabilidad en el trabajo doméstico y familiar, por sexo (en %).	27
Tabla 6. Número de personas que forman la unidad familiar del PDI, por sexo.	22	Tabla 16. Estudios en el extranjero por sexo.	28
Gráfico 4. Miembros que componen la unidad familiar del PDI.	23	Tabla 17. Global de estudios realizados en el extranjero, por sexo y edad.	28
Gráfico 5. Miembros que componen la unidad familiar del PDI, por sexo.	23	Tabla 18. Estudios predoctorales y postdoctorales en el extranjero, por edad y sexo.	28
Tabla 7. Media y moda del número de hijos/as del PDI.	23	Tabla 19. Estudios predoctorales en el extranjero, por sexo y duración de la estancia.	29
Tabla 8. Resultado a la pregunta de si tienen hijos/as, por sexo.	23		
Tabla 9. Distribución del número total de hijos/as.	23		
Tabla 10. Media y moda de la edad del primer/a hijo/a del PDI.	24		

Tabla 20. Estudios postdoctorales en el extranjero, por sexo y duración de la estancia	29	Tabla 31.a Trayectoria de las mujeres del PDI encuestado en su carrera académica en la UdL (% por filas).	36
Tabla 21. Estudios especializados y estancias por investigación en el extranjero, por sexo.	29	Tabla 31.b Trayectoria de los hombres del PDI encuestado en su carrera académica en la UdL (% por filas).	36
Tabla 22. Estudios especializados y estancias por investigación en el extranjero, por edad y sexo.	30	Gráfico 10. Tiempo dedicado a realizar la tesis doctoral.	37
Tabla 23.a. Estudios especializados en el extranjero, por sexo y duración de la estancia.	30	Gráfico 11. Posesión del título de Doctor/a por sexo	37
Tabla 23.b. Pruebas de dependencia entre las variables sexo y estudios en el extranjero por titulación adicional.	30	Gráfico 12. Tiempo dedicado a realizar la tesis doctoral por sexo	37
Tabla 24. Estancias por investigación en el extranjero, por sexo y duración de la estancia.	31	Gráfico 13. Porcentaje de PDI que disfrutó del permiso de maternidad/paternidad durante la realización de la tesis doctoral.	38
Tabla 25. Año de ingreso a la UdL por sexo	31	Tabla 32. Situación del PDI durante la realización de la tesis doctoral (en%).	38
Tabla 26.a. Distribución del PDI encuestado por Departamentos (datos totales y desagregados por sexo).	32	Tabla 33. Tabla resumen de Modas: año de defensa de la tesis doctoral según sexo, año de contratación y año de la plaza de funcionariado.	39
Tabla 26.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson para la pregunta 2.3.a: Departamento al que pertenece.	32	Tabla 34. Porcentajes según tareas de gestión y/o representación ejercidas hasta el momento en la universidad. Datos de la muestra ordenados de mayor a menor valor.	39
Tabla 27. Distribución del PDI encuestado por áreas de conocimiento (datos totales y desagregados por sexo).	32	Tabla 35.a. Tarea como Miembro de comisiones ejercida hasta el momento, por sexo.	40
Gráfico 9. Porcentaje desagregado en cuanto al título académico en el momento de ingreso a la UdL.	33	Tabla 35.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la pregunta 2.11 del cuestionario: tarea como Miembro de comisiones.	40
Tabla 28. Titulación en el ingreso a la UdL y en la actualidad	33	Gráfico 14.a Porcentaje de mujeres que han ejercido y ejercen tareas de gestión y/o representación en la UdL.	40
Tabla 29. Nivel profesional en el momento de ingreso del PDI encuestado, general y desagregado por sexos.	34	Tabla 36.a. Previsión del PDI de promocionar en los dos próximos años, por sexo.	40
Tabla 30. Nivel profesional en la actualidad del PDI encuestado, general y desagregado por sexos.	34	Tabla 36.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la pregunta 3.1 del cuestionario.	40

Tabla 37. Importancia para promocionar otorgada a los factores propuestos.	42	Gráfico 19.a Condicionamiento de la maternidad/paternidad al desarrollo de la carrera académica, por sexo.	47
Gráfico 16. Porcentaje de respuestas “Nada importante” en factores considerados para la promoción, por orden.	42	Tabla 41. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la Pregunta 3.5: Maternidad/Paternidad, cruzada con la variable sexo.	47
Tabla 38. Comparativa de respuestas por sexo, en la consideración de la importancia de los factores para promocionar.	42	Gráfico 19.b Condicionamiento de la atención y/o cuidado de los hijos/as al desarrollo de la carrera académica, por sexo.	48
Gráficos 17.a y 17.b. Porcentajes de respuestas por sexo a la pregunta 3.3 ¿Las mujeres lo tienen más difícil para promocionar en la carrera académica?	44	Tabla 42. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la Pregunta 3.5: Condición factores: Atención y/o cuidado de hijos/as, cruzada con la variable sexo.	48
Tabla 39. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la pregunta 3.3, cruzada con la variable sexo.	45	Gráfico 19.c Condicionamiento de la gestión de las tareas domésticas diarias al desarrollo de la carrera académica, por sexo.	48
Tabla 40.a. Motivos por los que sí dejarían de optar a una promoción académica, cruzada con la variable sexo	45	Tabla 43. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la Pregunta 3.5: Condición factores: Gestión tareas domésticas diarias, cruzada con la variable sexo.	48
Tabla 40.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la Pregunta 3.4: Motivos promoción académica: no tener suficientes méritos, cruzada con la variable sexo.	46	Gráfico 19.e Condicionamiento de la atención y/o cuidado de personas enfermas al desarrollo de la carrera académica, por sexo.	48
Gráfico 18.a Cómo ha condicionado la maternidad o la paternidad en el desarrollo de su carrera académica (%).	46	Gráfico 19.f Condicionamiento de la realización de las tareas domésticas diarias al desarrollo de la carrera académica, por sexo.	48
Gráfico 18.b Cómo ha condicionado la atención y/o cuidado de hijos/as en el desarrollo de su carrera académica (%).	46	Tabla 44. Satisfacción ejerciendo de profesor/a en la UdL (total y por sexo).	50
Gráfico 18.c Cómo ha condicionado la atención y/o cuidado de personas mayores en el desarrollo de su carrera académica (%).	46	Tabla 45. Satisfacción del PDI ejerciendo las tareas en la actualidad.	50
Gráfico 18.d Cómo ha condicionado la atención y/o cuidado de personas enfermas en el desarrollo de su carrera académica (%).	46	Tabla 46. Satisfacción en las actividades realizadas actualmente por el PDI, por sexo.	51
Gráfico 18.e Cómo ha condicionado la realización de las tareas domésticas diarias en el desarrollo de su carrera académica (%).	47	Tabla 47.a. Actividades realizadas por el PDI en los dos últimos años, por sexo.	52
Gráfico 18.f Cómo ha condicionado la gestión de las tareas domésticas diarias en el desarrollo de su carrera académica (%).	47	Tabla 47.b. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la Pregunta 3.8: Actividades realizadas: Dirección tesis, cruzada con la variable sexo.	52

Tabla 48. Media y moda del número de créditos de docencia impartidos en los dos últimos años.	52	Gráfico 27. Resultados generales “prometer un trato de preferencia a cambio de obtener favores sexuales”.	58
Tabla 49. Número medio de créditos de docencia por sexo.	53	Gráfico 28. Resultados generales “tocar a una persona, acariciarla, besar-la o cogerla sin su consentimiento”.	58
Gráfico 20. Número de sexenios obtenidos, por sexo.	53	Gráfico 29. Resultados generales “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga como propósito intimidar a una persona”.	58
Tabla 50. Pruebas de chi-cuadrado en la Pregunta 3.10: Cantidad de sexenios, cruzada con la variable sexo.	54	Gráfico 30. Resultados generales “agredir verbal o físicamente a una persona por negarse a mantener algún tipo de relación sexual”.	59
Gráfico 21. Porcentaje del PDI que ha pensado en dejar la universidad, por sexos.	54	Gráfico 31. Resultados por sexo en “ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o su orientación sexual”.	59
Tabla 51. Variable “Dejar de trabajar en la universidad” cruzada con la categoría profesional actual.	55	Gráfico 32. Resultados por sexo en “realizar bromas con connotaciones sexuales a una persona”.	60
Gráfico 22. Razones por las que sí han pensado dejar de ser profesor/a en la universidad, por sexo.	55	Gráfico 33. Resultados por sexo en “hacer comentarios ofensivos de tipo sexual”.	60
Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado en la Pregunta 3.12: Razones: reducir el estrés y Para tener más tiempo para mí, cruzada con la variable sexo.	56	Gráfico 34. Resultados por sexo en “prometer un trato de preferencia a cambio de obtener favores sexuales”.	60
Gráfico 23. PDI que dejaría la UdL para mejorar la situación económica, por franja de edad.	56	Gráfico 35. Resultados por sexo en “tocar a una persona, acariciarla, besar-la o cogerla sin su consentimiento”.	61
Gráfico 24. Resultados generales “ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o su orientación sexual”.	57	Gráfico 36. Resultados por sexo en “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga como propósito intimidar a una persona”.	61
Gráfico 25. Resultados generales “realizar bromas con connotaciones sexuales a una persona”.	57	Gráfico 37. Resultados por sexo en “agredir verbal o físicamente a una persona por negarse a mantener algún tipo de relación sexual”.	61
Gráfico 26. Resultados generales “hacer comentarios ofensivos de tipo sexual”.	57		

9. BIBLIOGRAFÍA

CALERO, M.A. et al. (2008). *La igualtat de gènere a la Universitat de Lleida. Diagnosi 2005-2007*. Universitat de Lleida. Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones.

IZQUIERDO, M.J. (investigadora principal). (2007) *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género. Informe final*. Exp. N° 003/07. Instituto de la Mujer. Observatorio para la igualdad. Universitat Autònoma de Barcelona.

PASTOR, I et al (2007). *Dones i homes a la URV un estudi de les desigualts per raó de gènere*. (2007) Universitat Rovira i Virgili (URV) de Tarragona.

Primer plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili (2007-2010). Universitat Rovira i Virgili (URV) de Tarragona.

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Universidad de Lleida (2008-2011). Centre Dolors Piera de la Universitat de Lleida (UdL).

Anejo 1

CUESTIONARIO

Estimadas, Estimados,

Desde la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la UdL, y en cumplimiento de la medida E.1.1 del mencionado plan, se está realizando un estudio sobre los factores que influyen en el desarrollo de la carrera académica del profesorado de la UdL, mediante una encuesta personal y anónima.

Esta encuesta la pueden realizar de forma presencial recibiendo la encuestadora (unos 15 minutos) o bien, para agilizar el proceso, pueden imprimirla y contestarla para que en el momento de la cita ya se pueda recoger.

Les agradecemos su colaboración de antemano y que contribuyan en el objetivo del estudio.

1. Datos generales

1.1 Sexo: Hombre 1 Mujer 2

1.2 Edad: _____

1.3 ¿Tiene hijos/as? NO 2 SÍ 1

En caso de tener hijos/as, ¿en qué año nacieron?

	Año de nacimiento
Primer hijo/a	
Segundo hijo/a	
Tercer hijo/a	
Cuarto hijo/a	

1.4 ¿Cuántas personas forman su unidad familiar actualmente? _____

1.5 ¿Qué miembros componen su unidad familiar?

Cónyuge Sí 1 NO 2
 Hijos/as Sí 1 NO 2
 ¿Cuántos/as? _____

Madre/padre de la persona entrevistada Sí 1 NO 2
 Madre/padre del cónyuge Sí 1 NO 2

Otros miembros Sí 1 NO 2
 ¿Cuántos? _____

1.6 ¿Cuáles de estas responsabilidades familiares tiene?

	Tengo actualmente	He tenido anteriormente
Atención a hijos/as que conviven en el hogar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Atención a hijos/as que no conviven en el hogar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Atención a personas mayores que conviven en el hogar (padres, suegros, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Atención a personas mayores que no conviven en el hogar (padres, suegros, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Atención y cuidado de personas enfermas o discapacitadas que conviven en el hogar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Atención y cuidado de personas enfermas o discapacitadas que conviven en el hogar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1

1.7 ¿Ha hecho uso de alguna excedencia para cuidar personas dependientes?

SÍ 1 NO 2

1.8 Puntúe la participación de los y las miembros siguientes en la realización de las tareas que se indican (puntúe en porcentajes, el total debe sumar 100).

Actividades	Entrevistado/da	Cónyuge	Demás familiares	Persona contratada	Tiempo total
Trabajo doméstico: barrer, lavar, sacar el polvo, ocuparse de la ropa, comprar alimentos y prepararlos, etc.					100%
Cuidar y atender a los demás miembros de la familia —hijos, mayores—... dar comidas, vestir, jugar, ayudar en tareas de estudio, etc.					100%
Gestiones del hogar y representación simbólica: facturas, reparaciones en el hogar, acompañar al médico, reuniones de padres en la escuela, reunión de vecinos					100%

2. Formación y experiencia laboral

2.1 ¿Ha realizado estudios en el extranjero? Sí 1 NO 2

2.2.1 En caso afirmativo, indique con una X en qué nivel y durante cuánto tiempo:

	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	Más de 3 años
Nivel predoctoral				
Nivel postdoctoral				
Titulación adicional				
Estancia investigación				

2.2 ¿Puede indicar el año de ingreso en la UdL? _____

2.3 a. ¿Puede indicar el Departamento al que pertenece?

b. ¿Puede indicar a qué facultad imparte docencia?

2.4 Su titulación en el momento de ingreso fue: Licenciado/da 1 Doctor/a 2

2.5 Indique el nivel profesional en el momento de ingreso y en la actualidad:

Ingreso		Actualidad	
Catedrático/a Universidad	1	Catedrático/a Universidad	1
Catedrático/a Escuela Universitaria	2	Catedrático/a Escuela Universitaria	2
Titular Universidad	3	Titular Universidad	3
Titular Universidad Interino/a	4	Titular Universidad Interino/a	4
Titular Escuela Universitaria	5	Titular Escuela Universitaria	5
Titular Escuela Universitaria interino/a	6	Titular Escuela Universitaria	6
Catedrático/a	7	Catedrático/a	7
Agregado/da	8	Agregado/da	8
Colaborador/a Doctor/a	9	Colaborador/a Doctor/a	9
Colaborador/a	10	Colaborador/a	10
Lector/a Asociado/da	11	Lector/a Asociado/da	11
Visitante	12	Visitante	12
Emérito/a	13	Emérito/a	13
Becario/a de investigación	14	Becario/a de investigación	14
Otro	15	Otro	15

2.6 ¿En la actualidad tiene el título de doctor/a? Sí 1 NO 2

2.7 a. ¿Cuánto de tiempo le llevó la realización de la tesis doctoral?

Menos de 2 años Entre 2 y 5 años Entre 5 y 10 años Más de 10 años

b. ¿Qué tipo de tesis doctoral ha presentado?

A través de artículos Uno (o varios) volúmenes

2.8. ¿Durante el tiempo de elaboración de la tesis doctoral cuál era su situación?

Tenía hijos/hijas a la mi cuidado	NO <input type="checkbox"/> 2	SÍ <input type="checkbox"/> 1
Tenía otros familiares a mi cuidado	NO <input type="checkbox"/> 2	SÍ <input type="checkbox"/> 1
Tenía reducción docente	NO <input type="checkbox"/> 2	SÍ <input type="checkbox"/> 1
Tenía la máxima carga docente	NO <input type="checkbox"/> 2	SÍ <input type="checkbox"/> 1
Ocupaba cargos	NO <input type="checkbox"/> 2	SÍ <input type="checkbox"/> 1
Disfruté del permiso maternal	NO <input type="checkbox"/> 2	SÍ <input type="checkbox"/> 1
Me ocupaba de las tareas domésticas	NO <input type="checkbox"/> 2	SÍ <input type="checkbox"/> 1
Disfruté de otros permisos	NO <input type="checkbox"/> 2	SÍ <input type="checkbox"/> 1

2.9 Por favor, indique, si procede, las fechas siguientes:

Defensa de la tesis doctoral año: _____
 Plaza de contratado/da año: _____
 Plaza de profesor/a funcionario/a año: _____

2.10. ¿Ha ejercido o ejerce en la actualidad tareas de gestión y/o representación?

SÍ 1 NO 2

2.11. Indique con una X qué tareas de gestión y/o representación ha ejercido o ejerce en la actualidad:

	He ejercido	Ejerzo	actualmente
1.	Rector/a Vicerrector/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Decano/a Director/a de escuela o centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Jefe/a de estudios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Vicedecano/a subdirector/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Secretario/a de facultad/escuela	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Director/a de departamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Secretario/a de departamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Coordinación de Titulación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Miembro electo del Claustro de la UdL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Cargo sindical	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Miembro comisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Promoción y carrera profesional

3.1 ¿En los próximos 2 años, tiene previsto realizar algún tipo de promoción profesional? SÍ 1 NO 2

3.1.1. En caso de no tener prevista la promoción, ¿podría indicar brevemente las razones?

3.2. ¿Podría dar su opinión sobre la importancia de los factores siguientes a la hora de realizar la promoción en la carrera académica?

	Muy importante	Bastante	Importante	Poco	Nada importante
Apoyo de la dirección del departamento	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Apoyo de algún/a catedrático/a	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Que en las comisiones de evaluación haya mujeres	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Participación en grupos de investigación	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Participación en grupos informales	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Facilidad para las relaciones sociales	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Influencias familiares	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Disponer de buena información	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Asumir cargos de gestión i/o representación	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Disponibilidad de tiempo	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Ambición personal	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Currículum académico	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Harmonía en el lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

3.3 ¿Cree que las mujeres lo tienen más difícil para promocionar en la carrera académica? SÍ 1 NO 2

3.3.1 Razone brevemente la respuesta

3.4 ¿En su caso concreto, por qué motivos dejaría de optar a una promoción académica?

Para poder estar más tiempo con mi familia	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por no poder asumir la carga de trabajo de preparación de la tesis doctoral, de la acreditación, de la oposición	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por no competir con compañeros/as	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por no tener el apoyo del departamento/unidad docente	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por no tener suficientes méritos curriculares	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por la edad	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por la carga docente	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por la masculinización del área de conocimiento	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2

3.5 En su caso, valore, por favor, cómo han condicionado los factores siguientes el desarrollo de su carrera académica:

	Le ha condicionado				
	mucho	Bastante	Algo	Poco	Nada
Maternidad/paternidad	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Atención y cuidado diario de los hijos/as	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Atención y cuidado diario de personas mayores	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Atención y cuidado diario de una persona enferma	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Realización de las tareas domésticas diarias	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Gestión de las tareas familiares y domésticas diarias	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

3.6. En términos generales, ¿puede indicar cuán satisfecho/a está ejerciendo de profesor/a?

Totalmente satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Nada satisfecho/a
<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

3.7. Y, en concreto, ¿cuán satisfecho/a está con las siguientes actividades, en el caso de que las realice en la actualidad?

	Totalmente satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Nada satisfecho/a
Gestión: a la facultad/ escuela, departamento, área, comisiones	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Labor como miembro electo	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Cargo sindical	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Elaboración/presentación proyectos investigación	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Realización de la investigación en proyectos concedidos	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Redacción de artículos y libros para publicar	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Dirección de tesis	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Preparación de la docencia	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Atención al alumnado	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Innovación docente	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Difusión o transferencia de conocimientos	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

3.8. ¿Cuál de estas actividades ha realizado en los últimos 2 años?

	SÍ
Dirección de tesis	<input type="checkbox"/>
Artículos publicados	<input type="checkbox"/>
Participación en libros publicados	<input type="checkbox"/>
Libros publicados	<input type="checkbox"/>
Coordinación de libros publicados	<input type="checkbox"/>
Asistencia a congresos	<input type="checkbox"/>
Cursos de innovación docente	<input type="checkbox"/>
Actividades de transferencia, difusión de conocimientos, conferencias	<input type="checkbox"/>
Otras. ¿Cuáles?	

3.9. ¿Podría decirnos cuántos créditos de docencia ha hecho de media en los últimos dos cursos académicos?

3.10. ¿Ha obtenido hasta la actualidad algún sexenio como reconocimiento a su tarea investigadora?

SÍ 1 ¿Cuántos sexenios tiene? _____ NO 2

3.11. ¿Ha pensado en algún momento en dejar de trabajar como profesor/a a la Universidad?

SÍ 1 NO 2

3.12. En caso afirmativo, ¿por cuáles de las razones siguientes lo haría?

Para poder estar más tiempo con mi familia	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por la competencia que hay en la Universidad	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Para reducir el estrés	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Para tener más tiempo para mí	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Para mejorar la situación económica	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Por los constantes cambios del panorama académico	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2
Otras razones	SÍ <input type="checkbox"/> 1	NO <input type="checkbox"/> 2

Esta última pregunta va relacionada con otra investigación resultante del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la UdL. Concretamente, se enmarca dentro de la línea de actuación titulada “Luchar contra la invisibilidad y crear una cultura de sensibilización y no tolerancia hacia cualquier situación discriminatoria, de acoso o violencia y aportar servicios que permitan prevenir y paliar los efectos”.

4. Violencia de género y acoso sexual

4.1. Contesta con una cruz en cada una de las tres columnas, según si has conocido alguna de las situaciones que se plantean, o no.

“Desde que estoy en la UdL, conozco que ha habido algún caso de...”	Entre profesorado	Entre profesorado y alumnado	Entre alumnado	Entre PDI y PAS
Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o de su orientación sexual.	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>			
Realizar bromas con connotaciones sexuales a una persona.	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>			
Hacer comentarios ofensivos de tipo sexual.	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>			
Prometer un trato de preferencia a cambio de obtener favores sexuales.	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>			
Tocar a una persona, acariciarla, besarla o cogerla sin su consentimiento.	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>			
Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito de intimidar a una persona.	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>			
Agredir verbal o físicamente una persona por negarse a mantener algún tipo de relación sexual.	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>			

Anejo 2

TABLA COMPARATIVA CON LOS ESTUDIOS REVISADOS DE UdL, URV Y UAB.

	DIAGNÓSTICO UdL (2005-07)	DIAGNÓSTICO URV (2005-06)	ESTUDIO PDI UdL (2012)
COMPOSICIÓN PDI	878 miembros 62'3% hombres 37'7% mujeres	1.618 miembros 58'8% hombres 41'75% mujeres	960 miembros 59'9% hombres 40'1% mujeres
GRADO DE TITULACIÓN	Con Doctorado: 52,17%M 47,83%H Con licenciatura o diplomatura: 60,42%M 39,58%H	Con Doctorado: Total 40'7% 35'4% M 44'3% H Con Licenciatura: Total 51'1% 51'7% M 50'7% H Con Diplomatura: Total 8'3% 12'98% M 5'1% H	Con Doctorado: Total: 72'5% M 78%H
DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO	Alta feminización: enfermería e inglés Alta masculinización: Cirugía, D.Público, Agroforestal, Geología y sociología, Historia, Horto, Informática, Medio ambiente, Producción animal y Química. Siguen roles y estereotipos de género.	C.Téc.Experim: 33%M, 67%H (Ingenierías masculinizadas, química feminizada) Salud: 52%M, 48%H (enfermería feminizada, cirugía masculinizada) Humanidades: 48%M, 52%H C.sociales: 36%M, 64%H Ámbitos masculinos masculinizados, ámbitos femeninos no tanto.	C.Téc. 5%M, 16%H, 11'1%T C.Exper: 15'09%M, 28%H, 22'1%T Salud: 21'63%M, 8'6%H, 14'5%T Humani: 30'70%M, 21'4%H, 25'6%T C.Soc: 27'58%M, 26%H, 26'7%T
DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA LABORAL	MUJERES: Visitantes: 0% Colaboradoras: 47'62% Asociadas: 33'24% Eméritas: 0% Lectoras: 31'58% TIEU: 12'5% TIU:75% TEU: 46'8% TU: 38'71% CEU: 26'92% CU: 17'33%	Otras: 9'6%M, 6'7%H, 7'9%Total. Becarios/as: 19'1%M, 12'5%H, 15'3%T Asociados/as: 43'4%M, 46'6%H, 45'2%T. TEU: 13'9%M, 9'9%H, 11'6%T. TU+CEU: 11'9%M, 18'5%H, 15'7%T. CU: 2'1%M, 5'9%H, 4'3%T.	Bec: 0'9%M, 0'7%H, 0'7%T Assoc/Otros: 20'5%M, 16'7%H, 18'1%T TEU: 5'1%M, 2'7%H, 3'7%T TU+CEU: 35'9%M, 32'7%H, 33'7%T CU: 6'8%M, 16'7%H, 12'2%T
PROMOCIÓN PROFESIONAL	% equilibrado de aspirantes, pero obtienen plaza el doble de hombres. Tribunales masculinizados. Ellas perciben más dificultades para promocionar relacionadas con el ciclo vital, las responsabilidades familiares i domésticas y pactos masculinos.	Ellos promocionan más que las mujeres a TEU, TU y CU desde ayudantes, asociadxs y becarixs. Las trayectorias penalizan a las mujeres. Están en las escalas docentes de menos prestigio y en las categorías inferiores.	Ellas quieren promocionar más en los dos próximos años (40%. Ellos 27'3%) El 67'5% de las mujeres del PDI y el 32% de los hombres piensan que las mujeres lo tienen más difícil para promocionar. Valoran de forma distinta la importancia de ciertos factores a la hora de promocionar, las mujeres ven más factores ajenos al currículo que les afectan. A ellas les ha condicionado mucho la maternidad, la atención a hijos/as y la gestión de las tareas domésticas.
PRODUCCIÓN CIENTÍFICA	Revistas: 30'24%M, 69'76%H Libros: entorno el 40%M. Más hombres. Congresos: más equilibrado, pero más hombres.	Revistas: 35'8%M, 63%H Libros: 29%M, 70'77%H Congresos: 37'79%M, 61'41%H Tesis: 41'8%M, 56'61%H	Artículos en revistas: 78'3%M y 86%H Libros publicados: 28'3%M, 36'7%H Asist. a Congresos: 87'5%M, 84%H Dir.Tesis: 38'3%M, 52%H

Anejo 3

TABLAS SPSS20

Apartado 5.1 Datos sociodemográficos

1.1 Sexo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	120	44,4	44,4	44,4
	Hombre	150	55,6	55,6	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.2 Edad en años					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	26	1	0,4	0,4	0,4
	27	2	0,7	0,7	1,1
	29	1	0,4	0,4	1,5
	30	3	1,1	1,1	2,6
	31	3	1,1	1,1	3,7
	32	2	0,7	0,7	4,5
	33	3	1,1	1,1	5,6
	34	6	2,2	2,2	7,8
	35	8	3,0	3,0	10,8
	36	8	3,0	3,0	13,8
	37	3	1,1	1,1	14,9
	38	6	2,2	2,2	17,1
	39	4	1,5	1,5	18,6
	40	7	2,6	2,6	21,2
	41	8	3,0	3,0	24,2
	42	6	2,2	2,2	26,4
	43	9	3,3	3,3	29,7
	44	17	6,3	6,3	36,1
	45	10	3,7	3,7	39,8
	46	11	4,1	4,1	43,9
	47	9	3,3	3,3	47,2
	48	12	4,4	4,5	51,7
	49	14	5,2	5,2	56,9
	50	12	4,4	4,5	61,3
	51	12	4,4	4,5	65,8
	52	7	2,6	2,6	68,4
	53	7	2,6	2,6	71,0
	54	13	4,8	4,8	75,8
	55	11	4,1	4,1	79,9
	56	9	3,3	3,3	83,3
	57	15	5,6	5,6	88,8
	58	5	1,9	1,9	90,7
59	6	2,2	2,2	92,9	
60	3	1,1	1,1	94,1	
61	6	2,2	2,2	96,3	
62	2	0,7	0,7	97,0	
63	1	0,4	0,4	97,4	
64	2	0,7	0,7	98,1	
65	3	1,1	1,1	99,3	
66	1	0,4	0,4	99,6	
69	1	0,4	0,4	100,0	
	Total	269	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	0,4		
	Total	270	100,0		

Estadísticos		
1.2 Edad en años		
N	Válidos	269
	Perdidos	1
Media		47,61
Mediana		48,00
Moda		44

1.3 Hijos/as					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	204	75,6	75,6	75,6
	No	66	24,4	24,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.3 Hijos/as	Chi cuadrado	0,226
	gl	1
	Sig.	0,635

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

1.3 Total número de hijos o hijas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	68	25,2	25,2	25,2
	1	66	24,4	24,4	49,6
	2	110	40,7	40,7	90,4
	3	22	8,1	8,1	98,5
	4	4	1,5	1,5	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.3 Total número de hijos/as	Chi cuadrado	0,788
	gl	4
	Sig.	0,940 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Estadísticos		
1.3 Total número de hijos/as		
N	Válidos	270
	Perdidos	0
Media		1,36
Mediana		2,00
Moda		2

Estadísticos					
		1.3 Año nacimiento primer hijo/a	1.3 Año nacimiento segundo hijo/a	1.3 Año nacimiento tercer hijo/a	1.3 Año nacimiento cuarto hijo/a
N	Válidos	203	137	26	4
	Perdidos	67	133	244	266
	Moda	1995 ^a	1995	1987 ^a	1996

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

1.4 Personas que forman su unidad familiar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	28	10,4	10,4	10,4
	2	66	24,4	24,4	34,8
	3	70	25,9	25,9	60,7
	4	83	30,7	30,7	91,5
	5	18	6,7	6,7	98,1
	6	5	1,9	1,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.4 Personas que forman su unidad familiar	Chi cuadrado	9,015
	gl	5
	Sig.	,108

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior

Estadísticos		
1.4 Personas que forman su unidad familiar		
N	Válidos	270
	Perdidos	0
	Media	3,04

1.5 Qué miembros componen su unidad familiar: cónyuge					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	28	10,4	10,4	10,4
	No	66	24,4	24,4	34,8
	Total	270	100,0	100,0	

1.5 Qué miembros componen su unidad familiar: hijos/as					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	172	63,7	63,7	63,7
	No	98	36,3	36,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.5 Madre/padre persona entrevistada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	22	8,1	8,1	8,1
	No	248	91,9	91,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.5 Madre/padre del cónyuge					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	4	1,5	1,5	1,5
	No	266	98,5	98,5	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.5 Otros miembros					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	10	3,7	3,7	3,7
	No	260	96,3	96,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
1.5 Qué miembros componen su unidad familiar: cónyuge	SI	72,5%	80,7%
	NO	27,5%	19,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.5 Qué miembros componen su unidad familiar: cónyuge	Chi cuadrado	2,513
	gl	1
	Sig.	0,113

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
11.5 Qué miembros componen su unidad familiar: hijos/as	SI	61,7%	65,3%
	NO	38,3%	34,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
11.5 Qué miembros componen su unidad familiar: hijos/as	Chi cuadrado	0,388
	gl	1
	Sig.	0,534

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
1.5 Madre/padre persona entrevistada	SI	8,3%	8,0%
	NO	91,7%	92,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.5 Madre/padre persona entrevistada	Chi cuadrado	0,010
	gl	1
	Sig.	0,921

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
1.5 Madre/padre del cónyuge	SI	2,5%	0,7%
	NO	97,5%	99,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.5 Madre/padre del cónyuge	Chi cuadrado	1,535
	gl	1
	Sig.	0,215 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
1.5 Otros miembros	SI	4,2%	3,3%
	NO	95,8%	96,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.5 Otros miembros	Chi cuadrado	0,130
	gl	1
	Sig.	0,719 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

1.6 Responsabilidades familiares- Atención a hijos/as que conviven en el hogar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo actualmente	159	58,9	81,1	81,1
	He tenido anteriormente	37	13,7	18,9	100,0
	Total	196	72,6	100,0	
Perdidos	Sistema	74	27,4		
	Total	270	100,0		

1.6 Responsabilidades familiares- Atención a hijos/as que no conviven en el hogar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo actualmente	29	10,7	61,7	61,7
	He tenido anteriormente	18	6,7	38,3	100,0
	Total	47	17,4	100,0	
Perdidos	Sistema	223	82,6		
	Total	270	100,0		

1.6 Responsabilidades familiares- Atención a hijos/as que no conviven en el hogar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo actualmente	12	4,4	32,4	32,4
	He tenido anteriormente	25	9,3	67,6	100,0
	Total	37	13,7	100,0	
Perdidos	Sistema	233	86,3		
	Total	270	100,0	32,4	

1.6 Responsabilidades familiares- Atención a personas mayores que conviven en el hogar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo actualmente	12	4,4	32,4	32,4
	He tenido anteriormente	25	9,3	67,6	100,0
	Total	37	13,7	100,0	
Perdidos	Sistema	233	86,3		
	Total	270	100,0		

1.6 Responsabilidades familiares- Atención a personas mayores que no conviven en el hogar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo actualmente	80	29,6	70,2	70,2
	He tenido anteriormente	34	12,6	29,8	100,0
	Total	114	42,2	100,0	
Perdidos	Sistema	156	57,8		
	Total	270	100,0		

1.6 Responsabilidades familiares- Atención y cuidado a personas enfermas y/o discapacitadas que conviven en el hogar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo actualmente	7	2,6	33,3	33,3
	He tenido anteriormente	14	5,2	66,7	100,0
	Total	21	7,8	100,0	
Perdidos	Sistema	249	92,2		
	Total	270	100,0		

1.6 Responsabilidades familiares- Atención y cuidado a personas enfermas y/o discapacitadas que NO conviven en el hogar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo actualmente	16	5,9	36,4	36,4
	He tenido anteriormente	28	10,4	63,6	100,0
	Total	44	16,3	100,0	
Perdidos	Sistema	226	83,7		
	Total	270	100,0		

1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
1.6 Responsabilidades familiares- Atención a hijos/as que conviven hogar	Tengo actualmente	66	75,9%	93	85,3%
	He tenido actualmente	21	24,1%	16	14,7%
1.6 Responsabilidades familiares- Atención a hijos/as que no conviven hogar	Tengo actualmente	17	70,8%	12	52,2%
	He tenido actualmente	7	29,2%	11	47,8%
1.6 Responsabilidades familiares- Atención a personas mayores que conviven hogar	Tengo actualmente	5	29,4%	7	35,0%
	He tenido actualmente	12	70,6%	13	65,0%
1.6 Responsabilidades familiares- Atención a personas mayores que no conviven hogar	Tengo actualmente	43	71,7%	37	68,5%
	He tenido actualmente	17	28,3%	17	31,5%
1.6 Responsabilidades familiares- Atención y cuidado a personas enfermas/discapacitadas que conviven hogar	Tengo actualmente	4	36,4%	3	30,0%
	He tenido actualmente	7	63,6%	7	70,0%
1.6 Responsabilidades familiares- Atención y cuidado a personas enfermas/discapacitadas que no conviven hogar	Tengo actualmente	6	30,0%	10	41,7%
	He tenido actualmente	14	70,0%	14	58,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.6 Responsabilidades familiares- Atención a hijos/as que conviven en el hogar	Chi cuadrado	2,827
	gl	1
	Sig.	,093
1.6 Responsabilidades familiares- Atención a hijos/as que no conviven en el hogar	Chi cuadrado	1,730
	gl	1
	Sig.	,188
1.6 Responsabilidades familiares- Atención a personas mayores que conviven en el hogar	Chi cuadrado	,131
	gl	1
	Sig.	,717
1.6 Responsabilidades familiares-	Chi cuadrado	,135

Atención a personas mayores que no conviven en el hogar	gl	1
	Sig.	,714
1.6 Responsabilidades familiares- Atención y cuidado de personas enfermas o discapacitadas que conviven en el hogar	Chi cuadrado	,095
	gl	1
1.6 Responsabilidades familiares- Atención y cuidado de personas enfermas o discapacitadas que no conviven en el hogar	Sig.	,757 ^a
	Chi cuadrado	,642
	gl	1
	Sig.	,423

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

1.7 Excedencia para cuidar de personas dependientes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	8	3,0	3,0	3,0
	No	262	97,0	97,0	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
1.7 Excedencia para cuidar a personas dependientes	Sí	4	3,3%	4	2,7%
	No	116	96,7%	146	97,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
1.7 Excedencia para cuidar a personas dependientes	Chi cuadrado	,103
	gl	1
	Sig.	,748 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Entrevistado/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	5	1,9	1,9	1,9
	2	1	0,4	0,4	2,2
	5	3	1,1	1,1	3,3
	10	20	7,4	7,4	10,7
	15	8	3,0	3,0	13,7
	18	1	0,4	0,4	14,1
	20	24	8,9	8,9	23,0
	25	7	2,6	2,6	25,6
	30	40	14,8	14,8	40,4
	33	3	1,1	1,1	41,5
	35	11	4,1	4,1	45,6
	36	1	0,4	0,4	45,9
	40	25	9,3	9,3	55,2
	45	5	1,9	1,9	57,0
	50	48	17,8	17,8	74,8
	55	1	0,4	0,4	75,2
	60	17	6,3	6,3	81,5
	65	1	0,4	0,4	81,9
	70	6	2,2	2,2	84,1
	75	5	1,9	1,9	85,9
80	9	3,3	3,3	89,3	
85	1	0,4	0,4	89,6	
90	7	2,6	2,6	92,2	
100	21	7,8	7,8	100,0	
Total		270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Cónyuge					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	68	25,2	25,2	25,2
	1	1	0,4	0,4	25,6
	2	1	0,4	0,4	25,9
	5	1	0,4	0,4	26,3
	10	11	4,1	4,1	30,4
	15	8	3,0	3,0	33,3
	20	16	5,9	5,9	39,3
	25	11	4,1	4,1	43,3
	30	23	8,5	8,5	51,9
	33	3	1,1	1,1	53,0
	35	7	2,6	2,6	55,6
	40	22	8,1	8,1	63,7
	45	5	1,9	1,9	65,6
	50	38	14,1	14,1	79,6
	60	11	4,1	4,1	83,7
	65	4	1,5	1,5	85,2
	70	24	8,9	8,9	94,1
	75	2	0,7	0,7	94,8
	80	9	3,3	3,3	98,1
	85	2	0,7	0,7	98,9
90	3	1,1	1,1	100,0	
Total		270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Otros familiares					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	213	78,9	78,9	78,9
	1	1	0,4	0,4	79,3
	5	13	4,8	4,8	84,1
	10	14	5,2	5,2	89,3
	15	2	0,7	0,7	90,0
	20	5	1,9	1,9	91,9
	25	1	0,4	0,4	92,2
	30	4	1,5	1,5	93,7
	40	1	0,4	0,4	94,1
	50	5	1,9	1,9	95,9
	60	1	0,4	0,4	96,3
	65	2	0,7	0,7	97,0
	70	1	0,4	0,4	97,4
	75	1	0,4	0,4	97,8
	80	1	0,4	0,4	98,1
	85	2	0,7	0,7	98,9
	90	3	1,1	1,1	100,0
Total		270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Persona contratada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	134	49,6	49,6	49,6
	5	3	1,1	1,1	50,7
	8	1	0,4	0,4	51,1
	10	20	7,4	7,4	58,5
	15	6	2,2	2,2	60,7
	20	21	7,8	7,8	68,5
	25	9	3,3	3,3	71,9
	30	17	6,3	6,3	78,1
	33	2	0,7	0,7	78,9
	34	1	0,4	0,4	79,3
	35	1	0,4	0,4	79,6
	40	15	5,6	5,6	85,2
	50	18	6,7	6,7	91,9
	60	5	1,9	1,9	93,7
	70	6	2,2	2,2	95,9
	75	1	0,4	0,4	96,3
	78	1	0,4	0,4	96,7
	80	7	2,6	2,6	99,3
	100	2	0,7	0,7	100,0
Total		270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas cuidado Entrevistado/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	83	30,7	30,7	30,7
	10	4	1,5	1,5	32,2
	20	8	3,0	3,0	35,2

	25	5	1,9	1,9	37,0
	30	16	5,9	5,9	43,0
	35	3	1,1	1,1	44,1
	36	1	0,4	0,4	44,4
	40	24	8,9	8,9	53,3
	45	2	0,7	0,7	54,1
	50	60	22,2	22,2	76,3
	60	19	7,0	7,0	83,3
	65	1	0,4	0,4	83,7
	70	10	3,7	3,7	87,4
	75	2	0,7	0,7	88,1
	80	6	2,2	2,2	90,4
	90	2	0,7	0,7	91,1
	100	24	8,9	8,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas cuidado Cónyuge					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	118	43,7	43,7	43,7
	5	1	0,4	0,4	44,1
	10	5	1,9	1,9	45,9
	20	6	2,2	2,2	48,1
	25	1	0,4	0,4	48,5
	30	13	4,8	4,8	53,3
	35	1	0,4	0,4	53,7
	40	22	8,1	8,1	61,9
	45	4	1,5	1,5	63,3
	50	58	21,5	21,5	84,8
	60	18	6,7	6,7	91,5
	65	4	1,5	1,5	93,0
	70	10	3,7	3,7	96,7
	75	4	1,5	1,5	98,1
	80	2	0,7	0,7	98,9
100	3	1,1	1,1	100,0	
Total	270	100,0	100,0		

1.8 Distribución tareas cuidado Otros familiares					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	235	87,0	87,0	87,0
	5	2	0,7	0,7	87,8
	10	11	4,1	4,1	91,9
	20	7	2,6	2,6	94,4
	25	1	0,4	0,4	94,8
	30	1	0,4	0,4	95,2
	50	3	1,1	1,1	96,3
	55	1	0,4	0,4	96,7
	60	2	0,7	0,7	97,4
	70	2	0,7	0,7	98,1
	80	3	1,1	1,1	99,3
	100	2	0,7	0,7	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas cuidado Persona contratada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	248	91,9	91,9	91,9
	5	1	0,4	0,4	92,2
	10	3	1,1	1,1	93,3
	20	5	1,9	1,9	95,2
	25	3	1,1	1,1	96,3
	30	4	1,5	1,5	97,8
	40	2	0,7	0,7	98,5
	50	1	0,4	0,4	98,9
	60	1	0,4	0,4	99,3
	80	1	0,4	0,4	99,6
	90	1	0,4	0,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas gestión Entrevistado/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	5	1,9	1,9	1,9
	5	1	0,4	0,4	2,2
	20	5	1,9	1,9	4,1
	25	3	1,1	1,1	5,2
	30	6	2,2	2,2	7,4
	40	14	5,2	5,2	12,6
	45	1	0,4	0,4	13,0
	50	107	39,6	39,6	52,6
	55	1	0,4	0,4	53,0
	60	28	10,4	10,4	63,3
	70	24	8,9	8,9	72,2
	75	2	0,7	0,7	73,0
	80	15	5,6	5,6	78,5
	85	2	0,7	0,7	79,3
	90	7	2,6	2,6	81,9
	99	1	0,4	0,4	82,2
	100	48	17,8	17,8	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas gestión Cónyuge					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	70	25,9	25,9	25,9
	1	1	0,4	0,4	26,3
	10	5	1,9	1,9	28,1
	15	1	0,4	0,4	28,5
	20	15	5,6	5,6	34,1
	25	2	0,7	0,7	34,8
	30	21	7,8	7,8	42,6
	35	1	0,4	0,4	43,0
	40	26	9,6	9,6	52,6
	45	1	0,4	0,4	53,0
	50	98	36,3	36,3	89,3
	55	2	0,7	0,7	90,0
	60	11	4,1	4,1	94,1
	70	7	2,6	2,6	96,7
	75	3	1,1	1,1	97,8
	80	4	1,5	1,5	99,3

	95	1	0,4	0,4	99,6
	100	1	0,4	0,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas gestión Otros familiares					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	246	91,1	91,1	91,1
	5	3	1,1	1,1	92,2
	10	7	2,6	2,6	94,8
	30	1	0,4	0,4	95,2
	50	8	3,0	3,0	98,1
	60	2	0,7	0,7	98,9
	80	2	0,7	0,7	99,6
	100	1	0,4	0,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.8 Distribución tareas gestión Persona contratada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	265	98,1	98,1	98,1
	10	2	0,7	0,7	98,9
	20	2	0,7	0,7	99,6
	100	1	0,4	0,4	100,0
		Total	270	100,0	100,0

Estadísticos					
		1.8 Distribución tareas trabajo doméstico_ Entrevistado/a	1.8 Distribución tareas trabajo doméstico_ Cónyuge	1.8 Distribución tareas trabajo doméstico_ Otros familiares	1.8 Distribución tareas trabajo doméstico_ Persona contratada
N	Válidos	270	270	270	270
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	43,80	32,53	6,02	17,54
	Moda	50	0	0	0

Estadísticos					
		1.8 Distribución tareas cuidado_ Entrevistado/a	1.8 Distribución tareas cuidado_ Cónyuge	1.8 Distribución tareas cuidado_ Otros familiares	1.8 Distribución tareas cuidado_ Persona contratada
N	Válidos	270	270	270	270
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	37,45	27,35	4,52	2,56
	Moda	0	0	0	0

Estadísticos					
		1.8 Distribución tareas gestión_ Entrevistado/a	1.8 Distribución tareas gestión_ Cónyuge	1.8 Distribución tareas gestión_ Otros familiares	1.8 Distribución tareas gestión_ Persona contratada

N	Válidos	270	270	270	270
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	62,14	33,58	3,31	,59
	Moda	50	50	0	0

Advertencia

Se han solicitado pruebas de chi-cuadrado pero no se han encontrado subtablas adecuadas en la tabla "1".

1.1 Sexo		
	Mujer	Hombre
	Media	Media
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Entrevistado/a	53	37
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Cónyuge	21	42
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Otros familiares	5	7
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Persona contratada	21	15

Advertencia

Se han solicitado pruebas de chi-cuadrado pero no se han encontrado subtablas adecuadas en la tabla "1".

1.1 Sexo		
	Mujer	Hombre
	Media	Media
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Entrevistado/a	45	32
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Cónyuge	19	34
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Otros familiares	6	3
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Persona contratada	3	3

Advertencia

Se han solicitado pruebas de chi-cuadrado pero no se han encontrado subtablas adecuadas en la tabla "1".

1.1 Sexo		
	Mujer	Hombre
	Media	Media
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Entrevistado/a	62	63
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Cónyuge	33	34
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Otros familiares	3	3
1.8 Distribución tareas trabajo doméstico Persona contratada	1	0

APARTADO 5.2.- FORMACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL.-

2.1 Estudios en el extranjero					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	145	53,7	53,7	53,7
	No	125	46,3	46,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.1 Estudios en el extranjero	SI	48,3%	58,0%
	NO	51,7%	42,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.1 Estudios en el extranjero	Chi cuadrado	2,506
	gl	1
	Sig.	0,113

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior

2.2.1 Estudios de nivel postdoctoral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 1 año	22	8,1	36,1	36,1
	De 1 a 2 años	21	7,8	34,4	70,5
	De 2 a 3 años	3	1,1	4,9	75,4

	Más de 3 años	15	5,6	24,6	100,0
	Total	61	22,6	100,0	
Perdidos	Sistema	209	77,4		
	Total	270	100,0		

2.2.1 Estudios de nivel predoctoral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 1 año	28	10,4	48,3	48,3
	De 1 a 2 años	12	4,4	20,7	69,0
	De 2 a 3 años	1	0,4	1,7	70,7
	Más de 3 años	17	6,3	29,3	100,0
	Total	58	21,5	100,0	
Perdidos	Sistema	212	78,5		
	Total	270	100,0		

2.2.1 Estudios de nivel Titulación adicional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 1 año	5	1,9	45,5	45,5
	De 1 a 2 años	3	1,1	27,3	72,7
	De 2 a 3 años	2	0,7	18,2	90,9
	Más de 3 años	1	0,4	9,1	100,0
	Total	11	4,1	100,0	
Perdidos	Sistema	259	95,9		
	Total	270	100,0		

2.2.1 Estudios de nivel Estancia investigación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 1 año	71	26,3	81,6	81,6
	De 1 a 2 años	10	3,7	11,5	93,1
	De 2 a 3 años	2	0,7	2,3	95,4
	Más de 3 años	4	1,5	4,6	100,0
	Total	87	32,2	100,0	
Perdidos	Sistema	183	67,8		
	Total	270	100,0		

1.1 Sexo

		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.2.1 Estudios de nivel postdoctoral	Menos de 1 año	17,9%	51,5%
	De 1 a 2 años	42,9%	27,3%
	De 2 a 3 años	7,1%	3,0%
	Más de 3 años	32,1%	18,2%
	Menos de 1 año	40,0%	54,5%

2.2.1 Estudios de nivel pre doctoral	De 1 a 2 años	24,0%	18,2%
	De 2 a 3 años	4,0%	0,0%
	Más de 3 años	32,0%	27,3%
2.2.1 Estudios de nivel Titulación adicional	Menos de 1 año	0,0%	83,3%
	De 1 a 2 años	60,0%	0,0%
	De 2 a 3 años	20,0%	16,7%
	Más de 3 años	20,0%	0,0%
2.2.1 Estudios de nivel Estancia investigación	Menos de 1 año	72,4%	86,2%
	De 1 a 2 años	17,2%	8,6%
	De 2 a 3 años	3,4%	1,7%
	Más de 3 años	6,9%	3,4%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.2.1 Estudios de nivel postdoctoral	Chi cuadrado	7,548
	gl	3
	Sig.	0,056 ^a
2.2.1 Estudios de nivel pre doctoral	Chi cuadrado	2,285
	gl	3
	Sig.	0,515 ^{a,b}
2.2.1 Estudios de nivel Titulación adicional	Chi cuadrado	8,983
	gl	3
	Sig.	0,030 ^{a,b,*}
2.2.1 Estudios de nivel Estancia investigación	Chi cuadrado	2,451
	gl	3
	Sig.	0,484 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores

a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno.

Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

2.2 Año ingreso en la Udl					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1974	1	0,4	0,4	0,4
	1975	1	0,4	0,4	0,7
	1977	1	0,4	0,4	1,1
	1978	2	0,7	0,7	1,9
	1979	2	0,7	0,7	2,6
	1980	4	1,5	1,5	4,1
	1981	5	1,9	1,9	6,0
	1982	2	0,7	0,7	6,7
	1983	5	1,9	1,9	8,6
	1984	8	3,0	3,0	11,6
	1985	2	0,7	0,7	12,4
	1986	2	0,7	0,7	13,1
	1987	7	2,6	2,6	15,7
	1988	15	5,6	5,6	21,3
	1989	6	2,2	2,2	23,6
	1990	12	4,4	4,5	28,1
	1991	13	4,8	4,9	33,0
	1992	17	6,3	6,4	39,3
	1993	16	5,9	6,0	45,3
	1994	10	3,7	3,7	49,1
	1995	15	5,6	5,6	54,7
	1996	3	1,1	1,1	55,8
	1997	3	1,1	1,1	56,9
	1998	7	2,6	2,6	59,6
	1999	7	2,6	2,6	62,2
	2000	4	1,5	1,5	63,7
	2001	7	2,6	2,6	66,3
	2002	6	2,2	2,2	68,5
	2003	8	3,0	3,0	71,5
	2004	9	3,3	3,4	74,9
2005	7	2,6	2,6	77,5	
2006	8	3,0	3,0	80,5	
2007	13	4,8	4,9	85,4	
2008	12	4,4	4,5	89,9	
2009	11	4,1	4,1	94,0	
2010	9	3,3	3,4	97,4	
2011	6	2,2	2,2	99,6	
2012	1	0,4	0,4	100,0	
	Total	267	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	3	1,1		
	Total	270	100,0		

Estadísticos		
2.2 Año ingreso en la Udl		
N	Válidos	267
	Perdidos	3
	Moda	1992

2.3.a Departamento al que pertenece					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AEGERN	13	4,8	4,8	4,8
	CIRUGÍA	4	1,5	1,5	6,3
	CMB	11	4,1	4,1	10,4
	DAL	8	3,0	3,0	13,3
	DIDESP	10	3,7	3,7	17,0
	DIEI	25	9,3	9,3	26,3
	DMACS	5	1,9	1,9	28,1
	DPA	8	3,0	3,0	31,1
	DPRIV	10	3,7	3,7	34,8
	DPUB	11	4,1	4,1	38,9
	DTA	12	4,4	4,4	43,3
	EAGROF	6	2,2	2,2	45,6
	ECONOMÍA	7	2,6	2,6	48,1
	FILCAT	14	5,2	5,2	53,3
	FILCEF	5	1,9	1,9	55,2
	GEOSOC	16	5,9	5,9	61,1
	HAHS	9	3,3	3,3	64,4
	HBJ	4	1,5	1,5	65,9
	HISTORIA	7	2,6	2,6	68,5
	ENFERMERÍA	13	4,8	4,8	73,3
	MATEMÁTICAS	12	4,4	4,4	77,8
	MEDICINA	8	3,0	3,0	80,7
	M.EXPERIMENTAL	3	1,1	1,1	81,9
	PIP	31	11,5	11,5	93,3
PVCF	9	3,3	3,3	96,7	
QUÍMICA	9	3,3	3,3	100,0	
Total	270	100,0	100,0		

1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
	AEGERN	7	5,8%	6	4,0%
	CIRU	1	0,8%	3	2,0%
	CMB	6	5,0%	5	3,3%
	DAL	6	5,0%	2	1,3%
	DIDESP	7	5,8%	3	2,0%
	DIEI	4	3,3%	21	14,0%

2.3.a Departamento al que pertenece	DMACS	2	1,7%	3	2,0%
	DPA	2	1,7%	6	4,0%
	DPRIV	5	4,2%	5	3,3%
	DPUB	2	1,7%	9	6,0%
	DTA	5	4,2%	7	4,7%
	EAGROF	1	0,8%	5	3,3%
	ECONOMÍA	3	2,5%	4	2,7%
	FILCAT	7	5,8%	7	4,7%
	FILCEF	4	3,3%	1	0,7%
	GEOSOC	7	5,8%	9	6,0%
	HAHS	3	2,5%	6	4,0%
	HBJ	1	0,8%	3	2,0%
	HISTORIA	3	2,5%	4	2,7%
	ENFERMERÍA	10	8,3%	3	2,0%
	MATEMÁTICAS	5	4,2%	7	4,7%
	MEDICINA	6	5,0%	2	1,3%
	M.EXPERIMENTAL	3	2,5%	0	0,0%
	PIP	16	13,3%	15	10,0%
	PVCF	3	2,5%	6	4,0%
	QUÍMICA	1	0,8%	8	5,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.3.a Departamento al que pertenece	Chi cuadrado	43,096
	gl	25
	Sig.	0,014 ^{*b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

2.3.b Docencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EPS	34	12,6	12,6	13,3
	EPS y ETSEA	1	0,4	0,4	13,7
	EPS y FL	1	0,4	0,4	14,1
	EPS, FDE	1	0,4	0,4	14,4
	ETSEA	50	18,5	18,5	33,0
	ETSEA-FCE	1	0,4	0,4	33,3
	FCE	54	20,0	20,0	53,3
	FDE	32	11,9	11,9	65,2
	FDE y EPS	1	0,4	0,4	65,6
	FDE y Escuela	1	0,4	0,4	65,9
	FDE y ETSEA	1	0,4	0,4	66,3
	FDE y FCE	2	0,7	0,7	67,0
	FDE, FE y FL	1	0,4	0,4	67,4
	FE	12	4,4	4,4	71,9
	FE y FM	1	0,4	0,4	72,2
	FL	34	12,6	12,6	84,8
	FL y FDE	1	0,4	0,4	85,2
	FL y EPS	1	0,4	0,4	85,6
	FL y FCE	6	2,2	2,2	87,8
	FL y FDE	5	1,9	1,9	89,6
	FL y FE	1	0,4	0,4	90,0
	FL y Turismo	1	0,4	0,4	90,4
	FL y FDE	1	0,4	0,4	90,7
	FM	17	6,3	6,3	97,0
FM y ETSEA	8	3,0	3,0	100,0	
Total	270	100,0	100,0		

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
		0,8%	0,7%
	EPS	5,8%	18,0%
	EPS y ETSEA	0,8%	0,0%
	EPS y FL	0,8%	0,0%

2.3.b Docencia	EPS, FDE	0,0%	0,7%
	ETSEA	13,3%	22,7%
	ETSEA-FCE	0,0%	0,7%
	FCE	25,0%	16,0%
	FDE	10,8%	12,7%
	FDE y EPS	0,0%	0,7%
	FDE y Escuela Jurídica	0,0%	0,7%
	FDE y ETSEA	0,0%	0,7%
	FDE y FCE	0,0%	1,3%
	FDE, FE y FL	0,8%	0,0%
	FE	7,5%	2,0%
	FE y FM	0,8%	0,0%
	FL	12,5%	12,7%
	FL y FDE	0,8%	0,0%
	FL y EPS	0,8%	0,0%
	FL y FCE	1,7%	2,7%
	FL y FDE	2,5%	1,3%
	FL y FE	0,0%	0,7%
	FL y Turismo	0,8%	0,0%
	FL y FDE	0,8%	0,0%
	FM	10,0%	3,3%
	FM y ETSEA	3,3%	2,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.3.b Docencia	Chi cuadrado	40,422
	gl	25
	Sig.	0,026 ^{*,b,c}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0,05.

- b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

2.4 Situación en el momento del ingreso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Licenciado/a	9	3,3	3,4	97,4
	Doctor/a	6	2,2	2,2	99,6
	2012	1	0,4	0,4	100,0
	Total	267	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	3	1,1		
	Total	270	100,0		

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.4 Situación en el momento del ingreso	Licenciado/a	71,4%	62,8%
	Doctor/a	28,6%	37,2%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.4 Situación en el momento del ingreso	Chi cuadrado	2,191
	gl	1
	Sig.	0,139

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior

2.5. Nivel profesional en el momento del ingreso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Catedrático/a	4	1,5	1,5	1,5
	Catedrático/a Escuela	3	1,1	1,1	2,6
	Titular Universidad	11	4,1	4,1	6,7
	Titular Universidad	13	4,8	4,9	11,6
	Titular Escuela	6	2,2	2,2	13,9
	Titular Escuela	22	8,1	8,2	22,1
	Catedrático/a	1	0,4	0,4	22,5
	Agregado/a	7	2,6	2,6	25,1
	Colaborador/a	2	0,7	0,7	25,8
	Colaborador/a	13	4,8	4,9	30,7
	Lector/a	30	11,1	11,2	41,9
	Visitante	1	0,4	0,4	42,3
	Becario/a de	30	11,1	11,2	53,6
	Otros	124	45,9	46,4	100,0
	Total	267	98,9	100,0	

Perdidos	Sistema	3	1,1		
	Total	270	100,0		

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.5. Nivel profesional en el momento del ingreso	Catedrático/a Universidad	0,9%	2,0%
	Catedrático/a Escuela Universitaria	0,0%	2,0%
	Titular Universidad	3,4%	4,7%
	Titular Universidad Interino/a	3,4%	6,0%
	Titular Escuela Universitaria	4,3%	0,7%
	Titular Escuela Universitaria interino/a	6,0%	10,0%
	Catedrático/a	0,0%	0,7%
	Agregado/a	0,9%	4,0%
	Colaborador/a Doctor/a	0,9%	0,7%
	Colaborador/a	3,4%	6,0%
	Lector/a	12,0%	10,7%
	Visitante	0,0%	0,7%
	Emérito/a	0,0%	0,0%
Becario/a de investigación	12,8%	10,0%	
Otros	52,1%	42,0%	

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.5. Nivel profesional en el momento del ingreso	Chi cuadrado	16,145
	gl	13
	Sig.	0,241 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

2.5. Nivel profesional en la actualidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Catedrático/a	33	12,2	12,4	12,4
	Catedrático/a Escuela	6	2,2	2,2	14,6
	Titular Universidad	85	31,5	31,8	46,4
	Titular Escuela	10	3,7	3,7	50,2
	Catedrático/a	3	1,1	1,1	51,3
	Agregado/a	30	11,1	11,2	62,5
	Colaborador/a	9	3,3	3,4	65,9
	Colaborador/a	12	4,4	4,5	70,4
	Lector/a	25	9,3	9,4	79,8
	Emérito/a	3	1,1	1,1	80,9
	Becario/a de	2	0,7	0,7	81,6
	Otros	49	18,1	18,4	100,0
	Total	267	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	3	1,1		
	Total	270	100,0		

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.5. Nivel profesional en el momento del ingreso	Catedrático/a Universidad	6,8%	16,7%
	Catedrático/a Escuela Universitaria	1,7%	2,7%
	Titular Universidad	34,2%	30,0%
	Titular Universidad Interino/a	0,0%	0,0%
	Titular Escuela Universitaria	5,1%	2,7%
	Titular Escuela Universitaria interino/a	0,0%	0,0%
	Catedrático/a	0,9%	1,3%
	Agregado/a	11,1%	11,3%
	Colaborador/a Doctor/a	1,7%	4,7%
	Colaborador/a	6,8%	2,7%

	Lector/a	8,5%	10,0%
	Visitante	0,0%	0,0%
	Emérito/a	1,7%	0,7%
	Becario/a de investigación	0,9%	0,7%
	Otros	20,5%	16,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.5. Nivel profesional en la actualidad	Chi cuadrado	12,563
	gl	11
	Sig.	0,323 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

2.5. Nivel profesional en la actualidad

		Catedr. Univer.	Catedr. Esc. Universit	Titular Univer.	Titular Univer. Interino/a	Titular Esc. Universit	Titular Esc. Universit. interino/a	Catedrático/a	Agregado/a	Colabor. Doctor/a	Colaborador/a	Lector/a	Visitante	Emérito/a	Becario/a investig	
		% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	
2.5. Nivel profesional en el momento del ingreso	Catedrático/a Universidad	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Catedrático/a Escuela Universitaria	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Titular Universidad	18,2%	0,0%	81,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Titular Universidad Interino/a	41,7%	8,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Titular Escuela Universitaria	16,7%	0,0%	33,3%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	
	Titular Escuela Univ. interino/a	13,6%	4,5%	63,6%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Catedrático/a	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Agregado/a	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Colaborador/a Doctor/a	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Colaborador/a	0,0%	0,0%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%	7,7%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Lector/a	6,7%	0,0%	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	6,7%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Visitante	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Emérito/a	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Becario/a de investigación	10,0%	0,0%	36,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
Otros	8,1%	2,4%	29,8%	0,0%	5,6%	0,0%	,8%	8,1%	4,0%	3,2%	4,0%	0,0%	,8%	,8%		

2.6. Posesión título doctor/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	204	75,6	75,6	75,6
	No	66	24,4	24,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.6. Posesión título doctor/a	SI	72,5%	78,0%
	NO	27,5%	22,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.6. Posesión título doctor/a	Chi cuadrado	1,092
	gl	1
	Sig.	0,296

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

2.7. Tiempo de realización de la tesis doctoral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 2 años	6	2,2	2,9	2,9
	Entre 2 y 5 años	133	49,3	65,2	68,1
	Entre 5 y 10 años	57	21,1	27,9	96,1
	Más de 10 años	8	3,0	3,9	100,0
	Total	204	75,6	100,0	
Perdidos	Sistema	66	24,4		
	Total	270	100,0		

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.7. Tiempo de realización de la tesis doctoral	Menos de 2 años	1,1%	4,3%
	Entre 2 y 5 años	65,5%	65,0%
	Entre 5 y 10 años	28,7%	27,4%
	Más de 10 años	4,6%	3,4%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.7. Tiempo de realización de la tesis doctoral	Chi cuadrado	1,869
	gl	3
	Sig.	,600 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.
 a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

2.7 b Tipo de tesis doctoral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A través de artículos	21	7,8	10,4	10,4
	Uno (o varios) volúmenes	181	67,0	89,6	100,0
	Total	202	74,8	100,0	
Perdidos	Sistema	68	25,2		
	Total	270	100,0		

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.7 b Tipo de tesis doctoral	A través de artículos	12,8%	8,6%
	Uno (o varios) volúmenes	87,2%	91,4%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.7 b Tipo de tesis doctoral	Chi cuadrado	0,922
	gl	1
	Sig.	0,337

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

2.8 Tenía hijos/hijas a su cuidado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	75	27,8	36,6	36,6
	No	130	48,1	63,4	100,0
	Total	205	75,9	100,0	
Perdidos	Sistema	65	24,1		
	Total	270	100,0		

2.8 Tenía otros familiares a su cuidado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	18	6,7	8,8	8,8
	No	186	68,9	91,2	100,0
	Total	204	75,6	100,0	
Perdidos	Sistema	66	24,4		
	Total	270	100,0		

2.8 Tenía reducción docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	13	4,8	6,6	6,6
	No	184	68,1	93,4	100,0
	Total	197	73,0	100,0	
Perdidos	Sistema	73	27,0		
	Total	270	100,0		

2.8 Tenía la máxima carga docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	96	35,6	49,5	49,5
	No	98	36,3	50,5	100,0
	Total	194	71,9	100,0	
Perdidos	Sistema	76	28,1		
	Total	270	100,0		

2.8 Ocupaba cargos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	53	19,6	26,4	26,4
	No	148	54,8	73,6	100,0
	Total	201	74,4	100,0	
Perdidos	Sistema	69	25,6		
	Total	270	100,0		

2.8 Disfrutó del permiso maternal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	19	7,0	9,6	9,6
	No	179	66,3	90,4	100,0
	Total	198	73,3	100,0	
Perdidos	Sistema	72	26,7		
	Total	270	100,0		

2.8 Se ocupaba de las tareas domésticas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	152	56,3	75,6	75,6
	No	49	18,1	24,4	100,0
	Total	201	74,4	100,0	
Perdidos	Sistema	69	25,6		
	Total	270	100,0		

2.8 Disfrutó de otros permisos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	17	6,3	8,5	8,5
	No	184	68,1	91,5	100,0
	Total	201	74,4	100,0	
Perdidos	Sistema	69	25,6		
	Total	270	100,0		

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.8 Tenía hijos/as a su cuidado	SI	37,9%	35,6%
	NO	62,1%	64,4%
2.8 Tenía otros familiares a su cuidado	SI	10,3%	7,7%
	NO	89,7%	92,3%
2.8 Tenía reducción docente	SI	10,5%	3,6%
	NO	89,5%	96,4%
2.8 Tenía la máxima carga docente	SI	51,8%	47,7%
	NO	48,2%	52,3%
2.8 Ocupaba cargos	SI	23,0%	28,9%
	NO	77,0%	71,1%
2.8 Disfrutó del permiso maternal	SI	18,8%	2,7%
	NO	81,2%	97,3%
2.8 Se ocupaba de las tareas domésticas	SI	79,3%	72,8%
	NO	20,7%	27,2%
2.8 Disfrutó de otros	SI	9,2%	7,9%

permisos	NO	90,8%	92,1%
----------	----	-------	-------

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.8 Tenía hijos/as a su cuidado	Chi cuadrado	0,118
	gl	1
	Sig.	0,731
2.8 Tenía otros familiares a su cuidado	Chi cuadrado	0,436
	gl	1
	Sig.	0,509
2.8 Tenía reducción docente	Chi cuadrado	3,701
	gl	1
	Sig.	0,054
2.8 Tenía la máxima carga docente	Chi cuadrado	0,315
	gl	1
	Sig.	0,575
2.8 Ocupaba cargos	Chi cuadrado	0,902
	gl	1
	Sig.	0,342
2.8 Disfrutó del permiso maternal	Chi cuadrado	14,619
	gl	1
	Sig.	0,000*
2.8 Se ocupaba de las tareas domésticas	Chi cuadrado	1,132
	gl	1
	Sig.	0,287
2.8 Disfrutó de otros permisos	Chi cuadrado	0,108
	gl	1
	Sig.	0,743

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

2.9 Data defensa de la tesis doctoral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1978	1	0,4	0,5	0,5
	1979	2	0,7	1,0	1,5
	1980	3	1,1	1,5	3,0
	1982	4	1,5	2,0	5,0

	1983	1	0,4	0,5	5,5
	1984	1	0,4	0,5	6,0
	1985	6	2,2	3,0	9,0
	1986	5	1,9	2,5	11,4
	1987	3	1,1	1,5	12,9
	1988	4	1,5	2,0	14,9
	1989	2	0,7	1,0	15,9
	1990	7	2,6	3,5	19,4
	1991	7	2,6	3,5	22,9
	1992	6	2,2	3,0	25,9
	1993	7	2,6	3,5	29,4
	1994	9	3,3	4,5	33,8
	1995	9	3,3	4,5	38,3
	1996	14	5,2	7,0	45,3
	1997	5	1,9	2,5	47,8
	1998	7	2,6	3,5	51,2
	1999	6	2,2	3,0	54,2
	2000	9	3,3	4,5	58,7
	2001	12	4,4	6,0	64,7
	2002	8	3,0	4,0	68,7
	2003	9	3,3	4,5	73,1
	2004	7	2,6	3,5	76,6
	2005	6	2,2	3,0	79,6
	2006	3	1,1	1,5	81,1
	2007	6	2,2	3,0	84,1
	2008	12	4,4	6,0	90,0
	2009	7	2,6	3,5	93,5
	2010	4	1,5	2,0	95,5
	2011	4	1,5	2,0	97,5
	2012	2	0,7	1,0	98,5
	2013	2	0,7	1,0	99,5
	2014	1	0,4	0,5	100,0
	Total	201	74,4	100,0	
Perdidos	Sistema	69	25,6		
	Total	270	100,0		

2.9 Fecha plaza de contratado/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1974	1	0,4	0,4	0,4
	1975	2	0,7	0,9	1,3
	1976	1	0,4	0,4	1,7
	1977	1	0,4	0,4	2,2
	1978	2	0,7	0,9	3,1
	1979	1	0,4	0,4	3,5
	1980	3	1,1	1,3	4,8
	1981	6	2,2	2,6	7,4
	1982	3	1,1	1,3	8,7
	1983	2	0,7	0,9	9,6
	1984	5	1,9	2,2	11,8
	1985	2	0,7	0,9	12,7
	1986	5	1,9	2,2	14,8
	1987	5	1,9	2,2	17,0
	1988	11	4,1	4,8	21,8
	1989	5	1,9	2,2	24,0
	1990	7	2,6	3,1	27,1
1991	7	2,6	3,1	30,1	
1992	15	5,6	6,6	36,7	
1993	10	3,7	4,4	41,0	

	1994	7	2,6	3,1	44,1
	1995	9	3,3	3,9	48,0
	1996	2	0,7	0,9	48,9
	1997	3	1,1	1,3	50,2
	1998	3	1,1	1,3	51,5
	1999	3	1,1	1,3	52,8
	2000	2	0,7	0,9	53,7
	2001	2	0,7	0,9	54,6
	2002	7	2,6	3,1	57,6
	2003	5	1,9	2,2	59,8
	2004	12	4,4	5,2	65,1
	2005	8	3,0	3,5	68,6
	2006	7	2,6	3,1	71,6
	2007	16	5,9	7,0	78,6
	2008	10	3,7	4,4	83,0
	2009	11	4,1	4,8	87,8
	2010	12	4,4	5,2	93,0
	2011	12	4,4	5,2	98,3
	2012	4	1,5	1,7	100,0
	Total	229	84,8	100,0	
Perdidos	Sistema	41	15,2		
	Total	270	100,0		

2.9 Fecha plaza de profesor/a funcionario/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1978	1	0,4	0,7	0,7
	1981	1	0,4	0,7	1,4
	1982	2	0,7	1,4	2,8
	1985	1	0,4	0,7	3,5
	1986	8	3,0	5,6	9,2
	1987	6	2,2	4,2	13,4
	1988	6	2,2	4,2	17,6
	1989	5	1,9	3,5	21,1
	1990	4	1,5	2,8	23,9
	1991	7	2,6	4,9	28,9
	1992	6	2,2	4,2	33,1
	1993	4	1,5	2,8	35,9
	1994	6	2,2	4,2	40,1
	1995	7	2,6	4,9	45,1
	1996	7	2,6	4,9	50,0
	1997	4	1,5	2,8	52,8
	1998	5	1,9	3,5	56,3
	1999	12	4,4	8,5	64,8
	2000	4	1,5	2,8	67,6
	2001	5	1,9	3,5	71,1
	2002	18	6,7	12,7	83,8
	2003	5	1,9	3,5	87,3
	2004	2	0,7	1,4	88,7
2005	1	0,4	0,7	89,4	
2006	1	0,4	0,7	90,1	
2008	1	0,4	0,7	90,8	
2009	8	3,0	5,6	96,5	
2010	3	1,1	2,1	98,6	
2012	2	0,7	1,4	100,0	
	Total	142	52,6	100,0	
Perdidos	Sistema	128	47,4		
	Total	270	100,0		

Estadísticos				
		2.9 Fecha defensa de la tesis doctoral	2.9 Fecha plaza de contratado/a	2.9 Fecha plaza de profesor/a funcionario/a
N	Válidos	201	229	142
	Perdidos	69	41	128
	Mediana	1998,00	1997,00	1996,50
	Moda	1996	2007	2002

2.10 Ejercicio tareas de gestión y/o representación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	194	71,9	71,9	71,9
	No	76	28,1	28,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
2.10 Ejercicio tareas de gestión y/o representación	SI	73,3%	70,7%
	NO	26,7%	29,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.10 Ejercicio tareas de gestión y/o representación	Chi cuadrado	0,234
	gl	1
	Sig.	0,628

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Rector/a Vicerrector/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	11	4,1	52,4	52,4
	Ejerzo actualmente	10	3,7	47,6	100,0
	Total	21	7,8	100,0	
Perdidos	Sistema	249	92,2		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Decano/a Director/a de escuela o centro					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	13	4,8	59,1	59,1

	Ejerzo actualmente	9	3,3	40,9	100,0
	Total	22	8,1	100,0	
Perdidos	Sistema	248	91,9		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Jefe/a de estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	24	8,9	82,8	82,8
	Ejerzo actualmente	5	1,9	17,2	100,0
	Total	29	10,7	100,0	
Perdidos	Sistema	241	89,3		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Vicedecano/a subdirector/a

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	25	9,3	67,6	67,6
	Ejerzo actualmente	12	4,4	32,4	100,0
	Total	37	13,7	100,0	
Perdidos	Sistema	233	86,3		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Secretario/a facultad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	16	5,9	84,2	84,2
	Ejerzo actualmente	3	1,1	15,8	100,0
	Total	19	7,0	100,0	
Perdidos	Sistema	251	93,0		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Director/a Departamento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	36	13,3	75,0	75,0
	Ejerzo actualmente	12	4,4	25,0	100,0
	Total	48	17,8	100,0	
Perdidos	Sistema	222	82,2		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Secretario/a Departamento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	41	15,2	78,8	78,8
	Ejerzo actualmente	11	4,1	21,2	100,0
	Total	52	19,3	100,0	
Perdidos	Sistema	218	80,7		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Coordinador/a titulación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	38	14,1	57,6	57,6
	Ejerzo actualmente	28	10,4	42,4	100,0

	Total	66	24,4	100,0	
Perdidos	Sistema	204	75,6		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Miembro electo/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	45	16,7	60,0	60,0
	Ejerzo actualmente	30	11,1	40,0	100,0
	Total	75	27,8	100,0	
Perdidos	Sistema	195	72,2		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Cargo sindical					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	8	3,0	47,1	47,1
	Ejerzo actualmente	9	3,3	52,9	100,0
	Total	17	6,3	100,0	
Perdidos	Sistema	253	93,7		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Miembro comisiones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	He ejercido	51	18,9	45,1	45,1
	Ejerzo actualmente	62	23,0	54,9	100,0
	Total	113	41,9	100,0	
Perdidos	Sistema	157	58,1		
	Total	270	100,0		

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Otras					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos		255	94,4	94,4	94,4
	Adjunto Vicerrector	1	0,4	0,4	94,8
	Adjunto Vicerrector y Dirección SCT	1	0,4	0,4	95,2
	Adjunto Vicerrectorado	2	0,7	0,7	95,9
	Adjunta Vicerrectorado	1	0,4	0,4	96,3
	Otras	1	0,4	0,4	96,7
	Jefe de unidad	1	0,4	0,4	97,0
	Coord. Rectorado	1	0,4	0,4	97,4
	Coordinación PAT	1	0,4	0,4	97,8
	Coordinación PAT, Coord. Relaciones institucionales	1	0,4	0,4	98,1
	Dir. Laboratorio Depto. agricultura	1	0,4	0,4	98,5
	ICE. He ejercido	1	0,4	0,4	98,9
	Miembro Junta Medicina. Ejerzo	1	0,4	0,4	99,3
	Secretaria de cátedra	1	0,4	0,4	99,6
	Subdir. ETSEA y Adjunto jefe de estudios, Subdir.	1	0,4	0,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo		
	Mujer	Hombre
	% del N de la columna	% del N de la columna

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Rector/a Vicerrector/a	He ejercido	75,0%	38,5%
	Ejercicio actualmente	25,0%	61,5%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Decano/a Director/a de escuela o centro	He ejercido	64,3%	50,0%
	Ejercicio actualmente	35,7%	50,0%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Jefe/a de estudios	He ejercido	76,9%	87,5%
	Ejercicio actualmente	23,1%	12,5%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Vicedecano/a subdirector/a	He ejercido	52,9%	80,0%
	Ejercicio actualmente	47,1%	20,0%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Secretario/a facultad	He ejercido	83,3%	85,7%
	Ejercicio actualmente	16,7%	14,3%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Director/a Departamento	He ejercido	73,3%	75,8%
	Ejercicio actualmente	26,7%	24,2%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Secretario/a Departamento	He ejercido	82,6%	75,9%
	Ejercicio actualmente	17,4%	24,1%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Coordinador/a titulación	He ejercido	60,0%	54,8%
	Ejercicio actualmente	40,0%	45,2%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Miembro electo/a	He ejercido	58,8%	61,0%
	Ejercicio actualmente	41,2%	39,0%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Cargo sindical	He ejercido	66,7%	36,4%
	Ejercicio actualmente	33,3%	63,6%
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Miembro comisiones	He ejercido	34,0%	54,0%
	Ejercicio actualmente	66,0%	46,0%
		93,3%	95,3%
	Adjunto Vicerrector	0,0%	0,7%
	Adjunto Vicerrector y Dirección SCT	0,8%	0,0%
	Adjunto Vicerrectorado	0,8%	0,7%

2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Otras	Adjunta Vicerrectorado	0,8%	0,0%
	Otras	0,0%	0,7%
	Jefe de unidad	0,8%	0,0%
	Coord. Rectorado	0,8%	0,0%
	Coordinación PAT	0,0%	0,7%
	Coordinación PAT, Coord. Relaciones institucionales	0,0%	0,7%
	Dir. Laboratorio Depto. agricultura	0,8%	0,0%
	ICE. He ejercido	0,8%	0,0%
	Miembro Junta Medicina. Ejerzo	0,0%	0,7%
	Secretaria de cátedra	0,8%	0,0%
	Subdir. ETSEA y Adjunto jefe de estudios, Subdir. Infraestructuras. He ejercido	0,0%	0,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Rector/a Vicerrector/a	Chi cuadrado	2,651
	gl	1
	Sig.	0,104 ^a
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Decano/a Director/a de escuela o centro	Chi cuadrado	0,430
	gl	1
	Sig.	0,512 ^a
2.11 Tareas de gestión y/o representación	Chi cuadrado	0,562

ejercidas: Jefe/a de estudios	gl	1
	Sig.	0,453 ^a
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Vicedecano/a subdirector/a	Chi cuadrado	3,070
	gl	1
	Sig.	0,080
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Secretario/a facultad	Chi cuadrado	0,019
	gl	1
	Sig.	0,891 ^a
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Director/a Departamento	Chi cuadrado	0,032
	gl	1
	Sig.	0,857 ^a
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Secretario/a Departamento	Chi cuadrado	0,350
	gl	1
	Sig.	0,554 ^a
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Coordinador/a titulación	Chi cuadrado	0,179
	gl	1
	Sig.	0,672
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Miembro electo/a	Chi cuadrado	0,036
	gl	1
	Sig.	0,850
2.11 Tareas de gestión y/o representación	Chi cuadrado	1,431

ejercidas: Cargo sindical	gl	1
	Sig.	0,232 ^a
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Miembro comisiones	Chi cuadrado	4,489
	gl	1
	Sig.	0,034 [*]
2.11 Tareas de gestión y/o representación ejercidas: Otras	Chi cuadrado	13,603
	gl	14
	Sig.	0,480 ^{a,c}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

**APARTADO 5.3
PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.-**

3.1. Previsión de realizar promoción profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	89	33,0	33,0	33,0
	No	181	67,0	67,0	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.1. Previsión de realizar promoción profesional	SI	40,0%	27,3%
	NO	60,0%	72,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.1. Previsión de realizar promoción profesional	Chi cuadrado	4,841
	gl	1
	Sig.	0,028*

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

TABLA RESUMEN CREADA AD HOC PARA FACILITAR LA RECOGIDA DE DATOS. LA ORIGINAL ES LA SIGUIENTE.-			
3.1.1 Razones de por qué no promocionar en los dos próximos años	Mujeres PDI	Hombres PDI	Total
Tengo otras prioridades	5%	4,67%	4,81%
No hay plazas, el contexto no acompaña	7,5%	9,33%	8,52%
Por desinterés	8,33%	10%	9,26%
No tengo tiempo	3,33%	2,67%	2,97%
Acabo de promocionar – ya soy catedrático/a	6,67%	14%	10,74%
No tengo suficiente currículum	6,67%	10,67%	8,89%
No sé cómo	0,83%	0,67%	0,74%
Por la edad – pronto me jubilo	5,83%	3,33%	4,44%
Por cuestiones familiares	1,67%	0,67%	1,11%
Varias razones	0,83%	2%	1,48%
Ahora no	4,17%	0,67%	2,22%
No puedo	1,67%	1,33%	1,48%
NS/NC	47,5%	40%	43,34%

	Total 100%	Total 100%	Total 100 %
--	-----------------------	-----------------------	------------------------

1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento
3.1.1 En caso que no, justifica		47,5%	57	40,0%	60
	Acabar el doctorado.	0,0%	0	0,7%	1
	Acabo de promocionar ahora. En proceso de adopción, no lo podré asumir	0,0%	0	0,7%	1
	Otras prioridades	0,8%	1	0,0%	0
	Con dos años poco tiempo para poder promocionarse como catedrático	0,0%	0	0,7%	1
	Llegar a catedrático es complicado	0,8%	1	0,0%	0
	Asumo que no hay plaza ya que la UdL no saca plazas para nuevas oposiciones	0,8%	1	0,0%	0
	De momento no	0,0%	0	0,7%	1
	Dedico el tiempo a otras cosas	0,0%	0	0,7%	1
	Debido a la crisis y los recortes no se pueden hacer promociones	0,8%	1	0,0%	0
	Depende del CV que haga durante este tiempo	0,8%	1	0,0%	0
	Desconozco como se puede promocionar	0,8%	1	0,0%	0
	Desinterés, tiene ambición pero no para promocionar	0,0%	0	0,7%	1
	El contexto no parece propicio	0,0%	0	0,7%	1
	Me falta completar un sexenio de docencia para poder promocionarme a Catedrático	0,0%	0	0,7%	1
	En los momentos económicos actuales, los asociados a tiempo parcial vamos a la extinción	0,0%	0	0,7%	1
	En los próximos años no se promociona a nadie en su departamento	0,0%	0	0,7%	1
	Al no tener la tesis doctoral tengo escasas opciones de promoción. Al no haber hecho la tesis doctoral en su momento es muy poco probable que la presente ahora	0,0%	0	0,7%	1
	Es imposible, no soy ni licenciado	0,0%	0	0,7%	1
	Se necesita más tiempo para promocionar	0,0%	0	0,7%	1

3.1.1 En caso que no, justifica	Soy profesora asociada y tengo otras prioridades laborales fuera de la UdL	0,8%	1	0,0%	0
	Estoy haciendo ahora el doctorado	0,0%	0	1,3%	2
	Estoy de cara a la jubilación	0,0%	0	0,7%	1
	Estoy en edad de retirarme ya	0,8%	1	0,0%	0
	Estoy haciendo la tesis aún	0,0%	0	0,7%	1
	Estoy suficientemente ocupada	0,8%	1	0,0%	0
	Hace años que no estoy de acuerdo con el sistema	0,0%	0	0,7%	1
	Hace poco que he promocionado	0,0%	0	0,7%	1
	Hace poco que he promocionado a TU	0,0%	0	0,7%	1
	Falta de méritos	0,0%	0	0,7%	1
	Falta de tiempo para publicar por exceso de carga docente	0,0%	0	0,7%	1
	Hijos pequeños	0,0%	0	0,7%	1
	He llegado a la UdL por la vía de la especialización profesional. En estos momentos, hago el trabajo por el cual entré: la docencia. Todo lo demás me parecen distracciones y preocupaciones que no pagan	0,8%	1	0,0%	0
	He de hacer currículo	0,8%	1	0,0%	0
	Lo compagino con otras cosas	0,8%	1	0,0%	0
	Incompatibilidad con gestión	0,8%	1	0,0%	0
	Ya soy catedrático/a	4,2%	5	11,3%	17
	Ja soy catedrático/a*	0,8%	1	0,0%	0
	Justo acabo de empezar la plaza de lectora	0,8%	1	0,0%	0
	La crisis actual y los criterios discriminatorios de la AQU	0,0%	0	0,7%	1
	La única promoción posible sería de TU a catedrática y no tengo Sexenios.	0,8%	1	0,0%	0
	Lectura de tesis	0,8%	1	0,0%	0
	Lectura de tesis al 2014.	0,8%	1	0,0%	0
	Limitación de generación de nuevas plazas PDI a la universidad catalana	0,0%	0	0,7%	1
Me dedico a trabajar, no a "promocionarme"	0,0%	0	0,7%	1	

3.1.1 En caso que no, justifica	Más adelante, antes de jubilarme	0,8%	1	0,0%	0
	Muy cargado de faena, alguna limitación médica, no haberme reconocido Sexenios	0,0%	0	0,7%	1
	Nivel máximo, no doctor, no puedo promocionar	0,0%	0	0,7%	1
	No aspiraré a catedrática, ya estoy bien como estoy	0,8%	1	0,0%	0
	No cumplo los requisitos para optar a una plaza de catedrático	0,8%	1	0,0%	0
	No creo que se haga ningún tipo de promoción dentro de la UdL	0,0%	0	0,7%	1
	No creo que hayan oportunidades	0,8%	1	0,0%	0
	No me veo motivado para hacer un doctorado	0,0%	0	0,7%	1
	No tengo ganas	0,8%	1	0,0%	0
	No es el momento	0,0%	0	0,7%	1
	No es mi ocupación principal	0,0%	0	0,7%	1
	No hay futuro como profesor titular en la universidad	0,0%	0	0,7%	1
	No lo sé, quizás podría pasar de laboral a funcionario	0,8%	1	0,0%	0
	No me interesa	3,3%	4	3,3%	5
	No me interesa*	0,8%	1	0,0%	0
	No tengo méritos curriculares	0,0%	0	1,3%	2
	No hay	0,0%	0	0,7%	1
	No puedo, no se me permitiría. Tengo una sentencia del TSJC a favor en un caso contra mi catedrático, y no he recibido ningún tipo de apoyo. Recibo un trato desfavorable, que es el que me ha condicionado la carrera	0,8%	1	0,0%	0
	No puedo dedicar mi esfuerzo y responsabilidades a mi tarea profesional. Aún he de dedicar gran esfuerzo y tiempo a la atención de mi familia (...).	0,8%	1	0,0%	0
	No soy funcionario, sino contratado como investigador ordinario con contrato que acabará el 2014	0,0%	0	0,7%	1
No tengo tiempo para prepararme	0,0%	0	0,7%	1	
No tener artículos para los sexenios	0,0%	0	0,7%	1	

No tengo suficiente currículum para acceder a una plaza de catedrático	0,0%	0	0,7%	1
No toca	0,0%	0	0,7%	1
No veo qué camino de promoción habría de seguir ni realmente estoy interesado	0,0%	0	0,7%	1
No quiero	0,0%	0	2,0%	3
Solo incrementar el número de tramos de docencia y de investigación. Para ascender de categoría es demasiado pronto. He de mejorar mucho el currículum	0,0%	0	0,7%	1
Por el cargo que ejerzo	0,0%	0	0,7%	1
Por falta de tiempo, motivos personales	0,8%	1	0,0%	0
Por la edad	0,8%	1	0,7%	1
Por la edad	1,7%	2	2,0%	3
Por la situación actual	0,8%	1	0,0%	0
Por cuestión de salud	0,0%	0	0,7%	1
Por cuestiones familiares y curriculares	0,8%	1	0,0%	0
Porque acabo de promocionarme a Titular de Universidad	0,8%	1	0,0%	0
Porque aún no tengo los requisitos suficientes y es difícil	0,0%	0	0,7%	1
Porque me jubilo	0,8%	1	0,0%	0
Porque me quiero jubilar	0,8%	1	0,0%	0
Porque estoy bien como estoy	0,8%	1	0,0%	0
Porque estoy ocupado en otras tareas	0,0%	0	0,7%	1
Porque estoy ocupado en otras cosas	0,0%	0	0,7%	1
Porque la coyuntura económica y profesional no ayuda a promocionar	0,8%	1	0,0%	0
Porque mi tarea es asistencial y esto es como un complemento pero para hacer más carrera docente no, tengo otras prioridades	0,8%	1	0,0%	0
Porque no se prevé que se convoquen cátedras	0,0%	0	0,7%	1
Porque no está previsto y no se dan las condiciones para pedir una plaza	0,8%	1	0,0%	0
Porque no está previsto y no se dan las condiciones	0,8%	1	0,0%	0

Porque no habrá recursos para promocionar	0,0%	0	0,7%	1
Porque no lo tengo previsto	2,5%	3	3,3%	5
Porque no tengo tiempo	0,8%	1	0,0%	0
Porque tengo mucha cantidad de docencia y alumnado y, en este momento, no creo que sea el momento más oportuno	0,8%	1	0,0%	0
Porque tengo ocupaciones que no me permiten tenerlo en perspectiva	0,0%	0	0,7%	1
Plazos	0,0%	0	0,7%	1
Porque no dispongo del tiempo necesario para completar mi curriculum y aspirar a profesora titular	0,8%	1	0,0%	0
Prejubilación	0,8%	1	0,0%	0
Profesor a tiempo parcial, otras obligaciones (familiares)	0,0%	0	0,7%	1
Que hayan plazas	0,0%	0	0,7%	1
Recientemente he promocionado	0,0%	0	0,7%	1
Según mi jefe de área no tengo opción de promocionarse	0,8%	1	0,0%	0
Si pudiera sí, sino no	0,8%	1	0,0%	0
Simplemente no me lo he planteado	0,8%	1	0,0%	0
Tengo previsto acabar el doctorado e intentar mejorar, si tengo oportunidad, mi situación laboral en la UdL.	0,8%	1	0,0%	0
Trabajo a tiempo parcial y ya tengo suficiente	0,8%	1	0,0%	0
Trabajo también fuera	0,0%	0	0,7%	1
Querría terminar el TFM de ciencias de enfermería.	0,8%	1	0,0%	0

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.1.1 En caso que no, justifica	Chi cuadrado	112,489
	gl	108
	Sig.	0,364 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.2 Factores promoción académica: Apoyo de la dirección del departamento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	13	4,8	4,8	4,8
	Poco importante	35	13,0	13,0	17,8
	Importante	69	25,6	25,6	43,3
	Bastante importante	72	26,7	26,7	70,0
	Muy importante	76	28,1	28,1	98,1
	NS/NC	5	1,9	1,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Apoyo de algún/a Catedrático/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	30	11,1	11,1	11,1
	Poco importante	48	17,8	17,8	28,9
	Importante	68	25,2	25,2	54,1
	Bastante importante	58	21,5	21,5	75,6
	Muy importante	56	20,7	20,7	96,3
	NS/NC	10	3,7	3,7	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Que en las comisiones de evaluación haya mujeres					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	106	39,3	39,3	39,3
	Poco importante	62	23,0	23,0	62,2
	Importante	48	17,8	17,8	80,0
	Bastante importante	17	6,3	6,3	86,3
	Muy importante	17	6,3	6,3	92,6
	NS/NC	20	7,4	7,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Participación en grupos de investigación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	2	,7	,7	,7
	Poco importante	4	1,5	1,5	2,2
	Importante	27	10,0	10,0	12,2
	Bastante importante	60	22,2	22,2	34,4

	Muy importante	173	64,1	64,1	98,5
	NS/NC	4	1,5	1,5	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Participación en grupos informales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	66	24,4	24,4	24,4
	Poco importante	77	28,5	28,5	53,0
	Importante	76	28,1	28,1	81,1
	Bastante importante	28	10,4	10,4	91,5
	Muy importante	9	3,3	3,3	94,8
	NS/NC	14	5,2	5,2	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Facilidad para las relaciones sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	16	5,9	5,9	5,9
	Poco importante	54	20,0	20,0	25,9
	Importante	92	34,1	34,1	60,0
	Bastante importante	67	24,8	24,8	84,8
	Muy importante	32	11,9	11,9	96,7
	NS/NC	9	3,3	3,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Influencias familiares					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	92	34,1	34,1	34,1
	Poco importante	64	23,7	23,7	57,8
	Importante	43	15,9	15,9	73,7
	Bastante importante	32	11,9	11,9	85,6
	Muy importante	28	10,4	10,4	95,9
	NS/NC	11	4,1	4,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Disponer de buena información					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	10	3,7	3,7	3,7
	Poco importante	14	5,2	5,2	8,9
	Importante	70	25,9	25,9	34,8

	Bastante importante	79	29,3	29,3	64,1
	Muy importante	89	33,0	33,0	97,0
	NS/NC	8	3,0	3,0	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Asumir cargos de gestión y/o representación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	21	7,8	7,8	7,8
	Poco importante	57	21,1	21,1	28,9
	Importante	91	33,7	33,7	62,6
	Bastante importante	64	23,7	23,7	86,3
	Muy importante	28	10,4	10,4	96,7
	NS/NC	9	3,3	3,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Disponibilidad tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	8	3,0	3,0	3,0
	Poco importante	5	1,9	1,9	4,8
	Importante	38	14,1	14,1	18,9
	Bastante importante	75	27,8	27,8	46,7
	Muy importante	138	51,1	51,1	97,8
	NS/NC	6	2,2	2,2	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Ambición personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	4	1,5	1,5	1,5
	Poco importante	15	5,6	5,6	7,0
	Importante	45	16,7	16,7	23,7
	Bastante importante	94	34,8	34,8	58,5
	Muy importante	106	39,3	39,3	97,8
	NS/NC	6	2,2	2,2	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Currículum académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	3	1,1	1,1	1,1
	Poco importante	5	1,9	1,9	3,0
	Importante	21	7,8	7,8	10,7
	Bastante importante	58	21,5	21,5	32,2
	Muy importante	178	65,9	65,9	98,1

	NS/NC	5	1,9	1,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.2 Factores promoción académica: Armonía en el lugar de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada importante	16	5,9	5,9	5,9
	Poco importante	34	12,6	12,6	18,5
	Importante	80	29,6	29,6	48,1
	Bastante importante	76	28,1	28,1	76,3
	Muy importante	53	19,6	19,6	95,9
	NS/NC	11	4,1	4,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.2 Factores promoción académica: Apoyo de la dirección del departamento	Nada importante	3,3%	6,0%
	Poco importante	7,5%	17,3%
	Importante	21,7%	28,7%
	Bastante importante	27,5%	26,0%
	Muy importante	40,0%	18,7%
	NS/NC	0,0%	3,3%
3.2 Factores promoción académica: Apoyo de algún catedrático/a	Nada importante	8,3%	13,3%
	Poco importante	15,8%	19,3%
	Importante	21,7%	28,0%
	Bastante importante	21,7%	21,3%
	Muy importante	28,3%	14,7%
NS/NC	4,2%	3,3%	
3.2 Factores promoción académica: Que en las comisiones de evaluación hayan mujeres	Nada importante	23,3%	52,0%
	Poco importante	25,0%	21,3%
	Importante	22,5%	14,0%
	Bastante importante	10,0%	3,3%

	Muy importante	11,7%	2,0%
	NS/NC	7,5%	7,3%
3.2 Factores promoción académica: Participación en grupos de investigación	Nada importante	0,0%	1,3%
	Poco importante	1,7%	1,3%
	Importante	10,8%	9,3%
	Bastante importante	14,2%	28,7%
	Muy importante	72,5%	57,3%
	NS/NC	0,8%	2,0%
3.2 Factores promoción académica: Participación en grupos informales	Nada importante	17,5%	30,0%
	Poco importante	25,8%	30,7%
	Importante	30,0%	26,7%
	Bastante importante	18,3%	4,0%
	Muy importante	4,2%	2,7%
	NS/NC	4,2%	6,0%
3.2 Factores promoción académica: Facilidad para las relaciones sociales	Nada importante	6,7%	5,3%
	Poco importante	15,8%	23,3%
	Importante	35,0%	33,3%
	Bastante importante	25,8%	24,0%
	Muy importante	14,2%	10,0%
	NS/NC	2,5%	4,0%
3.2 Factores promoción académica: Influencias familiares	Nada importante	30,0%	37,3%
	Poco importante	20,8%	26,0%
	Importante	19,2%	13,3%
	Bastante importante	10,8%	12,7%
	Muy importante	15,8%	6,0%
	NS/NC	3,3%	4,7%
3.2 Factores promoción académica: Diponer de buena información	Nada importante	0,8%	6,0%
	Poco importante	3,3%	6,7%
	Importante	25,8%	26,0%
	Bastante importante	30,8%	28,0%

	Muy importante	38,3%	28,7%
	NS/NC	0,8%	4,7%
3.2 Factores promoción académica: Asumir cargos de gestión y/o representación	Nada importante	9,2%	6,7%
	Poco importante	16,7%	24,7%
	Importante	30,8%	36,0%
	Bastante importante	24,2%	23,3%
	Muy importante	17,5%	4,7%
	NS/NC	1,7%	4,7%
	3.2 Factores promoción académica: Disponibilidad tiempo	Nada importante	3,3%
Poco importante		1,7%	2,0%
Importante		11,7%	16,0%
Bastante importante		23,3%	31,3%
Muy importante		60,0%	44,0%
NS/NC		0,0%	4,0%
3.2 Factores promoción académica: Ambición personal		Nada importante	0,8%
	Poco importante	5,0%	6,0%
	Importante	13,3%	19,3%
	Bastante importante	37,5%	32,7%
	Muy importante	42,5%	36,7%
	NS/NC	0,8%	3,3%
	3.2 Factores promoción académica: Currículo académico	Nada importante	0,0%
Poco importante		3,3%	0,7%
Importante		7,5%	8,0%
Bastante importante		28,3%	16,0%
Muy importante		60,0%	70,7%
NS/NC		0,8%	2,7%
3.2 Factores promoción académica: Armonía en el lugar de trabajo		Nada importante	5,0%
	Poco importante	10,0%	14,7%
	Importante	25,8%	32,7%
	Bastante importante	29,2%	27,3%

	Muy importante	27,5%	13,3%
	NS/NC	2,5%	5,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.2 Factores promoción académica: Apoyo de la dirección del departamento	Chi cuadrado	22,071
	gl	5
	Sig.	0,001 [*]
3.2 Factores promoción académica: Apoyo de algún catedrático/a	Chi cuadrado	9,153
	gl	5
	Sig.	0,103
3.2 Factores promoción académica: Que en las comisiones de evaluación hayan mujeres	Chi cuadrado	31,657
	gl	5
	Sig.	0,000 [*]
3.2 Factores promoción académica: Participación en grupos de investigación	Chi cuadrado	11,113
	gl	5
	Sig.	0,049 ^{*,b,c}
3.2 Factores promoción académica: Participación en grupos informales	Chi cuadrado	19,160
	gl	5
	Sig.	0,002 [*]
3.2 Factores promoción académica: Facilidad para las relaciones sociales	Chi cuadrado	3,646
	gl	5
	Sig.	0,601
3.2 Factores promoción académica: Influencias familiares	Chi cuadrado	9,923
	gl	5
	Sig.	0,077
3.2 Factores promoción académica: Disponer de buena información	Chi cuadrado	11,613
	gl	5
	Sig.	0,040 ^{*,b}
3.2 Factores promoción académica: Asumir cargos de gestión y/o representación	Chi cuadrado	15,492
	gl	5
	Sig.	0,008 [*]
3.2 Factores promoción académica: Disponibilidad tiempo	Chi cuadrado	10,705
	gl	5
	Sig.	0,058 ^b
3.2 Factores promoción académica: Ambición personal	Chi cuadrado	5,073
	gl	5
	Sig.	0,407 ^b
3.2 Factores promoción académica: Currículo académico	Chi cuadrado	12,063
	gl	5

	Sig.	0,034 ^{*b}
3.2 Factores promoción académica:	Chi cuadrado	10,725
	gl	5
	Sig.	0,057
Armonía en el lugar de trabajo		

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

- b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.3 ¿Las mujeres tienen más dificultad en promocionar la carrera académica?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	129	47,8	47,8	47,8
	No	139	51,5	51,5	99,3
	NS/NC	2	0,7	0,7	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.3 ¿Las mujeres tienen más dificultad en promocionar la carrera académica?	SI	67,5%	32,0%
	NO	30,8%	68,0%
	NS/NC	1,7%	0,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.3 ¿Las mujeres tienen más dificultad en promocionar la carrera académica?	Chi cuadrado	37,973
	gl	2
	Sig.	0,000 ^{*b,c}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

- b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

TABLA CREADA AD HOC PARA FACILITAR LA RECOGIDA DE DATOS. LA ORIGINAL ES LA SIGUIENTE.-			
3.3.1. Razonamiento de la respuesta (de si las mujeres lo tienen más difícil para promocionar en la universidad)	Mujeres PDI	Hombres PDI	Total
“No, no creo que en la universidad haya discriminación de género”	16,26%	45,95%	32,48%
“Sí, las responsabilidades familiares y domésticas de las mujeres afectan muchísimo”	36,77%	22,30%	28,41%
“Sí, hay discriminación, por varios motivos relacionados con el género”	20,33%	3,38%	11,07%
“Sí, aún no existe igualdad efectiva, persiste el machismo”	5,69%	4,05%	4,80%
“Sí, los altos cargos están ocupados por hombres, mayoritariamente”	2,44%	1,35%	1,84%
“No, hasta lo tienen más fácil las mujeres”	0%	3,38%	1,84%
Otras razones variadas	7,32%	6,76%	7,01%
Quizás, depende del sector	0,81%	2,70%	1,84%
NS/NC	11,38%	10,13%	10,70%
	Total 100%	Total 100%	Total 100 %

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
		11,7%	10,0%
3.3.1 Razona- miento de la respuesta	En la universidad no hay discriminación de género, pero puede haber problemas de promoción si la mujer pide reducciones de jornada durante periodos largos.	0,8%	0,0%
	En la Universidad no, en otros lugares quizá sí. Va por curriculum.	0,0%	0,7%
	En letras la mayoría son mujeres y no tienen problemas para promocionar	0,0%	0,7%
	A nivel de departamento creo que el sexo no influye en la promoción, seguramente hay otros aspectos	0,0%	0,7%
	A nivel profesional sí, a nivel académico no.	0,8%	0,0%
	Antes era más difícil, hoy en día no hay diferencias, siempre que haya un cumplimiento de los requisitos.	0,8%	0,0%
	Actualmente, veo igualdad de oportunidades para todos, indiferentemente del sexo	0,0%	0,7%
	En mi ámbito (informática) hay aproximadamente el mismo número de mujeres que hombres (más mujeres, pero poca diferencia de porcentaje) y en los mismos niveles	0,0%	0,7%
	En mi gremio no tanto, he tenido mujeres altos cargos. Es difícil compaginar con la vida familiar	0,0%	0,7%

Al menos aquí en la Universidad creo que estamos en las mismas condiciones a la hora de promocionar	0,0%	0,7%
Ahora mismo la mayor parte de mis coordinadoras/representantes son mujeres.	0,0%	0,7%
Ahora no. En igualdad de oportunidades, se ha hecho mucho.	0,8%	0,0%
Atención familiar	0,0%	0,7%
Atendiendo puramente a razones académicas, no.	0,0%	0,7%
Evaluación basada en el cv	0,8%	0,0%
Hoy en día, al menos con la gente de mi generación, no creo q haya discriminación respecto a las mujeres (puede haber excepciones, obviamente) incluso en el mundo de la investigación pienso las mujeres son muy bien valoradas porque suelen ser mucho más metódicas y pulcras que nosotros	0,0%	0,7%
Ninguna razón en concreto	0,0%	0,7%
Carga familiar	0,0%	0,7%
Cargas familiares, entorno hostil, no funcionamos de la misma manera hombres y mujeres.	0,8%	0,0%
Carga de trabajo fuera de la universidad	0,0%	0,7%
Carga familiar más fuerte que los hombres	0,8%	0,0%
Cargas familiares	0,8%	0,0%
Cargas familiares, discriminación por parte de los hombres, no creen que podamos ser como ellos. Tenemos menos relaciones informales que ellos. Nosotras mismas tenemos dificultades para hacernos valer, defender nuestros derechos.	0,8%	0,0%
Cargas familiares, embarazos y cuidado de hijos	0,8%	0,0%
Cargas familiares, grado de renuncias, problemas entre las propias mujeres, agotamiento...	0,8%	0,0%
Como en todas partes, aunque puede ser de los lugares donde lo tengan más fácil	0,0%	0,7%
Comparto actividad científica con mujeres y hombres	0,0%	0,7%
Compatibilidad vida laboral y personal	0,8%	0,0%
Conciliación familiar, en mi caso distancia geográfica	0,8%	0,0%
Condiciones iguales para todos	0,0%	0,7%
Creo que los méritos y la capacidad no dependen del género.	0,0%	0,7%
Creo que en la universidad hay igualdad oportunidades, más que en otros lugares.	0,0%	0,7%

Creo que lo tienen más fácil. Obligar a la paridad en el ámbito de la ingeniería	0,0%	0,7%
Creo que la administración pública tiene bastante resuelto el tema	0,0%	0,7%
Creo que la maternidad puede alargar el tiempo de promoción respecto los hombres.	0,0%	0,7%
Creo que es cuestión de interés personal y que seguramente las mujeres tenemos intereses diferentes en algunos casos. En todo caso, en la Universidad no se observa discriminación de género y existe igualdad de acceso a la promoción y estabilidad.	0,8%	0,0%
Creo que no, ya que en la universidad hay más mujeres que hombres.	0,0%	0,7%
El cuidado de hijos reduce tiempo y dedicación, pero en mi caso es igual para mi pareja.	0,8%	0,0%
Debido más a razones familiares que a razones profesionales (por razón de sexo sí en los tribunales y comisiones de selección)	0,0%	0,7%
Depende de cada persona y de cada circunstancia, principalmente	0,0%	0,7%
Depende de la mujer y de su situación, pero se trata igual a hombres y a mujeres	0,0%	0,7%
Depende de las responsabilidades familiares	0,0%	0,7%
Depende de la situación familiar	0,8%	0,0%
Depende del sector. La ingeniería atrae a más hombres, pero una vez entran a trabajar, y en promocionar, no veo la diferencia.	0,0%	0,7%
Depende más de la situación familiar, que no de ser hombre-mujer.	0,8%	0,0%
Dependiendo del ámbito del que hablemos. El de educación no pero por ejemplo en las ingenierías seguramente sí, aunque cada vez menos.	0,0%	0,7%
Doble trabajo universidad-casa. Aún hay mucho machismo en la universidad	0,8%	0,0%
Las mujeres lo tienen igual de difícil que los hombres, si parten de un mismo nivel	0,8%	0,0%
El techo de cristal. Creo que muchas veces he aceptado un compañero con estamentos superiores. Hacemos antes lo de los demás, que escuchar nuestros deseos o ambiciones. También está mal visto socialmente.	0,8%	0,0%
Los años reproductivos coinciden con los años de producción académica.	0,0%	0,7%
Los baremos por los cuales evalúan las agencias de calidad son los mismos independientemente del género.	0,0%	0,7%
Los cargos más importantes dentro la UdL son ocupados por hombres, esto hace pensar que las mujeres lo tienen más difícil para acceder a ellos.	0,0%	0,7%

En mi ámbito priman las mujeres.	0,8%	0,0%
En este sector no hay diferencias de sexo. Los límites los definimos nosotros mismos.	0,8%	0,0%
En conjunto sí, ya que se han dedicado más a tareas domésticas	0,0%	0,7%
En el caso de tener hijos, la conciliación de la vida familiar y laboral es difícil.	0,0%	0,7%
En el caso de los médicos el tiempo dedicado a la carrera académica es un extra añadido al tiempo dedicado a la asist méd.mujeres disponemos de - tiempo ya que empleamos + en el cuidado familiar...	0,8%	0,0%
En mi ámbito no.	0,0%	0,7%
Mi alrededor me parece bastante equilibrado	0,0%	0,7%
En general, las mujeres ocupan cargos de menos responsabilidad, no veo porque en la universidad tendría que ser distinto que en otros ámbitos, dado que estamos inmersos en la misma sociedad.	0,8%	0,0%
En general no	0,0%	0,7%
En general sí porque se asumen las responsabilidades que conlleva tener hijos.	0,8%	0,0%
En general, no en mi caso, por tener que cuidarse de los hijos tarea domésticas asociadas.	0,8%	0,0%
En el ámbito académico si es una persona válida y con buen cv, trabajador/pues se puede promocionar indistintamente del género.	0,0%	0,7%
En el ámbito académico valen las publicaciones y la docencia realizada y por lo tanto no tendría que haber ningún tipo de discriminación por razón de sexo	0,0%	0,7%
En mi experiencia no he advertido trato discriminatorio hacia la mujer	0,0%	0,7%
En las facultades de letras en general, no	0,0%	0,7%
En Medicina los varones estamos en franca minoría y a nadie se le ocurriría recurrir aquí a la paridad de sexos. Como debe según mi opinión.	0,0%	0,7%
En mi ámbito no he visto discriminación.	0,0%	0,7%
En mi ámbito profesional no conozco factores discriminatorios hacia las mujeres.	0,0%	0,7%
En un ámbito intelectual' aún hay muy pocas mujeres que ocupen cargos de jefas de grupo con liderazgo claro.	0,8%	0,0%
Aún la sociedad no ha evolucionado suficiente en este sentido, falta mucho por hacer.	0,0%	0,7%
Es lo que he observado. Quizás lo tienen más difícil a la hora de acumular méritos pues suelen tener menos tiempo	0,0%	0,7%

Es igual para todos	0,0%	0,7%
Es cuestión de inteligencia, no de sexo	0,0%	0,7%
Se superponen en el tiempo la promoción profesional y el cuidado de los hijos. Además, está organizado de manera que el trabajo invade la vida en su totalidad	0,8%	0,0%
Es una opción personal: si quieres tener hijos tienes que cuidarlos; si no es así pienso que no hace falta tenerlos	0,8%	0,0%
Evidentemente, no hay igualdad	0,0%	0,7%
Factor de tiempo ligado a las prioridades en la dedicación a la familia	0,8%	0,0%
Habitualmente asumen más cargas	0,0%	0,7%
Hemos de considerar que nos sentimos igual que los hombres	0,0%	0,7%
Hay igualdad	0,0%	0,7%
Lo tienen más fácil, en el ámbito de la ingeniería se obliga a la paridad	0,0%	0,7%
Igual	0,0%	0,7%
Igual para los dos sexos	0,0%	0,7%
Igual para todos	0,0%	0,7%
Igualdad	0,0%	0,7%
Ya que la mayoría de profesores de derecho son mujeres, hay equilibrio	0,0%	0,7%
Lo importante es el CV no el sexo	0,8%	0,0%
Lo importante es la preparación	0,0%	0,7%
La carga familiar y las dificultades de conciliar con la dedicación a la investigación	0,8%	0,0%
La carrera docente e investigadora es a muy largo plazo, en el mejor de casos desde que comienzas la tesis hasta que consigues un contrato estable pasan 8-10 años. Si queremos tener hijos en este periodo, las mujeres tenemos que renunciar a promociones meteóricas y mantener un ritmo más constante para poder compatibilizar las dos cosas	0,8%	0,0%
La condición de género no tiene que influenciar. La persona y la formación que tenga es lo importante.	0,0%	0,7%
La maternidad puede hacer escoger a las mujeres (tienen condicionantes biológicos)	0,0%	0,7%
La maternidad condiciona mucho	0,8%	0,0%
Mi experiencia no ha sido más difícil que nadie. Ha sido más condicionante pasar una enfermedad que no cuidar de los hijos	0,8%	0,0%

La promoción se basa en méritos	0,0%	0,7%
Mi situación personal es que todas las compañeras del departamento son mujeres	0,0%	0,7%
Las mujeres tienen más problemas, posiblemente por cultura.	0,8%	0,0%
Las condiciones son las mismas.	0,0%	0,7%
Las mujeres adquieren más responsabilidades familiares con los hijos y eso hace que no puedan dedicar todo el tiempo que requiere a la investigación	0,8%	0,0%
Las horas de dedicación al centro aumentan y son incompatibles con otras funciones socialmente atribuidas a las mujeres	0,8%	0,0%
Las mismas oportunidades que los hombres	0,8%	0,0%
Les recae mayor parte responsabilidad familiar, impide dedicar tiempo suficiente a su desarrollo profesional. Con la altísima carga docente que tenemos se han de hacer muchas horas extra para mantener un mínimo nivel de investigación, que cuenta mucho para promocionar....	0,8%	0,0%
Las responsabilidades familiares	0,8%	0,0%
Lo tienen hasta más fácil en algunos casos.	0,0%	0,7%
Nunca he encontrado ningún caso de discriminación	0,0%	0,7%
A pesar de los cambios en nuestra sociedad, sigue habiendo la percepción que lo normal es que los puestos directivos sean ocupados por hombres. La mayor dedicación de las mujeres a la vida familiar y el trabajo doméstico lo hace más complicado	0,0%	0,7%
Más dedicación a tareas ajenas a la profesión.	0,8%	0,0%
Masculinización del área de ciencias y tiempo disponible (menos responsabilidad fuera del trabajo)	0,8%	0,0%
Mismas oportunidades, no depende del sexo	0,0%	0,7%
Mismos criterios para hombres y mujeres	0,0%	0,7%
Maternidad, y que los evaluadores normalmente son hombres	0,8%	0,0%
Mucha más carga familiar. No siempre buscada.	0,8%	0,0%
Muchos condicionantes (no disponer del mismo tiempo, hijos, maternidad)	0,8%	0,0%
No creo que sea más difícil por la condición de ser mujer. Sino que es complicado compaginarlo todo con las dinámicas y organizaciones familiares	0,8%	0,0%
No creo que haya dificultad	0,0%	0,7%
No disponemos del mismo tiempo (tareas del hogar, cuidar los hijos...)	0,0%	0,7%

No disponen del mismo tiempo (tareas familiares y cuidado de los hijos)	0,0%	0,7%
No he observado ningún tipo de discriminación en los medios académicos	0,0%	0,7%
No he visto que lo tengan más difícil	0,0%	0,7%
No hay ningún impedimento por el hecho de ser mujer	0,0%	0,7%
No hay ningún motivo concreto	0,0%	0,7%
No hay diferencias en las valoraciones curriculares	0,0%	0,7%
No hay discriminación en el mundo público, en el privado sí. En cualquier caso, positiva	0,0%	0,7%
No le pueden dedicar tantas horas, tienen exigencias familiares que los hombres no.	0,8%	0,0%
No veo ninguna diferencia	0,0%	0,7%
No veo discriminación de género.	0,0%	0,7%
No lo he sufrido nunca, se me ha valorado por lo que soy	0,8%	0,0%
No lo sé	0,8%	0,0%
No lo sé, la realidad es esta, posiblemente por el tiempo dedicado a otras responsabilidades	0,0%	0,7%
No por el hecho de ser mujer es más difícil. Es más difícil por el hecho de tener hijos y ocuparse de ellos correctamente y porque a menudo las mujeres son las que asumen esta función	0,8%	0,0%
No por el hecho de ser mujeres, sino por otras circunstancias (hijos, etc.)	0,0%	0,7%
No sería capaz de argumentar que esto no es así	0,0%	0,7%
No tengo ninguna razón para pensar el contrario	0,0%	0,7%
No, porque cuando deciden hacerlo están más decididas y motivadas. Creo que no pierden el tiempo una vez tomada la decisión	0,0%	0,7%
Sólo porque es difícil desligarte de la vida personal	0,8%	0,0%
Las normas son iguales para todo el mundo, sólo condiciona la vida familiar	0,0%	0,7%
Obligaciones familiares fundamentalmente, maternidad	0,0%	0,7%
Por ser mujeres no. Por el distinto sistema de prioridades (familia, trabajo...) sí.	0,0%	0,7%
Por el tiempo. Si no tuvieran cargas familiares, estarían igual	0,0%	0,7%
Por los roles establecidos con la sociedad actual y porque las personas que tienen la capacidad de decidir dentro de la universidad (en general) son hombres	0,8%	0,0%
Por asumir más tareas doméstica y familiares. Si no tienen, no.	0,8%	0,0%

Por compaginar vida familiar y académica	0,8%	0,0%
Por factores múltiples como que las mujeres se dedican a otras actividades	0,0%	0,7%
Por la carga fuera del trabajo y hay tensiones entre mujeres (entre departamentos donde hay más mujeres)	0,8%	0,0%
Por la compatibilidad con la crianza de los hijos	0,8%	0,0%
Por la conciliación	0,0%	0,7%
Por la conciliación familiar	0,0%	0,7%
Por la conciliación familiar.	0,8%	0,0%
Por la condición de madres, hecho familiar	0,0%	0,7%
Por la disponibilidad de tiempo y la valoración de nuestro trabajo	0,8%	0,0%
Por la propia configuración social, difícil de cambiar	0,8%	0,0%
Por propia experiencia	0,8%	0,0%
Por las cargas familiares	0,0%	0,7%
Por las cargas familiares que en la estructura de nuestro país recaen sobre ellas	0,0%	0,7%
Por las circunstancias familiares	0,8%	0,0%
Por las obligaciones familiares	0,8%	0,0%
Por las obligaciones familiares y porque la mentalidad del mundo es machista	0,8%	0,0%
Por las prioridades personales, los vínculos familiares y la falta de ayuda de compañeros hombres	0,8%	0,0%
Por motivos familiares y porque los altos cargos no ven que esto pueda ser una carga para las mujeres ya que son hombres	0,8%	0,0%
Por cuidar a personas o hijos, las tareas del hogar. Especialmente si eres familia monoparental	0,8%	0,0%
Periodos de maternidad suponen romper con la línea de investigación y eso repercute al cv, desventaja respecto a los hombres	0,8%	0,0%
Porque a una mujer preparada nadie le pone dificultades pero aun así tienen carga familiar.	0,8%	0,0%
Porque asumen tareas del hogar y cuidado de la familia.	0,0%	0,7%
Porque considera que estamos en un país machista y es difícil acceder a cargos. Además, debe demostrar más que un hombre	0,8%	0,0%
Porque considera que no hay dificultades.	0,8%	0,0%
Porque desde mi punto de vista y su experiencia nunca ha percibido discriminación.	0,8%	0,0%

Porque dentro de la Universidad no hay distinción de género	0,0%	0,7%
Porque disponen de menos tiempo debido a la asignación de tareas domésticas	0,8%	0,0%
Porque el pensamiento machista va ligado a la ignorancia y en el mundo académico hay más cultura. Hay, además, muchas mujeres investigadoras.	0,8%	0,0%
Porque los cargos de responsabilidad los ocupan los hombres.	0,0%	0,7%
Porque en este ámbito de la Universidad no hay distinciones, se da por razones de cooptación (o eres amigo del catedrático).	0,8%	0,0%
Porque en estos momentos en los lugares donde se puede tener influencias en su disciplina las mujeres ocupan un papel importante.	0,8%	0,0%
Porque en mi ámbito, el género no es un elemento definitorio.	0,0%	0,7%
Porque en principio, todo el mundo es igual.	0,0%	0,7%
Porque se considera que trabajan menos porque tienen cargas familiares y, además, en los ámbitos técnicos se las considera inferiores.	0,8%	0,0%
Porque hay discriminación.	0,0%	0,7%
Porque hay la sensación de demostrar más, tienes que renunciar a muchas cosas por maternidad, relaciones... También tareas domésticas y cuidar a los hijos...	0,8%	0,0%
Porque hay menos ambición personal y son propensas a abandonar la parte profesional por cargas familiares	0,8%	0,0%
Porque la carrera académica está pensada por el hombre y para el hombre.	0,0%	0,7%
Por el cuidado de los hijos y por el machismo de las mujeres o los celos entre ellas.	0,0%	0,7%
Porque la mujer tiene otras obligaciones.	0,0%	0,7%
Porque la ley es igualitaria y protege a la mujer pero a la práctica no siempre funciona así, en la mayor parte de los casos.	0,0%	0,7%
Porque la mayoría han de atender una familia.	0,8%	0,0%
Porque la prioridad principal son los hijos. Aun así, es una opción voluntaria.	0,8%	0,0%
Porque las oportunidades son iguales para todo el mundo.	0,0%	0,7%
Porque no hay ningún motivo para que lo tengan más difícil.	0,0%	0,7%
Porque no hay diferencias.	0,0%	0,7%
Porque no ha habido nunca ningún problema.	0,8%	0,0%

Porque no hay paridad real. También nos afectan cuestiones personales como la maternidad, hecho que lo dificulta.	0,8%	0,0%
Porque no tienen tanta ambición personal y nos dedicamos a cosas familiares. También hacen muchas más cosas que los hombres ya que tienen más intereses.	0,8%	0,0%
Porque cuando tienes un hijo dan por hecho que no tienes ambiciones personales.	0,8%	0,0%
Porque se ha de compaginar con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, y además no hay tanta ambición.	0,8%	0,0%
Porque se les exige una disponibilidad asistencial superior que a los hombres.	0,0%	0,7%
Porque si se plantean ser madres, se han de dedicar más a ello.	0,8%	0,0%
Porque si una persona tiene los méritos correspondientes, no se discrimina por sexo.	0,0%	0,7%
Porque si quieres hacerlo no tiene por qué haber discriminación (si tienes requisitos).	0,8%	0,0%
Porque tal y como está organizado el reparto de tareas hace que tengan menos tiempo. En las mujeres, el trabajo cotidiano recae sobre ellas.	0,8%	0,0%
Porque tienen más dificultad de concentrarse en el trabajo académico ya que tienen más cargas de gestión de la cotidianidad y, además, la vida académica no da valor a dinámicas más propias de las mujeres.	0,8%	0,0%
Porque tenemos más carga familiar y porque no nos centramos en un trabajo concreto, tienes más cosas...	0,8%	0,0%
Porque aunque ahora es menos que antes, pero siempre ha sido así ya que los tribunales son mayoritariamente masculinos.	0,8%	0,0%
Porque todos tienen el mismo trato.	0,0%	0,7%
Por falta de tiempo y facilidades para la investigación cuando las tareas asistenciales son las que ocupan la mayor parte de la jornada laboral.	0,8%	0,0%
Porque vivimos en un mundo donde aún el amo del universo es el hombre y dentro de la universidad la mayoría de cargos y comités de evaluación están en manos de hombres, barren para casa.	0,8%	0,0%
Probablemente, en determinadas áreas de conocimiento. En las más masculinizadas sobretudo. El derecho privado.	0,0%	0,7%
Profesionalmente hombre y mujer si dedican el mismo tiempo a la carrera profesional lo tienen igual. Si optan por la maternidad, lo tienen bastante más difícil.	0,0%	0,7%
Cuando estás a punto de hacer todos los méritos es el momento de tener hijos. Es difícil de compaginar.	0,8%	0,0%
Cuestión compleja y de prioridades personales.	0,8%	0,0%

	Reciben el mismo trato.	0,0%	0,7%
	Rol general.	0,8%	0,0%
	Roles igualitarios.	0,8%	0,0%
	Se tendría que poder compaginar mucho mejor el trabajo académico y de investigación y la promoción profesional con la vida familiar, y en las mujeres, con la maternidad. No se tendría que ver como un problema a la hora de plantearse el futuro profesional.	0,0%	0,7%
	Seguramente tienen más elementos distractores (familia...) pero también a veces manifiestan menos ambición para promocionar	0,0%	0,7%
	Sí que en ningún tribunal donde me ha tocado estar he encontrado nunca actitudes misóginas, la proporción actual de CIJC que mujeres indica una mayor dificultad en la promoción, posiblemente debido a situaciones pretéritas, ahora bastante superadas.	0,0%	0,7%
	Si se tiene un buen CV, es indiferente el sexo.	0,0%	0,7%
	Si lo tienen más difícil es por cuestiones de tipo cultural.	0,0%	0,7%
	Sí por su momento vital (cargas familiares).	0,0%	0,7%
	Sí, la mayoría de mujeres tienen más dificultades para conciliar vida laboral y familiar y, además, existe un lobby académico integrado fundamentalmente por hombres que "informalmente" toman las decisiones sobre promoción a varios niveles.	0,8%	0,0%
	Sí, tenemos menos tiempo y más obligaciones familiares.	0,8%	0,0%
	Simplemente, los criterios de promoción son los mismos	0,0%	0,7%
	suelen ser ellas las que piden reducciones de jornada para el cuidado de hijos.	0,0%	0,7%
	A menudo asumen más tareas domésticas que los hombres.	0,0%	0,7%
	Tareas domésticas y familiares	0,0%	0,7%
	Tareas domésticas y tiempo familiar más compartido entre hombres y mujeres	0,0%	0,7%
	Tareas familiares, el mundo funciona con horarios masculinos	0,8%	0,0%
	Tiene que ver con la construcción de la identidad de las mujeres y las complicidades masculinas.	0,8%	0,0%
	Tiempos de dedicación, conciliación, conciliación familiar y personales y altos cargos masculinos.	0,8%	0,0%
	Tendencia a no facilitar la promoción cuando se trata de mujeres	0,0%	0,7%
	Tendencia a valoración menor que los hombres y mayor dedicación familiar	0,8%	0,0%

Tienen las mismas oportunidades, pero tienen una escala de prioridades diferentes a los hombres. No creo que haya ningún sesgo a favor o en contra.	0,0%	0,7%
Tienen más cargas familiares y tienen diferentes escalas de valores.	0,8%	0,0%
Tienen unos condicionantes, en parte de tipo familiar, que aún no hemos sido capaces de hacer desaparecer.	0,0%	0,7%
Tenemos exactamente las mismas dificultades y no creo que nadie la evalúe diferente por ser una mujer.	0,0%	0,7%
Todo depende de qué dedicaciones y tareas haga cada persona, no por ser hombre/mujer.	0,0%	0,7%
Todo es muy duro para la mujer a la universidad.	0,8%	0,0%
Aunque los criterios de promoción son objetivos, las mujeres tienen menos tiempo debido a la coyuntura social	0,0%	0,7%
Todo el mundo lo tiene extraordinariamente difícil	0,0%	0,7%
Todo el mundo lo tiene igual.	0,0%	0,7%
Trabajo mayoritariamente con mujeres, no aprecio ninguna diferencia	0,0%	0,7%
Únicamente tienen que dedicarse a los hijos	0,0%	0,7%

3.4. Motivos promoción académica: más tiempo con la familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	182	67,4	67,4	67,4
	No	79	29,3	29,3	96,7
	NS/NC	9	3,3	3,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.4. Motivos promoción académica: no poder asumir la carga

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	104	38,5	38,5	38,5
	No	156	57,8	57,8	96,3
	NS/NC	10	3,7	3,7	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.4. Motivos promoción académica: no competir con compañeros/as

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	47	17,4	17,4	17,4
	No	212	78,5	78,5	95,9
	NS/NC	11	4,1	4,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.4. Motivos promoción académica: no apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válidos	Sí	89	33,0	33,0	33,0
	No	172	63,7	63,7	96,7
	NS/NC	9	3,3	3,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	
3.4. Motivos promoción académica: no tener suficiente méritos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	200	74,1	74,1	74,1
	No	63	23,3	23,3	97,4
	NS/NC	7	2,6	2,6	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.4. Motivos promoción académica: edad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	46	17,0	17,0	17,0
	No	216	80,0	80,0	97,0
	NS/NC	8	3,0	3,0	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.4. Motivos promoción académica: carga docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	69	25,6	25,6	25,6
	No	194	71,9	71,9	97,4
	NS/NC	7	2,6	2,6	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.4. Motivos promoción académica: masculinización área conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	4	1,5	1,5	1,5
	No	255	94,4	94,4	95,9
	NS/NC	11	4,1	4,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.4. Motivos promoción académica: más tiempo con la familia	SI	62,5%	71,3%
	NO	35,0%	24,7%
	NS/NC	2,5%	4,0%

3.4. Motivos promoción académica: no poder asumir la carga	SI	36,7%	40,0%
	NO	60,8%	55,3%
	NS/NC	2,5%	4,7%
3.4. Motivos promoción académica: no competir con compañeros/as	SI	17,5%	17,3%
	NO	79,2%	78,0%
	NS/NC	3,3%	4,7%
3.4. Motivos promoción académica: no apoyo	SI	37,5%	29,3%
	NO	60,8%	66,0%
	NS/NC	1,7%	4,7%
3.4. Motivos promoción académica: no tener suficientes méritos	SI	65,8%	80,7%
	NO	32,5%	16,0%
	NS/NC	1,7%	3,3%
3.4. Motivos promoción académica: edad	SI	14,2%	19,3%
	NO	84,2%	76,7%
	NS/NC	1,7%	4,0%
3.4. Motivos promoción académica: carga docente	SI	28,3%	23,3%
	NO	70,0%	73,3%
	NS/NC	1,7%	3,3%
3.4. Motivos promoción académica: masculinización área conocimiento	SI	2,5%	0,7%
	NO	95,0%	94,0%
	NS/NC	2,5%	5,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.4. Motivos promoción académica: más tiempo con la familia	Chi cuadrado	3,655
	gl	2
	Sig.	0,161 ^a
3.4. Motivos promoción académica: no poder asumir la carga	Chi cuadrado	1,386
	gl	2
	Sig.	0,500
3.4. Motivos promoción académica: no competir con compañeros/as	Chi cuadrado	0,304
	gl	2

	Sig.	0,859
3.4. Motivos promoción académica: no apoyo	Chi cuadrado	3,428
	gl	2
	Sig.	0,180 ^a
3.4. Motivos promoción académica: no tener suficientes méritos	Chi cuadrado	10,473
	gl	2
	Sig.	0,005 ^{a,*}
3.4. Motivos promoción académica: edad	Chi cuadrado	2,738
	gl	2
	Sig.	0,254 ^a
3.4. Motivos promoción académica: carga docente	Chi cuadrado	1,470
	gl	2
	Sig.	0,480 ^a
3.4. Motivos promoción académica: masculinización área conocimiento	Chi cuadrado	2,833
	gl	2
	Sig.	0,243 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0,05.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.5 Condición factores: maternidad/paternidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	92	34,1	34,1	34,1
	Poco	28	10,4	10,4	44,4
	Algo	42	15,6	15,6	60,0
	Bastante	50	18,5	18,5	78,5
	Mucho	44	16,3	16,3	94,8
	NS/NC	14	5,2	5,2	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado hijos/as					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	83	30,7	30,7	30,7
	Poco	30	11,1	11,1	41,9
	Algo	53	19,6	19,6	61,5
	Bastante	49	18,1	18,1	79,6
	Mucho	42	15,6	15,6	95,2
	NS/NC	13	4,8	4,8	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de personas mayores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	164	60,7	60,7	60,7
	Poco	32	11,9	11,9	72,6
	Algo	25	9,3	9,3	81,9
	Bastante	15	5,6	5,6	87,4
	Mucho	6	2,2	2,2	89,6
	NS/NC	28	10,4	10,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de una persona enferma					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	184	68,1	68,1	68,1
	Poco	22	8,1	8,1	76,3
	Algo	14	5,2	5,2	81,5
	Bastante	6	2,2	2,2	83,7
	Mucho	7	2,6	2,6	86,3
	NS/NC	37	13,7	13,7	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.5 Condición factores: Realización tareas domésticas diarias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	122	45,2	45,2	45,2
	Poco	77	28,5	28,5	73,7
	Algo	41	15,2	15,2	88,9
	Bastante	19	7,0	7,0	95,9
	Mucho	5	1,9	1,9	97,8
	NS/NC	6	2,2	2,2	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.5 Condición factores: Gestión tareas domésticas diarias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	116	43,0	43,0	43,0
	Poco	62	23,0	23,0	65,9
	Algo	56	20,7	20,7	86,7

	Bastante	21	7,8	7,8	94,4
	Mucho	10	3,7	3,7	98,1
	NS/NC	5	1,9	1,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.5 Condición factores: Maternidad/paternidad	Nada	32,5%	35,3%
	Poco	9,2%	11,3%
	Algo	11,7%	18,7%
	Bastante	19,2%	18,0%
	Mucho	25,0%	9,3%
	NS/NC	2,5%	7,3%
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de hijos/as	Nada	29,2%	32,0%
	Poco	9,2%	12,7%
	Algo	15,8%	22,7%
	Bastante	21,7%	15,3%
	Mucho	21,7%	10,7%
	NS/NC	2,5%	6,7%
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de personas mayores	Nada	60,0%	61,3%
	Poco	13,3%	10,7%
	Algo	9,2%	9,3%
	Bastante	7,5%	4,0%
	Mucho	3,3%	1,3%
	NS/NC	6,7%	13,3%
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de una persona enferma	Nada	72,5%	64,7%
	Poco	5,8%	10,0%
	Algo	5,0%	5,3%
	Bastante	2,5%	2,0%
	Mucho	3,3%	2,0%

	NS/NC	10,8%	16,0%
3.5 Condición factores: Realización tareas domésticas diarias	Nada	42,5%	47,3%
	Poco	23,3%	32,7%
	Algo	19,2%	12,0%
	Bastante	10,0%	4,7%
	Mucho	3,3%	0,7%
	NS/NC	1,7%	2,7%
	3.5 Condición factores: Gestión tareas domésticas diarias	Nada	37,5%
Poco		19,2%	26,0%
Algo		25,0%	17,3%
Bastante		10,8%	5,3%
Mucho		6,7%	1,3%
NS/NC		0,8%	2,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.5 Condición factores: Maternidad/Paternidad	Chi cuadrado	15,652
	gl	5
	Sig.	0,008 [*]
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de hijos/as	Chi cuadrado	11,558
	gl	5
	Sig.	0,041 [*]
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de personas mayores	Chi cuadrado	5,949
	gl	5
	Sig.	0,311
3.5 Condición factores: Atención y/o cuidado de una persona enferma	Chi cuadrado	3,866
	gl	5
	Sig.	0,569 ^b
3.5 Condición factores: Realización tareas domésticas diarias	Chi cuadrado	10,191
	gl	5
	Sig.	0,070 ^b
3.5 Condición factores: Gestión tareas domésticas diarias	Chi cuadrado	13,668
	gl	5
	Sig.	0,018 ^{*,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.6 Satisfacción ejerciendo de profesora/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	2	0,7	0,7	0,7
	Poco satisfecho/a	8	3,0	3,0	3,7
	Satisfecho/a	57	21,1	21,1	24,8
	Muy satisfecho/a	107	39,6	39,6	64,4
	Totalmente satisfecho/a	92	34,1	34,1	98,5
	NS/NC	4	1,5	1,5	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer % del N de la columna	Hombre % del N de la columna
3.6 Satisfacción ejerciendo de profesora/a	Nada satisfecho/a	0,8%	0,7%
	Poco satisfecho/a	1,7%	4,0%
	Satisfecho/a	19,2%	22,7%
	Muy satisfecho/a	42,5%	37,3%
	Totalmente satisfecho/a	34,2%	34,0%
	NS/NC	1,7%	1,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.6 Satisfacción ejerciendo de profesora/a	Chi cuadrado	2,136
	gl	5
	Sig.	0,830 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5.

Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.6 Satisfacción ejerciendo de profesora/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	6	2,2	2,2	2,2
	Poco satisfecho/a	28	10,4	10,4	12,6
	Satisfecho/a	69	25,6	25,6	38,1
	Muy satisfecho/a	44	16,3	16,3	54,4
	Totalmente satisfecho/a	22	8,1	8,1	62,6
	NS/NC	101	37,4	37,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Trabajo como miembro electo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	2	0,7	0,7	0,7
	Poco satisfecho/a	17	6,3	6,3	7,0
	Satisfecho/a	52	19,3	19,3	26,3
	Muy satisfecho/a	27	10,0	10,0	36,3
	Totalmente satisfecho/a	10	3,7	3,7	40,0
	NS/NC	162	60,0	60,0	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Cargo sindical					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	6	2,2	2,2	2,2
	Poco satisfecho/a	6	2,2	2,2	4,4
	Satisfecho/a	15	5,6	5,6	10,0
	Muy satisfecho/a	4	1,5	1,5	11,5
	Totalmente satisfecho/a	1	0,4	0,4	11,9
	NS/NC	238	88,1	88,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Realización de la investigación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	2	0,7	0,7	0,7
	Poco satisfecho/a	20	7,4	7,4	8,1
	Satisfecho/a	49	18,1	18,1	26,3

	Muy satisfecho/a	77	28,5	28,5	54,8
	Totalmente satisfecho/a	45	16,7	16,7	71,5
	NS/NC	77	28,5	28,5	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Redacción libros y artículos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	6	2,2	2,2	2,2
	Poco satisfecho/a	18	6,7	6,7	8,9
	Satisfecho/a	65	24,1	24,1	33,0
	Muy satisfecho/a	83	30,7	30,7	63,7
	Totalmente satisfecho/a	55	20,4	20,4	84,1
	NS/NC	43	15,9	15,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Dirección de tesis					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	3	1,1	1,1	1,1
	Poco satisfecho/a	12	4,4	4,4	5,6
	Satisfecho/a	50	18,5	18,5	24,1
	Muy satisfecho/a	48	17,8	17,8	41,9
	Totalmente satisfecho/a	35	13,0	13,0	54,8
	NS/NC	122	45,2	45,2	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Preparación de la docencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	1	0,4	0,4	0,4
	Poco satisfecho/a	7	2,6	2,6	3,0
	Satisfecho/a	73	27,0	27,0	30,0
	Muy satisfecho/a	117	43,3	43,3	73,3
	Totalmente satisfecho/a	63	23,3	23,3	96,7
	NS/NC	9	3,3	3,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Atención al alumnado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	1	0,4	0,4	0,4
	Poco satisfecho/a	7	2,6	2,6	3,0
	Satisfecho/a	61	22,6	22,6	25,6
	Muy satisfecho/a	115	42,6	42,6	68,1

	Totalmente satisfecho/a	77	28,5	28,5	96,7
	NS/NC	9	3,3	3,3	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Innovación docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	7	2,6	2,6	2,6
	Poco satisfecho/a	35	13,0	13,0	15,6
	Satisfecho/a	80	29,6	29,6	45,2
	Muy satisfecho/a	85	31,5	31,5	76,7
	Totalmente satisfecho/a	40	14,8	14,8	91,5
	NS/NC	23	8,5	8,5	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.7 Satisfacción: Difusión o transferencia de conocimientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada satisfecho/a	8	3,0	3,0	3,0
	Poco satisfecho/a	23	8,5	8,5	11,5
	Satisfecho/a	81	30,0	30,0	41,5
	Muy satisfecho/a	89	33,0	33,0	74,4
	Totalmente satisfecho/a	48	17,8	17,8	92,2
	NS/NC	21	7,8	7,8	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.7 Satisfacción: Gestión	Nada satisfecho/a	2,5%	2,0%
	Poco satisfecho/a	10,8%	10,0%
	Satisfecho/a	22,5%	28,0%
	Muy satisfecho/a	15,0%	17,3%
	Totalmente satisfecho/a	8,3%	8,0%
	NS/NC	40,8%	34,7%
3.7 Satisfacción: Trabajo como miembro electo	Nada satisfecho/a	0,8%	0,7%
	Poco satisfecho/a	7,5%	5,3%

	Satisfecho/a	14,2%	23,3%
	Muy satisfecho/a	10,0%	10,0%
	Totalmente satisfecho/a	1,7%	5,3%
	NS/NC	65,8%	55,3%
3.7 Satisfacción: Cargo sindical	Nada satisfecho/a	0,8%	3,3%
	Poco satisfecho/a	1,7%	2,7%
	Satisfecho/a	5,8%	5,3%
	Muy satisfecho/a	0,8%	2,0%
	Totalmente satisfecho/a	0,0%	0,7%
	NS/NC	90,8%	86,0%
3.7 Satisfacción: Elaboración/presentación proyectos de investigación	Nada satisfecho/a	0,8%	2,7%
	Poco satisfecho/a	11,7%	10,7%
	Satisfecho/a	22,5%	23,3%
	Muy satisfecho/a	21,7%	24,7%
	Totalmente satisfecho/a	6,7%	12,0%
	NS/NC	36,7%	26,7%
3.7 Satisfacción: Realización de la investigación	Nada satisfecho/a	1,7%	0,0%
	Poco satisfecho/a	9,2%	6,0%
	Satisfecho/a	16,7%	19,3%
	Muy satisfecho/a	24,2%	32,0%
	Totalmente satisfecho/a	15,0%	18,0%
	NS/NC	33,3%	24,7%
3.7 Satisfacción: Redacción de libros y artículos	Nada satisfecho/a	3,3%	1,3%
	Poco satisfecho/a	10,0%	4,0%
	Satisfecho/a	24,2%	24,0%
	Muy satisfecho/a	30,0%	31,3%
	Totalmente satisfecho/a	15,0%	24,7%
	NS/NC	17,5%	14,7%
3.7 Satisfacción: Dirección de tesis	Nada satisfecho/a	0,8%	1,3%
	Poco satisfecho/a	5,0%	4,0%

	Satisfecho/a	15,8%	20,7%
	Muy satisfecho/a	13,3%	21,3%
	Totalmente satisfecho/a	10,0%	15,3%
	NS/NC	55,0%	37,3%
3.7 Satisfacción: Preparación de la docencia	Nada satisfecho/a	0,8%	0,0%
	Poco satisfecho/a	4,2%	1,3%
	Satisfecho/a	26,7%	27,3%
	Muy satisfecho/a	42,5%	44,0%
	Totalmente satisfecho/a	22,5%	24,0%
	NS/NC	3,3%	3,3%
3.7 Satisfacción: Atención al alumnado	Nada satisfecho/a	0,8%	0,0%
	Poco satisfecho/a	1,7%	3,3%
	Satisfecho/a	26,7%	19,3%
	Muy satisfecho/a	40,0%	44,7%
	Totalmente satisfecho/a	27,5%	29,3%
	NS/NC	3,3%	3,3%
3.7 Satisfacción: Innovación docente	Nada satisfecho/a	1,7%	3,3%
	Poco satisfecho/a	14,2%	12,0%
	Satisfecho/a	29,2%	30,0%
	Muy satisfecho/a	30,8%	32,0%
	Totalmente satisfecho/a	15,0%	14,7%
	NS/NC	9,2%	8,0%
3.7 Satisfacción: Difusión o transferencia de conocimientos	Nada satisfecho/a	2,5%	3,3%
	Poco satisfecho/a	10,0%	7,3%
	Satisfecho/a	31,7%	28,7%
	Muy satisfecho/a	27,5%	37,3%
	Totalmente satisfecho/a	18,3%	17,3%
	NS/NC	10,0%	6,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

		1.1 Sexo
3.7 Satisfacción: gestión	Chi cuadrado	1,818
	gl	5
	Sig.	0,874
3.7 Satisfacción: Trabajo como miembro electo	Chi cuadrado	7,076
	gl	5
	Sig.	0,215 ^{a,b}
3.7 Satisfacción: Cargo sindical	Chi cuadrado	3,794
	gl	5
	Sig.	0,579 ^{a,b}
3.7 Satisfacción: Elaboración/presentación proyectos de investigación	Chi cuadrado	5,659
	gl	5
	Sig.	0,341
3.7 Satisfacción: Realización de la investigación	Chi cuadrado	7,214
	gl	5
	Sig.	0,205 ^b
3.7 Satisfacción: Redacción libros y artículos	Chi cuadrado	8,234
	gl	5
	Sig.	0,144
3.7 Satisfacción: Dirección de tesis	Chi cuadrado	9,609
	gl	5
	Sig.	0,087
3.7 Satisfacción: Preparación de la docencia	Chi cuadrado	3,424
	gl	5
	Sig.	0,635 ^{a,b}
3.7 Satisfacción: Atención al alumnado	Chi cuadrado	3,971
	gl	5
	Sig.	0,554 ^{a,b}
3.7 Satisfacción: Innovación docente	Chi cuadrado	1,112
	gl	5
	Sig.	0,953
3.7 Satisfacción: Difusión o transferencia de conocimientos	Chi cuadrado	4,277
	gl	5
	Sig.	0,510

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.8 Actividades realizadas: Dirección tesis

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	124	45,9	45,9	45,9
	No	146	54,1	54,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.8 Actividades realizadas: Artículos publicados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	223	82,6	82,6	82,6
	No	47	17,4	17,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.8 Actividades realizadas: Participación libros publicados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	223	82,6	82,6	82,6
	No	47	17,4	17,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.8 Actividades realizadas: Libros publicados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	89	33,0	33,0	33,0
	No	181	67,0	67,0	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.8 Actividades realizadas: Coordinación libros publicados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	66	24,4	24,4	24,4
	No	204	75,6	75,6	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.8 Actividades realizadas: Asistencia a congresos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	231	85,6	85,6	85,6
	No	39	14,4	14,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.8 Actividades realizadas: Cursos de innovación docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	165	61,1	61,1	61,1
	No	105	38,9	38,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.8 Actividades realizadas: Actividades de transferencia, difusión conocimientos, conferencias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	213	78,9	78,9	78,9
	No	57	21,1	21,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

3.8 Actividades realizadas: Otras					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	57	21,1	21,1	21,1
	No	213	78,9	78,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer % del N de la columna	Hombre % del N de la columna
3.8 Actividades realizadas: Dirección tesis	SI	38,3%	52,0%
	NO	61,7%	48,0%
3.8 Actividades realizadas: Artículos publicados	SI	78,3%	86,0%
	NO	21,7%	14,0%
3.8 Actividades realizadas: Participación libros publicados	SI	58,3%	57,3%
	NO	41,7%	42,7%
3.8 Actividades realizadas: Libros publicados	SI	28,3%	36,7%
	NO	71,7%	63,3%
3.8 Actividades realizadas: Coordinación libros publicados	SI	20,8%	27,3%
	NO	79,2%	72,7%
3.8 Actividades realizadas: Asistencia a congresos	SI	87,5%	84,0%
	NO	12,5%	16,0%
3.8 Actividades realizadas: Cursos de innovación docente	SI	60,8%	61,3%
	NO	39,2%	38,7%
3.8 Actividades realizadas: Actividades	SI	75,0%	82,0%

de transferencia, difusión conocimientos, conferencias	NO	25,0%	18,0%
3.8 Actividades realizadas: Otras	SI	20,0%	22,0%
	NO	80,0%	78,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.8 Actividades realizadas: Dirección tesis	Chi cuadrado	5,014
	gl	1
	Sig.	0,025*
3.8 Actividades realizadas: Artículos publicados	Chi cuadrado	2,726
	gl	1
	Sig.	0,099
3.8 Actividades realizadas: Participación libros publicados	Chi cuadrado	0,027
	gl	1
	Sig.	0,869
3.8 Actividades realizadas: Libros publicados	Chi cuadrado	2,095
	gl	1
	Sig.	0,148
3.8 Actividades realizadas: Coordinación libros publicados	Chi cuadrado	1,525
	gl	1
	Sig.	0,217
3.8 Actividades realizadas: Asistencia a congresos	Chi cuadrado	0,661
	gl	1
	Sig.	0,416
3.8 Actividades realizadas: Cursos de innovación docente	Chi cuadrado	0,007
	gl	1
	Sig.	0,933
3.8 Actividades realizadas: Actividades de transferencia, difusión conocimientos, conferencias	Chi cuadrado	1,961
	gl	1
	Sig.	0,161
3.8 Actividades realizadas: Otras.	Chi cuadrado	0,160
	gl	1
	Sig.	0,689

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

Estadísticos		
3.9. Número de créditos de docencia		
N	Válidos	252
	Perdidos	18
Media		18,195
Moda		18,0

1.2 Edad en años					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0,0	1	0,4	0,4	0,4
	0,6	1	0,4	0,4	1,1
	1,0	1	0,4	0,4	1,5
	3,0	1	0,4	0,4	2,6
	4,0	3	1,1	1,2	3,7
	4,5	1	0,4	0,4	4,5
	6,0	9	3,3	3,6	5,6
	7,0	1	0,4	0,4	7,8
	8,0	3	1,1	1,2	10,8
	9,0	7	2,6	2,8	13,8
	10,0	9	3,3	3,6	14,9
	11,0	3	1,1	1,2	17,1
	12,0	24	8,9	9,5	18,6
	13,0	6	2,2	2,4	21,2
	14,0	1	0,4	0,4	24,2
	15,0	25	9,3	9,9	26,4
	16,0	7	2,6	2,8	29,7
	17,0	6	2,2	2,4	36,1
	18,0	40	14,8	15,9	39,8
	19,0	10	3,7	4,0	43,9
	20,0	30	11,1	11,9	47,2
	21,0	8	3,0	3,2	51,7
	22,0	8	3,0	3,2	56,9
	23,0	3	1,1	1,2	61,3
	24,0	15	5,6	6,0	65,8
	25,0	4	1,5	1,6	68,4
	26,0	6	2,2	2,4	71,0
	27,0	1	0,4	0,4	75,8
	28,0	1	0,4	0,4	79,9
	30,0	9	3,3	3,6	83,3
33,0	3	1,1	1,2	88,8	
36,0	1	0,4	0,4	90,7	
60,0	2	0,7	0,8	92,9	
85,0	1	0,4	0,4	94,1	
120,0	1	0,4	0,4	96,3	
	Total	252	93,3	100,0	
Perdidos	Sistema	18	6,7		
Total		270	270	100,0	

1.1 Sexo		
	Mujer	Hombre

		% del N de la columna	% del N de la columna
3.9. Número de créditos de docencia	0,0	0,9%	0,0%
	0,6	0,0%	0,7%
	1,0	0,0%	0,7%
	3,0	0,0%	0,7%
	4,0	0,0%	2,1%
	4,5	0,9%	0,0%
	6,0	5,5%	2,1%
	7,0	0,0%	0,7%
	8,0	0,9%	1,4%
	9,0	0,9%	4,2%
	10,0	2,8%	4,2%
	11,0	0,9%	1,4%
	12,0	10,1%	9,1%
	13,0	1,8%	2,8%
	14,0	0,0%	0,7%
	15,0	6,4%	12,6%
	16,0	1,8%	3,5%
	17,0	1,8%	2,8%
	18,0	13,8%	17,5%
	19,0	5,5%	2,8%
	20,0	16,5%	8,4%
	21,0	3,7%	2,8%
	22,0	3,7%	2,8%
	23,0	0,0%	2,1%
24,0	8,3%	4,2%	
25,0	0,9%	2,1%	
26,0	3,7%	1,4%	
27,0	0,0%	0,7%	

	28,0	0,0%	0,7%
	30,0	4,6%	2,8%
	33,0	1,8%	0,7%
	36,0	0,9%	0,0%
	60,0	0,9%	0,7%
	85,0	0,0%	0,7%
	120,0	0,9%	0,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.9. Número de créditos de docencia	Chi cuadrado	34,720
	gl	34
	Sig.	0,433 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.10 Obtención de Sexenios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	127	47,0	47,0	47,0	127
	141	52,2	52,2	99,3	141
	2	0,7	0,7	100,0	2
	270	100,0	100,0		270

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.10 Obtención de Sexenios	SI	41,7%	51,3%
	NO	58,3%	47,3%
	NS/NC	0,0%	1,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

		1.1 Sexo
3.10 Obtención de Sexenios	Chi cuadrado	4,469
	gl	2
	Sig.	0,107 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.10 Cantidad de Sexenios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	141	52,2	52,6	0,4
	1	45	16,7	16,8	1,1
	2	39	14,4	14,6	1,5
	3	31	11,5	11,6	2,6
	4	7	2,6	2,6	3,7
	5	5	1,9	1,9	
	Total	268	99,3	100,0	
Perdidos	Sistema	2	0,7		
Total		270	270	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer % del N de la columna	Hombre % del N de la columna
3.10 Cantidad de Sexenios	0	58,3%	48,0%
	1	15,8%	17,6%
	2	11,7%	16,9%
	3	14,2%	9,5%
	4	0,0%	4,7%
	5	0,0%	3,4%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.10 Cantidad de Sexenios	Chi cuadrado	13,713
	gl	5
	Sig.	0,018 ^{*,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

- b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.11 ¿Dejar de ser profesor/a?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	95	35,2	35,2	35,2
	No	172	63,7	63,7	98,9
	NS/NC	3	1,1	1,1	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.11 ¿Dejar de ser profesor/a?	Sí	30,8%	38,7%
	No	68,3%	60,0%
	NS/NC	0,8%	1,3%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.11 ¿Dejar de ser profesor/a?	Chi cuadrado	2,039
	gl	2
	Sig.	0,361 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

3.12 Razones: estar más tiempo con la familia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Si	30	11,1	31,6	31,6
	No	65	24,1	68,4	100,0
	Total	95	35,2	100,0	
Perdidos	Sistema	175	64,8		
Total		270	270	100,0	

3.12 Razones: competencia que hay en la universidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Validos	Si	17	6,3	17,9	17,9
	No	78	28,9	82,1	100,0
	Total	95	35,2	100,0	
Perdidos	Sistema	175	64,8		
Total		270	270	100,0	

3.12 Razones: reducir el estrés					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Si	42	15,6	44,2	44,2
	No	53	19,6	55,8	100,0
	Total	95	35,2	100,0	
Perdidos	Sistema	175	64,8		
Total		270	270	100,0	

3.12 Razones: para tener más tiempo para mí					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Si	36	13,3	37,9	37,9
	No	59	21,9	62,1	100,0
	Total	95	35,2	100,0	
Perdidos	Sistema	175	64,8		
Total		270	270	100,0	

3.12 Razones: para mejorar la situación económica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Si	31	11,5	32,6	32,6
	No	63	23,3	66,3	98,9
	Ns/Nc	1	0,4	1,1	100,0
	Total	95	35,2	100,0	
Perdidos	Sistema	175	64,8		
Total		270	270	100,0	

3.12 Razones: por los constantes cambios en el panorama académico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Si	50	18,5	52,6	52,6
	No	45	16,7	47,4	100,0
	Total	95	35,2	100,0	
Perdidos	Sistema	175	64,8		
Total		270	270	100,0	

3.12 Razones: otras razones					
Porcentaje válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Si	42	15,6	44,2	44,2
	No	53	19,6	55,8	100,0
	Total	95	35,2	100,0	
Perdidos	Sistema	175	64,8		

Total	270	270	100,0	
-------	-----	-----	-------	--

3.12 Razones: otras razones: ¿Cuáles?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos		245	90.7	90.7	90.7
	Más tiempo a investigación. menos burocracia	1	0.4	0.4	91.1
	Aburrido de la Universidad. Desmotivado.	1	0.4	0.4	91.5
	Cambio de perspectiva profesional	1	0.4	0.4	91.9
	Dificultad de hacerlo compatible con otros trabajos	1	0.4	0.4	92.2
	Edad	1	0.4	0.4	92.6
	Estabilidad laboral v económica	1	0.4	0.4	93.0
	Hav un exceso de alumnos en las aulas	1	0.4	0.4	93.3
	Incomotabilidad de horarios con mi trabajo de abogado	1	0.4	0.4	93.7
	La incertidumbre laboral del PDI	1	0.4	0.4	94.1
	Falta de competitividad de la UdL v la mala gestión de	1	0.4	0.4	94.4
	Falta de perspectiva de futuro. aburrimiento	1	0.4	0.4	94.8
	Motivación. ambiente	1	0.4	0.4	95.2
	Nuevos retos personales	1	0.4	0.4	95.6
	Optar a una excedencia	1	0.4	0.4	95.9
	Para dedicarse a asuntos públicos	1	0.4	0.4	96.3
	Para hacer otro trabajo mejor remunerado	1	0.4	0.4	96.7
	Por la dedicación	1	0.4	0.4	97.0
	Por la falta de perspectivas de mejora	1	0.4	0.4	97.4
	Por salud	1	0.4	0.4	97.8
	Posibilidad de preiubilación.	1	0.4	0.4	98.1
	Porque vivo en otra ciudad lejos v la movilidad es	1	0.4	0.4	98.5
	Relaciones entre los compañeros	1	0.4	0.4	98.9
	Situación general	1	0.4	0.4	99.3
	Tener experiencias varias	1	0.4	0.4	99.6
	Tener más tiempo	1	0.4	0.4	100.0
Total		270	100.0	100.0	

1.1 Sexo			
		Mujer	Hombre
		% del N de la columna	% del N de la columna
3.12 Razones: estar más tiempo con la familia	SI	43,2%	24,1%
	NO	56,8%	75,9%
3.12 Razones: competencia que hay en la universidad	SI	27,0%	12,1%
	NO	73,0%	87,9%
3.12 Razones: reducir el estrés	SI	62,2%	32,8%
	NO	37,8%	67,2%

3.12 Razones: para tener más tiempo para mí	SI	51,4%	29,3%
	NO	48,6%	70,7%
3.12 Razones: para mejorar la situación económica	SI	29,7%	34,5%
	NO	67,6%	65,5%
	NS/NC	2,7%	0,0%
3.12 Razones: por los constantes cambios en el panorama académico	SI	54,1%	51,7%
	NO	45,9%	48,3%
3.12 Razones: otras razones	SI	35,1%	50,0%
	NO	64,9%	50,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.12 Razones: estar más tiempo con la familia	Chi cuadrado	3,816
	gl	1
	Sig.	0,051
3.12 Razones: competencia que hay en la universidad	Chi cuadrado	3,440
	gl	1
	Sig.	0,064
3.12 Razones: reducir el estrés	Chi cuadrado	7,918
	gl	1
	Sig.	0,005 [*]
3.12 Razones: para tener más tiempo para mí	Chi cuadrado	4,663
	gl	1
	Sig.	0,031 [*]
3.12 Razones: para mejorar la situación económica	Chi cuadrado	1,738
	gl	2
	Sig.	0,419 ^{b,c}
3.12 Razones: por los constantes cambios en el panorama académico	Chi cuadrado	0,049
	gl	1
	Sig.	0,824
3.12 Razones: otras razones	Chi cuadrado	2,024
	gl	1
	Sig.	0,155

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

		1.2 Franja edad									
		<30		31-40		41-50		51-60		>61	
		Rec.	% del N de la columna	Rec.	% del N de la columna	Rec.	% del N de la columna	Rec.	% del N de la columna	Rec.	% del N de la columna
3.12 Razones: estar más tiempo con la familia	Sí	2	40,0%	10	43,5%	14	32,6%	4	19,0%	0	0,0%
	No	3	60,0%	13	56,5%	29	67,4%	17	81,0%	3	100,0%
3.12 Razones: competencia que hay en la universidad	Sí	1	20,0%	6	26,1%	6	14,0%	4	19,0%	0	0,0%
	No	4	80,0%	17	73,9%	37	86,0%	17	81,0%	3	100,0%
3.12 Razones: reducir el estrés	Sí	3	60,0%	13	56,5%	18	41,9%	7	33,3%	1	33,3%
	No	2	40,0%	10	43,5%	25	58,1%	14	66,7%	2	66,7%
3.12 Razones: para tener más tiempo para mí	Sí	3	60,0%	9	39,1%	18	41,9%	6	28,6%	0	0,0%
	No	2	40,0%	14	60,9%	25	58,1%	15	71,4%	3	100,0%
3.12 Razones: para mejorar la situación económica	Sí	4	80,0%	7	30,4%	20	46,5%	0	0,0%	0	0,0%
	No	1	20,0%	15	65,2%	23	53,5%	21	100,0%	3	100,0%
	Ns/Nc	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
3.12 Razones: por los constantes cambios del panorama académico	Sí	4	80,0%	13	56,5%	24	55,8%	8	38,1%	1	33,3%
	No	1	20,0%	10	43,5%	19	44,2%	13	61,9%	2	66,7%
3.12 Razones: otras razones	Sí	3	60,0%	8	34,8%	16	37,2%	13	61,9%	2	66,7%
	No	2	40,0%	15	65,2%	27	62,8%	8	38,1%	1	33,3%
3.12 Razones: otras razones. ¿Cuáles?	(en blanco)	5	71,4%	46	92,0%	97	89,8%	81	92,0%	15	93,8%
	más tiempo para investigar, menos burocracia	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%

Aburrido de la Universidad. Desmotivado. Decepcionado del tipo de universidad que se tiene.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	0	0,0%
Cambio de perspectiva profesional	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
Dificultad de compatibilizar con otros trabajos	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
Edad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	0	0,0%
Estabilidad laboral y económica	1	14,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Hay exceso de alumnos en las aulas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	0	0,0%
Incompatibilidad de horarios con mi trabajo de abogado	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
La incertidumbre laboral del PDI	1	14,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Falta de competitividad de la udl y mala gestión de los proyectos	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
Falta de perspectiva de futuro, aburrimiento	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	0	0,0%
Motivación, ambiente	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nuevos retos personales	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,3%
Optar a una excedencia	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Para dedicarse a asuntos públicos	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
Para hacer otro trabajo mejor remunerado	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
Por la dedicación	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
Por la falta de perspectivas de mejora	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
Por salud	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	0	0,0%
Posibilidad de prejubilación.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	0	0,0%
Porque vivo en otra ciudad y la movilidad es complicada	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Relaciones entre los compañeros	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Situación general	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	0	0,0%
Tener experiencias variadas	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%

	Tener más tiempo	0	0,0%	0	0,0%	1	,9%	0	0,0%	0	0,0%
--	------------------	---	------	---	------	---	-----	---	------	---	------

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
3.12 Razones: estar más tiempo con la familia	Chi cuadrado	4,601
	gl	4
	Sig.	0,331 ^{a,b}
3.12 Razones: competencia que hay en la universidad	Chi cuadrado	2,193
	gl	4
	Sig.	0,700 ^{a,b}
3.12 Razones: reducir el estrés	Chi cuadrado	3,166
	gl	4
	Sig.	0,530 ^a
3.12 Razones: para tener más tiempo para mí	Chi cuadrado	3,947
	gl	4
	Sig.	0,413 ^a
3.12 Razones: para mejorar la situación económica	Chi cuadrado	23,768
	gl	8
	Sig.	0,003 ^{a,b,*}
3.12 Razones: por los constantes cambios del panorama académico	Chi cuadrado	4,045
	gl	4
	Sig.	0,400 ^a
3.12 Razones: otras razones	Chi cuadrado	5,468
	gl	4
	Sig.	0,243 ^a
3.12 Razones: otras. ¿Cuáles?	Chi cuadrado	139,325
	gl	100
	Sig.	0,006 ^{a,b,*}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

**APARTADO 5.4
VIOLENCIA Y ACOSO DE GÉNERO.-**

Tabla personalizada					
1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
4.1 Presencia: Ridiculizar- Entre profesorado	Sí	13	10,8%	6	4,0%
	No	100	83,3%	140	93,3%
	Ns/nc	7	5,8%	4	2,7%
4.1 Presencia: Ridiculizar- Entre profesorado y alumnado	Sí	15	12,5%	6	4,0%
	No	98	81,7%	140	93,3%
	Ns/nc	7	5,8%	4	2,7%
4.1 Presencia: Ridiculizar- Entre alumnado	Sí	8	6,7%	12	8,0%
	No	101	84,2%	133	88,7%
	Ns/nc	11	9,2%	5	3,3%
4.1 Presencia: Ridiculizar- Entre PAS y PDI	Sí	3	2,5%	4	2,7%
	No	100	83,3%	128	85,3%
	Ns/nc	17	14,2%	18	12,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
4.1 Presencia: Ridiculizar- Entre profesorado	Chi cuadrado	6,815
	gl	2
	Sig.	0,033*
4.1 Presencia: Ridiculizar- Entre	Chi cuadrado	8,863

profesorado y alumnado	gl	2
	Sig.	0,012 [*]
4.1 Presencia: Ridiculizar- Entre alumnado	Chi cuadrado	4,144
	gl	2
	Sig.	0,126
4.1 Presencia: Ridiculizar- Entre PAS y PDI	Chi cuadrado	0,280
	gl	2
	Sig.	0,869 ^b

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Tabla personalizada					
1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
4.1 Presencia: Bromas- Entre profesorado	Sí	24	20,0%	23	15,3%
	No	91	75,8%	123	82,0%
	Ns/nc	5	4,2%	4	2,7%
4.1 Presencia: Bromas- Entre profesorado y alumnado	Sí	26	21,7%	14	9,3%
	No	87	72,5%	131	87,3%
	Ns/nc	7	5,8%	5	3,3%
4.1 Presencia: Bromas- Entre alumnado	Sí	13	10,8%	23	15,3%
	No	97	80,8%	121	80,7%
	Ns/nc	10	8,3%	6	4,0%
4.1 Presencia: Bromas- Entre PAS y PDI	Sí	9	7,5%	8	5,3%
	No	92	76,7%	123	82,0%
	Ns/nc	19	15,8%	19	12,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
4.1 Presencia: Bromas- Entre profesorado	Chi cuadrado	1,604
	gl	2
	Sig.	0,448 ^a
4.1 Presencia: Bromas- Entre profesorado y alumnado	Chi cuadrado	9,599
	gl	2

	Sig.	0,008*
4.1 Presencia: Bromas- Entre alumnado	Chi cuadrado	3,125
	gl	2
	Sig.	0,210
4.1 Presencia: Bromas- Entre PAS y PDI	Chi cuadrado	1,210
	gl	2
	Sig.	0,546

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Tabla personalizada					
1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
4.1 Presencia: Comentarios- Entre profesorado	Sí	5	4,2%	4	2,7%
	No	108	90,0%	142	94,7%
	Ns/nc	7	5,8%	4	2,7%
4.1 Presencia: Comentarios- Entre profesorado y alumnado	Sí	9	7,5%	2	1,3%
	No	104	86,7%	144	96,0%
	Ns/nc	7	5,8%	4	2,7%
4.1 Presencia: Comentarios- Entre alumnado	Sí	6	5,0%	6	4,0%
	No	104	86,7%	138	92,0%
	Ns/nc	10	8,3%	6	4,0%
4.1 Presencia: Comentarios- Entre PAS y PDI	Sí	3	2,5%	1	0,7%
	No	99	82,5%	131	87,3%
	Ns/nc	18	15,0%	18	12,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
4.1 Presencia: Comentarios- Entre profesorado	Chi cuadrado	2,248
	gl	2
	Sig.	0,325 ^a
4.1 Presencia: Comentarios- Entre profesorado y alumnado	Chi cuadrado	8,496
	gl	2

	Sig.	0,014 ^{a,*,c}
4.1 Presencia: Comentarios- Entre alumnado	Chi cuadrado	2,474
	gl	2
	Sig.	0,290
4.1 Presencia: Comentarios- Entre PAS y PDI	Chi cuadrado	2,145
	gl	2
	Sig.	0,342 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0,05.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Tabla personalizada					
1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
4.1 Presencia: Preferencia- Entre profesorado	Sí	3	2,5%	1	0,7%
	No	113	94,2%	142	94,7%
	Ns/nc	4	3,3%	7	4,7%
4.1 Presencia: Preferencia- Entre profesorado y alumnado	Sí	5	4,2%	2	1,3%
	No	109	90,8%	142	94,7%
	Ns/nc	6	5,0%	6	4,0%
4.1 Presencia: Preferencia- Entre alumnado	Sí	0	0,0%	2	1,3%
	No	111	92,5%	140	93,3%
	Ns/nc	9	7,5%	8	5,3%
4.1 Presencia: Preferencia- Entre PAS y PDI	Sí	0	0,0%	0	0,0%
	No	104	86,7%	129	86,0%
	Ns/nc	16	13,3%	21	14,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
4.1 Presencia: Preferencia- Entre profesorado	Chi cuadrado	1,805
	gl	2
	Sig.	0,406 ^a
4.1 Presencia: Preferencia- Entre profesorado y alumnado	Chi cuadrado	2,320
	gl	2
	Sig.	0,314 ^a

4.1 Presencia: Preferencia- Entre alumnado	Chi cuadrado	2,102
	gl	2
	Sig.	0,350 ^{a,b}
4.1 Presencia: Preferencia- Entre PAS y PDI	Chi cuadrado	0,025
	gl	1
	Sig.	0,874 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Tabla personalizada					
1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
4.1 Presencia: Tocar- Entre profesorado	Sí	6	5,0%	3	2,0%
	No	109	90,8%	142	94,7%
	Ns/nc	5	4,2%	5	3,3%
4.1 Presencia: Tocar- Entre profesorado y alumnado	Sí	7	5,8%	2	1,3%
	No	108	90,0%	144	96,0%
	Ns/nc	5	4,2%	4	2,7%
4.1 Presencia: Tocar- Entre alumnado	Sí	3	2,5%	2	1,3%
	No	105	87,5%	143	95,3%
	Ns/nc	12	10,0%	5	3,3%
4.1 Presencia: Tocar- Entre PAS y PDI	Sí	1	0,8%	0	0,0%
	No	101	84,2%	132	88,0%
	Ns/nc	18	15,0%	18	12,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
4.1 Presencia: Tocar- Entre profesorado	Chi cuadrado	2,030
	gl	2
	Sig.	0,362 ^a
4.1 Presencia: Tocar- Entre profesorado y alumnado	Chi cuadrado	4,757
	gl	2
	Sig.	0,093 ^a

4.1 Presencia: Tocar- Entre alumnado	Chi cuadrado	5,641
	gl	2
	Sig.	0,060 ^a
4.1 Presencia: Tocar- Entre PAS i PDI	Chi cuadrado	1,814
	gl	2
	Sig.	0,404 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Tabla personalizada					
1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
4.1 Presencia: Intimidar- Entre profesorado	Sí	6	5,0%	3	2,0%
	No	107	89,2%	142	94,7%
	Ns/nc	7	5,8%	5	3,3%
4.1 Presencia: Intimidar- Entre profesorado y alumnado	Sí	5	4,2%	1	0,7%
	No	108	90,0%	143	95,3%
	Ns/nc	7	5,8%	6	4,0%
4.1 Presencia: Intimidar- Entre alumnado	Sí	5	4,2%	6	4,0%
	No	104	86,7%	138	92,0%
	Ns/nc	11	9,2%	6	4,0%
4.1 Presencia: Intimidar Entre PAS y PDI	Sí	1	0,8%	1	0,7%
	No	101	84,2%	130	86,7%
	Ns/nc	18	15,0%	19	12,7%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
4.1 Presencia: Intimidar- Entre profesorado	Chi cuadrado	2,956
	gl	2
	Sig.	0,228 ^a
4.1 Presencia: Intimidar- Entre profesorado y alumnado	Chi cuadrado	4,344
	gl	2
	Sig.	0,114 ^a

4.1 Presencia: Intimidar- Entre alumnado	Chi cuadrado	3,043
	gl	2
	Sig.	0,218
4.1 Presencia: Intimidar Entre PAS y PDI	Chi cuadrado	0,339
	gl	2
	Sig.	0,844 ^{a,b}

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

- a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.
- b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Tabla personalizada					
1.1 Sexo					
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
4.1 Presencia: Agredir- Entre profesorado	Sí	0	0,0%	0	0,0%
	No	113	94,2%	146	97,3%
	Ns/nc	7	5,8%	4	2,7%
4.1 Presencia: Agredir- Entre profesorado y alumnado	Sí	0	0,0%	0	0,0%
	No	112	93,3%	146	97,3%
	Ns/nc	8	6,7%	4	2,7%
4.1 Presencia: Agredir- Entre alumnado	Sí	1	0,8%	1	0,7%
	No	109	90,8%	143	95,3%
	Ns/nc	10	8,3%	6	4,0%
4.1 Presencia: Agredir- Entre PAS y PDI	Sí	0	0,0%	0	0,0%
	No	102	85,0%	132	88,0%
	Ns/nc	18	15,0%	18	12,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		
		1.1 Sexo
4.1 Presencia: Agredir- Entre profesorado	Chi cuadrado	1,711
	gl	1
	Sig.	0,191 ^a
4.1 Presencia: Agredir- Entre profesorado y alumnado	Chi cuadrado	2,512
	gl	1
	Sig.	0,113 ^a

4.1 Presencia: Agredir- Entre alumnado	Chi cuadrado	2,282
	gl	2
	Sig.	0,319 ^{a,b}
4.1 Presencia: Agredir- Entre PAS y PDI	Chi cuadrado	0,519
	gl	1
	Sig.	0,471 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.