



BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales

ISSN: 1575-0825

ISSN: 2172-3184

info@revistabarataria.es

Asociación Castellano Manchega de Sociología
España

Pérez Vázquez, María Teresa; Hurtado Pomares, Miriam; Hernández Sánchez, Sergio

LA MUJER EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, núm. Esp.23, 2017, Enero-Diciembre, pp. 209-229

Asociación Castellano Manchega de Sociología
España

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322153763015>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UAEH
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LA MUJER EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

WOMEN IN THE UNIVERSITY SYSTEM

María Teresa Pérez Vázquez
Miriam Hurtado Pomares
Sergio Hernández Sánchez

Universidad Miguel Hernández, Elche. España/Spain

vdo.relinst@umh.es

mhurtado@umh.es

sehesa@umh.es

Recibido/Received: 27/06/2017

Modificado/Modified: 08/08/2017

Aceptado/Accepted: 10/10/2017

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto describir y analizar la actividad profesional de las mujeres en el ámbito universitario. Se realizará un análisis del sector de población referida, para situar numérica y porcentualmente al personal que desarrolla su actividad laboral en la universidad española. Finalmente, el trabajo se centra en las mujeres docentes, aportando datos relativos a su distribución por comunidades autónomas, categorías, intervalos de edad, ramas de conocimiento, problemática y estilos de liderazgo, así como su contribución al desarrollo institucional en la dirección y gestión de las organizaciones universitarias.

PALABRAS CLAVE

Mujer; igualdad; universidad; gobernanza.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Objetivos. 3. Metodología. 4. Fundamentos de la investigación. 5. Resultados. 6. Conclusiones. Bibliografía.

ABSTRACT

The aim of the present paper is to describe and analyze the professional activity of women in the university system. An analysis of this sector of population will be performed in order to determine their position in both, figures and percentages, for those working in Spanish universities. Finally, the study focuses in female faculty members by bringing data related to their distribution by Autonomous Communities, positions, age range, areas of knowledge, difficulties and leadership patterns, as well as their contribution to their Institution's development in directing and managing the different areas of the universities.

KEYWORDS

Woman; equality; university; governance.

CONTENTS

1. Introduction. 2. Objectives. 3. Methodology. 4. Fundamentals of research. 5. Results. 6. Conclusions. References.

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones universitarias han experimentado una profunda transformación en las últimas décadas. Probablemente, la más evidente sea el crecimiento en el número de estudiantes matriculados a expensas, fundamentalmente, del alumnado femenino. Sin embargo, esta masiva incorporación de las mujeres al colectivo de estudiantes universitarios, no parece ir acompañada de un aumento de profesoras universitarias, especialmente en los escalones jerárquicos más elevados, siendo esta situación muy similar a la que ocurre en otros países occidentales.

Quizá, la primera pregunta que debemos plantearnos es qué es una universidad y qué labor desarrolla un docente universitario. La universidad es el lugar donde se desarrolla la actividad universitaria y se define como el "conjunto de personas que forman una corporación". Es, por tanto, un sistema vivo en el que existen funciones de entrada, de producción y de salida.

Son funciones de entrada la acumulación informativa tradicional y actual, la información proveniente de la sociedad y la retroalimentación de su propio funcionamiento. Podríamos clasificar a las universidades como tradicionales o funcionales de acuerdo con la práctica de estas funciones. Así, una universidad es más tradicional cuanto más se ocupe de la acumulación informativa tradicional, mientras que es más funcional cuanto más se ocupe de la acumulación informativa actual, de la información proveniente de la sociedad y del análisis de su propio funcionamiento. Las funciones de producción son la investigación, las tareas de elaboración informativa y la producción tecnológica. Cuando una universidad no desarrolla esta dimensión, se convierte en un centro de enseñanza superior. Por tanto, la dimensión productiva marca la identidad de la universidad respecto a otras instituciones educativas.

Entre las funciones de salida se puede citar la enseñanza con una doble finalidad: la formación cultural y profesional, así como la difusión científica y la oferta técnica de la universidad como empresa. La más tradicional de estas funciones es la enseñanza y, dentro de ella, el proporcionar formación cultural. Solo el correcto equilibrio entre estos fines tan dispares garantiza la pervivencia y utilidad de la institución universitaria.

Y estas funciones o, lo que es lo mismo, toda esta actividad universitaria, se genera por los profesionales que desarrollan su actividad en ella, entre los que están incluidos, entre otros agentes, los profesores universitarios, lo que nos lleva a definir las competencias del profesor universitario, que resumimos en tres grandes bloques: docencia, investigación y gestión.

Pero, ¿qué es ser un buen profesor? Como aproximación y siguiendo al sociólogo D. Amando de Miguel, podríamos resumir diversas teorías o modelos utilizados en relación a la definición del buen profesor: 1) aquel profesional que reúne los rasgos y factores que se consideran necesarios para el ejercicio de la docencia, 2) con competencias manifiestas para realizar las tareas implícitas en la función docente, 3) que consigue un clima en el que las relaciones interpersonales se mantienen de forma equilibrada, 4) desarrolla otras tareas, además de su labor en el aula, que están en relación con los procesos docentes, 5) aquel

con quien los estudiantes rinden más y, por tanto, obtienen mejores resultados, 6) aquel que presenta una conducta profesional y ética, que se perfecciona en sus aspectos docentes y que, además, presta servicios a la comunidad universitaria. Como vemos, no existe una respuesta clara a qué es ser un buen profesor.

Respecto a las competencias profesionales del docente universitario, cabe recordar que la segunda de ellas es la investigación. Se puede considerar la investigación como el proceso necesario para alcanzar nuestros conocimientos en las distintas ramas de la ciencia y definirla en función del sujeto que hace la investigación, el tema sobre el que investiga o el lugar donde la realiza. En cualquier caso, sus objetivos generales son la mejora en asistencia, calidad y tecnología, el desarrollo del espíritu de trabajo en equipo, el fomento del conocimiento de la metodología de investigación, la formación de nuevos investigadores, el adiestramiento en destrezas y habilidades de técnicas concretas o el perfeccionamiento de las existentes y el favorecimiento de un ambiente científico. A un nivel muy elemental, podríamos distinguir dos tipos de investigación: la investigación básica y la investigación aplicada. La primera se realiza con el fin de incrementar el conocimiento "per se", mientras que la segunda tiene como objetivo desarrollar y regular lo logrado en la investigación básica.

La tercera tarea que realiza un profesional universitario es la gestión que, como podemos entender, está en íntima relación con la docencia y la investigación.

2. OBJETIVOS

Vamos a cambiar de tema para ocuparnos del sector de población que realiza en nuestro país todas las tareas profesionales que hemos venido comentando. ¿Cuántos somos en este sector? y, de ese total, ¿cuántas somos mujeres? Vamos a analizarlo.

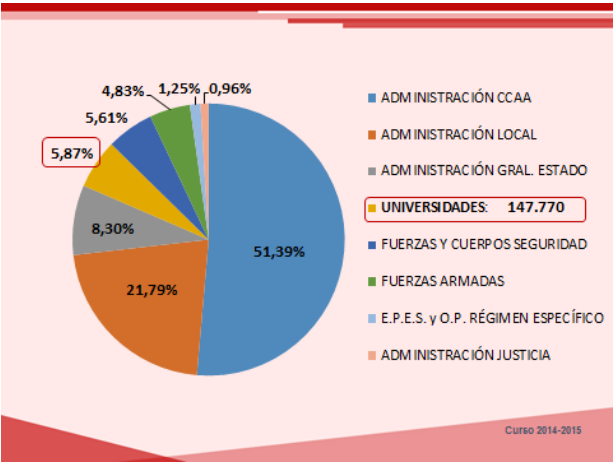
Al servicio de la Administración Pública se encuentran las Universidades, junto a la Administración Pública Estatal, que agrupa a la Administración General del Estado, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, las Fuerzas Armadas, la Administración de Justicia, las Entidades Públicas Empresariales y los Organismos Públicos con régimen específico, la Administración de Comunidades Autónomas y la Administración Local, que incluye Ayuntamientos, Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares. En este sector se incluye también la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, a pesar de no tener la consideración de administración pública.

3. METODOLOGÍA

De los más de dos millones y medio de personas que conforman este colectivo, sólo 147.770 pertenecen a la universidad, lo que a nivel porcentual se sitúa en torno al 6%. Cabe destacar que este colectivo ha crecido un 2% en los últimos 10 años. La mayor parte de los profesionales pertenecientes a las administraciones públicas corresponde a la administración de las comunidades autónomas, que aglutinan al 51,4 % del total, mientras que el menor corresponde a la Administración de Justicia, que no llega al 1% (figura 1) (Ministerio, 2016).

Por Comunidades Autónomas, el mayor número de personas al servicio de las universidades corresponde a la Comunidad de Madrid con 27.269, seguida por la Comunidad de Cataluña con 24.900, la Comunidad Andaluza con 24.678 y la Comunidad Valenciana,

Figura 1: Administración pública española



Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2016)

que se sitúa en el 4º lugar de la tabla con cerca de 18.400. Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla ocupan el último lugar, con 124 y 158 efectivos respectivamente (figura 2).

Figura 2: Personal al Servicio de las Universidades: distribución por Comunidades Autónomas



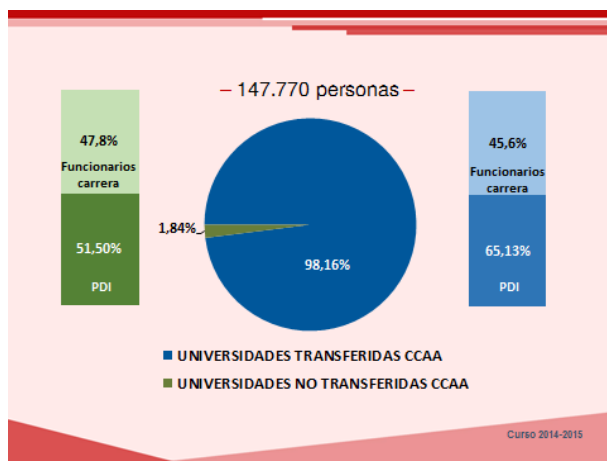
Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2016)

La gran mayoría de este grupo, en torno al 98%, corresponde a universidades transferidas a Comunidades Autónomas, siendo el 65% personal docente e investigador. De ellos, menos de la mitad, concretamente el 45,6%, es funcionario de carrera.

Por lo que respecta a las universidades no transferidas a Comunidades Autónomas, un 2% a cargo fundamentalmente de la UNED, el personal docente se sitúa en el 51,5%, siendo el 48% de ellos funcionario de carrera.

Analicemos con mayor detenimiento los datos relativos a las universidades transferidas a Comunidades Autónomas. Hemos comentado que la situación en ellas es diferente, ya que en torno al 65% es personal docente y, de él, menos de la mitad (45,6%) es funcionario de carrera, lo que supone un colectivo cercano a 43.100 personas (figura 3) (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, 2016; Ministerio de Educación, 2016).

Figura 3: Personal al Servicio de las Universidades: distribución según su transferencia o no a Comunidades Autónomas



Fuentes: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016) y Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (2016)

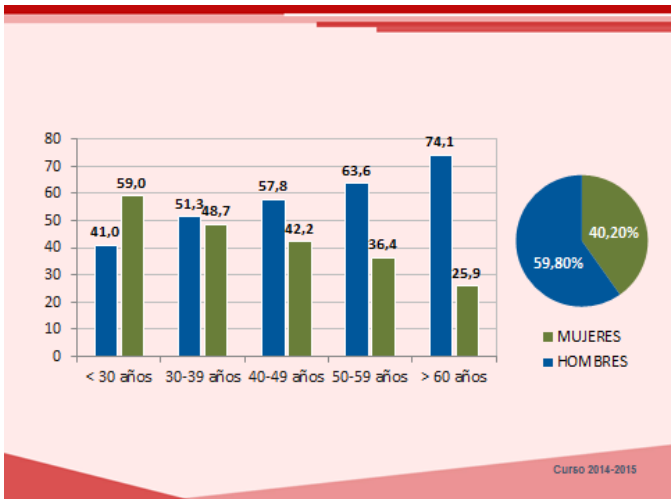
4. FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Sigamos analizando nuestros datos y veamos cuántas mujeres hay en estos colectivos y en qué rangos de edad se sitúan. En las universidades públicas españolas, el porcentaje de mujeres docentes es inferior al de hombres, correspondiendo al 40% de esta población. En todos los intervalos de edad analizados, el número de hombres es superior al de mujeres, a excepción del correspondiente al tramo de menores de 30 años, en el que las mujeres suponen el 59% del total. A partir de este intervalo, la proporción de mujeres va disminuyendo progresivamente hasta situarse en valores próximos al 26% para edades iguales o superiores a 60 años (figura 4).

Vamos a detenemos en un dato que nos ha parecido especialmente sensible y que hace referencia a los máximos responsables de las universidades. De acuerdo a los datos correspondientes al curso 2014-2015, publicados conjuntamente por el Servicio Español para la Internalización de la Educación (SEPIE) y por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), del total de 83 responsables máximos de las universidades españolas,

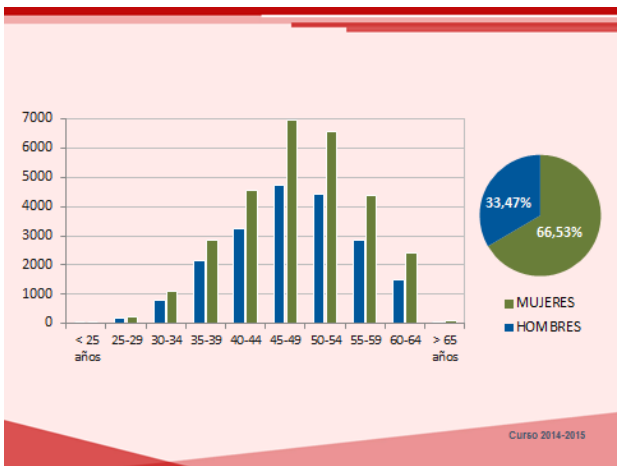
incluyendo universidades públicas y privadas, tan sólo 8 son mujeres, lo que supone menos del 10% del total (Ministerio de Educación. SEPIE, 2016).

Figura 4: Personal docente e investigador (PDI): distribución por género y edad



Fuentes: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016) y Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (2016)

Figura 5: Personal de administración y servicios (PAS): distribución por género y edad.



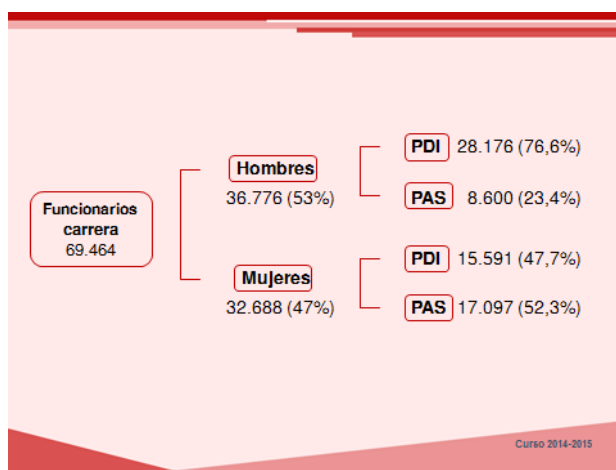
Fuentes: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016) y Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (2016)

Veamos ahora qué ocurre con el personal no docente, es decir, el personal de administración y servicios. En este caso, la situación es muy diferente. Observamos que en el PAS el mayor porcentaje corresponde a las mujeres, con el 66,5% de los casos,

manteniéndose más o menos constante este tanto por ciento en todos los rangos de edad analizados, con un pico máximo entre los 45 y 49 años (figura 5) (CRUE, 2016; Ministerio de Educación, 2016).

Si se agrupa ahora a todos los funcionarios de carrera, independientemente de que sean PDI o PAS, hombres o mujeres. De los casi 70.000 funcionarios, las mujeres alcanzan la cifra de 32.688, lo que porcentualmente se corresponde con el 47%. Ahora bien, este porcentaje se debe, fundamentalmente, a las funcionarias PAS, que suponen un 52,3% respecto a los hombres funcionarios PAS ya que, en el caso del PDI funcionario, la presencia de hombres triplica a la de mujeres, con el 76,6% del total. De todo el colectivo perteneciente al PAS, solo un 23,4% son hombres, lo que se corresponde con un dato absoluto de 8.600 personas, frente a las 17.097 mujeres PAS (figura 6).

Figura 6: Funcionarios de carrera universitarios: distribución por género y colectivos



Fuentes: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016) y Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (2016)

Hasta ahora hemos ido describiendo y comentando datos referentes tanto a la Administración Pública como a la Universidad Española en general. Vamos a continuar con el análisis de la situación en la que se encuentra la Universidad Miguel Hernández de Elche, institución a la que pertenecemos. (UMH, 2016).

La UMH es una universidad pública, que empezó su andadura en el curso académico 1997-98 siendo, por tanto, la última universidad pública creada en España. Esta joven universidad está ubicada en la provincia de Alicante y estructurada en 4 campus, que recorren y vertebran la provincia de norte a sur. Las ciudades que nos acogen son Altea, Sant Joan d'Alacant, Orihuela y Elche, en la que está establecida su sede central. Su presupuesto anual para el ejercicio 2.017 asciende a 101.046.627,40 €.

En cuanto a su oferta académica, en el curso 2016-17, la UMH está impartiendo 25 grados, 47 másteres oficiales y 13 programas de doctorado, sumando un total de 18.965 alumnos. Desde su creación, nuestra universidad ha formado a más de 26.700 alumnos. La plantilla total de la UMH asciende a un total de 1.729 personas, de las que 1.072 son personal docente e investigador, 426 corresponden al colectivo del personal de administración y

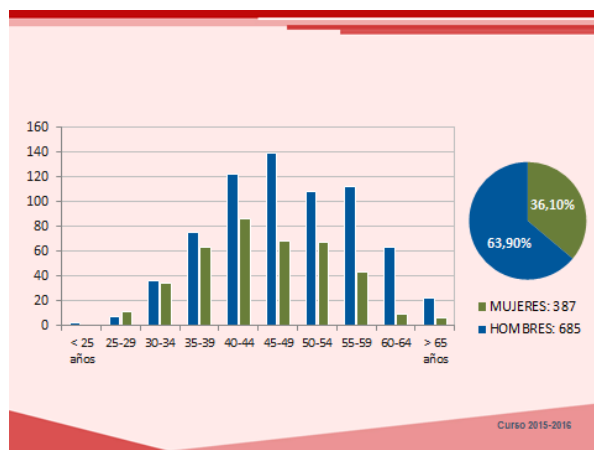
servicios y 230 son personal técnico contratado con cargo a proyectos. Nuestro PDI se distribuye entre 536 profesores a tiempo completo y 426 a tiempo parcial, contando con un total de 693 doctores.

4.1. Análisis de datos institucionales

Analicemos con mayor detenimiento nuestros datos institucionales y comparémoslos con los promedios de la universidad española.

En cuanto al personal docente e investigador, según los últimos datos referidos al curso 2015-16, encontramos que de los 1.072 profesionales con los que contamos, el 36% corresponde a mujeres, un poco por debajo del promedio nacional que, como ya hemos comentado, se sitúa en torno al 40 %. En cuanto a su distribución por edad, observamos que en todos los rangos analizados, la presencia masculina es superior a la de las mujeres, en un pico máximo entre los 45 y los 49 años. Sólo en el intervalo de 25 a 29 años, las mujeres destacan muy discretamente sobre los hombres (figura 7).

Figura 7: Personal docente e investigador (PDI)
Universidad Miguel Hernández: distribución por género y edad



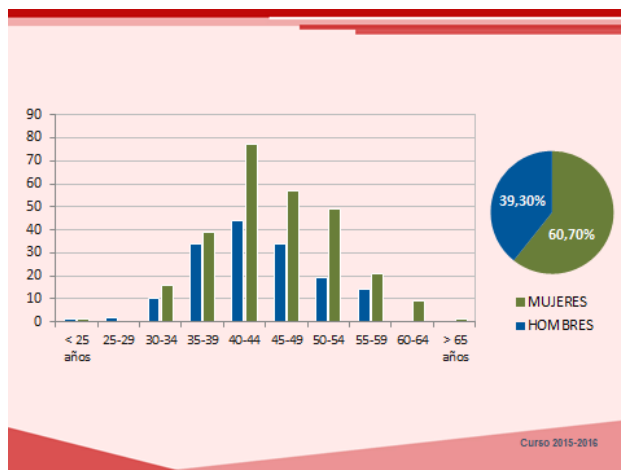
Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. Datos institucionales y Memoria Académica 2015-2016

Por lo que respecta al personal no docente, que incluye tanto al personal de administración y servicios como al personal contratado en el ámbito de los proyectos y contratos de investigación, observamos, sin embargo, una mayor presencia femenina, situándose cerca del 61% del total, con un pico máximo entre los 40 y los 44 años, en el que llega a casi el 80% del colectivo (figura 8).

En cuanto a los cargos académicos, en nuestra universidad el 42% están ocupados por mujeres, lo que significa que de los 150 cargos actuales, 63 somos mujeres. En el equipo de gobierno de la UMH, formado por el Rector, 11 vicerrectores/as, Secretaria General y Gerente, la presencia femenina se sitúa en el 43%, muy cerca de la paridad.

Veamos ahora y con mayor detenimiento a qué categoría profesional pertenecen nuestras mujeres docentes. Recordemos que en la UMH el 36% del profesorado es mujer, lo que numéricamente se corresponde con 387 docentes. De ellas, cerca del 72% es personal contratado y el resto, un total de 109, son funcionarias de carrera.

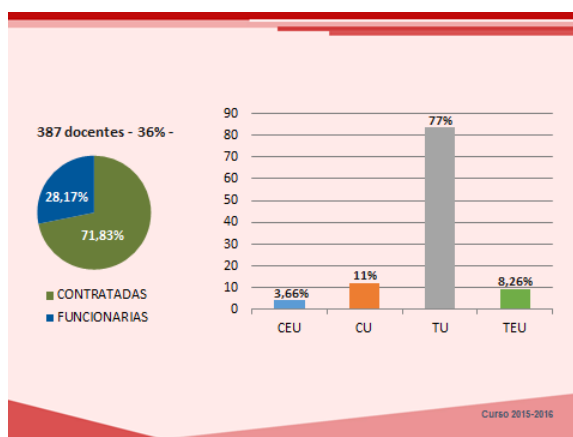
Figura 8: Personal de administración y servicios (PAS)
Universidad Miguel Hernández: distribución por género y edad



Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. Datos institucionales y Memoria Académica 2015-2016

Su distribución por cuerpos docentes es la siguiente: el 11% son Catedráticas de Universidad, cerca del 4% son Catedráticas de Escuela Universitaria, el 77% son Profesoras Titulares de Universidad y, en torno al 8%, Profesoras Titulares de Escuela Universitaria. Vemos por tanto que, como ocurre en el resto de universidades españolas, en la UMH el colectivo más numeroso entre las funcionarias de carrera es el correspondiente al cuerpo docente de Profesoras Titulares de Universidad (figura 9).

Figura 9: Mujeres docentes e investigadoras (PDI)
Universidad Miguel Hernández: distribución por cuerpos docentes



Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. Datos institucionales y Memoria Académica 2015-2016

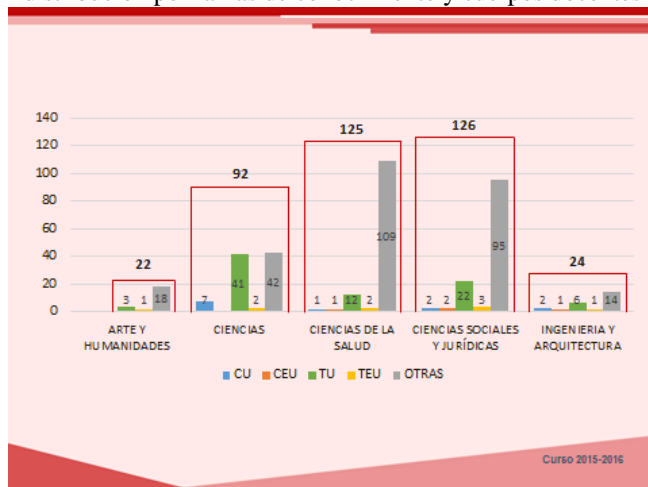
En cuanto a su edad, la muestra también se comporta como en el resto del país aunque, en nuestra universidad, la mayor concentración se sitúa en el intervalo de 40 a 49 años, con un pico máximo entre los 40 y los 44 años, en el que casi alcanza el 90%, probablemente, por ser una universidad joven, aunque es también en este intervalo en el que encontramos más relaciones de temporalidad, es decir, mayor número de contratos.

Y, ¿a qué se dedican estas docentes? Para dar respuesta a esta pregunta, las hemos agrupado en las cinco grandes ramas de la ciencia: Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura, distribuyéndolas por cuerpos docentes.

La rama de conocimiento con mayor presencia femenina es la correspondiente a Ciencias Sociales y Jurídicas con 126 mujeres, seguida por la rama de Ciencias de la Salud con 125 y por la rama de Ciencias, con 92. En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas contamos con 22 TU, 3 TEU, 2 CU y 2 CEU. En Ciencias de la Salud, la figura numeraria prioritaria también se corresponde con las TU. Lo mismo sucede en la rama de Ciencias, con 41 profesoras titulares, así como en Ingeniería y Arquitectura, con 6 y en la rama de Arte y Humanidades, con 3.

Observemos que los cuerpos docentes menos representados corresponden, en todas las ramas de conocimiento, a las Catedráticas de Universidad. Como dato a destacar, quisiéramos resaltar para nuestra reflexión que, en todas las ramas, la figura docente predominante es la correspondiente a las profesoras contratadas (figura 10).

Figura 10: Mujeres docentes e investigadoras (PDI). Universidad Miguel Hernández: distribución por ramas de conocimiento y cuerpos docentes



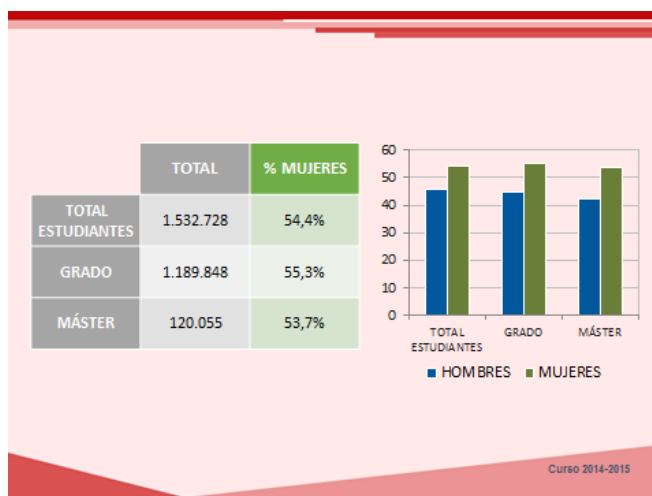
Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. Datos institucionales y Memoria Académica 2015-2016

Centrémonos ahora en el análisis de los datos relativos a los estudiantes matriculados en la universidad española. (CRUE, 2016)

Según los datos contenidos en el informe sobre datos y cifras del sistema universitario español, en la universidad española hay matriculadas un total de 833.804 mujeres, lo que supone un 54,4% del total. Si analizamos estos porcentajes con mayor detenimiento,

observamos que en estudios de grado, la matrícula femenina es del 55,3%, lo que se corresponde con 657.986 mujeres, mientras que en master se sitúa en el 53,7%, es decir, cerca de 64.500 féminas (figura 11) (Ministerio de Educación, 2016).

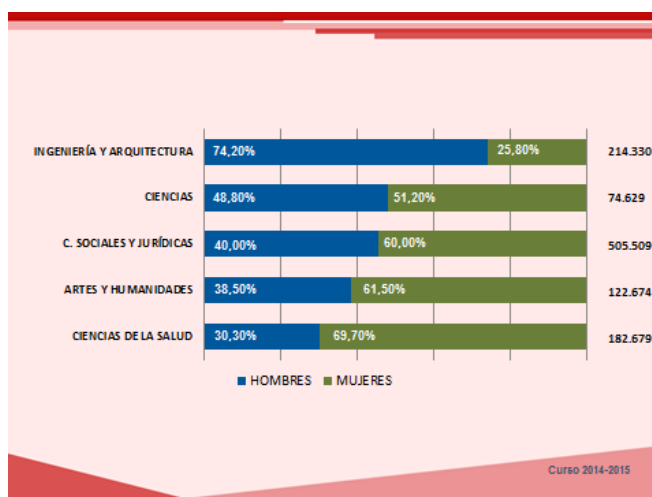
Figura 11: Estudiantes matriculados en la Universidad española: distribución por género.



Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. 2015-2016

Su distribución por ramas de conocimiento nos indica que la presencia de la mujer solo es menor a la de los hombres en la rama de ingeniería y arquitectura, con un 25,8%.

Figura 12: Estudiantes de grado matriculados en la Universidad española: distribución por rama de conocimiento y género



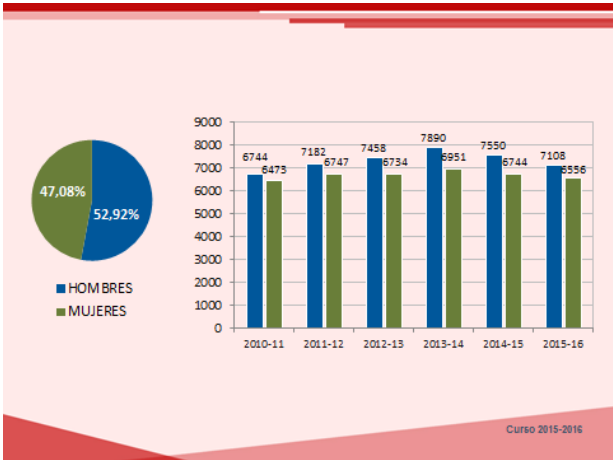
Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. 2015-2016

Observemos que la rama de Ciencias de la salud es la que mayor porcentaje de mujeres presenta, aproximándose al 70%, seguida por las ramas de Arte y Humanidades y por la de Ciencias Sociales y Jurídicas, con un porcentaje cercano al 60%. En la zona media de la tabla se sitúa la rama de ciencias, con un 51,2 % (figura 12).

Pero, ¿ocurre lo mismo en la Universidad Miguel Hernández? En el curso académico 2015-16, hemos contado con una matrícula total, es decir, en pre y postgrado, de alrededor de 18.965 alumnos, de los que 16.000 lo son a tiempo completo. De ellos, casi la mitad son mujeres, concretamente el 47,08%. ¿Significa esto que ha aumentado el número de mujeres que cursan estudios universitarios? Intentaremos contestar a esta pregunta analizando su evolución.

El número de mujeres que se matricula en los distintos grados ofertados por la UMH ha tenido ligeras variaciones en los últimos años, situándose en el último curso en el 48,74%. Su porcentaje sobre el total de los matriculados se mantiene prácticamente constante, en torno al 47%. Observamos también que el porcentaje de mujeres que se gradúa en la totalidad de los estudios oficiales de nuestra Universidad, esto es, que terminan sus estudios universitarios, es superior al de los hombres y supone el 53% del total de los egresados (figura 13) (UMH, 2016).

Figura 13: Evolución estudiantes de grado Universidad Miguel Hernández: distribución por género



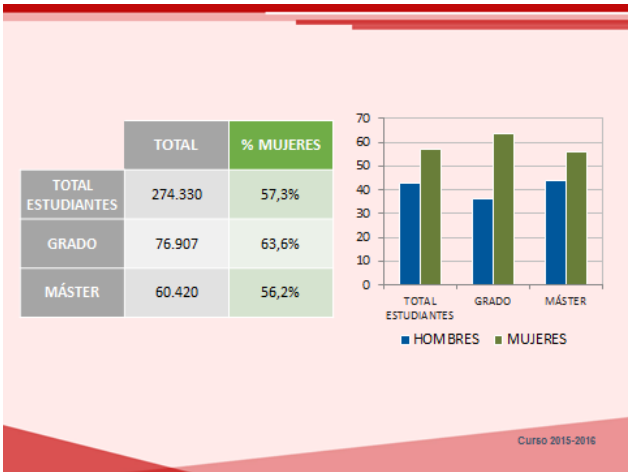
Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. 2015-2016

Vamos a comparar nuestros datos con los correspondientes a la universidad española en su conjunto. Vemos que el porcentaje de mujeres egresadas en España es del 57,3%. Si analizamos estos datos con mayor detenimiento, observaremos que el porcentaje de egresadas en grados universitarios es del 63,6%, casi 49.000 mujeres, mientras que en master es del 56,2%. Esto supone un total de casi 40.000 mujeres, lo que significa que las mujeres tienen un porcentaje de éxito superior al de los hombres en la culminación de sus estudios universitarios (figura 14) (Ministerio de Educación, 2016).

Esta situación es bastante similar a la que encontramos cuando analizamos el número de mujeres que se matriculan en tercer ciclo, esto es, que tienen la intención de realizar su tesis

doctoral y adquirir con ella la capacidad investigadora, lo que las convertiría en hipotéticas candidatas a ser profesoras universitarias.

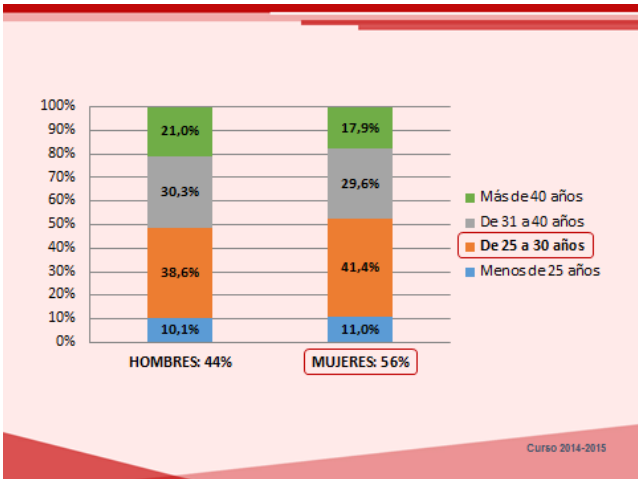
Figura 14: Estudiantes universitarios egresados: distribución por género



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016)

En este colectivo, el porcentaje de matrícula femenina es del 56%, con un pico máximo en el intervalo correspondiente a los 25-30 años, lo que significa que la mayor parte de nuestras estudiantes se matricula en estudios de doctorado inmediatamente después de haber finalizado sus estudios de grado (figura 15).

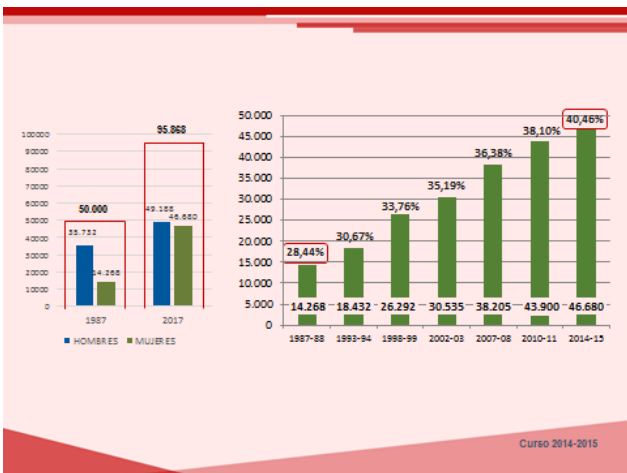
Figura 15: Estudiantes universitarios de doctorado: distribución por género y edad



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016)

Entonces, si la proporción de mujeres matriculadas en la universidad se mantiene constante en la última década y representa cerca del 50% de nuestro alumnado y, de ellas, el 57% finaliza sus estudios, matriculándose en doctorado en torno al 56%, ¿por qué hay tan pocas mujeres docentes en la universidad?

Figura 16: Evolución del personal universitario docente e investigador (PDI): distribución por género



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016)

Acaso, ¿no les gusta la universidad como lugar de trabajo? ¿encuentran muchos problemas para trabajar en una universidad? ¿las mujeres tenemos una escala de valores no considerada por las políticas sociales y de igualdad? o, quizá, sencillamente, ¿la Universidad no es sino un reflejo de lo que ocurre en la sociedad?

¿Qué está sucediendo para que se genere esta situación? Analicemos la evolución del profesorado universitario en los últimos años. Hemos pasado de 50.000 a 95.868 desde 1.987 y el porcentaje de mujeres también sigue subiendo, pasando del 28% al 40% en los últimos 30 años, lo que supone un incremento de 14.268 a 46.680 mujeres que realizan su tarea profesional como docentes en la universidad española, aunque este aumento no es tan espectacular como cabría esperar tras valorar los datos relativos a nuestros egresados que acabamos de comentar (figura 16) (Ministerio de Educación, 2016).

Según el informe sobre “Datos y Cifras del Sistema Universitario Español”, relativo al curso 2014/15, tal y como acabamos de comentar, cerca del 40% del personal docente e investigador de la universidad española son mujeres. De ellas, el 39,4% trabaja en universidades públicas, mientras que el 43,3% lo hace en universidades privadas, como también hemos apuntado (figura 17).

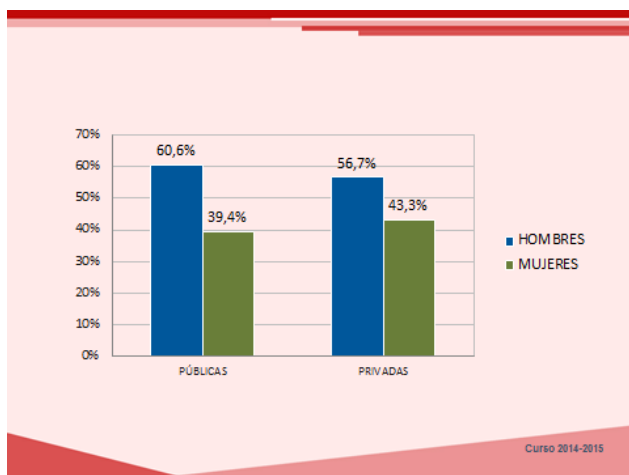
Sin embargo, si distribuimos los cuerpos docentes universitarios por género, observamos que el 79,3% de los Catedráticos de Universidad son hombres, aunque estas cifras deben ser valoradas en relación con el hecho de que el 43% de ellos tiene más de 60 años (figura 18).

Creemos adecuado mencionar la evolución en el número de mujeres que se han incorporado al Cuerpo de Catedráticas de Universidad. En el curso académico 2004-2005, el primero en que se publicó esta estadística, la mujer representaba el 13,8% del total de

Catedráticos de Universidad. En el curso 2014-2015, 10 años después, las mujeres representan el 20,7% de ese cuerpo docente.

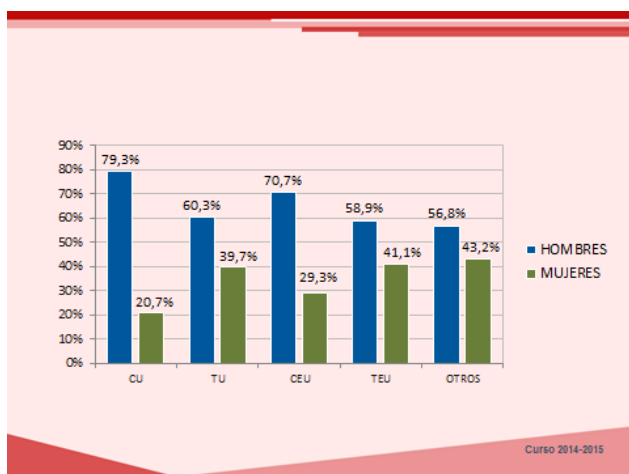
Entre los Profesores Titulares observamos una mayor igualdad entre los dos géneros, correspondiendo el 60,3% a hombres. La mayor aproximación a la paridad se produce, sin embargo, en el colectivo correspondiente al profesorado contratado, en el que las mujeres suponen el 43,20% del total.

Figura 17: Personal universitario docente e investigador (PDI):
distribución por género



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016)

Figura 18: Personal universitario docente e investigador (PDI):
distribución por género y cuerpos docentes



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016)

A lo largo de este trabajo, hemos ido analizando datos relativos a la docencia y a la investigación como actividades profesionales del docente universitario. Pero nos queda por comentar el tercer componente: la gestión. Es, quizá, la tarea con menos atractivo para los docentes, lo que, a nuestro juicio, la ha hecho evolucionar hacia casi una especialización.

El sistema de gobierno de las universidades españolas podría definirse como una democracia representativa. Esto supone que algunos puestos de gobierno, entre los que cabe mencionar a los rectores, decanos y directores de departamento, son directamente elegidos por la comunidad académica, mientras que otros, como los vicerrectores, vicedecanos o secretarios de departamento, entre otros, son designados por los primeros. En síntesis, se trata de un modelo de gobernanza no profesional, con algunos rasgos que incluyen tanto a modelos colegiados como a modelos democráticos, en los que la comunidad académica asume la mayor responsabilidad sobre la toma de decisiones. (Ministerio de Educación, 2011).

En general, la presencia femenina en cargos de gestión académica está aún muy lejos de ser igualitaria, especialmente en las posiciones más altas de la jerarquía, conformando un colectivo estadísticamente muy minoritario.

Expondremos a continuación las conclusiones de varias publicaciones realizadas por el grupo de investigación de la Profa. Sánchez Moreno de la Universidad de Sevilla, que giran en torno a los estilos de liderazgo de las mujeres gestoras y a su contribución al desarrollo institucional de organizaciones universitarias. Estos estudios generan particular interés, en tanto que conciben un “estilo femenino de liderazgo”. (López Yáñez et al, 2008; Sánchez Moreno, 2008 a; Sánchez Moreno, 2008 b; Lavié et al, 2009; López Zafra et al, 2009; Sánchez Moreno et al, 2014).

De acuerdo a los trabajos que acabamos de referenciar, vamos a exponer algo más sobre las mujeres gestoras, aproximándonos a su perfil, tanto profesional como personal y familiar,

Nos encontramos ante mujeres con un experiencia docente de entre 10 y 20 años, con un pico máximo de entre 15 y 20 años. Son, por tanto, buenas concedoras de la vida y actividades universitarias, con una antigüedad en la institución de entre 15 y 20 años. En un 84% de los casos han ejercido previamente otros cargos universitarios de menor jerarquía, con una duración media de 4 años por cargo. En cuanto a su edad, se sitúan en el intervalo de 36 a 45 años, con un pico máximo entre los 41 y 45 años. Respecto a su estado civil, cerca del 70% viven en pareja o están casadas, el 20% son solteras y el 10% restante son separadas o viudas.

Cerca del 50% de ellas tienen entre 0 y 3 hijos y el 5% tiene, además, otras personas a su cargo. El 75% de las mujeres gestoras universitarias manifiesta contar con ayuda doméstica externa.

Cerca del 65% de las encuestadas opina que los aspectos más afectados por su dedicación a la gestión han sido su faceta como investigadoras, su tiempo de atención a la familia y su tiempo personal de ocio. En general, consideran que otros aspectos, como la docencia y la atención de alumnos, se ven menos afectados por su dedicación al cargo.

Veamos ahora cómo afrontan las mujeres gestoras los problemas derivados de su cargo. En nuestra opinión, el concepto de liderazgo queda delimitado por un marco más amplio, dentro de lo que podríamos definir como el “poder en las organizaciones”. No sólo los directivos poseen poder en la organización. Muchos agentes pueden poseerlo o construirlo y, para ello, disponen de una amplia variedad de fuentes o bases, explícitas o implícitas, legítimas o no, sobre las que se pueden establecer relaciones competitivas con determinados agentes y/o colaborativas, con otros.

Definamos este concepto de liderazgo: el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que una persona tiene para influir en la forma de ser o actuar de los individuos o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

También se puede entender como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional, dentro del proceso administrativo de la organización.

En función de esta definición, podríamos resumir 5 tendencias o estilos de liderazgo:

1) Autoritario: cuando se actúa de forma personalista, según el propio criterio o amparado en el cargo.

2) Meritocrático: cuando se apela al conocimiento experto o profesional para apoyar una decisión.

3) Burocrático: cuando se legitima una actuación en el respeto a la norma.

4) Ideológico: cuando se apela a valores compartidos para fundamentar posiciones y

5) Político: cuando se trata de establecer alianzas con los compañeros, generalmente a nivel personal.

Pues bien, según los estudios que hemos indicado, las mujeres gestoras tienden a utilizar todas las bases de poder disponibles, eligiendo entre unas y otras en función del problema al que se enfrentan.

Figura 19: Reales Academias Españolas. Académicas numerarias

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Real Academia de Bellas Artes de San Fernando	3,39	3,51	370	3,23	1,67	3,28	3,51	3,57
Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	2,63	2,56	2,44	2,27	2,27	4,76	4,44	4,55
Real Academia de Ciencias Morales y Políticas	0,00	0,00	0,00	0,00	2,63	2,56	2,27	2,56
Real Academia de Doctores de España	9,62	12,77	10,89	12,26	12,90	8,04	11,11	11,21
Real Academia Española	7,32	7,14	7,14	7,32	6,88	9,30	11,90	12,20
Real Academia Nacional de Farmacia	11,36	11,36	11,11	11,36	11,11	13,64	15,56	18,00
Real Academia de la Historia	3,03	8,57	9,38	8,57	8,57	8,11	8,33	13,89
Real Academia de Jurisprudencia y Legislación	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Real Academia Nacional de Medicina	2,08	2,17	2,17	2,22	2,13	2,08	2,13	4,17
Real Academia de Ciencias Veterinarias	0,00	5,00	7,69	8,11	10,00	5,13	10,26	12,50
Real Academia de Ingeniería	—	—	—	—	6,67	6,67	6,52	6,52
% TOTALES	4,85	6,18	6,12	6,38	6,34	6,08	7,45	8,59

Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. 2015-2016

Para terminar de definir el estilo de liderazgo de la mujer, apuntaremos dos características muy extendidas entre las gestoras: su predilección por el manejo de las

relaciones sociales y la combinación de aspectos sociales y técnicos en la resolución de problemas, es decir, su tendencia a utilizar todas las bases de poder disponibles, tal como acabamos de comentar.

En relación con el fomento del desarrollo profesional y según estas encuestas, existe un acuerdo contundente entre las gestoras en reclamar el desarrollo de políticas igualitarias y de conciliación eficaces que les permitan acceder a cargos de gestión en igualdad de condiciones que sus compañeros varones, pues ante la disyuntiva trabajo/ámbito privado, las mujeres antepone nuestras responsabilidades familiares a nuestras obligaciones profesionales, ya que compaginar la atención a la familia y al trabajo solo es posible a costa de un esfuerzo personal excesivo.

Vamos a comentar brevemente la evolución del porcentaje de mujeres académicas numerarias en las Reales Academias Españolas, según datos publicados por el IMIO. Se trata de una evolución positiva aunque, a todas luces, insuficiente, ya que en los últimos 7 años contemplados en esa estadística (2005-2012), el porcentaje de mujeres académicas ha pasado del 4,85% en 2005 al 8,59% en 2012 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014).

Como datos relevantes a destacar, quisiéramos comentar que el mayor porcentaje de mujeres académicas corresponde a la Real Academia de Farmacia, con el 18 % y el menor, 0%, a la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación. En la mitad de la tabla se sitúa la Real Academia de Medicina, con el 4,17 % (figura 19).

5. RESULTADOS

A lo largo de nuestro trabajo hemos planteado algunas de las preguntas que más nos han preocupado y que nos han ido surgiendo conforme avanzábamos en el análisis de los datos y en el conocimiento de la bibliografía consultada. Algunas han podido ser respondidas, pero otras han quedado abiertas tanto a la reflexión personal como colectiva y precisarán de valoraciones complementarias que intenten darles respuesta. Nos estamos refiriendo, fundamentalmente, a aquellas relacionadas con las características de los sistemas de gobernanza de las universidades y al desarrollo e implantación de políticas universitarias eficaces que garanticen la igualdad de oportunidades para todo el personal al servicio de la universidad española, independientemente de su género (Castro, D. et al, 2011; Rubio, F., 2012).

6. CONCLUSIONES

Evidentemente, esto nos lleva a plantearnos una profunda reflexión sobre el camino que debemos seguir, tanto en las políticas gubernamentales nacional y comunitaria, como en la política universitaria.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres quedan recogidos en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española y son esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, concretando la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico. En España se han dado pasos en este ámbito, pero las estadísticas siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, importantes desigualdades entre hombre y mujeres.

En este contexto, quisiéramos comentar brevemente la importancia de la implantación y desarrollo de los planes de igualdad impulsados en nuestro país por el IMIO, recordando su obligatoriedad de cumplimiento. (Ministerio de Sanidad, 2014). Coincidimos con su planteamiento en cuanto a que los retos y objetivos para conseguir una igualdad real deben estructurarse en 7 ejes fundamentales:

1. Igualdad en el ámbito laboral y desaparición de la discriminación salarial.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la atención familiar.
3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
4. Participación de la mujer en los ámbitos político, económico y social.
5. Garantía de una educación igualitaria.
6. Desarrollo de acciones transversales en el marco de otras políticas sectoriales y
7. Establecimiento de los instrumentos adecuados para integrar el principio de igualdad en las políticas y acciones de gobernanza.

Las universidades españolas, en consonancia con las políticas nacionales y europeas, deben asumir un enfoque activo y transversal de la igualdad de género. Por ello y para conseguir una igualdad efectiva, consideramos totalmente imprescindible el emprender, de forma coordinada, diferentes acciones encaminadas a superar la segregación vertical, conocida más popularmente como el “techo de cristal”, avanzando en políticas de conciliación, así como el poder disponer de datos institucionales desglosados por género, apostando firmemente por una transversalidad de género tanto en docencia como en investigación y gestión, caminando hacia una cultura de prevención y protección presidida por la tolerancia cero ante cualquier manifestación de acoso y consolidando la utilización de un lenguaje inclusivo.

La universidad tiene la responsabilidad de situarse al frente de la sociedad, construyendo conocimiento, innovando en todas sus acciones y asesorando a gobiernos e instituciones, ya que marca la vida de miles de personas y no puede ni debe perder la oportunidad de ser un instrumento civil que ayude a consolidar el pleno respeto de igualdad. En este mismo contexto, la universidad, plenamente consciente de su responsabilidad y en consonancia con la legislación tanto española como comunitaria, debe desarrollar, a través de sus Unidades de Igualdad, su misión de promover una cultura de equidad y de igualdad de oportunidades, velando por la no discriminación y garantizando tanto el acceso como el desarrollo profesional del PDI y del PAS con las mismas garantías, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria e impulsando la participación de las mujeres en todos los niveles de responsabilidad, así como su representación en los órganos de gobierno de la universidad. (UMH, 2009).

Somos conscientes de que falta mucho camino por recorrer y estamos convencidos de que debemos hacerlo con ilusión, pero también con la firmeza, la determinación y la responsabilidad que corresponde a las instituciones universitarias, garantes de la libertad y del espíritu crítico que deben ser la base de nuestro compromiso de servicio público, porque es lo que demanda y espera de nosotros la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Actas (4 febrero 2009) *Creación de la Unidad de Igualdad de la UMH: misión, visión, valores*. Elche: Universidad Miguel Hernández, (consultado 06/6/2017).

- APEE (2014) *Datos y cifras del programa ERASMUS en España, Curso 2012-2013*, disponible en: <https://goo.gl/L1pXbP> (consultado 18/01/2017).
- Castro, D. y Ion, G. (2011) “Dilemas en el Gobierno de las universidades españolas: autonomía, estructura, participación y desconcentración”, *Revista de educación*, 355: 161-183. <http://goo.gl/CHMuv>
- Conferencia de rectores de las universidades españolas (CRUE) (2016) “CRUE publica el Mapa de la Administración Electrónica en las Universidades Españolas 2016”, en *Portal de la Administración Electrónica*, en: <https://goo.gl/3vDT2v> (consultado 21/03/2017).
- Lavié, J.M. (2009) “El liderazgo a debate: nuevas perspectivas sobre un viejo conocido”, en: M. Sánchez Moreno (Ed) *Mujeres dirigentes en la universidad: las texturas del liderazgo*. Zaragoza: Editorial Sargadiana, pp. 59-79.
- López-Yáñez, J. y Sánchez-Moreno, M. (2008) “Women leaders as agents of change in higher education organizations”, en *Gender in management: An International Journal*, 23 (2): 86-102. <https://doi.org/10.1108/17542410810858303> (consultado 30/05/2017).
- López-Zafra, E. y García-Retamero, R. (2009) *Situación de las mujeres respecto a posiciones de liderazgo*. Jaén: Servicio de publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Memoria (2014-2015). *Memoria Universidad Miguel Hernández*. Disponible en: <https://goo.gl/38MSHw> (consultado 14/01/2017).
- Ministerio de Educación y Ciencia (2007) *Académicas en cifras*. En: <https://goo.gl/WPQWw5> (consultado 09/2/2017).
- Ministerio de Educación y Ciencia (2011) *Diagnóstico, informe técnico-jurídico y propuestas de actuación en relación con las estructuras organizativas internas de las universidades españolas*. En <https://goo.gl/j26Ydu> (consultado 10/2/2017).
- Ministerio de Educación y Ciencia (2016) *Informe de datos del sistema universitario español curso académico 2014-2015*. En: <https://goo.gl/dCe1pZ> (consultado 09/2/2017).
- Ministerio de Hacienda (2016) *Boletín estadístico del personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal*. En: <https://goo.gl/N3A9EE> (consultado 22/3/2017).
- Ministerio de Sanidad (2014) *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016*. Instituto de la Mujer para la igualdad de oportunidades, en: <https://goo.gl/A9kgXS> (consultado 08/01/2017).
- Ministerio de Sanidad (2016) *Datos relativos al curso académico 2014-2015*, Instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades, disponible en: <https://goo.gl/1NXPiV> (consultado 13/02/2017).
- Rubio, F. (2012) “Innovación y buenas prácticas en el gobierno y la gestión de las universidades”, *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 9 (2): 80-85, disponible en: <https://goo.gl/gBeCvb> (consultado 20/05/2017).
- Sánchez – Moreno, M. (2008a) *Mujeres directivas: un estudio en la universidad española*. Sevilla: Servicio de publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Sánchez Moreno, M. (2008b) “Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias”. *Revista española de Pedagogía*, 240: 345-363, <http://www.jstor.org/stable/23766144> (consultado 03/05/2017).
- Sánchez – Moreno, M. y López-Yáñez, J. (2014) “Liderazgo en la universidad: perfil de las mujeres y hombres gestores académicos”. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. 12(5), 21-42. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460001>

Breve currícul:

María Teresa Pérez Vázquez

Licenciada en Medicina y Cirugía por la Universidad Valencia (1983). Doctora en Medicina y Cirugía por la Universidad Alicante (1989). Premio extraordinario doctorado, Universidad Alicante. Licenciada en Veterinaria. Universidad de Murcia (1990). Catedrática de Escuela Universitaria en el departamento de Patología y Cirugía de la Universidad Miguel Hernández. Durante su vida profesional, ha participado como cofirmante en cerca de 80 publicaciones en revistas científicas especializadas en su área. Vicerrectora de Relaciones Institucionales desde 2007 hasta la actualidad.

Miriam Hurtado Pomares

Diplomada en Terapia Ocupacional (UNED, 1996). Máster Universitario de Investigación en Atención Primaria, por la universidad Miguel Hernández (2009), y doctora por la misma universidad en 2017. Vicerrectora adjunta de Relaciones Institucionales en la Universidad Miguel Hernández desde 2007 hasta la actualidad.

Sergio Hernández Sánchez

Diplomado en Fisioterapia por la universidad Miguel Hernández (2000). Licenciado en Kinesiología y Fisiatría (Universidad nacional de General San Martín, Argentina, 2004). Doctor por la universidad de Murcia (2015). Profesor Contratado Doctor en el área de Fisioterapia, departamento de Patología y Cirugía, de la Universidad Miguel Hernández. Secretario del Centro de Investigación Trasnacional en Fisioterapia. Vicerrector Adjunto de Relaciones Institucionales para la Responsabilidad Social desde 2011 hasta la actualidad.