

EL USO DEL TIEMPO EN EL MUNDO ACADÉMICO: DIFERENCIAS DE GÉNERO*

Manuel Bagues (Aalto University), Irma Clots-Figueras (Universidad Carlos III),

Natalia Zinovyeva (Aalto University)

En un reciente artículo, Babcock et al. (2016) plantean la hipótesis de que las investigadoras dedican relativamente más tiempo que los varones a actividades que son importantes para el funcionamiento de las instituciones académicas pero que, sin embargo, no contribuyen a su propio desarrollo profesional a nivel individual. Con el fin de analizar la relevancia de este fenómeno en el contexto español, este artículo presenta los resultados de una encuesta sobre el uso del tiempo de las profesoras y los profesores de universidad en la que se recoge información sobre el tiempo dedicado a la investigación, a la docencia y a actividades administrativas o de servicio a la comunidad universitaria.

1. Introducción

El mundo académico se ha caracterizado históricamente por una escasa presencia de mujeres. En España hace veinte años las mujeres representaban el 36% de los/as nuevos/as doctores/as y el 13% de los/as catedráticos/as de universidad.¹

* Este estudio ha sido realizado gracias al apoyo del Instituto de la Mujer, proyecto de investigación 36/12.

En las últimas dos décadas se ha observado un aumento continuado de la presencia femenina en las categorías inferiores, pero este aumento no se ha traducido en incrementos proporcionales en las categorías superiores: en la actualidad las mujeres constituyen el 51% de los nuevos/as doctores/as pero solamente el 21% de los/as catedráticos/as de universidad². La situación es muy similar en Estados Unidos y en el conjunto de Europa. En Estados Unidos, las mujeres constituyen el 40% de los/as nuevos/as doctores/as y el 19% de los catedráticos/as (National Science Foundation 2009). En Europa las mujeres representan el 45% de los/as nuevos/as doctores/as y el 18% de los/as catedráticos/as (European Commission 2009). Este fenómeno afecta en mayor o menor medida a todas las disciplinas, incluyendo las Ciencias Naturales (Ginther y Kahn 2009), Humanidades (Ginther y Hayes 2003), Economía (McDowell et al. 1999, Ginther y Kahn 2004, Blackaby et al. 2005) y Medicina (Tesch et al. 1995).

La ausencia de mujeres en las categorías más altas de carrera académica es preocupante tanto desde una perspectiva de equidad como desde el punto de vista de la eficiencia (Sánchez de Madariaga, de la Rica y Dolado 2011). La carrera académica requiere una gran inversión en capital humano en sus primeras etapas, por lo que resulta preocupante que la trayectoria profesional de la mayoría de las investigadoras se detenga antes de alcanzar las categorías superiores.

La literatura académica ha explorado diversas posibles explicaciones para la ausencia de la mujer en los escalones superiores de la carrera académica. Algunos/as autores/as han señalado la posible existencia de discriminación en las evaluaciones en las que se deciden las contrataciones y las promociones, aunque la literatura no parece haber alcanzado un consenso sobre la relevancia de este

¹Agradecemos a un evaluador/a anónimo/a del Instituto de la Mujer la sugerencia de utilizar en la memoria un lenguaje inclusivo, evitando el uso del masculino para generalizar.

²Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, Instituto Nacional de Estadística, 1996-2011; Estadística de Personal de las Universidades, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015-2016).

factor³. Un potencial problema podría ser la ausencia de mujeres en los tribunales de evaluación. Si los evaluadores varones tienden a favorecer a aquellos candidatos que investigan en temas similares a los suyos, o que pertenecen a su mismo network de investigación, esto podría situar en desventaja a las mujeres que aspiran a estos puestos (Zinovyeva y Bagues 2015). Paradójicamente, la desventaja de las candidatas podría ser mayor cuando los tribunales incluyen también mujeres. Bagues, Sylos-Labini y Zinovyeva (2017) muestran que los evaluadores varones son más favorables a las candidatas cuando los tribunales únicamente incluyen hombres.

Además de la discriminación, existen otros factores que podrían explicar el peor desempeño de las mujeres en el mundo académico. Algunos autores señalan la posibilidad de que la persistencia de los roles de género en el hogar contribuye a que la maternidad tenga un impacto negativo sobre la carrera profesional de las mujeres (National Research Council 2007). Otros autores destacan la ausencia tanto de "role models" que inspiren a las jóvenes investigadoras como de networks académicos que faciliten su desarrollo profesional (Holmes y O'Connell 2007, Blau et al. 2010). Un factor adicional que podría ser relevante es la posibilidad de que las mujeres en ocasiones eviten participar en actividades competitivas (Niederle y Vesterlund 2007), quizás por el posible coste psicológico del rechazo (Gill y Prowse 2010) o por una menor confianza en sus propias posibilidades (Croson y Gneezy 2004).

Por último, Babcock et al. (2016) sugieren que las mujeres dedican relativamente más tiempo que los varones a actividades que son necesarias para el funcionamiento de las instituciones académicas, lo que a su vez podría tener un

³ Varios estudios han documentado casos en los que las mujeres reciben evaluaciones más bajas que los candidatos varones con características similares (Steinpreis, Anders y Ritzke 1999, Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham y Handelsman 2012). Sin embargo, según varios meta-análisis realizados por Ceci y Williams (2011) y Ceci, Ginther, Kahn, y Williams (2014), la evidencia más reciente no sería en general consistente con la existencia generalizada de discriminación de género.

efecto negativo sobre el tiempo disponible para actividades, como la investigación, que son fundamentales para la progresión de la carrera profesional propia. Este desequilibrio se podría ver agravado por la tendencia de las instituciones a asignar a las investigadoras este tipo de actividades de servicio a la comunidad académica. A continuación presentamos los resultados de una encuesta sobre el uso del tiempo de los profesores y las profesoras.

2. Encuesta sobre uso del tiempo del profesorado universitario

En esta sección se presentan los principales resultados de la explotación de la *"Encuesta sobre el uso del tiempo del profesorado universitario"*. Esta encuesta fue diseñada para explorar si las mujeres dedican más tiempo a actividades que, aunque son útiles desde un punto de vista colectivo, quizás no sean tenidas en cuenta en las decisiones de contratación y promoción a nivel individual.

4.2. Metodología

La encuesta se realizó en otoño de 2016 en colaboración con IMOP Encuestas (www.imop.es).⁴ El universo de este estudio lo constituye el personal docente e investigador a tiempo completo de las universidades públicas españolas con titulación de doctor, de donde se seleccionaron como muestra objetivo las siguientes instituciones: Universidad de Oviedo, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Alcalá, Universitat Politècnica de Catalunya, Universidad de Sevilla y Universidad de Almería. Estas universidades fueron escogidas por su representatividad en términos de tamaño, localización geográfica y perfil disciplinario. Un total de 12,000 profesores fueron contactados por email y unos 800 por teléfono, con una tasa de respuesta del 16% y del 53% respectivamente.

⁴ En particular, queremos agradecer la dedicación y la colaboración de la directora de Operaciones Estadísticas de IMOP, Sra. Sara P. Varela.

Los resultados son muy similares en ambos casos. Con el fin de limitar los posibles sesgos de recuerdo (recall problem) en el uso del tiempo, la encuesta recoge información acerca del uso del tiempo durante el último día laboral y el último día festivo, y también recaba información acerca de las preferencias de los profesores y su satisfacción en el trabajo.

4.3. Resultados

4.3.1. Tiempo de trabajo

Los profesores españoles que participaron en la encuesta declaran trabajar un total de 9 horas y media los días laborales y unas cinco horas los fines de semana. La media es muy cercana a la mediana. El individuo mediano trabaja unas 9 horas al día los días laborales y 4 horas los días festivos, lo que supone en total 53 horas a la semana.⁵ Se observan pocas diferencias entre las diversas categorías académicas y las áreas científicas (Tablas 1 y 2).

Tabla 1: Número de horas trabajadas en días laborales.

	Obs.	Media	Std. Dev.	Min.	Max.
Todos	1925	9.34	2.05	0	16
Categoría:					
- Catedrático/a de Universidad	396	9.50	1.97	0	16
- Profesor/a Titular de Universidad*	952	9.25	2.14	1	16

⁵ En términos comparativos, estos resultados son ligeramente superiores a los observados en las universidades finlandesas. En una encuesta a gran escala sobre el uso del tiempo de los profesores de universidades finlandesas realizada en 2005, el personal universitario estándar reportaba trabajar unas 45 horas a la semana y los catedráticos de universidad unas 50-52 horas (Statistics Finland (2006), "Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ajankäyttötutkimus").

- Profesor/a Contratado/a Doctor	385	9.47	1.93	5	16
- Profesor/a Ayudante Doctor	69	9.44	1.85	5	15
- Otra	123	9.19	2.05	3	14
Área:					
- Ciencias Naturales y Matemáticas	419	9.35	2.02	0	16
- Ciencias de la vida	333	9.48	2.07	4	16
- Ingeniería	342	9.19	1.66	4	16
- Ciencias Sociales y Humanidades	827	9.36	2.20	1	16
Genero:					
- Varones	1158	9.14	2.01	0	16
- Mujeres	767	9.66	2.07	4	16

Nota: La categoría de Profesores/as Titulares de Universidad incluye también a los Catedráticos/as de Escuela Universitaria.

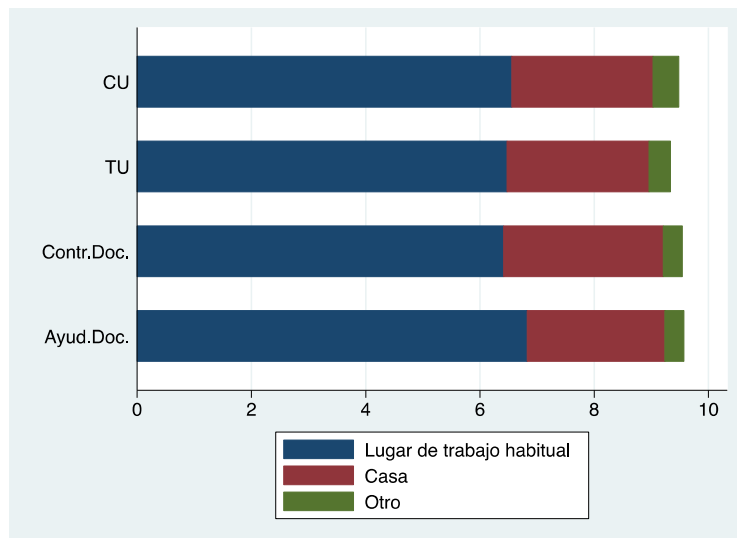
Tabla 2: Número de horas trabajadas en días festivos.

	Obs.	Media	Std.Dev.	Min	Max
Todos	1925	4.66	3.02	0	16
Categoría:					
- Catedrático/a de Universidad	396	4.77	2.84	0	16
- Profesor/a Titular de Universidad*	952	4.61	3.04	0	16
- Profesor/a Contratado/a Doctor	385	4.71	3.23	0	14
- Profesor/a Ayudante Doctor	69	4.62	3.21	0	12
- Otra	123	4.62	2.61	0	14
Área:					
- Ciencias Naturales y Matemáticas	419	3.95	2.78	0	16
- Ciencias de la vida	333	4.32	2.64	0	14
- Ingeniería	342	3.53	2.73	0	15
- Ciencias Sociales y Humanidades	827	5.64	3.11	0	16
Genero:					
- Varones	1158	4.40	2.96	0	16
- Mujeres	767	5.06	3.06	0	16

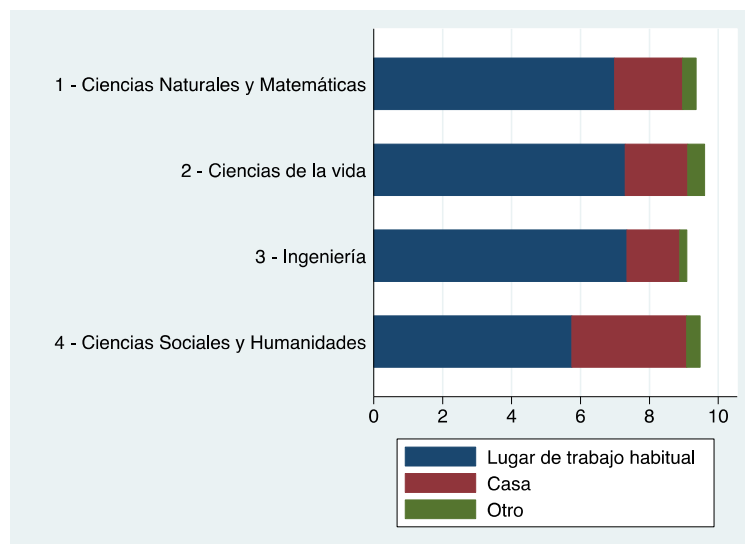
Nota: La categoría de Profesores/as Titulares de Universidad incluye también a los Catedráticos/as de Escuela Universitaria.

La encuesta también recoge información acerca del lugar donde los encuestados desempeñan su trabajo. En media, los encuestados trabajan los días laborales unas 6 ½ horas en su despacho y 3 horas en otros lugares. No se observan

diferencias en esta dimensión entre las diversas categorías profesionales (Gráfica 1). Los profesores del ámbito de las Ciencias Sociales y las Humanidades tienden a trabajar un poco menos en su despacho y ligeramente más desde su casa (Gráfica 2).



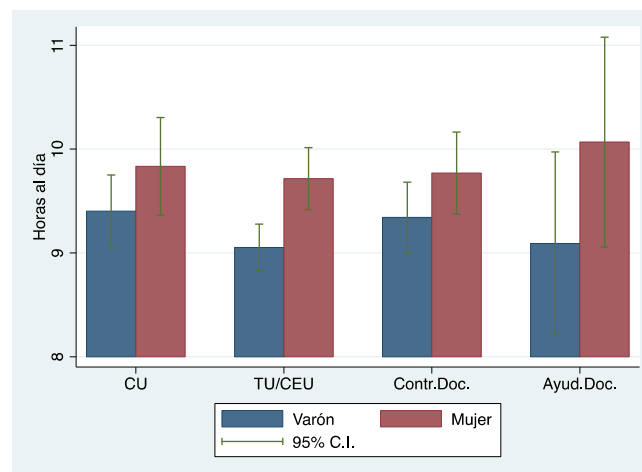
Gráfica 1. Horas de trabajo por lugar de trabajo y categoría. Días laborales.



Gráfica 2. Horas de trabajo por lugar de trabajo y área. Días laborales.

Según la información recogida en la encuesta, las mujeres trabajan unos 25 minutos más al día, tanto durante los días semanales como el fin de semana. En conjunto, al final de la semana la mujer media ha trabajado unas tres horas más

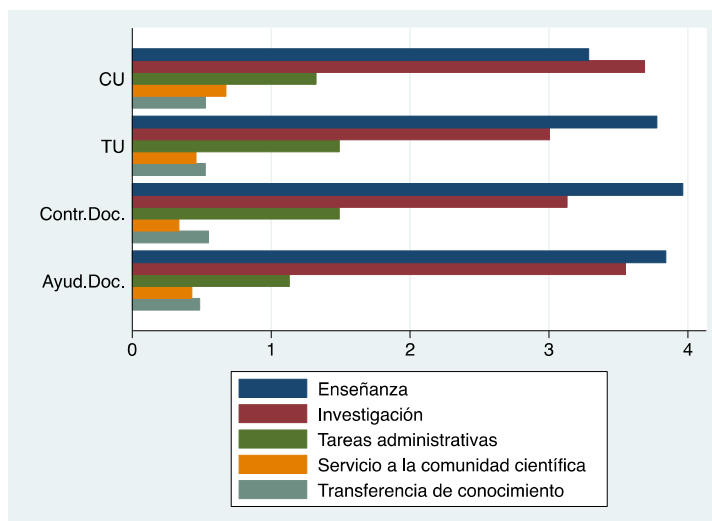
que el hombre medio. Esta diferencia se mantiene cuando controlamos por otros factores tales como el número de sexenios, una serie de características profesionales (categoría profesional, área de investigación, universidad, años de experiencia) y características individuales (edad, situación marital, número de hijos). Además, la diferencia es muy similar en las distintas categorías profesionales (Gráfica 3).



Gráfica 3. Horas de trabajo, por genero. Días laborales.

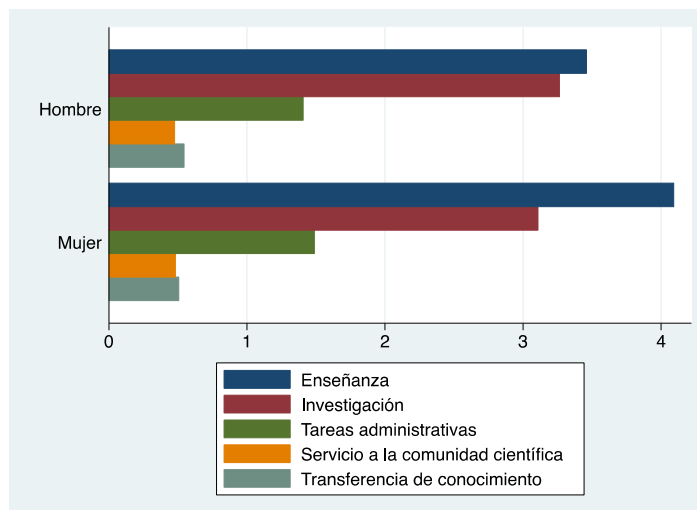
4.3.2. Asignación del tiempo entre tareas

Los/as encuestados/as dedican de media el 40% de su tiempo a la docencia, el 33% a la investigación, un 17% a tareas administrativas, un 5% a servicio a la comunidad científica y un 5% a la transferencia de conocimiento a la sociedad. La gráfica 4 muestra cómo la asignación del tiempo cambia a lo largo de la carrera académica. En los niveles iniciales, los/as profesores/as dedican relativamente más tiempo a preparar la docencia. Por otro lado, los/as profesores/as titulares son la categoría con una mayor carga de tareas administrativas, mientras que los/as catedráticos/as dedican más tiempo a la investigación y al servicio a la comunidad científica.



Gráfica 4. Horas dedicadas a cada tarea, por categoría académica. Días laborales.

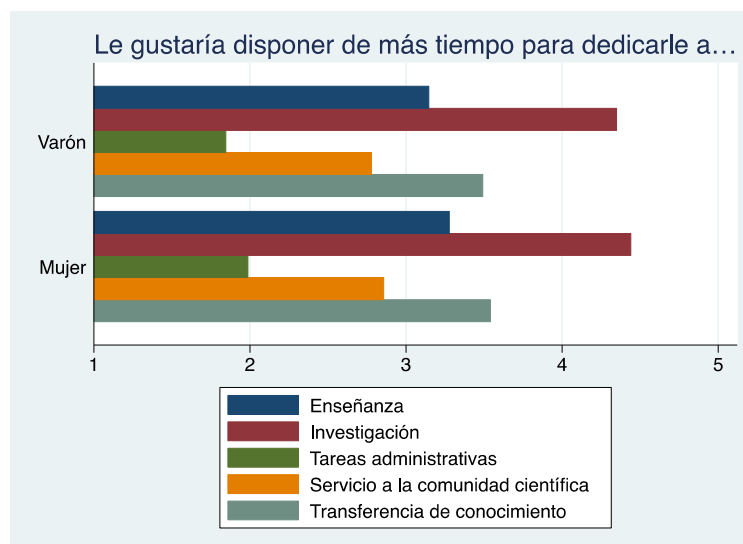
Los hombres y las mujeres dedican una cantidad de tiempo similar a las diversas tareas, con la excepción de la docencia. Las mujeres dedican aproximadamente unos 30 minutos más al día a preparar la docencia, tanto durante la semana como en los días festivos, lo que en total supone unas 4 horas más dedicadas a la docencia cada semana (Gráfica 5).



Gráfica 5. Horas dedicadas a cada tarea, por género. Días laborales.

Las diferencias de género en el tiempo que hombres y mujeres dedican a la docencia son estadísticamente significativas y son robustas a controles por disciplina, categoría y edad.

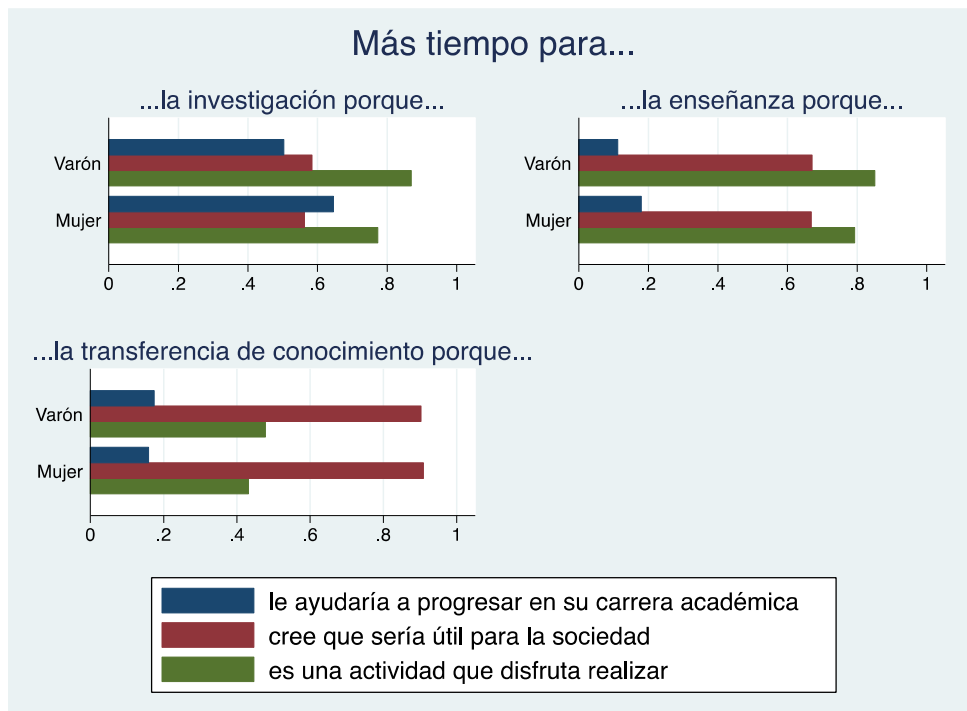
Cuando los/as encuestados/as son preguntados/as acerca de las tareas a las que les gustaría poder dedicar más tiempo, hombres y mujeres contestan de una manera muy similar. En una escala donde 1 corresponde a "Nada" y 5 a "Mucho más", los/as encuestados/as preferirían dedicar más tiempo especialmente a actividades de investigación (Gráfica 6). La segunda actividad para la que querrían poder disponer de más tiempo es la transferencia de conocimiento a la sociedad, seguida por las actividades docentes y el servicio a la comunidad científica. Muy pocos/as encuestados/as desearían disponer de más tiempo para tareas administrativas.



Gráfica 6. Preferencias sobre la distribución del tiempo, por género.

No se observan diferencias de género en las motivaciones de los encuestados para dedicar tiempo a cada actividad (Gráfica 7). En general, les gustaría poder dedicar más tiempo a la investigación porque es una actividad que disfrutaban realizar. Además, consideran que el tiempo dedicado a la investigación puede ser útil para su carrera profesional y también para la sociedad. Los/as encuestados/as, tanto hombres como mujeres, también declaran que disfrutaban la docencia y creen que es socialmente útil, pero en este caso no consideran que dedicar tiempo a la docencia sea útil para sus carreras profesionales. Por otro lado, querrían dedicar más tiempo a la transferencia de conocimiento a la sociedad fundamentalmente porque creen que esta tarea es útil para la sociedad,

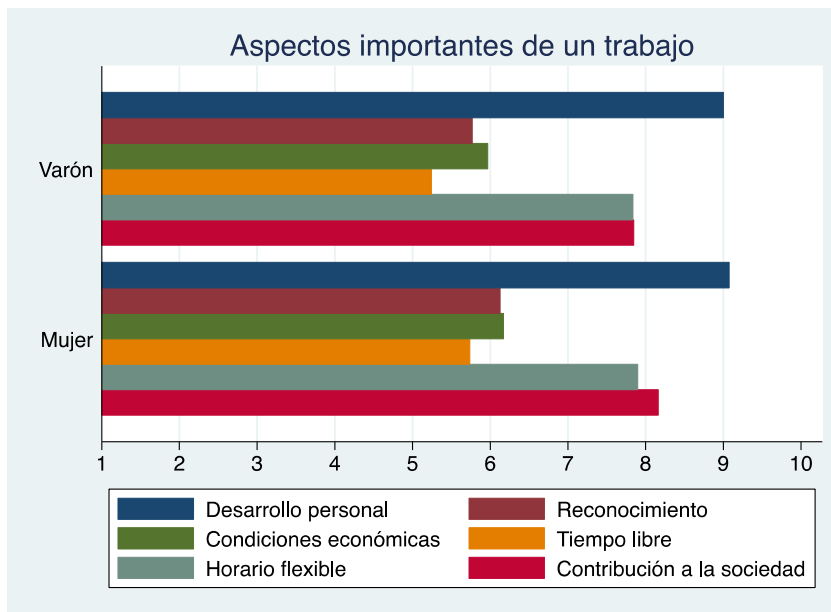
pero no creen que sea útil para su carrera profesional y además, es la actividad que menos disfrutan realizar.



Gráfica 7. Motivaciones para dedicar tiempo a cada actividad.

4.3.3. Carrera profesional y satisfacción en el trabajo

Tanto hombres como mujeres parecen compartir una visión muy parecida de los aspectos que valoran en un trabajo (Gráfica 8). Aprecian trabajos que permitan el desarrollo personal, contribuir a la sociedad, y la flexibilidad de horario. Otros aspectos tales como el reconocimiento por parte de los pares, las condiciones económicas y la disponibilidad de tiempo libre parecen ser menos relevantes.



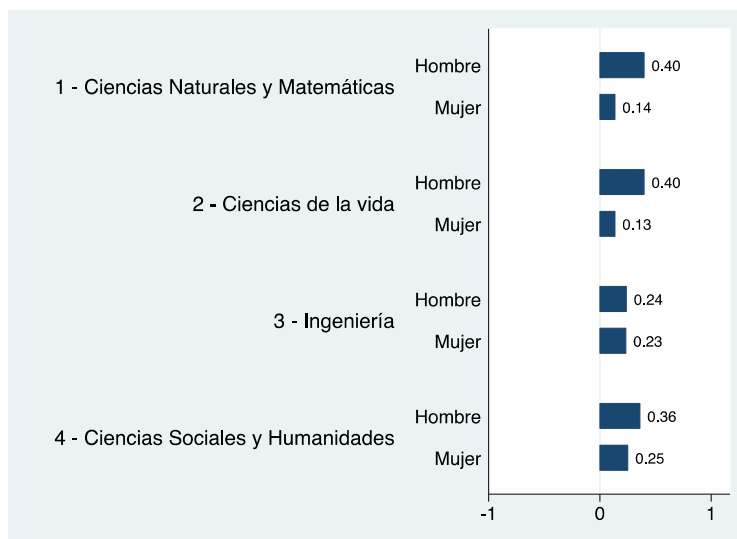
Gráfica 8. Aspectos importantes de un trabajo.

También pedimos a nuestros/as encuestados/as que evaluaran su satisfacción entre 1 (nada satisfechos) y 10 (muy satisfechos). De nuevo, las respuestas de hombres y mujeres son muy similares. En ambos casos su nivel de satisfacción es muy elevado, un 7.8 para los hombres y un 7.6 para las mujeres. La diferencia entre ambos grupos es estadísticamente significativa, pero en gran parte se puede atribuir a las diferencias en los niveles de satisfacción entre disciplinas y categorías a las que hombres y mujeres tienden a pertenecer.

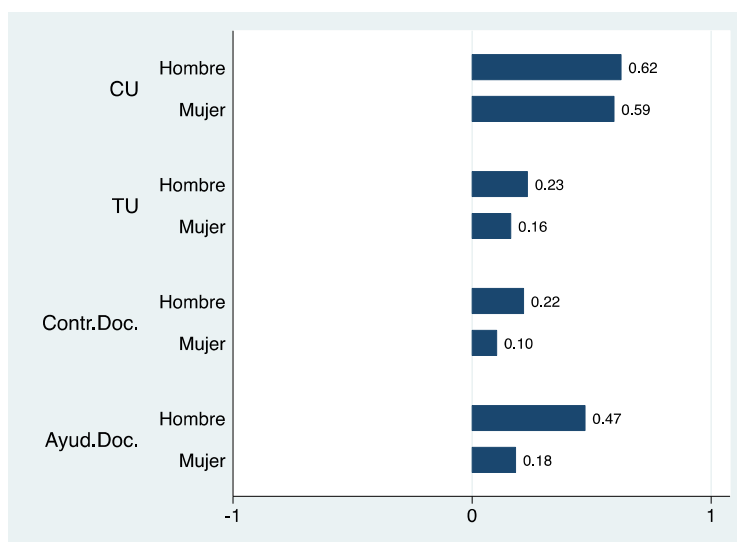
4.3.4. Auto-evaluación

Preguntamos a los profesores que se auto-evaluasen en relación a la media de su categoría en relación a su productividad científica: consideran que están por encima de la media, en la media o por debajo de la media?

La mayoría de los/as encuestados/as considera que su productividad está por encima de la media, especialmente en el caso de los varones. La mayor diferencia se observa en Ciencias de la vida, Ciencias Naturales y en Matemáticas (Gráfica 9) y en categorías más bajas (Gráfica 10).



Gráfica 9. Auto-evaluación, por área.



Gráfica 10. Auto-evaluación, por categoría.

Las diferencias en las auto-evaluación de hombres y mujeres es robusta a una amplia serie de controles, incluyendo el número de sexenios de que disponen, características profesionales (categoría profesional, área de investigación, universidad, años de experiencia) y características individuales (edad, situación marital, número de hijos).

Condicionando por estos controles, que explican aproximadamente el 22% de la variación en las auto-evaluaciones, las mujeres se auto-evalúan un 14% de una

desviación estándar por debajo de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa. La diferencia de género en la auto-evaluación puede explicar alrededor del 10% de la brecha entre hombres y mujeres en el tiempo asignado a la enseñanza.

5. Conclusiones y prospectiva

La encuesta realizada revela que las profesoras dedican unas tres horas más a la semana a su trabajo. La principal causa de esta diferencia se debe a que dedican más tiempo a la preparación de la docencia. No hay sin embargo diferencias significativas en el tiempo que hombres y mujeres dedican a la investigación, al servicio a la comunidad científica o a tareas administrativas. Hombres y mujeres también declaran preferencias muy similares en relación a las características que valoran en un trabajo y también en como les gustaría dedicar su tiempo si dispusieran de más horas. En general, disfrutan de la investigación y de la docencia y, en menor medida, del servicio a la comunidad científica. Hombres y mujeres también coinciden en que sería útil para la sociedad que dedicarían más tiempo a la docencia y la transferencia de conocimiento, pero estas actividades no tendrían ningún impacto sobre su carrera profesional.

Los resultados obtenidos parecen sugerir que la forma en la que habitualmente se evalúa la actividad académica, teniendo más en cuenta la dedicación a la investigación que a la docencia, podría afectar de manera desigual a hombres y a mujeres. Naturalmente, para poder determinar si sería conveniente dar un mayor peso a la docencia sería necesario estimar el beneficio de estas horas adicionales, tanto para los estudiantes como para la sociedad en su conjunto.

Otro dato destacable es que los hombres se auto-evalúan de una manera más positiva en relación a su productividad científica que mujeres de características observables similares. La existencia de diferencias en la confianza que tienen en sí

mismos hombres y mujeres ha sido documentada en numerosas ocasiones en la literatura y podría quizás tener también consecuencias sobre su carrera profesional en el ámbito académico.

6. Bibliografía

Babcock, Linda, Maria Recalde, Lise Vesterlund, and Laurie Weingart. 2016. "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability, *American Economic Review*, Vol. 107(3), pp. 714-47.

Bagues, Manuel y Berta Esteve-Volart (2010), "Can Gender Parity Break the Glass Ceiling? Evidence from a Repeated Randomized Experiment", *The Review of Economic Studies*, 77(4), pp. 1301-1328.

Bagues, Manuel, Mauro Sylos-Labini y Natalia Zinovyeva (2015), "Connections in Scientific Committees and Applicants' Self-Selection: Evidence from a Natural Randomized Experiment", IZA Discussion Paper, No. 9594.

Bagues, Manuel, Mauro Sylos Labini y Natalia Zinovyeva (2017), "Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter?" *American Economic Review* 2017, Vol. 107(4), pp. 1207-1238.

Blackaby, David, Alison L. Booth y Je Frank (2005), "Outside Offers and the Gender Pay Gap: Empirical Evidence from the UK Academic Labour Market", *Economic Journal*, Vol. 115(501), pp. F81-F107

Blau, Francine, Marianne Ferber y Anne Winkler (2010), *The Economics of Women, Men and Work*, 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice-Hall.

Ceci, Stephen J., Donna K. Ginther, Shulamit Kahn, y Wendy M. Williams (2014), "Women in Academic Science: A Changing Landscape", *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 15(3), pp. 75-141.

Ceci, Stephen J. y Wendy M. Williams (2011), "Understanding Current Causes Of Women's Underrepresentation In Science", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 108(8), pp. 3157-3162.

Croson, Rachel, y Uri Gneezy (2009), "Gender Differences in Preferences", *Journal of Economic Literature*, 47(2): 448-74.

Ginther, Donna K. y Kathy J. Hayes (2003), "Gender Differences in Salary and Promotion for Faculty in the Humanities, 1977-1995", *Journal of Human Resources*, Vol. 38(1), pp. 34-73.

Ginther, Donna K. y Shulamit Kahn (2004), "Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Ladder", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 18(3), pp 193-214.

Ginther, Donna K. y Shulamit Kahn (2009), "Does Science Promote Women? Evidence from Academia 1973-2001", NBER chapters in: *Science and Engineering Careers in the United States: An Analysis of Markets and Employment*, pp.163-194.

Gill, David y Victoria L. Prowse (2010), "Gender Differences and Dynamics in Competition: The Role of Luck", IZA Discussion Paper 5022.

Hamermesh, Daniel S. (2005) "An Old Male Economist's Advice to Young Female Economists", *CSWEP Newsletter*, Winter.

Monin, Benoît and Dale T. Miller (2001), "Moral Credentials and the Expression of Prejudice", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 81(1), pp. 33-43.

National Research Council (2009), *Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty*, Washington D.C.: The National Academies Press.

Niederle, Muriel y Lise Vesterlund (2007), Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?, *The Quarterly Journal of Economics*, 122 (3): 1067-1101.

Sánchez de Madariaga, Inés, Sara de la Rica y Juan José Dolado (2011), "Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española", Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Tesch, Bonnie; Helen M. Wood; Amy L. Helwig; Ann Butler Nattinger (1995), "Promotion of Women Physicians in Academic Medicine: Glass Ceiling or Sticky Floor", *Journal of the American Medical Association*, 273(13), pp. 1022-1025.

Zinovyeva, Natalia y Manuel Bagues (2011), "Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment", IZA Discussion Paper 5537

Zinovyeva, Natalia y Manuel Bagues (2015), "The Role of Connections in Academic Promotions", *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 7(2), pp. 264-292.