INFORME EJECUTIVO

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD: LOS CASOS DE ALMERÍA, CÓRDOBA Y PABLO DE OLAVIDE

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE SEVILLA

Conciliación y Corresponsabilidad en la Universidad: los casos de Almería, Córdoba y Pablo de Olavide

Dirección y coordinación

- María Isabel Ramírez Álvarez
  Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Universidad de Almería.
- Sara Pinzi
  Vicerrectora de Igualdad Inclusión y Compromiso Social. Universidad de Córdoba.
- Mónica Domínguez Serrano
  Delegada del Rector para la Igualdad de Género. Universidad Pablo de Olavide.

Equipo técnico de las Unidades de Igualdad

- M.ª Inmaculada López García
  Directora de la Unidad de Igualdad. Universidad de Almería.
- Luz M.ª Antequera Martínez
  Responsable de Igualdad. Universidad de Almería.
- Silvia Medina Quintana
  Directora de la Unidad de Igualdad. Universidad de Córdoba.
- Rocío Rubio Alegre
  Coordinadora de la Unidad de Igualdad. Universidad de Córdoba.
- Candelaria Terceño Solorzano
  Coordinadora de la Oficina para la Igualdad. Universidad Pablo de Olavide.

Análisis de datos

- Álvaro Ramajo Ballester
  Universidad Carlos III de Madrid.
- Alba Segura Lores
  Universität Heidelberg y Universidad de Málaga.

P_LANZ_G_2025/003. Plan propio de Investigación y Transferencia de la Universidad de Almería.

ISBN: 978-84-1351-485-7

CC BY-NC-ND 4.0

Este documento está bajo licencia Creative Commons **CC BY-NC-ND 4.0.**
Para ver una copia de esta licencia, visite **https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0**

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE SEVILLA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL 10

1. INTRODUCCIÓN 12

2. METODOLOGÍA 14
- 2.1. Cuestionarios 14
  - 2.1.1. Muestra de los cuestionarios 15
  - 2.1.2. Bloques temáticos del cuestionario 17
- 2.2. Grupos de discusión 17
  - 2.2.1. Muestra de los grupos de discusión 18
  - 2.2.2. Bloques temáticos de los grupos 19
- 2.3. Entrevistas semidirigidas 19
  - 2.3.1. Muestra de las entrevistas 20
  - 2.3.2. Bloques temáticos de las entrevistas 20

3. CUESTIONARIOS 21
- 3.1. Resultados generales 21
  - 3.1.1. Situación de convivencia 21
  - 3.1.2. Dedicación a tareas y ocio 22
  - 3.1.3. Cuidado de personas dependientes 24
  - 3.1.4. Transporte a la universidad 25
- 3.2. Resultados desglosados por grupos 27
  - 3.2.1. PDI/PI 27
  - 3.2.2. PTGAS 44
  - 3.2.3. Estudiantado 55

4. GRUPOS DE DISCUSIÓN 65
- 4.1. Resultados por grupo universitario 65
  - 4.1.1. Miembros de equipos decanales 65
  - 4.1.2. Miembros representantes de Junta de Personal y Comité de Empresa del PTGAs 66
  - 4.1.3. Miembros representantes de la Junta PDI funcionario 67
  - 4.1.4. Miembros representantes del comité PDI/PI Laboral 69
  - 4.1.5. Consejo de Estudiantes 70

ÍNDICE DE CONTENIDOS

5. ENTREVISTAS 71
5.1.Resultados aglutinados por grupos 71
5.1.1. Defensoría universitaria 71
5.1.2. Consejo de Estudiantes 71
5.1.3. Gerencia 72
5.1.4. Secretaría General 73
5.1.5. Responsables del Plan Estratégico 73
5.1.6. Vicerrectorados 74

6. CONCLUSIONES SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: ANÁLISIS DAFO 75

7. BIBLIOGRAFÍA 77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad estratificada y género de la muestra 16

Gráfico 2. Situación de convivencia 21

Gráfico 3. Comparativa dedicación horas (media diaria) a tareas de hogar, ocio y estudio en estudiantes 23

Gráfico 4. Comparativa dedicación horas (media diaria) a tareas de hogar, ocio y cuidado de personas dependientes en PDI/PI y PTGAS 24

Gráfico 5. Cuidado de personas dependientes 25

Gráfico 6. Transporte universidad 26

Gráfico 7. Transporte universidad desagregado por género 26

Gráfico 8. Respuestas PDI por género ante la pregunta: ¿La carga de trabajo le permite un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal? 27

Gráfico 9. Grado de satisfacción con diferentes aspectos de su trabajo por género 29

Gráfico 10. Percepción del trabajo 30

Gráfico 11. Percepción del trabajo por género 31

Gráfico 12. Porcentaje de personas que han renunciado a alguna actividad por motivos de conciliación por género 32

Gráfico 13. Comparativa de estrés por género 33

Gráfico 14. Porcentaje de estrés en función de la categoría profesional 34

Gráfico 15. ¿Considera que existe un adecuado equilibrio entre sus responsabilidades docentes y el tiempo necesario para poder investigar? 35

Gráfico 16. ¿A qué servicio se dirigiría si tuviera que consultar un tema relacionado con conciliación? 36

Gráfico 17. ¿Conoce el Acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento de la universidad, 2019? 36

Gráfico 18. ¿Conoce la normativa, reglamento o medidas de aplicación en materia de conciliación dirigidas al PDI/PI? 37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 19. ¿Conoce / utiliza las medidas existentes para facilitar la conciliación? 38

Gráfico 20. Respuesta del PDI/PI ante la pregunta: ¿Son necesarias medidas adicionales para favorecer la conciliación? 38

Gráfico 21. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación según PDI/PI 40

Gráfico 22. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación según PDI/PI (Universidad de Almería) 41

Gráfico 23. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación según PDI-PI (Universidad de Córdoba) 42

Gráfico 24. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación según PDI/PI (Universidad Pablo de Olavide) 43

Gráfico 25. Respuesta del PTGAS a la pregunta: ¿La carga de trabajo le permite un equilibrio entre su vida laboral, familiar y/o personal? 44

Gráfico 26. Satisfacción con puesto de trabajo por género 45

Gráfico 27. Percepción del trabajo por género 46

Gráfico 28. Renuncia a actividades por género según PTGAS 47

Gráfico 29. Estrés por género según PTGAS 48

Gráfico 30. ¿A qué servicio se dirigiría si tuviera que consultar un tema relacionado con conciliación? 48

Gráfico 31. Conoce normativa conciliación 49

Gráfico 32. ¿Conoce / utiliza las medidas existentes para facilitar la conciliación? 50

Gráfico 33. ¿Son necesarias medidas adicionales? 51

Gráfico 34. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad de Almería) 52

Gráfico 35. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad de Córdoba) 53

Gráfico 36. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad Pablo de Olavide) 54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 37. Número de horas dedicadas (media diaria) a tareas del hogar, ocio y estudio (izquierda) y posibilidad de conciliación de estudios (derecha) 56

Gráfico 38. Motivos para dejar los estudios (respuesta múltiple) 56

Gráfico 39. Motivos para dejar los estudios desagregado por género 57

Gráfico 40. Porcentaje de estrés por curso 58

Gráfico 41. Percepción de los estudios por género 59

Gráfico 42. Renuncia a actividades por motivos de conciliación 60

Gráfico 43. ¿A qué servicio se dirigiría si tuviera que consultar un tema relacionado con conciliación? 61

Gráfico 44. Conoce/utiliza las medidas de conciliación 61

Gráfico 45. ¿Son necesarias medidas adicionales? 62

Gráfico 46. Medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad de Almería) 63

Gráfico 47. Medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad de Córdoba) 64

Gráfico 48. Medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad Pablo de Olavide) 64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de la muestra 15

Tabla 2. Descripción de la muestra desagregada por sexo 15

Tabla 3. Porcentaje de la población universitaria muestreada por universidad, sector y género 16

Tabla 4. Tiempo de grabación en grupos de discusión 18

Tabla 5. Bloques temáticos y preguntas de los grupos de discusión 19

Tabla 6. Tiempo de grabación en entrevistas semidirigidas 20

Tabla 7. Bloques temáticos y preguntas de las entrevistas semidirigidas 20

Tabla 8. Análisis DAFO general 76

LISTA DE ACRÓNIMOS

INSTITUCIONES PRINCIPALES Y COLECTIVOS:

- UAL: Universidad de Almería
- UCO: Universidad de Córdoba
- UPO: Universidad Pablo de Olavide
- PDI: Personal Docente e Investigador
- PI: Personal Investigador
- PTGAS: Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios Organismos y Agencias

ORGANISMOS Y AGENCIAS:

- ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
- CRUE: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
- RUIGEU: Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
- UE: Unión Europea

MARCO NORMATIVO Y LEGAL:

- LOSU: Ley Orgánica del Sistema Universitario (Ley Orgánica 2/2023)

TÉRMINOS ACADÉMICOS Y LABORALES:

- FIW: Family Interference with Work (Interferencia de la familia en el trabajo)
- PAS: Personal de Administración y Servicios (Término anterior al actual PTGAS, citado en normativas antiguas)
- POD: Plan de Ordenación Docente

OTRAS UNIVERSIDADES CITADAS EN EL ESTUDIO COMPARATIVO:

- UB: Universidad de Barcelona
- UCM: Universidad Complutense de Madrid
- UGR: Universidad de Granada
- UMU: Universidad de Murcia
- UNED: Universidad Nacional de Educación a Distancia
- UNIA: Universidad Internacional de Andalucía
- UPV: Universitat Politècnica de València
- US: Universidad de Sevilla
- USAL: Universidad de Salamanca

OTROS:

- DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Las universidades de Almería, Córdoba y Pablo de Olavide comparten un compromiso firme con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la inclusión y la justicia social. En este marco, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, junto con la corresponsabilidad en el reparto de los cuidados, se configura como un pilar esencial para el bienestar de la comunidad universitaria y para la sostenibilidad del modelo académico y laboral en la educación superior.

El presente Informe Ejecutivo constituye el resultado de un trabajo colaborativo interuniversitario que persigue un doble propósito: por un lado, diagnosticar de forma rigurosa la situación actual en materia de conciliación y corresponsabilidad en las tres instituciones; y, por otro, sentar las bases para la elaboración de los Planes de Conciliación y Corresponsabilidad de cada una de las universidades, instrumentos estratégicos que se armonizan con las necesidades reales de todos los sectores universitarios —Personal Docente e Investigador (PDI/PI), Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y estudiantado— y se alinea plenamente con los principios y directrices emanados del marco europeo, estatal y autonómico en esta materia.

Este documento emerge en un contexto normativo reforzado, que consolida el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU). Bajo este marco, las universidades asumen la responsabilidad de promover políticas públicas basadas en la evidencia empírica, que garanticen los derechos de conciliación y fomenten una corresponsabilidad real en todos los ámbitos de la vida académica, profesional y personal.

La metodología adoptada, de carácter mixto, integra enfoques cuantitativos y cualitativos —cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas con agentes clave— con el fin de ofrecer una visión integral y comparada de la realidad universitaria. Esta aproximación permite identificar no solo los avances logrados, sino también las limitaciones que persisten en la práctica cotidiana de la conciliación, especialmente en lo relativo a la equidad de género, la distribución desigual de los cuidados y el impacto de las cargas laborales y administrativas en el bienestar del personal y del estudiantado.

Los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado para el conjunto de las tres universidades revelan desigualdades persistentes: las mujeres continúan

dedicando una media de una hora y media más al día a las tareas de cuidado que los hombres y soportan una mayor sobrecarga emocional y profesional asociada a las responsabilidades familiares. Estas brechas, junto con la falta de flexibilidad horaria, la escasa difusión de las medidas existentes y la cultura de hiperdisponibilidad laboral, constituyen desafíos estructurales que exigen una respuesta institucional coordinada y sostenida.

El estudio también pone de manifiesto un esfuerzo compartido y creciente por avanzar hacia universidades comprometidas con la equidad, el bienestar y la sostenibilidad social. Esta colaboración interuniversitaria no solo representa un ejercicio de diagnóstico riguroso, sino también una hoja de ruta transformadora hacia un modelo universitario donde el cuidado, la salud mental y el equilibrio vital sean reconocidos como condiciones estructurales de la excelencia académica e institucional.

Con este informe, las tres universidades reafirman su convicción de que la conciliación y la corresponsabilidad trascienden la dimensión del bienestar personal o familiar: constituyen ejes estratégicos de la calidad, la innovación y la igualdad en la educación superior. La colaboración interuniversitaria, el intercambio de buenas prácticas y la voluntad política compartida son los cimientos sobre los que construiremos políticas universitarias más justas, inclusivas y sostenibles, que permitan a todas las personas desarrollar plenamente sus proyectos vitales, familiares y profesionales.

Firmado:

María Isabel Ramírez Álvarez
Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social
Universidad de Almería

Sara Pinzi
Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social
Universidad de Córdoba

Mónica Domínguez Serrano
Delegada del Rector para la Igualdad de Género
Universidad Pablo de Olavide

1. INTRODUCCIÓN

El informe ejecutivo que se presenta a continuación se articula en dos grandes bloques que recogen las percepciones en materia de corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, laboral y familiar en las tres universidades andaluzas objeto de estudio —Universidad de Almería (UAL), Universidad de Córdoba (UCO) y Universidad Pablo de Olavide (UPO)—. Para este análisis, se contemplan las realidades de los tres sectores universitarios que configuran su comunidad: Personal Docente e Investigador (PDI/PI), Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y estudiantado.

El propósito último del informe es medir el conocimiento real de las políticas actuales de conciliación para identificar sus fortalezas y debilidades. Además, se intentan recopilar las barreras estructurales, organizativas y culturales señaladas por los distintos sectores universitarios. Con el fin de que sirvan de base para el diseño de políticas universitarias eficaces y acordes con las necesidades de la comunidad universitaria, se han tenido en cuenta las particularidades de cada una de las universidades y sus propios contextos.

Por ello, resulta esencial puntualizar que, en este contexto, se entiende por conciliación el equilibrio efectivo y no discriminatorio entre la vida personal, familiar y laboral o académica, donde todas las personas, con independencia de sus circunstancias, puedan desarrollar plenamente sus proyectos vitales, profesionales y formativos, sin renunciar a ninguno de estos ámbitos. Del mismo modo, se asume que el concepto *corresponsabilidad* implica la participación equitativa y compartida de todas las personas en las tareas de cuidado, compromisos familiares y responsabilidades domésticas, favoreciendo una organización justa de los tiempos y un reparto igualitario de las oportunidades y las cargas.

La arquitectura metodológica del informe se articula en dos grandes bloques que convergen en una síntesis final. El primer bloque, de carácter cuantitativo, se centra en el análisis de los cuestionarios (Capítulo 3), mientras que el segundo bloque, con un enfoque cualitativo, recoge las voces de la comunidad a través de grupos de discusión (Capítulo 4) y entrevistas semidirigidas (Capítulo 5). El informe cierra con las conclusiones (Capítulo 6), que integran los hallazgos de ambos bloques.

BLOQUE I – CUESTIONARIOS ANÓNIMOS

En este bloque se analizan los datos cuantitativos obtenidos mediante cuestionarios online que abordan, entre otros aspectos, el grado de conocimiento de las políticas y planes de conciliación de las tres universidades; la utilización real de las medidas existentes; la valoración de su eficacia y las necesidades no cubiertas. Las respuestas permiten dibujar tendencias comparadas entre universidades y detectar diferencias según género, área de conocimiento o tipología de contrato.

Este apartado permite obtener una visión panorámica, cuantitativa y comparativa de la situación en cada uno de los sectores de las tres universidades, identificando patrones generales y el grado de conocimiento de las medidas.

BLOQUE II – ANÁLISIS CUALITATIVO

El segundo bloque se centra en la percepción de la comunidad universitaria. Mediante la realización de entrevistas semidirigidas y grupos de discusión con equipos decanales, profesorado, PTGAS y estudiantado, se abordan en profundidad las experiencias cotidianas, los principales obstáculos detectados y las propuestas de mejora formuladas por los propios miembros de la comunidad universitaria. Este apartado aporta elementos cualitativos que trascienden la información recogida a través de los cuestionarios, tales como la influencia de la cultura organizativa, el impacto de la carga burocrática, la sobrecarga emocional y la identificación de buenas prácticas ya instauradas en determinados centros.

Esta triangulación metodológica dotará al informe de las siguientes posibilidades:

- Validar los hallazgos: Corroborar si las tendencias identificadas en los cuestionarios se reflejan en los discursos de los grupos y las entrevistas.
- Enriquecer la interpretación: Utilizar los datos cualitativos para explicar y dar sentido a los patrones cuantitativos.
- Obtener una comprensión holística: Lograr una visión completa de las percepciones y problemáticas que genera la conciliación y corresponsabilidad familiar.

Este informe, al detallar resultados por universidad y por sector universitario, y finalmente integrar las conclusiones, permitirá un diagnóstico general y, además, la identificación de particularidades en cada institución y grupo. Las informaciones obtenidas serán esenciales para diseñar un futuro plan de conciliación y corresponsabilidad que sea efectivo y adaptado a las realidades de la UAL, la UPO y la UCO.

2. METODOLOGÍA

Se adopta en este informe un enfoque metodológico mixto. Esta aproximación combina técnicas cuantitativas (cuestionarios *online* anónimos) y cualitativas (grupos de discusión y entrevistas semidirigidas) para lograr una comprensión integral de las percepciones y problemáticas que genera la conciliación y corresponsabilidad familiar en la comunidad universitaria.

2.1 CUESTIONARIOS

En el capítulo 3 se aborda el estudio cuantitativo mediante el análisis de los cuestionarios que se desarrollaron de forma online y manteniendo el anonimato de las personas encuestadas. Estos se han diseñado e implementado para la explotación estadística de la percepción de tres agentes específicos (PDI/PI, PTGAS y estudiantado). De esta manera, se puede analizar de forma rigurosa y comparativa la situación de la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito universitario y las diferencias en cada grupo.

Los resultados obtenidos permitieron alcanzar una muestra especialmente significativa en dos de los tres sectores universitarios analizados, tal y como se muestra en la Tabla 1, de modo que se pueden generalizar los resultados sobre la prevalencia de ciertas situaciones y percepciones. La administración coordinada del cuestionario en las tres universidades, junto con un diseño modular adaptado a cada sector universitario, permite realizar análisis desglosados. De este modo, el informe presenta una estructura que distingue entre resultados generales, resultados por universidad y resultados por grupo universitario analizado.

Estos datos permiten dimensionar el impacto real de las dificultades actuales, detectar diferencias entre PDI/PI, PTGAS y estudiantado, y sentar una base objetiva para priorizar las acciones del futuro Plan de Conciliación y Corresponsabilidad en cada campus.

Con el objetivo de analizar de forma rigurosa y comparativa la situación de la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito universitario, se diseñaron y aplicaron tres cuestionarios diferenciados, dirigidos a los principales sectores universitarios que integran la comunidad universitaria: estudiantado, Personal Docente e Investigador (PDI/PI) y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Estos instrumentos fueron elaborados de manera coordinada y aplicados simultáneamente en las universidades de Almería, Córdoba y Pablo de Olavide de Sevilla, permitiendo así una lectura transversal y contextualizada de las dinámicas de conciliación en distintas instituciones de educación superior andaluzas.

2.1.1. MUESTRA DE LOS CUESTIONARIOS

La Tabla 1 presenta la distribución de la muestra por universidad y sector universitario. En términos globales, la muestra total se compone de 498 estudiantes, 620 miembros del PDI/PI y 380 del PTGAS, sumando 1.498 personas que cumplimentan el cuestionario.

UNIVERSIDAD	ESTUDIANTADO	PDI/PI	PTGAS	TOTAL
ALMERÍA	288	191	94	573
CÓRDOBA	65	255	195	515
PABLO DE OLAVIDE	145	174	91	410
TOTALES	498	620	380	1.498

Tabla 1. Descripción de la muestra

Se observa que, en general, las tasas de participación del PDI/PI y del PTGAS son superiores a las del estudiantado en todas las universidades, especialmente en Córdoba y Pablo de Olavide. Asimismo, aunque se observa una participación de mujeres claramente mayor que de hombres a nivel general, este hecho resulta especialmente significativo en el sector del PDI/PI. La Tabla 2 describe la muestra desagregada por género.

UNIVERSIDAD	ESTUDIANTADO		PDI/PI		PTGAS	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ALMERÍA	104	179	73	115	41	51
CÓRDOBA	15	48	111	142	62	131
PABLO DE OLAVIDE	27	117	53	119	24	66

Tabla 2. Descripción de la muestra desagregada por sexo

Estos datos reflejan una muestra sólida en los sectores de personal universitario, frente a una participación estudiantil algo más reducida —especialmente en la Universidad de Córdoba—, lo que debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados generales y comparativos.

UNIVERSIDAD	ESTUDIANTADO		PDI/PI		PTGAS	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ALMERÍA	1,70 %	2,30 %	12,87 %	25,84 %	16,73 %	18,75 %
CÓRDOBA	0,20 %	0,49 %	11,07 %	19,61 %	17,56 %	23,10 %
PABLO DE OLAVIDE	0,58 %	1,57 %	8,95 %	25,37 %	19,67 %	25,38 %

Tabla 3. Porcentaje de la población universitaria muestreada por universidad, sector y género

Con un total de 510 hombres (34,5%) y 968 mujeres (65,5%), el **Gráfico 1** muestra la edad estratificada y el género de la muestra.

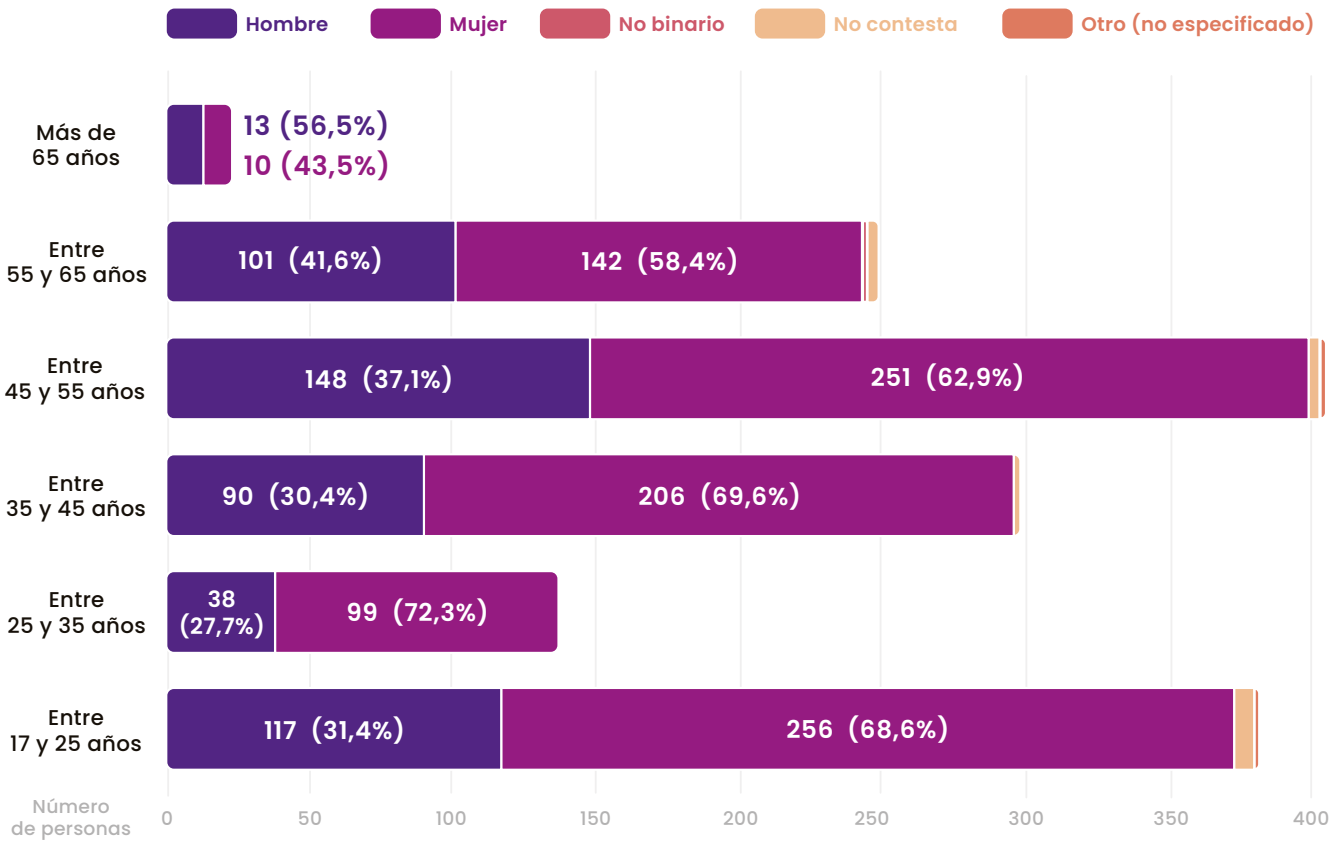


Gráfico 1. Edad estratificada y género de la muestra

2.1.2. BLOQUES TEMÁTICOS DEL CUESTIONARIO

Los cuestionarios desarrollados se estructuran en función de diversos bloques temáticos. Para adaptarse a los diferentes grupos estudiados, los cuestionarios cuentan con los siguientes bloques y preguntas:

- **Perfil sociológico:** universidad a la que pertenece, edad, género, categoría profesional, ramas de conocimiento, antigüedad en la universidad, jornada laboral, reducción de jornada laboral.
- **Situación familiar:** situación de convivencia, menores o dependientes a cargo, distribución horaria semanal y reparto de tareas del hogar, de cuidado de dependientes.
- **Evaluación del equilibrio** entre la vida laboral, familiar y personal, nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo, renuncias asociadas a necesidades de conciliación y grado de estrés percibido.
- **Desplazamientos al lugar de trabajo** a través de los medios de transporte y el tiempo invertido.
- **Medidas de conciliación:** nivel de conocimiento sobre los canales y recursos institucionales donde se puede consultar información, grado de familiaridad con las medidas de conciliación actualmente disponibles, identificación de las medidas consideradas más relevantes para la mejora de la conciliación y recopilación de propuestas adicionales no incluidas en el cuestionario.

2.2. GRUPOS DE DISCUSIÓN

Los grupos de discusión constituyen una técnica cualitativa orientada a recoger, a través de la interacción grupal, percepciones, experiencias y significados compartidos en torno a un fenómeno social. En este estudio se emplean para explorar cómo se entiende y vive la conciliación y la corresponsabilidad entre los principales colectivos universitarios (PDI/PI, PTGAS y estudiantado) en las tres universidades participantes.

Tal y como se detalla en el Capítulo 4, los grupos de discusión resultan especialmente idóneos para explorar percepciones colectivas, favorecer la interacción y propiciar que emerjan opiniones, normas no escritas y marcos interpretativos en torno a la conciliación. Asimismo, esta metodología facilita un análisis en profundidad de las problemáticas existentes, superando las limitaciones de los datos recogidos mediante cuestionario y aportando un valor añadido para comprender las razones subyacentes a las dificultades, las barreras socioculturales y las posibles resistencias al cambio.

El formato de los grupos (bloques temáticos sobre conocimiento del plan, medidas actuales, medidas extrapolables y nuevos ejes) está diseñado para generar propuestas de mejora desde la perspectiva de los propios sectores universitarios. En coherencia con el capítulo metodológico, esta técnica permite complementar la medición cuantitativa con evidencias cualitativas que explican el "por qué" de determinados resultados y orientan la formulación de medidas aplicables.

2.2.1. MUESTRA DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Los grupos de discusión realizados en la Universidad de Almería, Universidad de Córdoba y Universidad Pablo de Olavide atienden a la siguiente división en función del sector universitario analizado. Los tiempos reflejados en algunos apartados del cuadro adjunto son aproximados, pudiendo sufrir una leve variación respecto a la realidad debido a los diferentes formatos de audio utilizados para la grabación de los grupos de discusión.

GRUPOS ANALIZADOS	TIEMPO TOTAL POR GRUPO
Miembros de equipos decanales	03:47:25
Representantes de la Junta y comité de PTGAS	04:35:36
Órganos de representación del PDI/PI	03:36:39
Representantes del Comité de empresa PDI/PI	03:28:57
Representantes del Consejo de Estudiantes	02:53:09
Tiempo total por Universidad	18:10:50

Tabla 4. Tiempo de grabación en grupos de discusión

2.2.2. BLOQUES TEMÁTICOS DE LOS GRUPOS

Para facilitar el análisis y fomentar la coherencia interna, los grupos de discusión se han estructurado en cuatro bloques temáticos diferenciados.

BLOQUES	PREGUNTAS
Bloque 1. Conocimiento y difusión del Plan de Igualdad actual	¿Conoce el plan de igualdad de nuestra universidad? ¿Considera que hay una buena difusión del plan? ¿Cuál cree que sería la mejor vía para seguir difundiendo el plan?
Bloque 2. Medidas de conciliación en la universidad	¿En qué medidas considera que las políticas de conciliación actuales están contribuyendo a la corresponsabilidad en las tareas del cuidado de la familia, del hogar, del bienestar emocional, social, psicológico y organizativo?
Bloque 3. Medidas de conciliación extrapolables a la universidad	¿Conoce alguna medida de corresponsabilidad que considere que puede ser extrapolada a la universidad?
Bloque 4. Nuevos ejes para el futuro Plan de Conciliación	¿Considera la incorporación de algún otro eje o medida concreta? ¿Qué barreras detecta?

Tabla 5. Bloques temáticos y preguntas de los grupos de discusión

2.3. ENTREVISTAS SEMIDIRIGIDAS

Las entrevistas semidirigidas son cruciales para obtener perspectivas detalladas y profundas de las personas claves con experiencias particularmente significativas. Esta técnica permitió obtener información relevante de responsables y personas expertas consideradas clave, como vicerrectores y vicerrectoras, miembros de Juntas de Personal y Comités de Empresa, responsables de Gerencia, Defensorías, entre otros actores institucionales. La integración de diferentes agentes ofreció una visión institucional y estratégica sobre la conciliación. Además de aportar una perspectiva global y articulada, las entrevistas facilitaron la exploración en profundidad de casos individuales significativos para comprender la complejidad de las experiencias personales y el impacto real de las políticas implementadas. Finalmente, los resultados obtenidos a través de estas entrevistas sirvieron para contrastar y complementar las tendencias generales identificadas en los cuestionarios y los grupos de discusión, enriqueciendo el análisis con narrativas individuales.

2.3.1. MUESTRA DE LAS ENTREVISTAS

Las entrevistas desarrolladas en las tres universidades se organizan en 6 bloques.

GRUPO	TIEMPO TOTAL
Defensoría Universitaria	**2:14:41**
Gerencia	**1:44:51**
Secretaría General	**3:02:20**
Plan Estratégico	**3:06:00**
Consejo de Estudiantes	**2:34:23**
Vicerrectorados (Grado y Máster, Internacionalización, Investigación, Estudiantes, y Profesorado)	**9:25:09**
Tiempo total por Universidad	**21:07:24**

Tabla 6. Tiempo de grabación en entrevistas semidirigidas

2.3.2. BLOQUES TEMÁTICOS DE LAS ENTREVISTAS

Las entrevistas han abordado estos tres bloques temáticos:

BLOQUES	PREGUNTAS
Bloque 1. Conocimiento y difusión del actual Plan de Igualdad	¿Conoce el plan de igualdad de nuestra universidad? ¿Considera que hay una buena difusión del plan? ¿Cuál cree que sería la mejor vía de comunicación de éste?
Bloque 2. Medidas necesarias para la conciliación en la universidad	¿En qué medida considera que las política de conciliación actuales están contribuyendo a la corresponsabilidad en las tareas del cuidado de la familia, del hogar, del bienestar emocional, social, psicológico y organizativo?
Bloque 3. Nuevos ejes para el futuro Plan de Conciliación y barreras	¿Qué incorporaría al nuevo Plan de Conciliación? ¿Qué barreras detecta?

Tabla 7. Bloques temáticos y preguntas de las entrevistas semidirigidas

3. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS GENERALES

En este subapartado se presentan los resultados generales correspondientes a aquellas preguntas que han sido comunes en los tres cuestionarios, lo que permite ofrecer una visión agregada y comparativa entre los distintos sectores universitarios y universidades. Se trata de cuestiones que, pese a las particularidades de cada grupo, permiten identificar tendencias generales.

3.1.1. SITUACIÓN DE CONVIVENCIA

En relación con la situación de convivencia, el **Gráfico 2** muestra que la forma más habitual entre las personas encuestadas es la convivencia con pareja y descendientes, opción señalada por el 37,0 % del total. Le siguen quienes conviven únicamente con su pareja (20,2 %) y quienes viven solos o solas (8,3 %). Un 5,9 % declara convivir con menores sin pareja, mientras que un 4,0 % lo hace con personas dependientes. La categoría "otro" —que incluye situaciones no especificadas en el cuestionario— representa un 3,8 %. Es destacable el elevado porcentaje de no respuesta en esta pregunta, que alcanza el 27,9 %, lo que podría estar vinculado a la sensibilidad de la información solicitada o a la falta de identificación con las categorías ofrecidas. Estos datos permiten entrever la diversidad de estructuras convivenciales presentes en la comunidad universitaria, con un peso importante de los núcleos familiares tradicionales, pero también con presencia de otros modelos de convivencia.

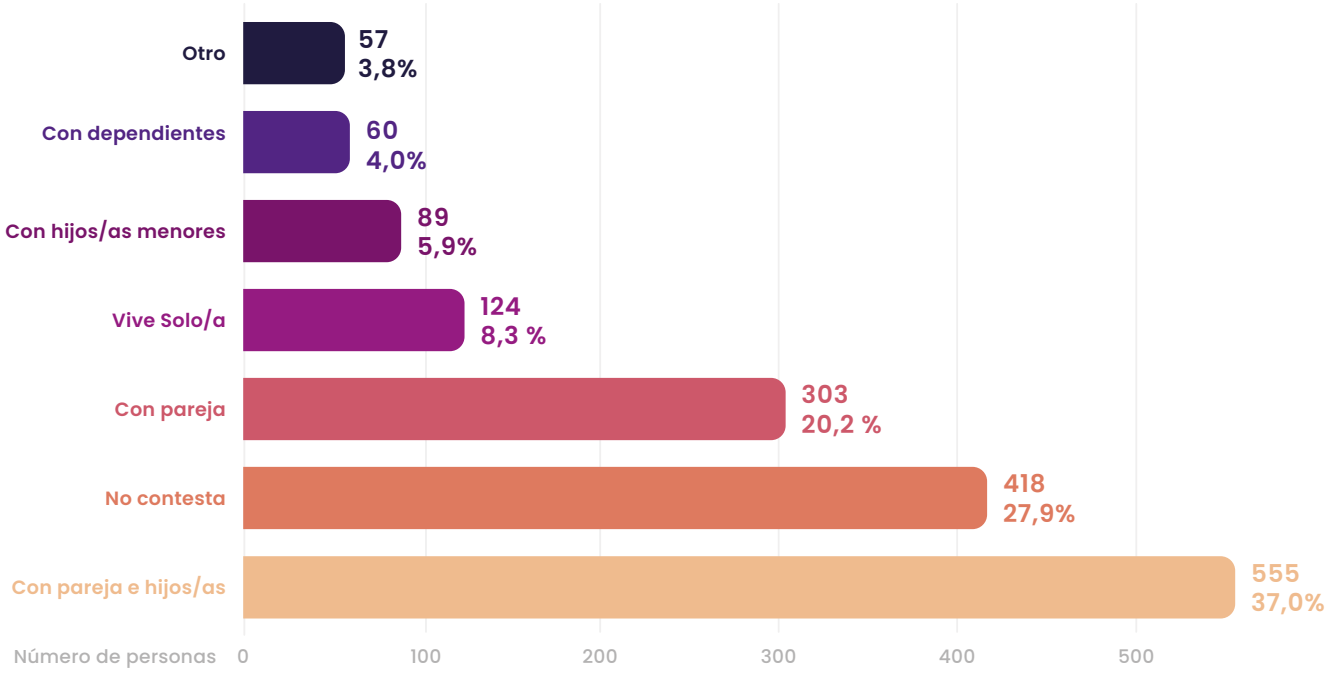


Gráfico 2. Situación de convivencia

Al desglosar los resultados por colectivo, se evidencia una clara brecha generacional en las estructuras de convivencia. Entre el PDI/PTGAS predominan los hogares familiares consolidados, puesto que más de la mitad (53,0 %) convive con su pareja y descendientes, seguido de un 24,8 % que reside únicamente con su pareja. Las situaciones de monoparentalidad (8,2 %) y la vida en solitario (10,0 %) tienen una presencia moderada. Por el contrario, el estudiantado muestra un perfil radicalmente distinto, caracterizado por la dependencia del hogar de origen o formas de convivencia transitorias. La opción mayoritaria es la residencia en el domicilio familiar (46,4 %), seguida de cerca por el piso compartido o residencia universitaria (30,7 %). En este grupo, la formación de núcleos propios es minoritaria, ya que solo un 11,0 % vive con su pareja y apenas un 5,0 % con pareja e hijos, siendo también residual la vida en solitario (4,8 %).

3.1.2. DEDICACIÓN A TAREAS Y OCIO

Para facilitar la comparación, se han agrupado los datos de PDI/PI y PTGAS, ya que ambos sectores universitarios respondieron al mismo formato de cuestionario. El estudiantado, en cambio, contó con una opción distinta en este bloque, por lo que sus resultados se analizan de forma separada. En todos los casos, se presentan las medias diarias de horas dedicadas a cada actividad en el **Gráfico 3** y **Gráfico 4.**

Los datos sobre la dedicación diaria media a distintas actividades revelan diferencias significativas tanto entre sectores universitarios como entre géneros. En el caso del estudiantado, las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas del hogar (2h 26 min frente a 2h 05 min) y al estudio (4h 34 min frente a 4h 06 min), mientras que los hombres destinan más tiempo al ocio (3h 17 min frente a 2h 48 min). Al igual que en otros trabajos [18], estos resultados apuntan a una posible sobrecarga de tiempo en las mujeres estudiantes, que asumen mayores niveles de responsabilidad tanto en el ámbito doméstico como académico, en detrimento de su tiempo libre.

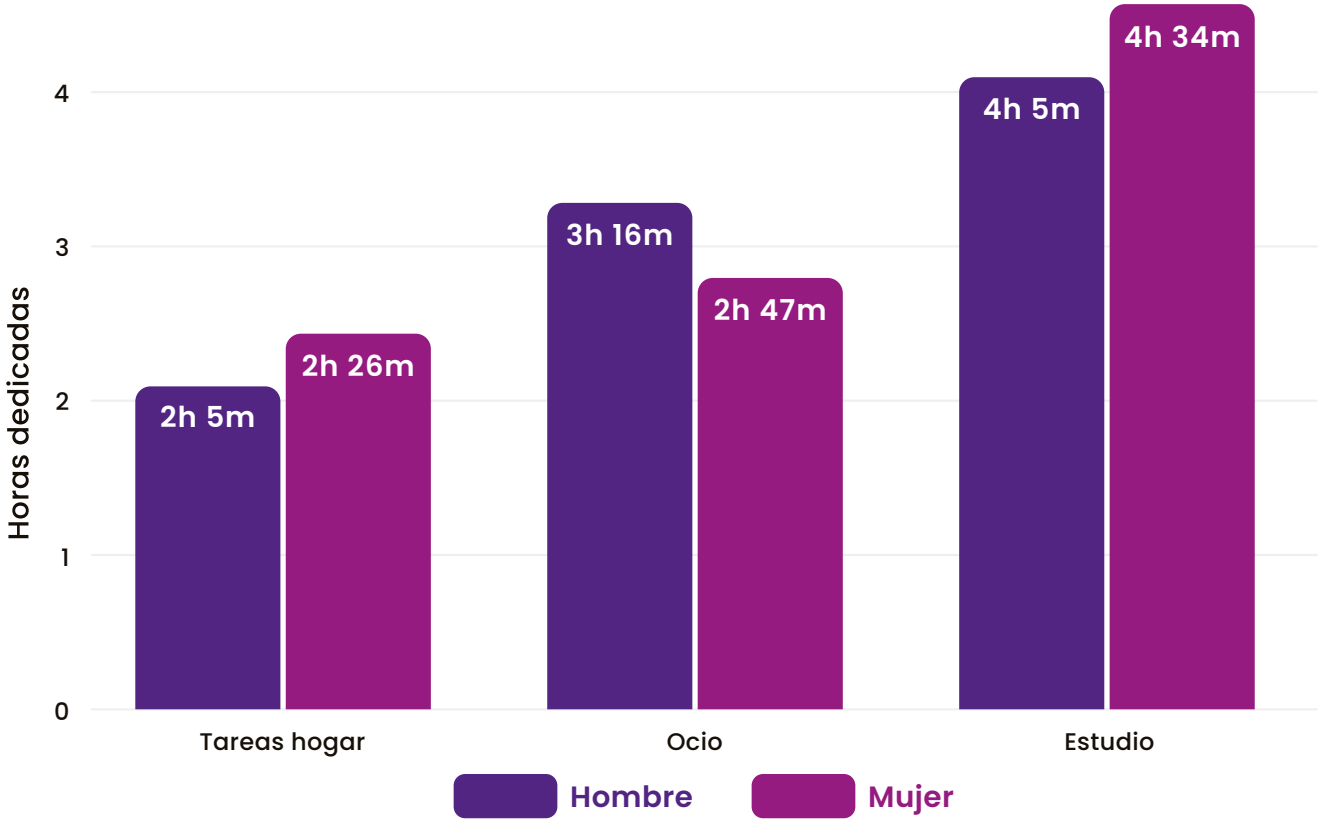


Gráfico 3. Comparativa dedicación horas (media diaria) a tareas de hogar, ocio y estudio en estudiantes

Estas autoras coinciden en que esta doble jornada repercute en la distribución desigual del tiempo, situando a las mujeres en una posición de desventaja frente a sus compañeros varones, quienes dedican menos tiempo a las tareas del hogar y más al ocio. Así, la combinación de responsabilidades académicas y domésticas contribuye a una carga adicional que condiciona la experiencia educativa y personal de las mujeres estudiantes.

Entre el PDI/PI y el PTGAS, las diferencias por género se mantienen y se acentúan en algunos casos. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas del hogar (3h 13 min frente a 2h 59 min), lo que supone 14 minutos más al día (+7,8%). La brecha es aún mayor en el cuidado de personas dependientes: las mujeres dedican 5h 11 min frente a 3h 38 min en los hombres, es decir, 1h 33 min más al día (+42,7%), lo que pone de manifiesto una desigual distribución de las cargas de cuidado. En cuanto al tiempo de ocio, los hombres del PDI/PI/PTGAS disponen de más tiempo al día que sus compañeras (2h 17 min frente a 2h 02 min), con 15 minutos adicionales (+12,3%). En conjunto, estos datos reflejan una persistente brecha de género en la organización del tiempo cotidiano, tanto en la etapa formativa como en la profesional.

En términos relativos, la mayor distancia se concentra en el ámbito de cuidados, donde la diferencia supera el 40%.

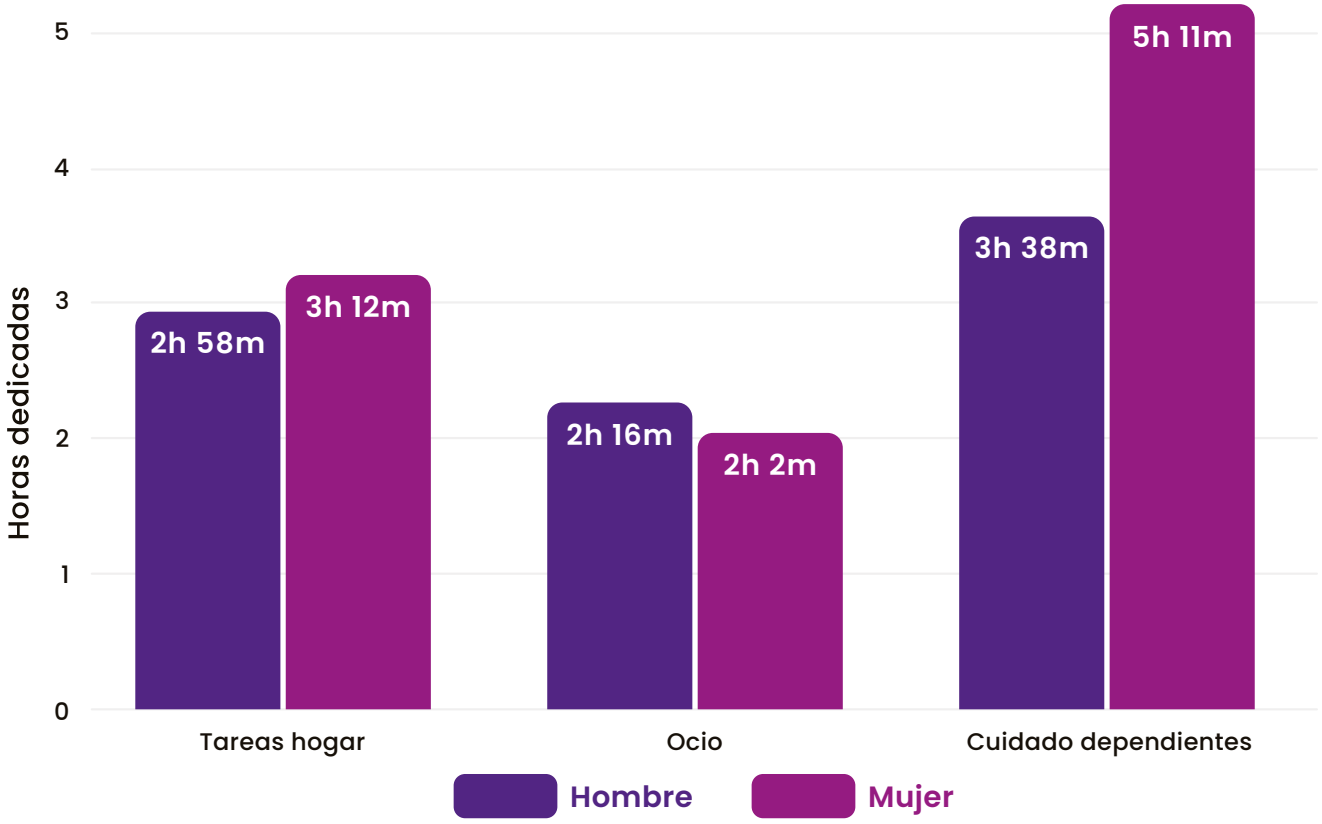


Gráfico 4. Comparativa dedicación horas (media diaria)a tareas de hogar, ocio y cuidado de personas dependientes en PDI/PI y PTGAS

Este desequilibrio en el reparto de tareas y responsabilidades de cuidado, donde las mujeres asumen una carga mayor, es un fenómeno ampliamente documentado y uno de los principales objetivos a corregir por la normativa europea y nacional. De hecho, la Directiva (UE) 2019/1158 [4] busca explícitamente fomentar un reparto más equitativo de los cuidados para promover la igualdad en el mercado laboral, y la I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022–2026) [9] constata en su diagnóstico que las mujeres andaluzas siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico, lo que genera altos costes de oportunidad en sus carreras profesionales.

3.1.3. CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

El 41,05 % de las personas encuestadas declara tener personas dependientes a su cargo, lo que equivale a 615 de las 1.498 respuestas recogidas. Tal como se muestra en el **Gráfico 5,** la responsabilidad del cuidado recae principalmente en la propia persona encuestada (96,9 %), aunque en muchos casos se comparte con la pareja o persona conviviente (76,6 %). En menor medida, se recurre a familiares, amistades o vecinos/as (20,8 %) y, en último lugar, a personal contratado (12,2 %). Estos datos reflejan un modelo de cuidado fuertemente basado en la esfera privada y familiar con escaso apoyo externo

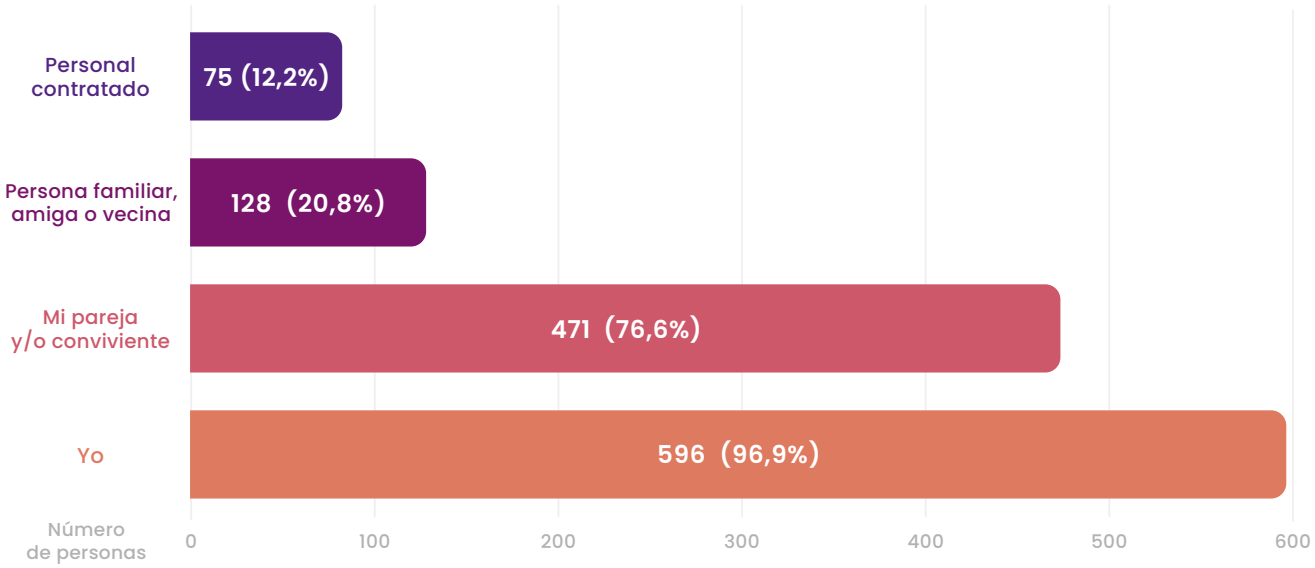


Gráfico 5. Cuidado de personas dependientes

Al desagregar los datos por colectivo, se observan diferencias sustanciales en la organización de los cuidados. En el grupo de PDI/PTGAS, la responsabilidad se concentra casi exclusivamente en el núcleo de convivencia: el 98,9 % asume el cuidado personalmente y un 80,3 % lo comparte con su pareja, mientras que el apoyo de familiares o amistades es residual (15,7 %). Por el contrario, el estudiantado muestra una dependencia mucho mayor de las redes de apoyo externas. Aunque la implicación personal sigue siendo alta (78,7 %), la corresponsabilidad con la pareja desciende al 42,6 %, compensándose con un recurso muy significativo a familiares, amistades o vecinos, que alcanza el 67,2 %. Finalmente, la contratación de personal externo se mantiene como la opción minoritaria en ambos grupos, aunque con una ligera prevalencia en el estudiantado (14,8 %) frente al PDI/PTGAS (11,9 %).

3.1.4. Transporte a la universidad

Tal como se recoge en el **Gráfico 6,** el medio de transporte más utilizado para desplazarse a la universidad es el vehículo particular, elegido por el 60,3 % de las personas encuestadas. Le sigue el transporte público, utilizado por un 36,0 %, mientras que otras opciones, como caminar (10,3 %) o la bicicleta (5,5 %), presentan porcentajes notablemente inferiores. La categoría "otro" apenas representa un 1,2 % del total. Estos datos reflejan una fuerte dependencia del vehículo privado, lo que plantea implicaciones tanto en términos de sostenibilidad ambiental como de conciliación, especialmente para quienes realizan desplazamientos largos o con horarios rígidos. Fomentar el uso de medios de transporte más sostenibles podría contribuir no solo a reducir el impacto ambiental, sino también a mejorar el bienestar cotidiano de la comunidad universitaria.

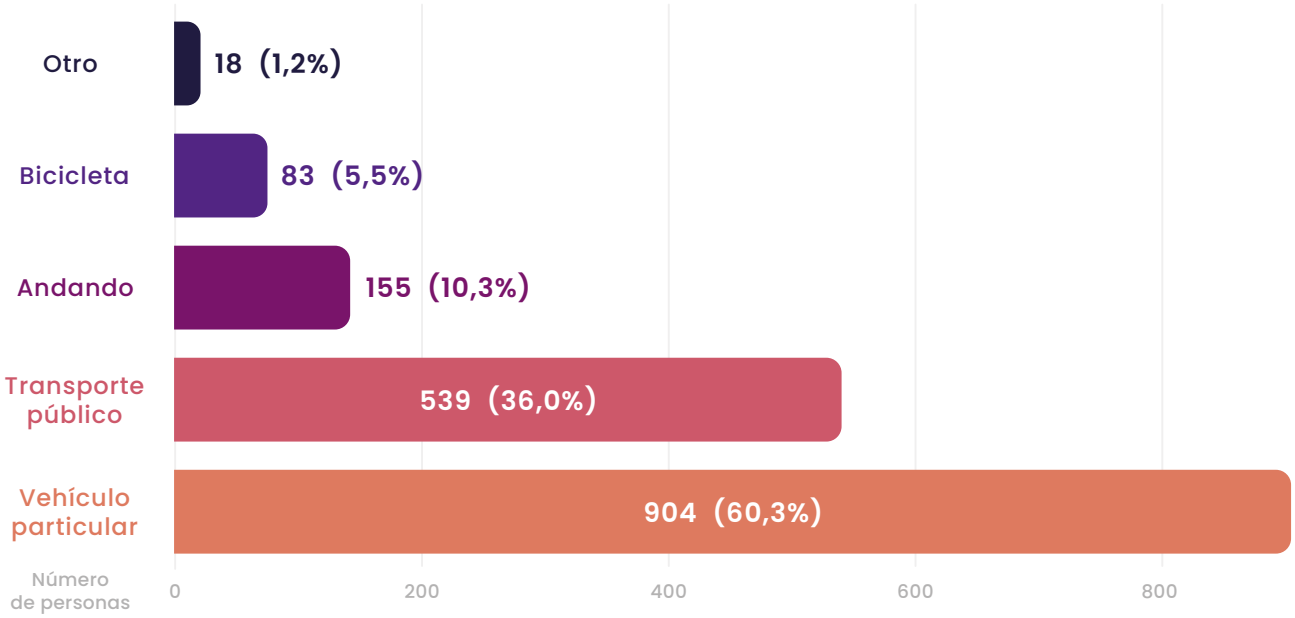


Gráfico 6. Transporte universidad

En la población universitaria, los desplazamientos a pie y en vehículo privado presentan prácticamente igualdad entre mujeres y hombres (≈10 % y ≈60 %, respectivamente). Las principales divergencias se observan en el uso de la bicicleta (9,2 % de los hombres frente al 3,6 % de las mujeres) y del transporte público (37,2 % de las mujeres frente al 33,3 % de los hombres). Estas diferencias podrían vincularse a percepciones de inseguridad y a la falta de infraestructuras adecuadas que desincentivan el uso de la bicicleta entre mujeres, y podrían derivar en una mayor dependencia del transporte público, asociada a limitaciones de tiempo y recursos relacionadas con la desigual distribución de responsabilidades de cuidado.

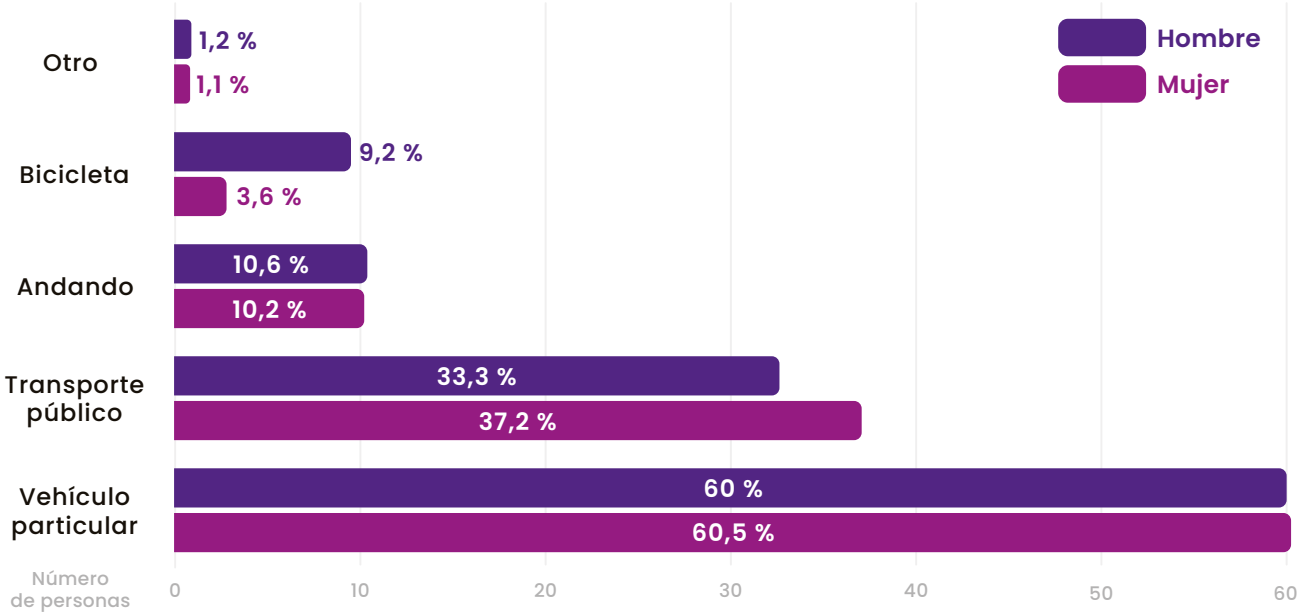


Gráfico 7. Transporte universidad desagregado por género

3.2. RESULTADOS DESGLOSADOS POR GRUPOS

En este subapartado se presentan los resultados diferenciados por grupos: PDI/PI, PTGAS y estudiantado. El análisis desglosado permite observar con mayor detalle las particularidades, necesidades y percepciones de cada sector universitario en relación con la conciliación y la corresponsabilidad, aportando así una visión más matizada y específica de las realidades que coexisten en el entorno universitario.

3.2.1. PDI/PI

Equilibrio entre vida laboral, familiar y personal

En el caso del Personal Docente e Investigador (PDI/PI), los datos reflejan una percepción mayoritaria de desequilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Tal como se muestra en el **Gráfico 8,** solo el 33,5 % de las mujeres (42,2 % de los hombres) considera que su carga de trabajo le permite mantener ese equilibrio, frente a un 61,4 % de las mujeres (51,9 % de los hombres) que declara lo contrario. Este dato pone de manifiesto una situación de tensión entre las exigencias laborales y las responsabilidades personales, que puede tener implicaciones relevantes tanto en el bienestar del profesorado como en su desempeño profesional. Un 5,1 % de las mujeres (5,9 % de los hombres) no sabe o no contesta a esta pregunta.

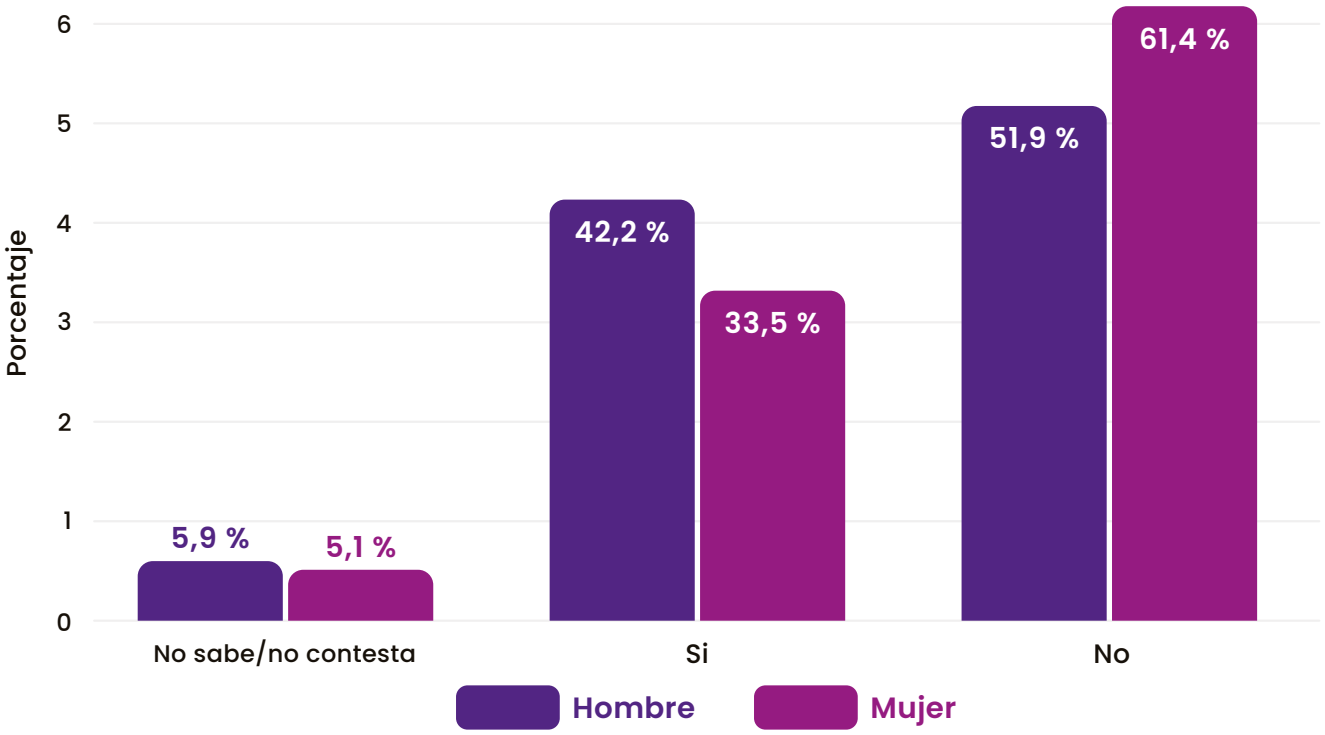


Gráfico 8. Respuestas PDI por género ante la pregunta: ¿La carga de trabajo le permite un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal?

Grado de satisfacción con el trabajo

Para el análisis del grado de satisfacción, se ha utilizado una escala numérica construida a partir de las respuestas cualitativas recogidas en el cuestionario. Las categorías de respuesta se han transformado en valores cuantitativos del siguiente modo: "Muy bajo" se ha codificado como 0, "Bajo" como 25, "Medio" como 50, "Alto" como 75 y "Muy alto" como 100. Esta conversión permite calcular medias y realizar comparaciones más precisas entre los distintos aspectos evaluados, así como entre grupos de población.

En términos globales, los mayores niveles de satisfacción se alcanzan en las relaciones con los compañeros y compañeras (68,1 %) y en la estabilidad laboral (64,5 %), seguidos por la jornada laboral presencial (64,5 %) y las vacaciones y permisos (58,4 %). En contraste, la posibilidad de promoción o acreditación obtiene la valoración más baja (39,3 %), señalando un área de insatisfacción relevante. La jornada laboral no presencial también presenta un nivel de satisfacción moderado (45,8 %), lo que puede reflejar ciertas dificultades asociadas a la flexibilidad o a la organización del trabajo remoto.

El **Gráfico 9** muestra que las principales diferencias de satisfacción por género se dan en la estabilidad laboral (69,9 % en hombres frente a 57,9 % en mujeres) y en la posibilidad de promoción o acreditación (43,0 % frente a 36,8 %). También se aprecia una brecha en la valoración de la jornada laboral presencial (67,3 % frente a 62,9 %) y en las vacaciones y permisos (60,4 % frente a 57,2 %). Por otro lado, la satisfacción con las relaciones con los compañeros y compañeras es alta y prácticamente igual en ambos grupos (68,9 % en hombres y 68,1 % en mujeres). En conjunto, estos datos apuntan a que las mujeres perciben menor satisfacción en aspectos clave relacionados con la estabilidad y las oportunidades de desarrollo profesional, mientras que el clima de trabajo en el entorno inmediato es bien valorado por ambos géneros.

Esta percepción de menor satisfacción femenina en estabilidad y promoción en la UCO se correlaciona con los datos estructurales presentados en su "I Diagnóstico de Inclusión". Dicho informe evidencia una clara brecha de género vertical, donde los porcentajes más altos de hombres se concentran en las categorías de mayor rango (85,7% de Catedráticos de Escuela Universitaria y 74% de Catedráticos de Universidad), mientras que las mujeres son mayoría en figuras de entrada como Profesorado Sustituto Interino (50,9%). Esta infrarrepresentación femenina en la cúspide profesional es un factor estructural que puede influir directamente en la satisfacción con las oportunidades de promoción [14].

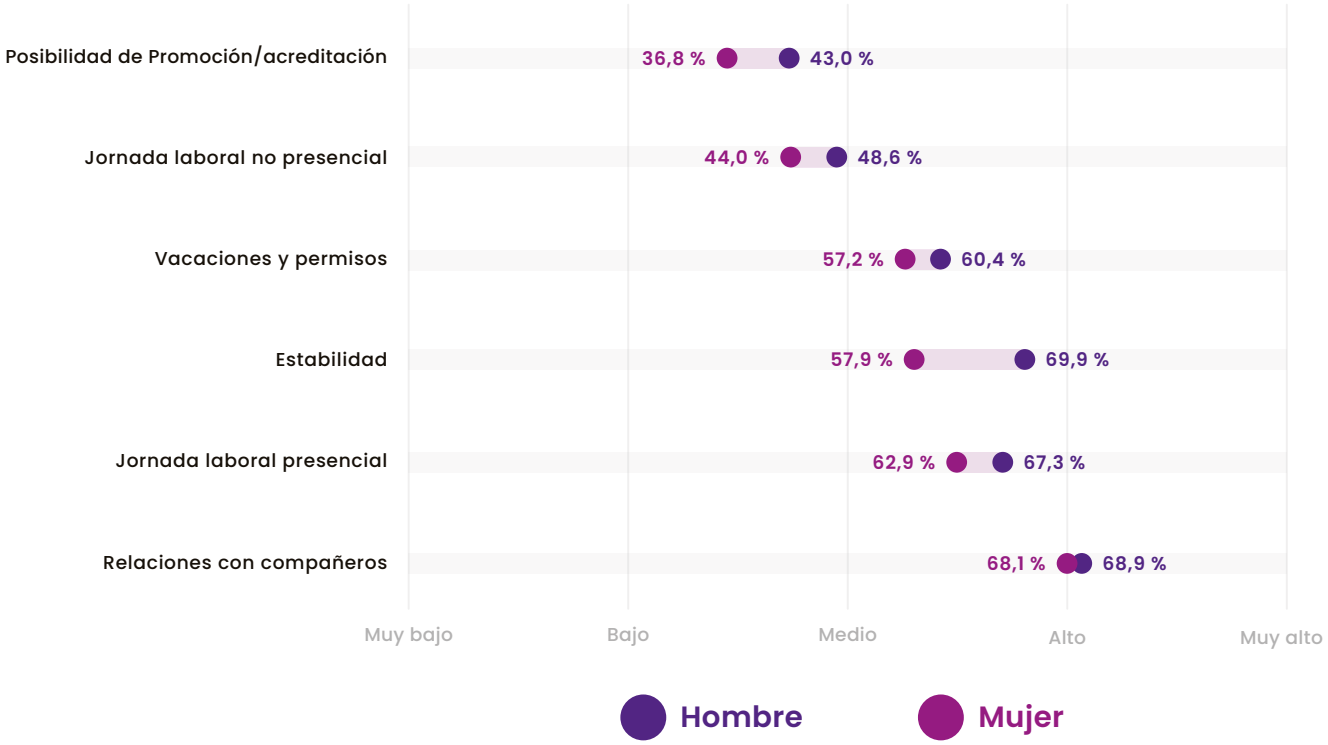


Gráfico 9. Grado de satisfacción con diferentes aspectos de su trabajo por género

Percepción del trabajo

El **Gráfico 10** revela una imagen compleja en la percepción del trabajo. La gran mayoría afirma que se lleva trabajo a casa habitualmente (91,4 %), lo que sugiere dificultades generalizadas para desconectar, reforzadas por el bajo porcentaje de quienes logran hacerlo después de la jornada (23,3 %). A pesar de ello, el nivel de identificación y satisfacción con el trabajo es elevado: un 85,8 % declara que le encanta su labor, y un 61,4 % sitúa el trabajo como una prioridad. Sin embargo, el impacto de la sobrecarga también es evidente: un 68,7 % reconoce que la carga de trabajo puede afectar negativamente a su carrera, y casi la mitad (47,9 %) se siente emocionalmente agotado/a. Además, un 65,5 % señala que suele perderse actividades por motivos laborales, mientras que un 59,4 % percibe que la maternidad o paternidad ha perjudicado su desarrollo profesional. En conjunto, estos resultados muestran una fuerte implicación profesional, pero también un notable coste en términos de conciliación y bienestar personal.

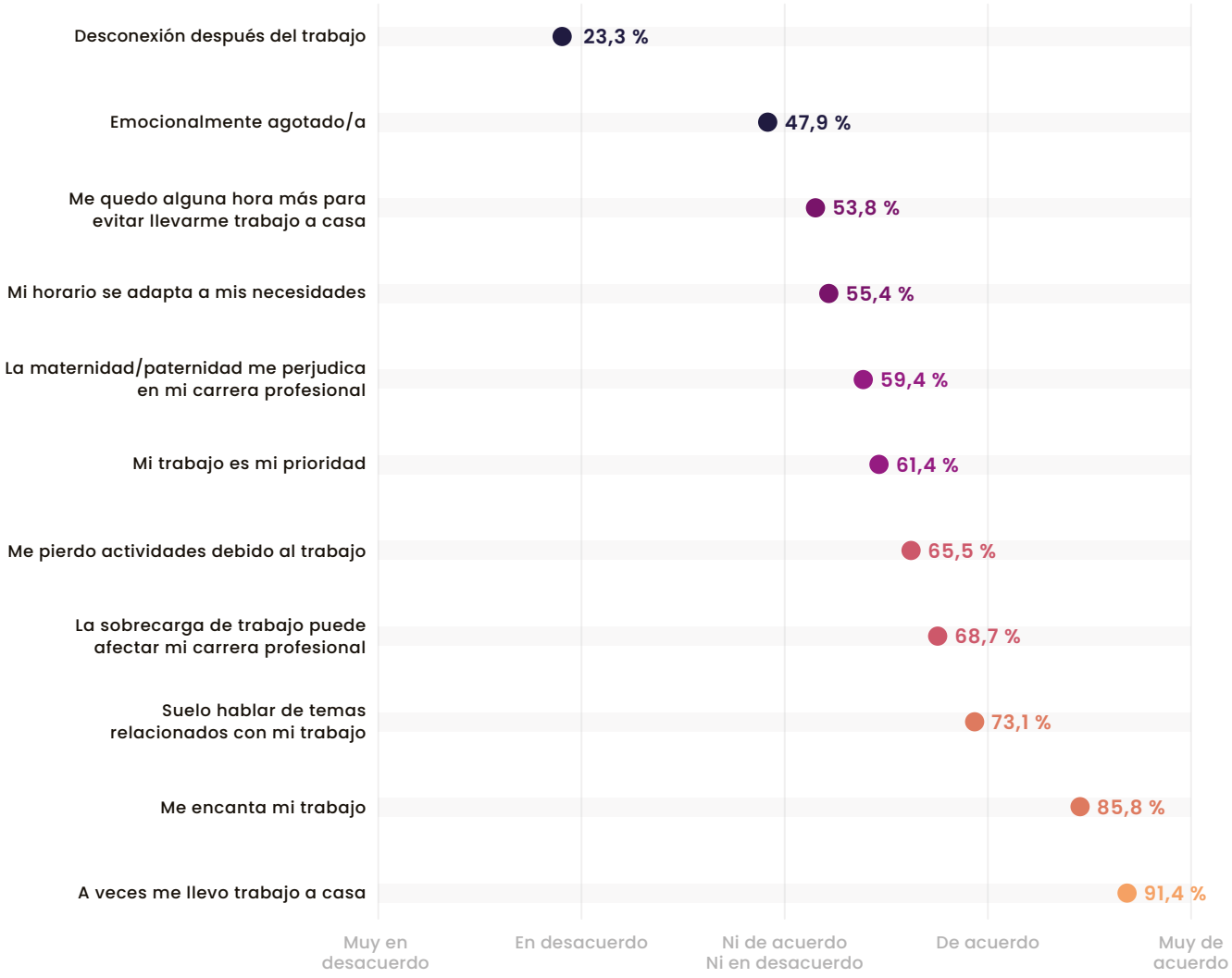


Gráfico 10. Percepción del trabajo

El **Gráfico 11** muestra que, aunque tanto mujeres como hombres presentan una fuerte identificación con su trabajo, el impacto negativo del modelo laboral universitario es significativamente mayor en las mujeres. Un 50,2 % de ellas declara agotamiento emocional frente al 43,8 % de los hombres; un 67,0 % percibe que la maternidad/paternidad perjudica su carrera (casi 20 puntos más que los hombres, 47,9 %); y un 72,9 % señala que la sobrecarga de trabajo afecta a su desarrollo profesional frente al 62,2 % de los varones. Asimismo, las mujeres son más propensas a llevarse trabajo a casa (92,6 % frente a 90,4 %), mientras que los hombres presentan mejores condiciones para conciliar: mayor capacidad de desconexión tras la jornada (27,4 % frente a 20,6 %) y más flexibilidad para adaptar sus horarios (58,3 % frente a 53,9 %).

En conjunto, estos datos reflejan que las mujeres universitarias soportan un doble coste laboral y emocional, atravesado por las desigualdades de género: mayor sobrecarga, menor capacidad de conciliación y un impacto más fuerte de la maternidad sobre sus trayectorias profesionales.

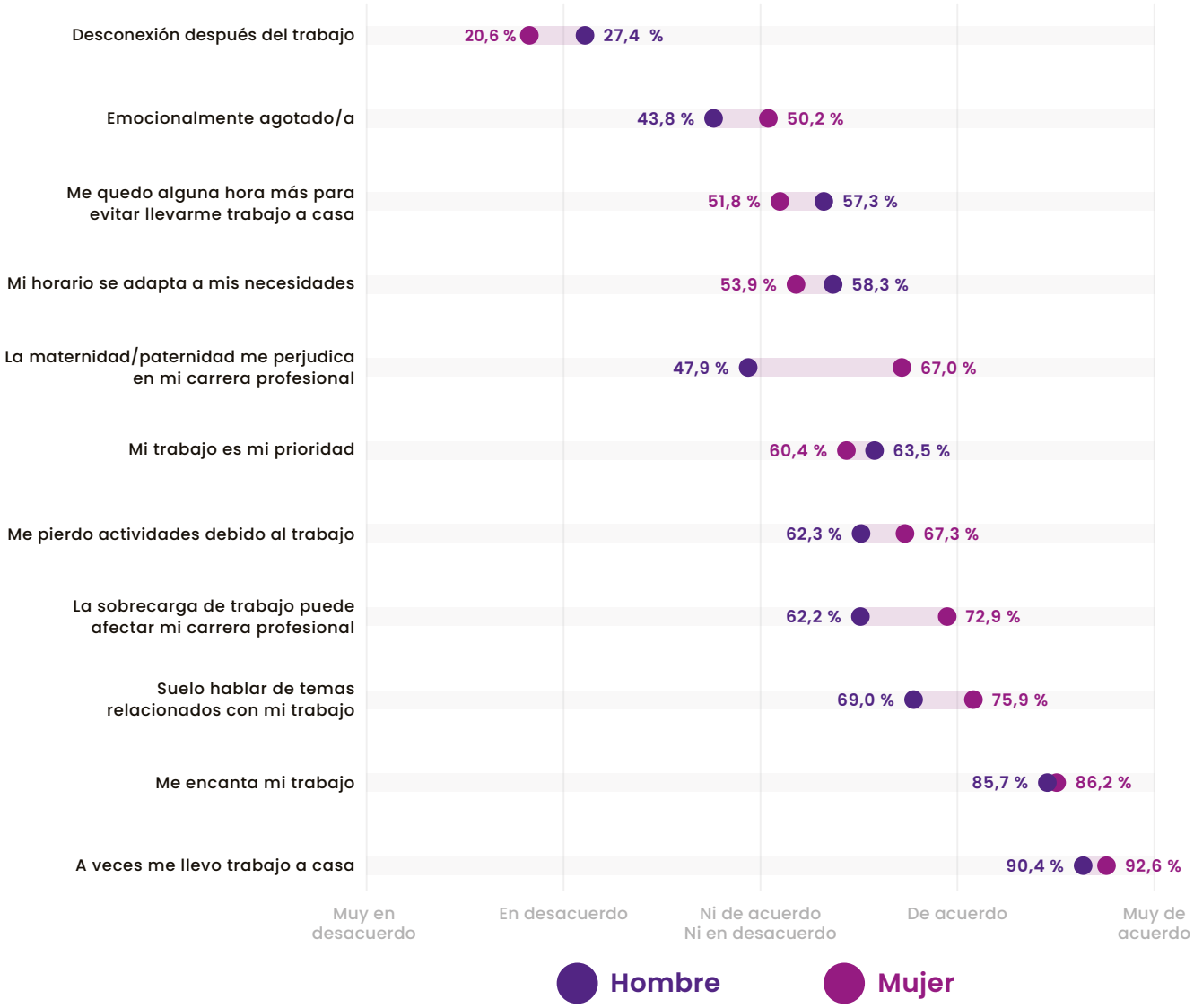


Gráfico 11. Percepción del trabajo por género

Renuncias a actividades

Una proporción considerable del PDI/PI ha tenido que renunciar a actividades relevantes para su desarrollo académico y profesional por motivos de conciliación. Las renuncias más frecuentes se producen en las estancias de investigación nacionales o internacionales (72,9 %) y en la participación en congresos, tanto internacionales como nacionales (68,2 %). También destacan las renuncias a dirigir o coordinar congresos, jornadas o cursos de formación, así como a la elaboración de publicaciones científicas, todas ellas con porcentajes en torno al 45 %. En menor medida, se observa la renuncia a ejercer cargos académicos o institucionales (36,9 %) y a liderar proyectos o grupos de investigación (39,8 %). Solo un 12,3 % indica haber renunciado a otras actividades no especificadas. Estos datos evidencian el impacto directo que las dificultades de conciliación tienen sobre el desarrollo y la proyección profesional del PDI/PI.

En la comparación por género **(Gráfico 12)**, se aprecia que las mujeres han renunciado con mayor frecuencia que los hombres a actividades académicas relevantes por motivos de conciliación. Las mayores diferencias aparecen en la elaboración de publicaciones científicas (52,9 % frente a 34,2 %) y en las estancias de investigación nacionales o internacionales (77,4 % frente a 66,2 %). También resultan llamativas las diferencias en la asistencia a congresos, la coordinación de jornadas y la participación en proyectos, donde los porcentajes de renuncia son notablemente superiores en mujeres. Estas cifras, recogidas en el **Gráfico 13,** reflejan que las dificultades de conciliación afectan de forma más intensa a la carrera profesional femenina, condicionando especialmente el acceso a actividades que contribuyen a la visibilidad y al desarrollo académico.

Esta renuncia a actividades estratégicas para la progresión académica es una manifestación directa del conflicto en el que las demandas familiares interfieren con el trabajo (Family Interference with Work, FIW). Este fenómeno impacta con mayor intensidad a las mujeres, quienes presentan una correlación significativamente más fuerte entre las cargas familiares y la interferencia laboral en comparación con sus pares varones [23]. Ante esta realidad, las instituciones han comenzado a implementar medidas correctoras; destaca el ejemplo de la Universidad de Córdoba, que ha reforzado sus buenas prácticas ampliando recientemente su marco de protección con el Reglamento 17/2023 de medidas de conciliación.

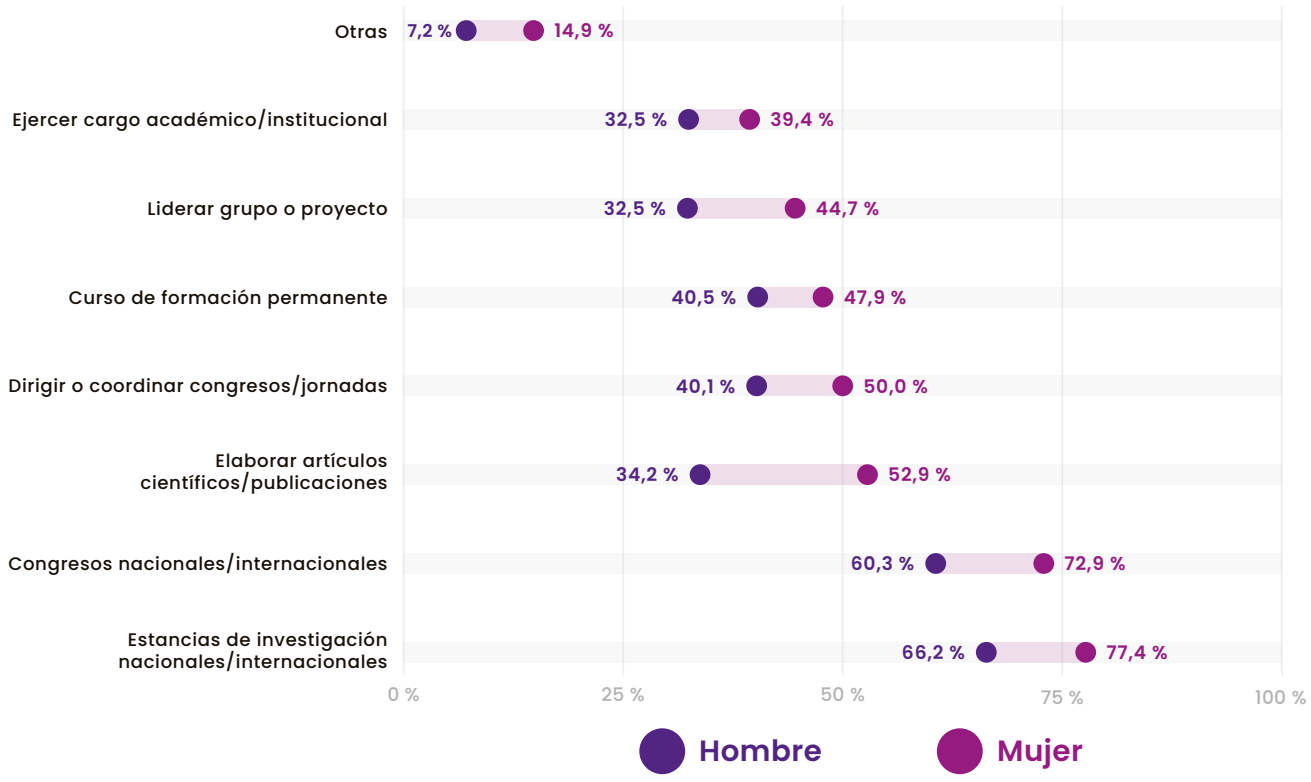


Gráfico 12. Porcentaje de personas que han renunciado a alguna actividad por motivos de conciliación por género

Estrés

El estrés emerge como uno de los factores más determinantes en el bienestar y la conciliación. Prácticamente la totalidad de quienes respondieron a esta cuestión afirma experimentar estrés o ansiedad (91,6 %), y un 39,8 % lo percibe con frecuencia, mientras que para un 11,9 % esta sensación es constante. Los datos de el **Gráfico 13** muestran, además, una diferencia relevante por género: el 51,4 % de las mujeres señala vivir estas situaciones, frente al 41,4 % de los hombres. En conjunto, estas cifras evidencian la magnitud del impacto del estrés, con una incidencia especialmente acusada en las mujeres, lo que puede tener consecuencias importantes tanto para la salud como para el desarrollo profesional dentro del ámbito universitario.

La mayor incidencia del estrés en las mujeres se alinea con los hallazgos de otros estudios universitarios. Por ejemplo, el análisis realizado en la Universidad Complutense de Madrid durante la pandemia del COVID-19 constató un impacto psicológico negativo y una sensación de desbordamiento significativamente mayor en las académicas, lo cual se relacionó directamente con su mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidado durante el confinamiento [18]. Así mismo, el diagnóstico de la I Estrategia de Conciliación en Andalucía [9] también reconoce el "profundo desgaste personal" que la sobrecarga de cuidados genera en las mujeres.

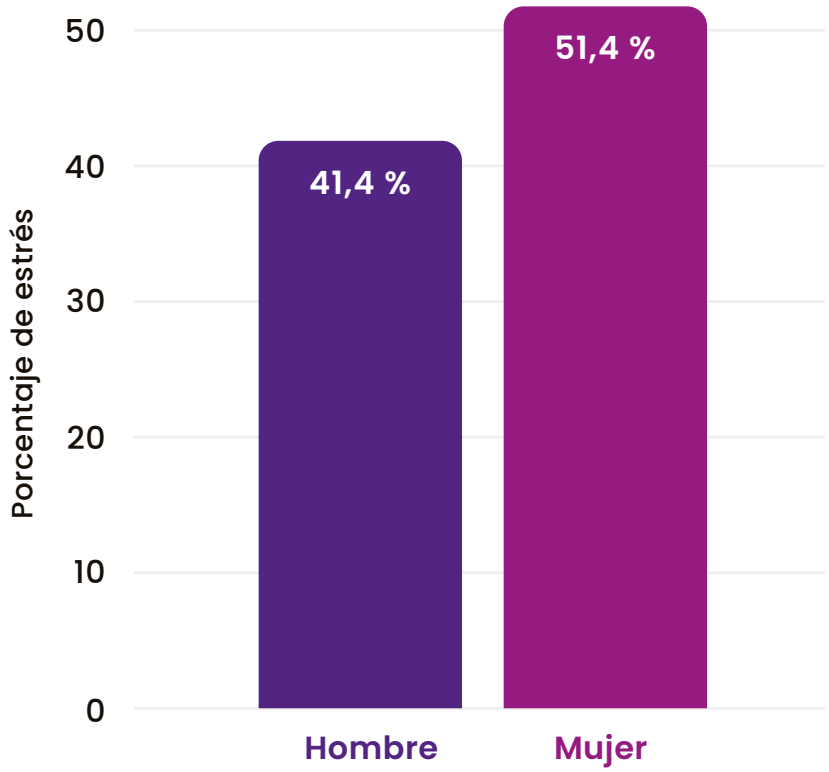


Gráfico 13. Comparativa de estrés por género

Relación de estrés con la categoría profesional

El análisis por categoría profesional, presentado en el **Gráfico 14,** se ha llevado a cabo empleando una escala de cuatro opciones en lugar de cinco, a diferencia de la utilizada en el estudiantado. Se ha realizado considerando únicamente aquellas categorías con más de 30 personas en la muestra, con el objetivo de mantener una muestra representativa. Los resultados muestran que los niveles más bajos de estrés o ansiedad corresponden a los catedráticos/as y del profesorado asociado (37,4 % y 38,9 %, respectivamente). Mientras que las categorías con menor estabilidad, como el profesorado ayudante doctor (54,0 %), permanente laboral (51,0 %) y profesorado sustituto (50,6 %), presentan porcentajes sensiblemente superiores. Estos datos sugieren que la estabilidad profesional ejerce un papel relevante como factor protector frente al estrés en el ámbito universitario.

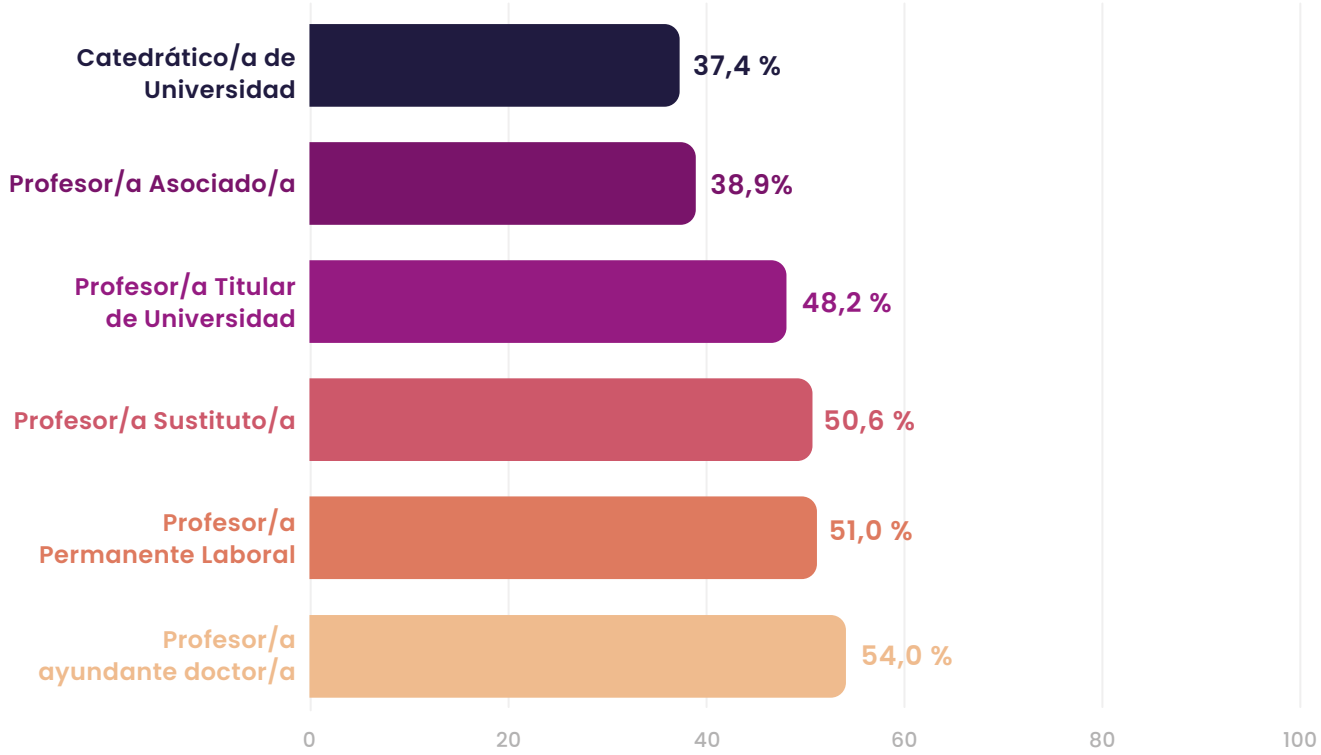


Gráfico 14. Porcentaje de estrés en función de la categoría profesional

Equilibrio docencia / investigación

La falta de equilibrio entre las responsabilidades docentes y el tiempo dedicado a la investigación es una cuestión señalada por la mayoría del PDI/PI. Tal y como muestra el **Gráfico 15,** el 74,5 % considera que no existe un reparto adecuado entre ambas facetas, frente a solo un 21,0 % que responde afirmativamente. Estos datos reflejan una percepción generalizada de descompensación en la carga de trabajo, que puede afectar negativamente tanto al rendimiento investigador como a la satisfacción y la proyección profesional.

Este desequilibrio percibido no es solo una cuestión de volumen de trabajo, sino que refleja una división de género en el tipo de tareas académicas. El estudio sobre el impacto de la COVID-19 en la UCM, por ejemplo, demostró que durante el confinamiento las académicas dedicaron significativamente más horas que sus colegas hombres a la "preparación e impartición de clases" y a la "atención a estudiantes", mientras que ellos pudieron dedicar más tiempo a la "escritura de papers, artículos o libros". Esta dinámica, donde las mujeres asumen en mayor medida los trabajos de cuidado y sostenimiento de la vida académica —tareas que, además, son menos valoradas en la promoción profesional—, refuerza las desigualdades estructurales y obstaculiza su avance en la carrera investigadora [18].

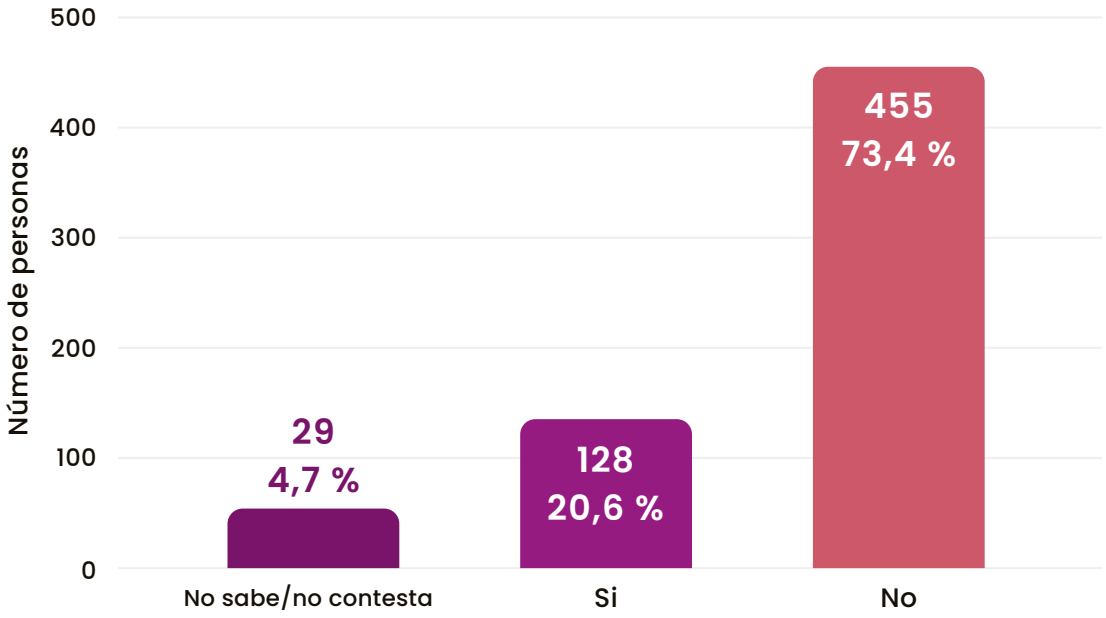


Gráfico 15. ¿Considera que existe un adecuado equilibrio entre sus responsabilidades docentes y el tiempo necesario para poder investigar?

Conocimiento planes de conciliación

En relación con el conocimiento y la accesibilidad a los servicios que tienen relación con la conciliación, los resultados recogidos en el **Gráfico 16** muestran una notable dispersión. El servicio más mencionado es Recursos Humanos, al que acudiría el 43,5 % de las personas encuestadas, seguido de la Oficina de Igualdad (37,7 %). No obstante, un 26,1 % no sabe o no contesta a esta cuestión, lo que sugiere cierto desconocimiento o falta de claridad respecto a los canales institucionales adecuados. Gerencia y el Área de Salud son opciones residuales, citadas por un porcentaje mínimo. Estos datos evidencian la necesidad de una mayor visibilidad y coordinación en la información y los recursos disponibles para atender cuestiones de conciliación en la universidad.

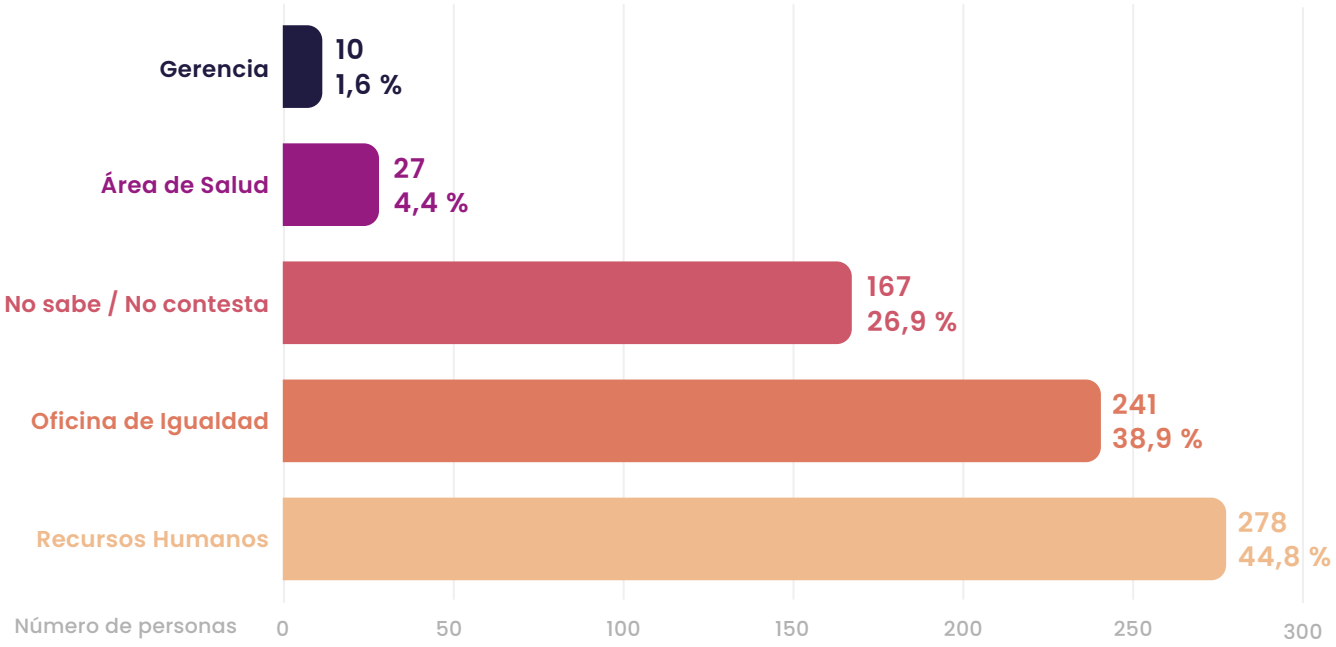


Gráfico 16. ¿A qué servicio se dirigiría si tuviera que consultar un tema relacionado con conciliación

Formulada exclusivamente al personal de la Universidad Pablo de Olavide, la respuesta al **Gráfico 17** revela que solo el 41,4 % conoce el Acuerdo sobre medidas para la conciliación y la reducción del encargo docente tras la maternidad, adopción o acogimiento, frente a un 52,3 % que no está al tanto y un 6,3 % que no sabe o no contesta. Este nivel de desconocimiento de un recurso tan concreto obstaculiza la implementación efectiva de las políticas de conciliación y subraya la necesidad de mejorar la comunicación y el acceso a esta información dentro de la institución.

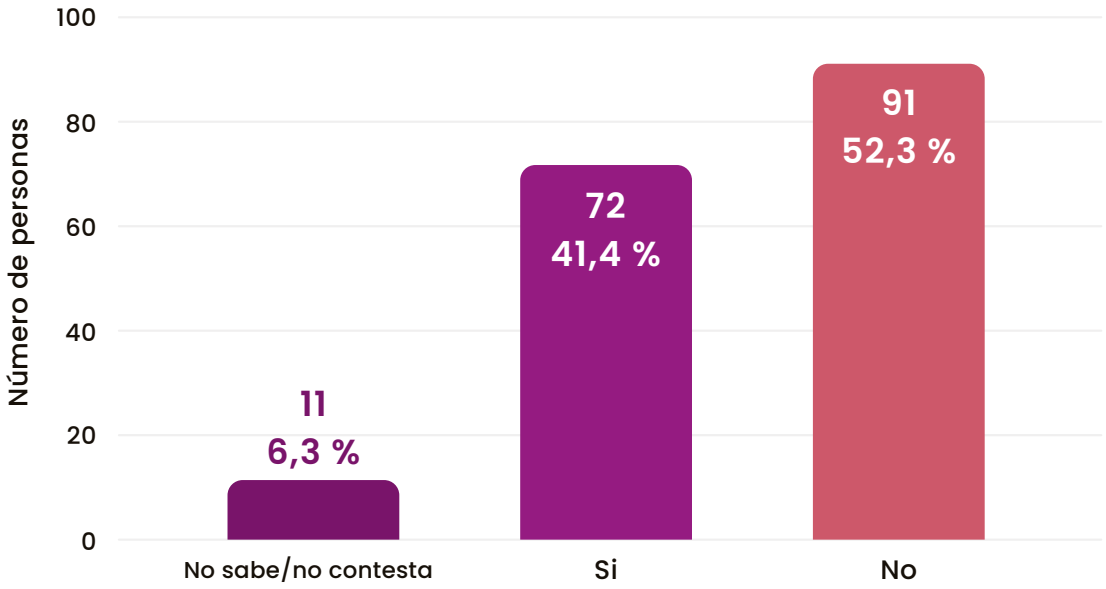


Gráfico 17. ¿Conoce el Acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento de la universidad, 2019?

Según los resultados del **Gráfico 18,** el desconocimiento sobre la normativa o medidas específicas de conciliación dirigidas al PDI/PI es muy elevado. Solo el 26,6 % declara conocerlas, mientras que la mayoría, un 64,7 %, responde negativamente y un 8,7 % no sabe o no contesta. Esta falta de conocimiento puede limitar el acceso a derechos y recursos disponibles, y pone de manifiesto la importancia de reforzar la comunicación institucional y la formación en materia de conciliación.

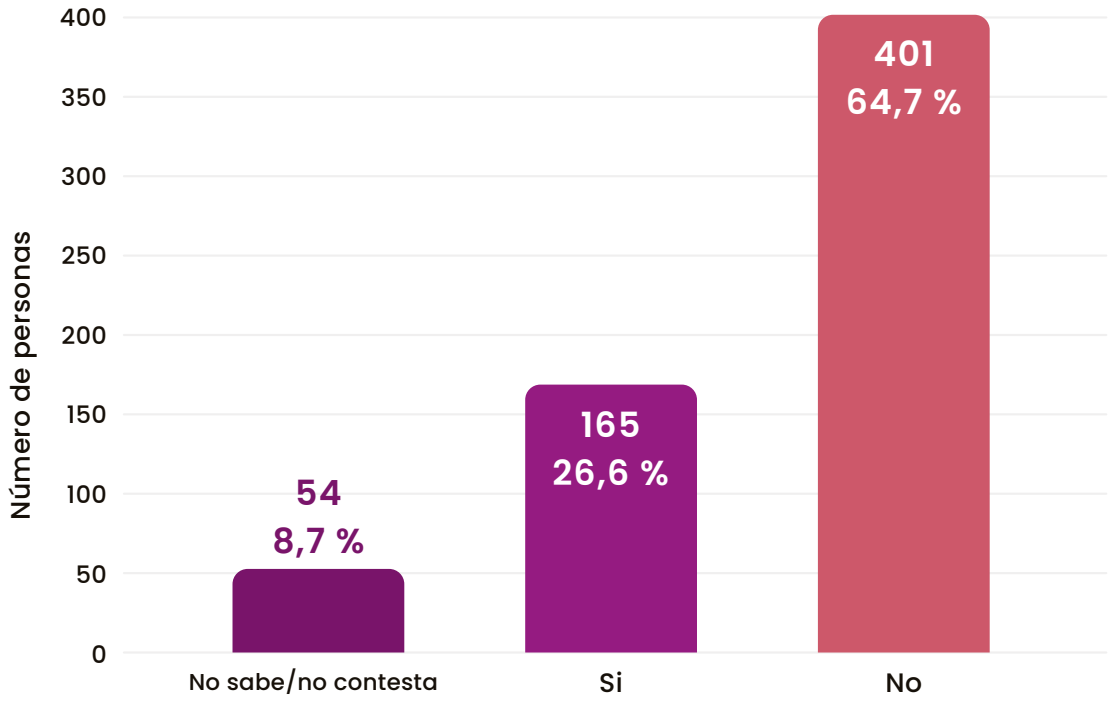


Gráfico 18. ¿Conoce la normativa, reglamento o medidas de aplicación en materia de conciliación dirigidas al PDI/PI?

Conocimiento y uso de los permisos de conciliación

El **Gráfico 19** muestra que, aunque existe un grado relevante de conocimiento sobre las medidas de conciliación, su utilización es considerablemente menor. Así, los permisos de maternidad/paternidad/adopción/acogida son conocidos por el 85,6 % del personal, pero utilizados por el 40,5 %. En el caso de las ayudas de acción social, el 64,2 % las conoce y el 36,3 % las ha solicitado. Otras medidas, como las excedencias por cuidado de familiares (48,4 % frente a 1,3 %) o el permiso por cuidado de menores con enfermedades graves (45,2 % frente a 0,6 %), presentan un conocimiento medio pero una aplicación muy baja. Otro caso es el de permisos como el de violencia de género (33,1 % de conocimiento y 0,2 % de uso) destacan por su baja visibilidad y su escasa utilización. En conjunto, estos resultados sugieren que la prioridad no es tanto la diferencia entre conocimiento y uso, sino la necesidad de reforzar la difusión institucional para garantizar que estas medidas sean conocidas y accesibles en caso de ser necesarias.

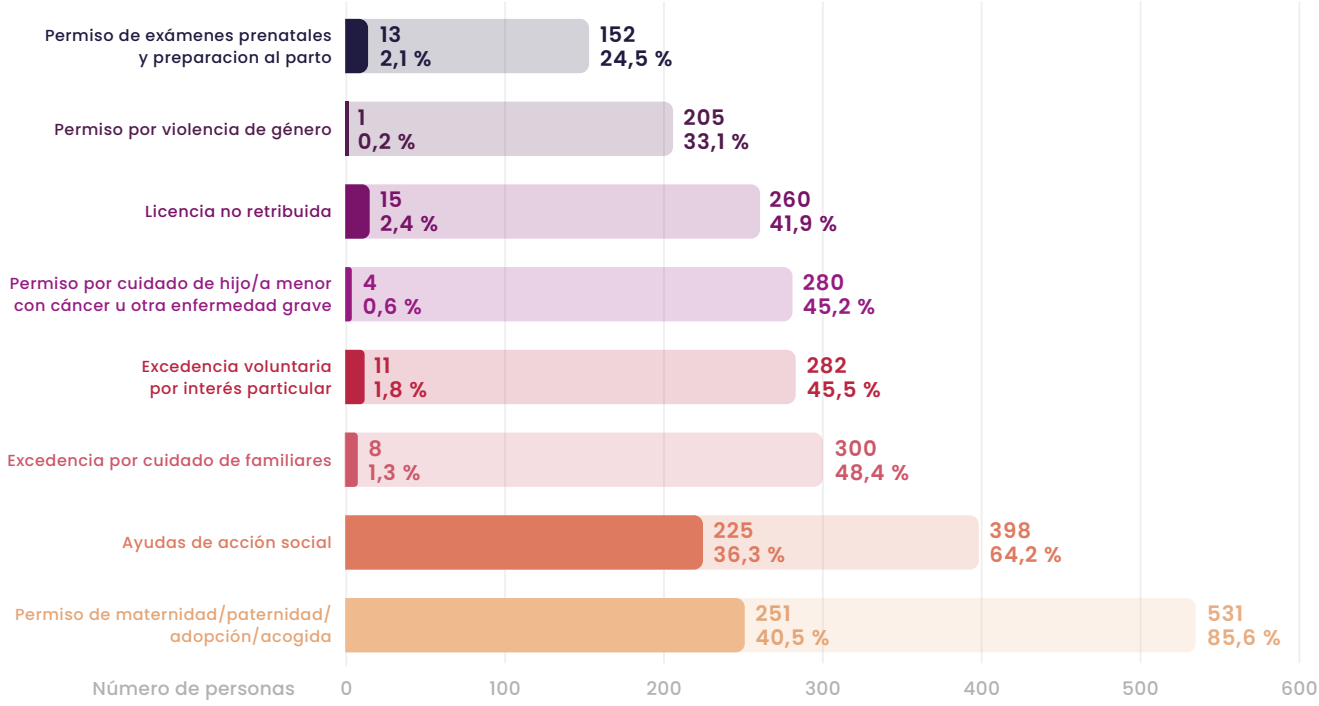


Gráfico 19. ¿Conoce / utiliza las medidas existentes para facilitar la conciliación?

Preferencias expresadas por el PDI/PI en relación con las medidas más relevantes para mejorar la conciliación

Los resultados del **Gráfico 20** reflejan opiniones divididas respecto a la necesidad de medidas adicionales para favorecer la conciliación. Un 23,1 % considera que no son necesarias nuevas acciones, mientras que un porcentaje similar, el 21 %, sí las demanda. Destaca, sin embargo, la elevada proporción de personas que no sabe o no contesta (56 %), lo que puede indicar falta de información, dudas o escasa confianza en la efectividad de posibles mejoras en este ámbito.

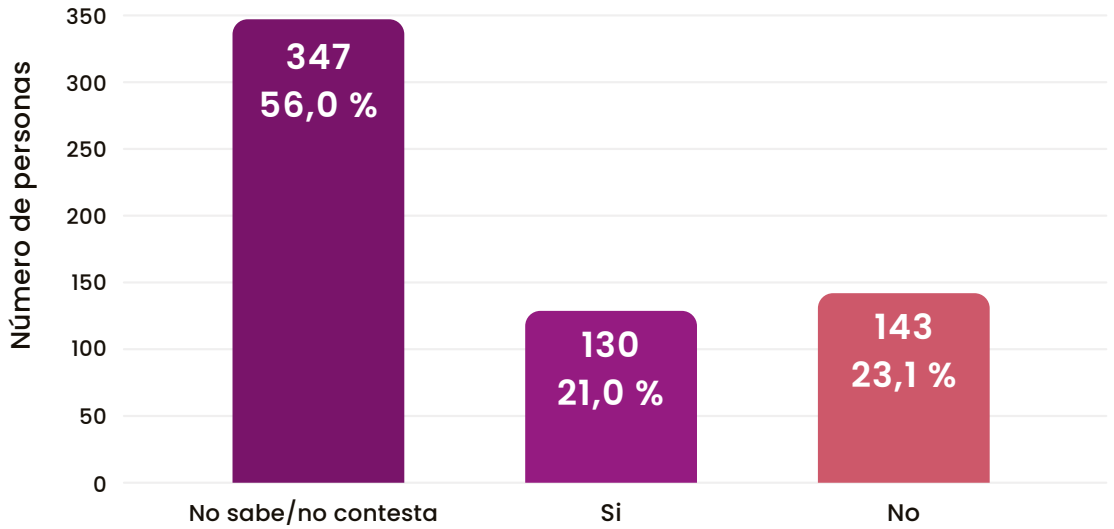


Gráfico 20. Respuesta del PDI/PI ante la pregunta: ¿Son necesarias medidas adicionales para favorecer la conciliación?

Las preferencias expresadas por el PDI/PI en relación con las medidas más relevantes para mejorar la conciliación se muestran en el **Gráfico 21.** Entre las opciones más valoradas figuran el permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogida (76,1 %), el permiso por cuidado de hijos/as menores con enfermedades graves (67,7 %) y la adecuación de horarios y actividades docentes para atender a menores de 12 años o personas con discapacidad (63,1 %). También reciben una elevada consideración la posibilidad de excedencia por cuidado de familiares (62,4 %), la reducción de docencia para favorecer la producción científica tras la maternidad o adopción (56,9 %) y las ayudas de acción social (52,3 %). Otras propuestas relevantes incluyen centros infantiles, ayudas para el cuidado de personas mayores o dependientes, la creación de escuelas de verano y medidas para favorecer la desconexión digital. Estas prioridades reflejan una clara demanda de mayor flexibilidad, apoyo institucional y recursos que permitan compatibilizar de manera efectiva las responsabilidades profesionales, personales y familiares.

En las tres universidades **(Gráficos 22, 23 y 24)**, el permiso de maternidad/paternidad/adopción/acogida se consolida como la medida de conciliación más valorada (UAL 73,8 %, UCO 80,0 %, UPO 73,0 %), seguida por el permiso para el cuidado de hijos/as con enfermedades graves (UAL 63,9 %, UCO 68,6 %, UPO 70,7 %) y la adecuación de horarios y actividades docentes (UAL 59,2 %, UCO 64,3 %, UPO 65,5 %).

Las diferencias más notables entre instituciones radican en el apoyo a recursos complementarios. Destaca el respaldo a las ayudas de acción social en Córdoba (63,1 %), frente a cifras menores en Almería (53,9 %) y Pablo de Olavide (34,5 %). Asimismo, la UCO muestra un interés superior por el centro infantil (50,6 %), mientras que en la UPO y la UAL este apoyo no supera el 42 %. Por su parte, la UPO se distingue por otorgar mayor peso a las medidas relacionadas con el bienestar emocional y el manejo del estrés (30,5 %).

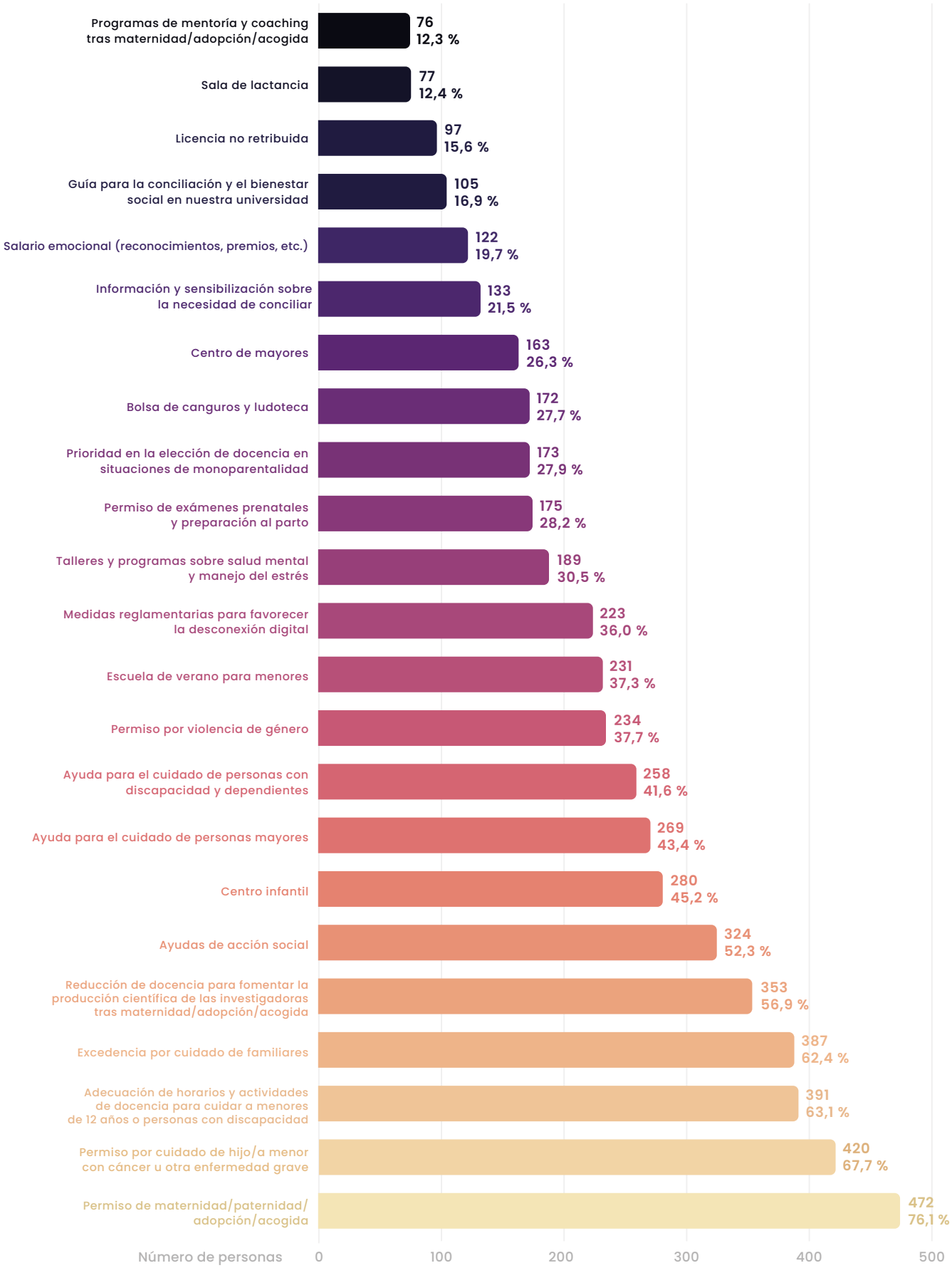


Gráfico 21. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación según PDI/PI

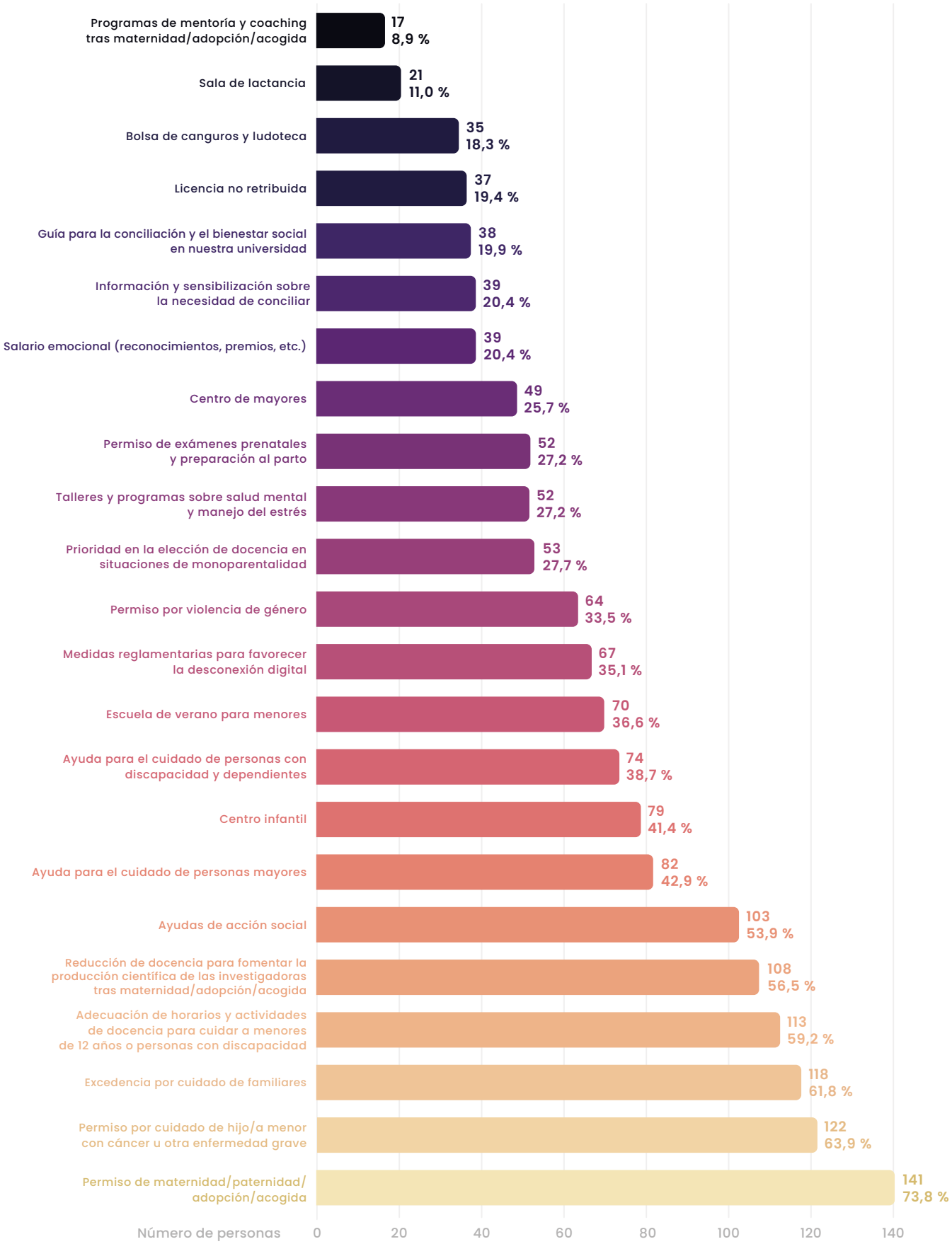


Gráfico 22. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación según PDI/PI (Universidad de Almería)

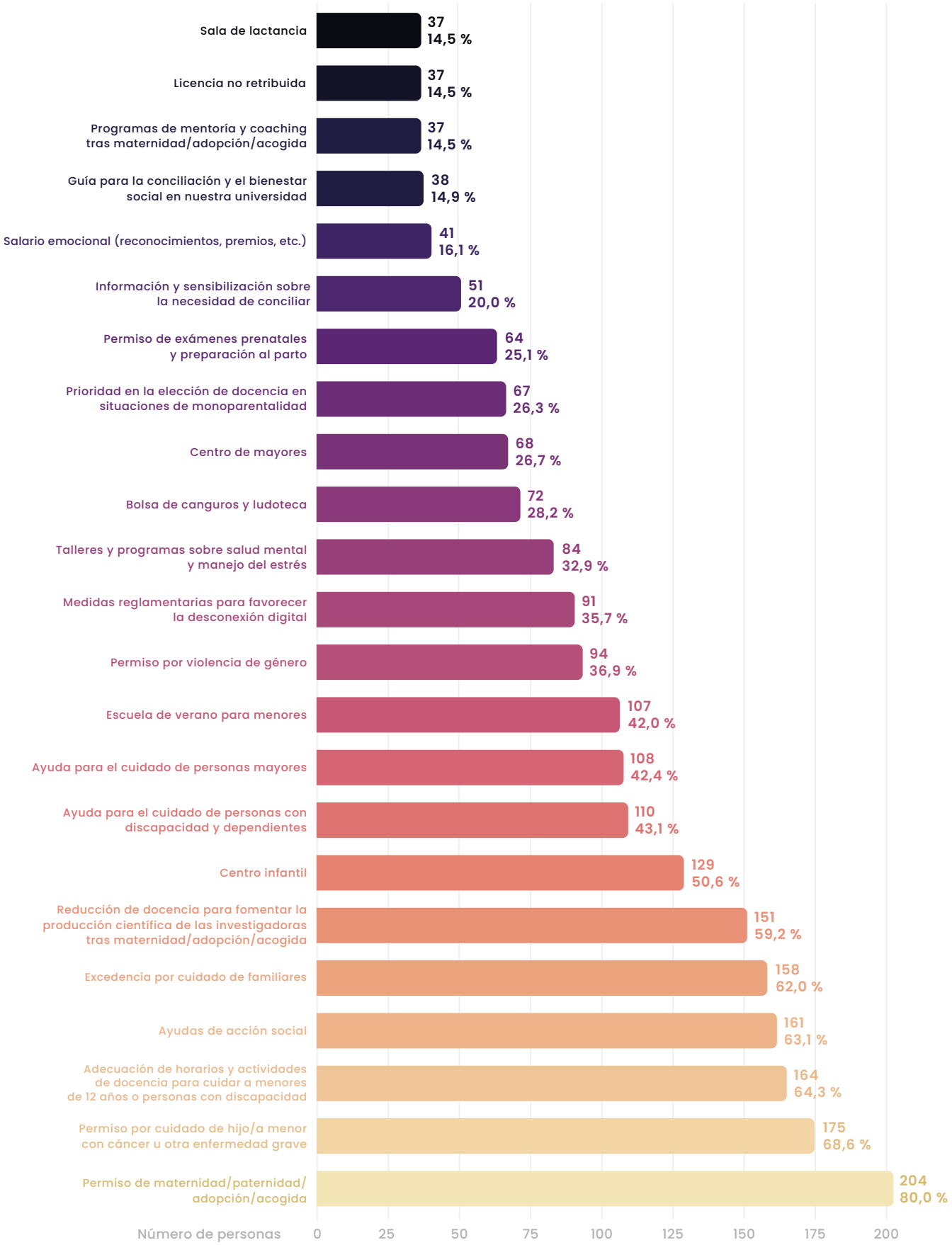


Gráfico 23. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación según PDI/PI ***(Universidad de Córdoba)***

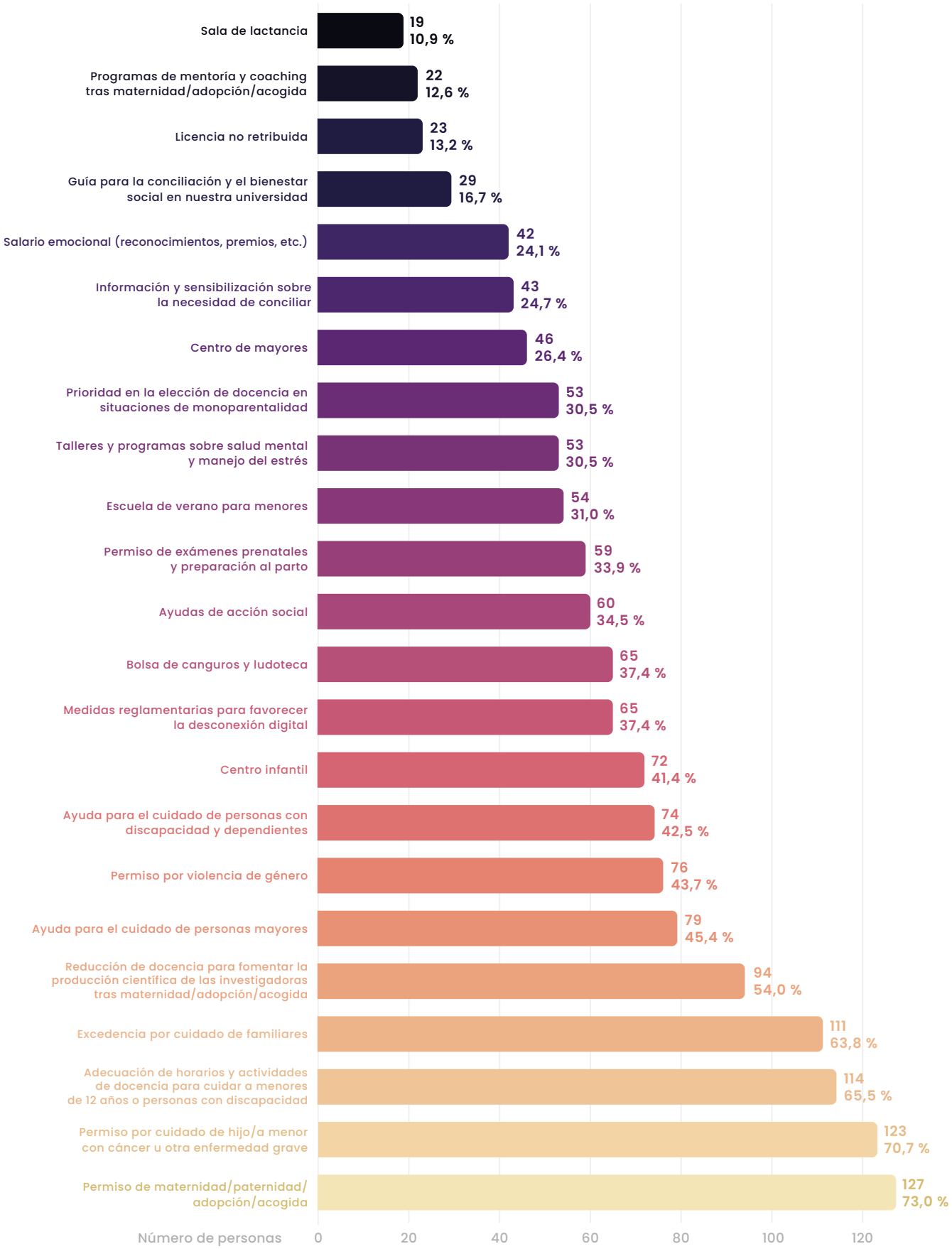


Gráfico 24. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación según PDI/PI ***(Universidad Pablo de Olavide)***

3.2.2. PTGAS

En este apartado se recogen los principales resultados relativos al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS). El análisis específico de este sector universitario permite identificar tanto las fortalezas como los desafíos particulares que enfrentan en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como sus percepciones y demandas en torno a las políticas y medidas disponibles en el ámbito universitario.

Equilibrio entre vida laboral, familiar y personal

Según los resultados presentados en el **Gráfico 25,** la mayoría del PTGAS considera que su carga de trabajo le permite mantener un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal (56,3 %). No obstante, un 33,2 % indica que no logra ese equilibrio, mientras que un 10,5 % no sabe o no contesta. Estos datos sugieren que, aunque más de la mitad percibe una buena conciliación, todavía existe una proporción relevante de personas que experimenta dificultades para compatibilizar sus responsabilidades profesionales y personales.

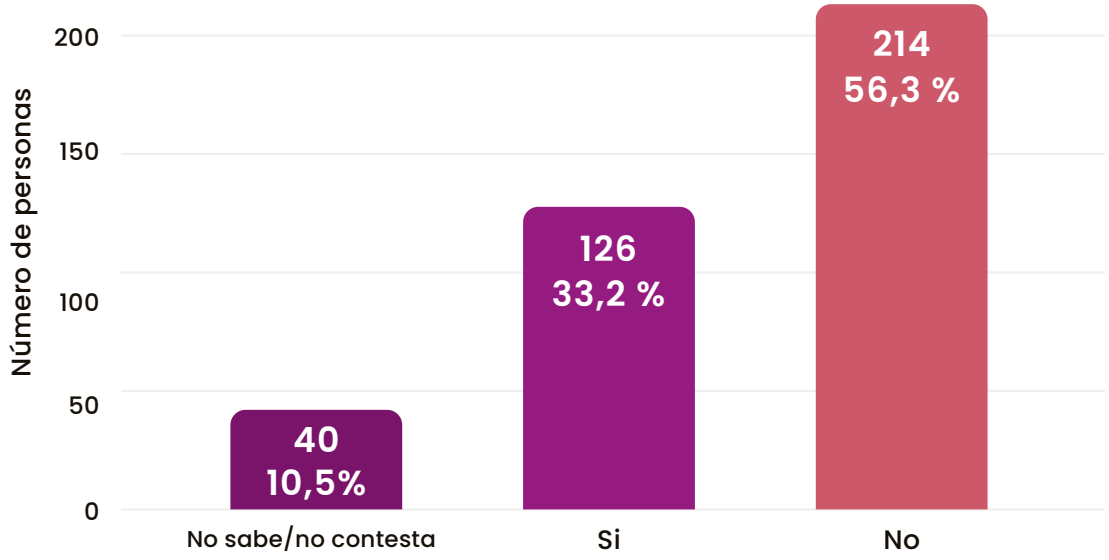


Gráfico 25. Respuesta del PTGAS a la pregunta: ¿La carga de trabajo le permite un equilibrio entre su vida laboral, familiar y/o personal?

Grado de satisfacción con el trabajo

La satisfacción con el puesto de trabajo en el colectivo del PTGAS presenta valores especialmente altos en las relaciones con los compañeros/as (74,8 %) y en la estabilidad laboral (73,5 %). También destacan positivamente las vacaciones y permisos (71,4 %) y la jornada laboral presencial (67,0 %). Por el contrario, la posibilidad de promoción es el aspecto peor valorado, con solo un 34,3 %. La flexibilidad horaria (61,7 %) y el teletrabajo (49,5 %) obtienen puntuaciones moderadas, lo que indica que, si bien existe una valoración globalmente positiva, aún persisten áreas con posibilidades de mejora, especialmente en relación con el desarrollo profesional y la organización del trabajo.

En la comparación por género, los datos del **Gráfico 26** reflejan que los hombres muestran niveles de satisfacción superiores en la mayoría de los aspectos evaluados. Las diferencias más marcadas se encuentran en la estabilidad laboral (78,5 % en hombres frente a 70,6 % en mujeres) y en las vacaciones y permisos (74,4 % frente a 70,0 %). También se observa una mayor satisfacción masculina en flexibilidad horaria, jornada laboral presencial y teletrabajo. Por el contrario, las mujeres valoran ligeramente mejor las relaciones con los compañeros/as. La posibilidad de promoción es el aspecto peor puntuado en ambos casos, aunque con valores ligeramente más bajos en mujeres. En conjunto, estos resultados evidencian pequeñas brechas de satisfacción según el género, especialmente vinculadas a la estabilidad y las condiciones laborales.

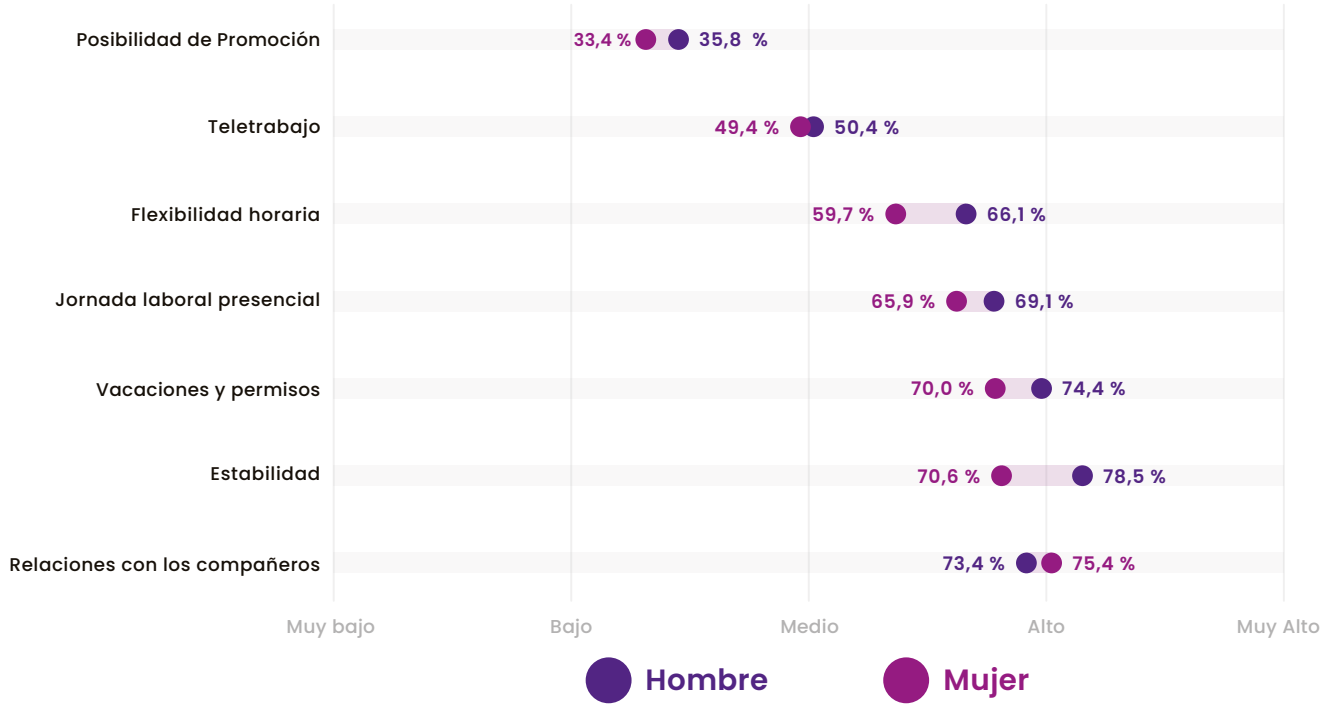


Gráfico 26. Satisfacción con puesto de trabajo por género

Percepción del trabajo

La percepción sobre el trabajo se caracteriza por una valoración positiva de la actividad profesional y de la adaptación horaria. Destaca que un 75,7 % afirma que le encanta su trabajo y un 63,9 % considera que su horario se adapta a sus necesidades. Sin embargo, persisten factores de desgaste: cerca de la mitad declara llevarse trabajo a casa habitualmente (49,4 %) o quedarse más horas para evitarlo (50,1 %), y un 38,7 % siente agotamiento emocional. Además, un 51,5 % percibe que la sobrecarga de trabajo puede afectar a su carrera profesional, y un 44,7 % identifica la maternidad o paternidad como un posible factor de perjuicio en su desarrollo. Estas cifras reflejan una combinación de implicación y satisfacción, junto a la presencia de retos significativos para la conciliación y el bienestar.

El **Gráfico 27** evidencia ciertas diferencias de percepción del trabajo entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan un mayor nivel de agotamiento emocional (41,0 % frente a 33,5 %) y son más proclives a considerar que la maternidad o paternidad puede perjudicar su carrera profesional (50,8 % frente a 32,3 %). Este es el aspecto donde hay mayor discrepancia, al igual que pasa en el PDI/PI. También perciben con mayor frecuencia que la sobrecarga laboral puede afectar a su desarrollo profesional (55,1 % frente a 44,5 %). Por otro lado, los hombres destacan ligeramente en satisfacción con el trabajo (77,4 % frente a 75,5 %), en la adaptación horaria y en la desconexión tras la jornada. Ambos géneros muestran porcentajes similares en la consideración de que su trabajo es su prioridad o quedarse más horas para evitarlo, así como en la frecuencia con la que hablan de temas laborales fuera del entorno profesional. Estos resultados reflejan una mayor carga emocional y una mayor percepción de obstáculos en la carrera para las mujeres. Las mujeres tienden a experimentar mayores niveles de agotamiento emocional y perciben con más frecuencia que la maternidad puede perjudicar su desarrollo profesional [19], evidenciando una mayor carga emocional y obstáculos en la carrera en comparación con los hombres, aunque la satisfacción laboral se mantiene elevada en ambos grupos.

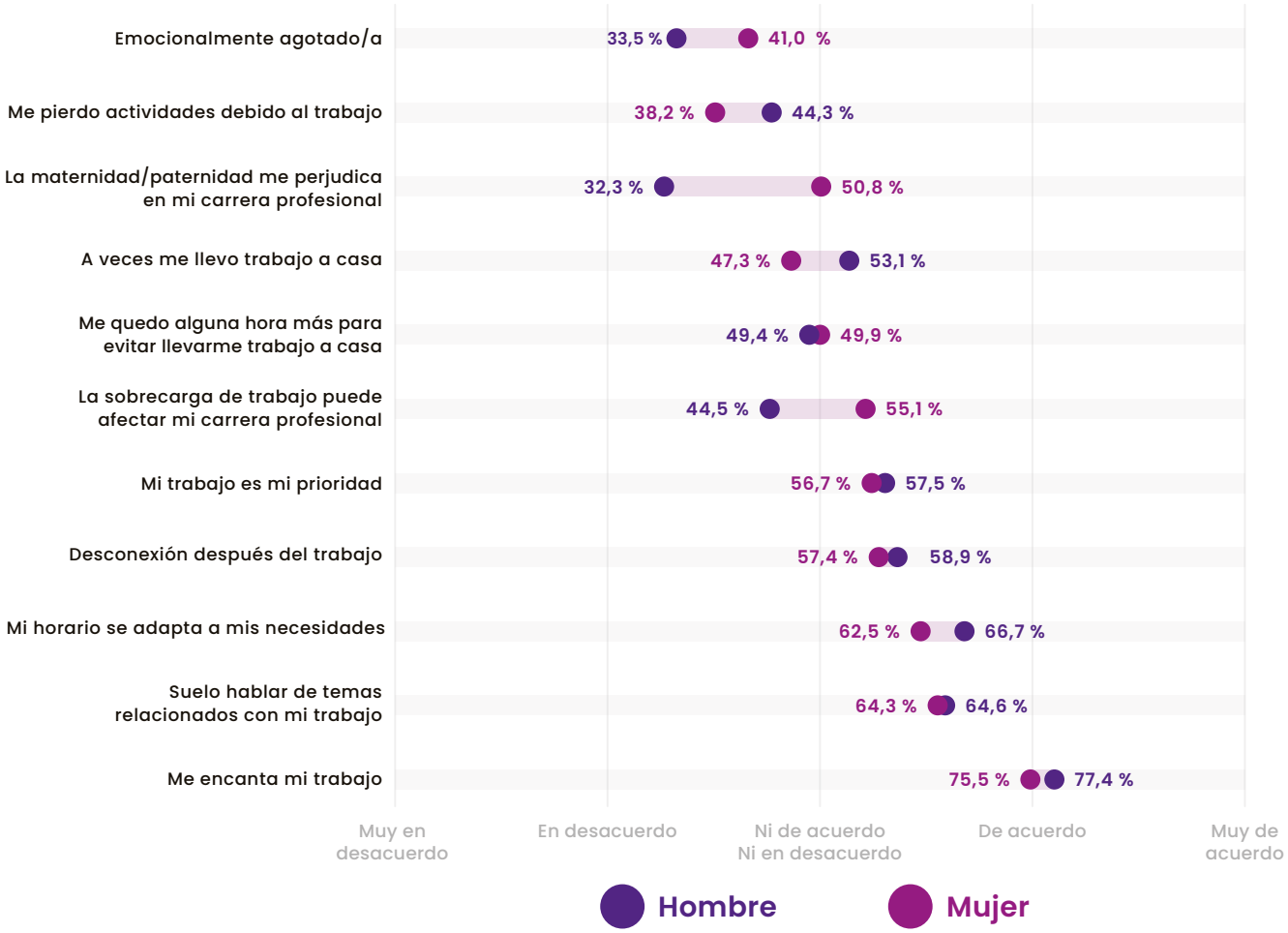


Gráfico 27. Percepción del trabajo por género

Renuncia a actividades

En cuanto a las actividades que el colectivo PTGAS ha renunciado por problemas de conciliación, el 51,1% ha dejado de participar en cursos o actividades de formación fuera del horario laboral, mientras que un 26,3 % ha renunciado a desplazamientos o viajes en comisión de servicio y un 21,6 % a concursos o promociones internas. Estos datos indican que una importante proporción de PTGAS encuentra entre sus mayores limitaciones aquellas que tienen que ver con la formación y desarrollo profesional fuera del horario habitual.

La comparación por género, recogida en el **Gráfico 28,** muestra que las mujeres han renunciado en mayor medida que los hombres a actividades de formación fuera del horario laboral (54,4 % frente a 44,1 %) y a desplazamientos o viajes en comisión de servicio (28,6 % frente a 22,0 %). También la renuncia a concursos o promociones internas es algo más frecuente en mujeres. Por el contrario, un mayor porcentaje de hombres no ha tenido que renunciar a ninguna actividad (48,8 % frente a 35,1 %). Estas diferencias reflejan un mayor impacto de las dificultades de conciliación sobre las oportunidades de desarrollo y movilidad profesional de las mujeres.

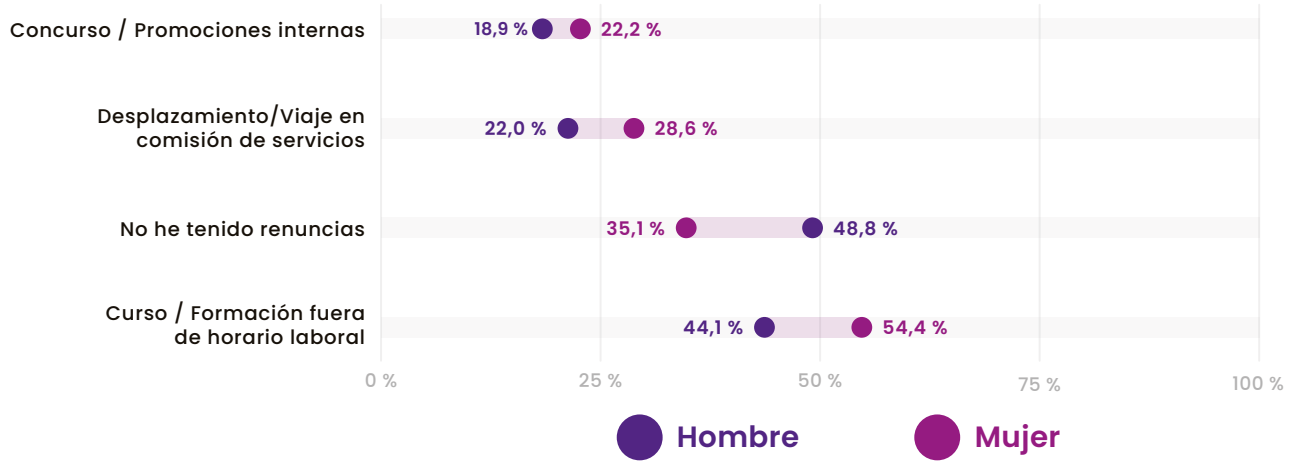


Gráfico 28. Renuncia a actividades por género según PTGAS

Estrés

El estrés y la ansiedad constituyen también un reto relevante para el PTGAS. Un 87,1 % declara haber experimentado estrés o ansiedad en algún momento, un 24,7 % lo siente con frecuencia y un 7,6 % de forma constante. Según los resultados del **Gráfico 29,** la incidencia es mayor en mujeres, con un 41,8 % frente al 35,3 % de los hombres. Estas cifras reflejan que, aunque la percepción de estrés es generalizada, su impacto es especialmente acusado entre las mujeres, lo que incide negativamente en su bienestar y en la conciliación entre vida personal y laboral.

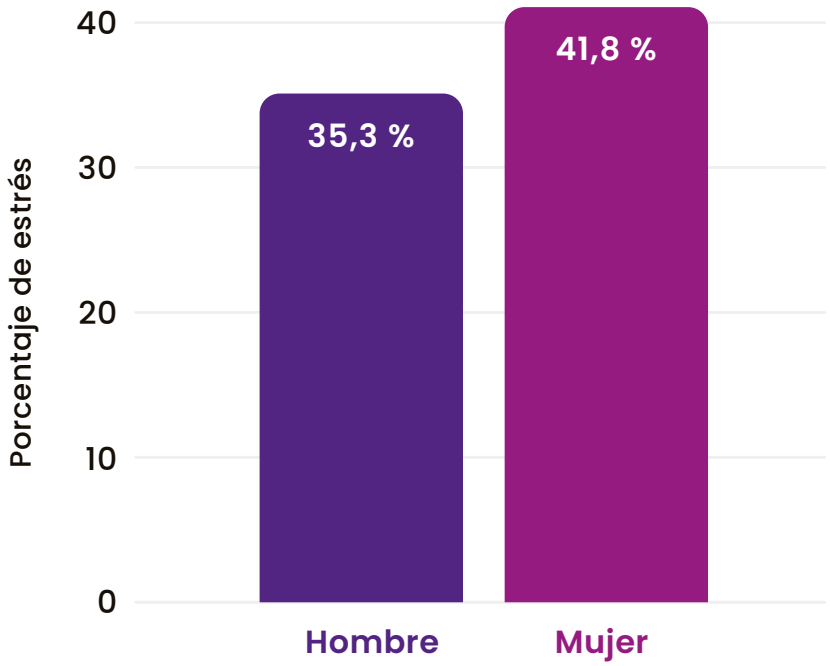


Gráfico 29. Estrés por género según PTGAS

Conocimiento y uso de los permisos de conciliación

El **Gráfico 30** señala el servicio al que acudiría el personal en caso de necesitar información o ayuda sobre conciliación. La opción más mencionada es Recursos Humanos, con un 64,7 %, seguida de la Unidad de Igualdad (31,8 %) y Gerencia (20,8 %). El Área de Salud apenas es seleccionada (7,1 %) y un 10,5 % no sabe o no contesta. Estos resultados ponen de manifiesto que, aunque Recursos Humanos es la principal referencia, todavía existe cierta dispersión y desconocimiento sobre los canales adecuados para gestionar cuestiones de conciliación.

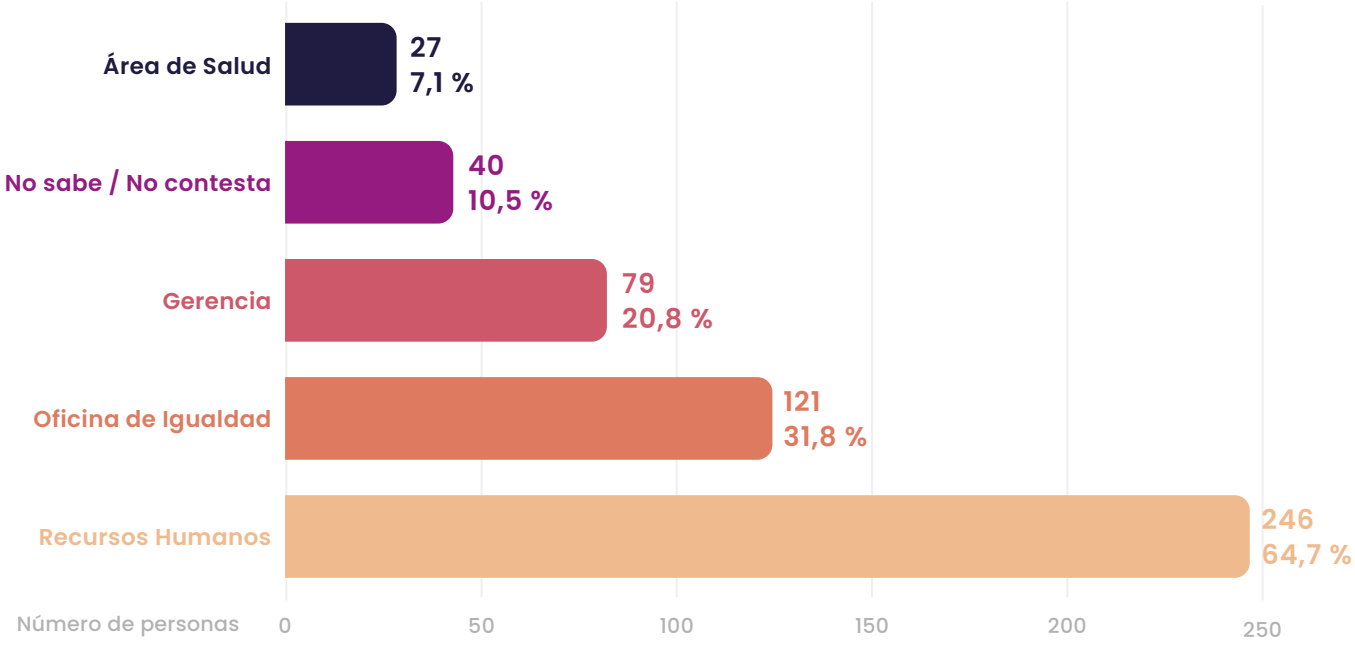


Gráfico 30. ¿A qué servicio se dirigiría si tuviera que consultar un tema relacionado con conciliación?

El conocimiento sobre la normativa o medidas de conciliación es moderado, según se recoge en el **Gráfico 31.** Un 51,1 % afirma conocer la normativa existente, mientras que un 32,9 % la desconoce y un 16,1 % no sabe o no contesta. Estos datos reflejan una mejora respecto a otros sectores universitarios, aunque todavía una parte significativa carece de información suficiente sobre los derechos y recursos disponibles en materia de conciliación.

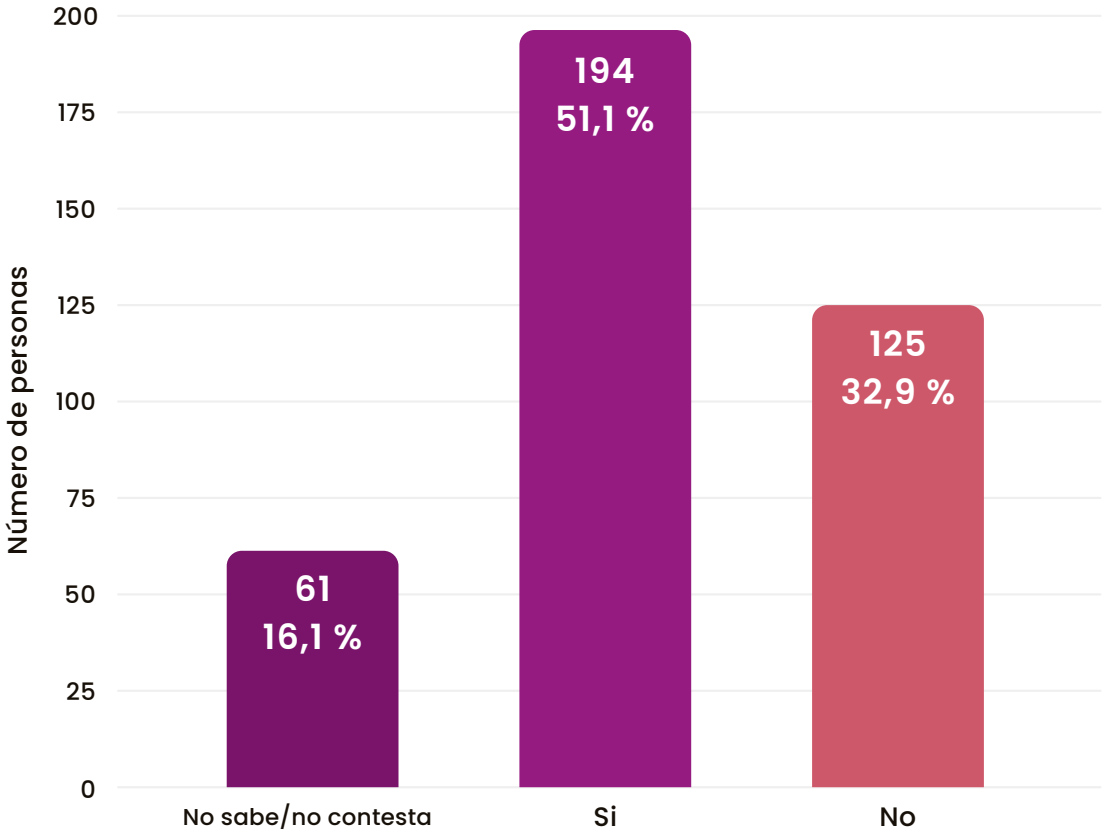


Gráfico 31. Conoce normativa conciliación

El **Gráfico 32** refleja que, aunque muchas medidas y permisos son conocidos por la mayoría del PTGAS, su utilización es muy desigual. Los más usados son los de carácter general, como el permiso por consultas médicas (76,6 % de uso) o las ayudas de acción social (65,3 %). En cambio, medidas orientadas a la conciliación —como la reducción de jornada por recuperación de enfermedad (1,1 %) o los permisos por violencia de género (0,5 %)— muestran un uso muy bajo pese a ser bastante conocidas. Algo similar ocurre con excedencias y licencias, cuya aplicación es mínima. En conjunto, la escasa utilización puede explicarse por la falta de necesidad en muchos casos.

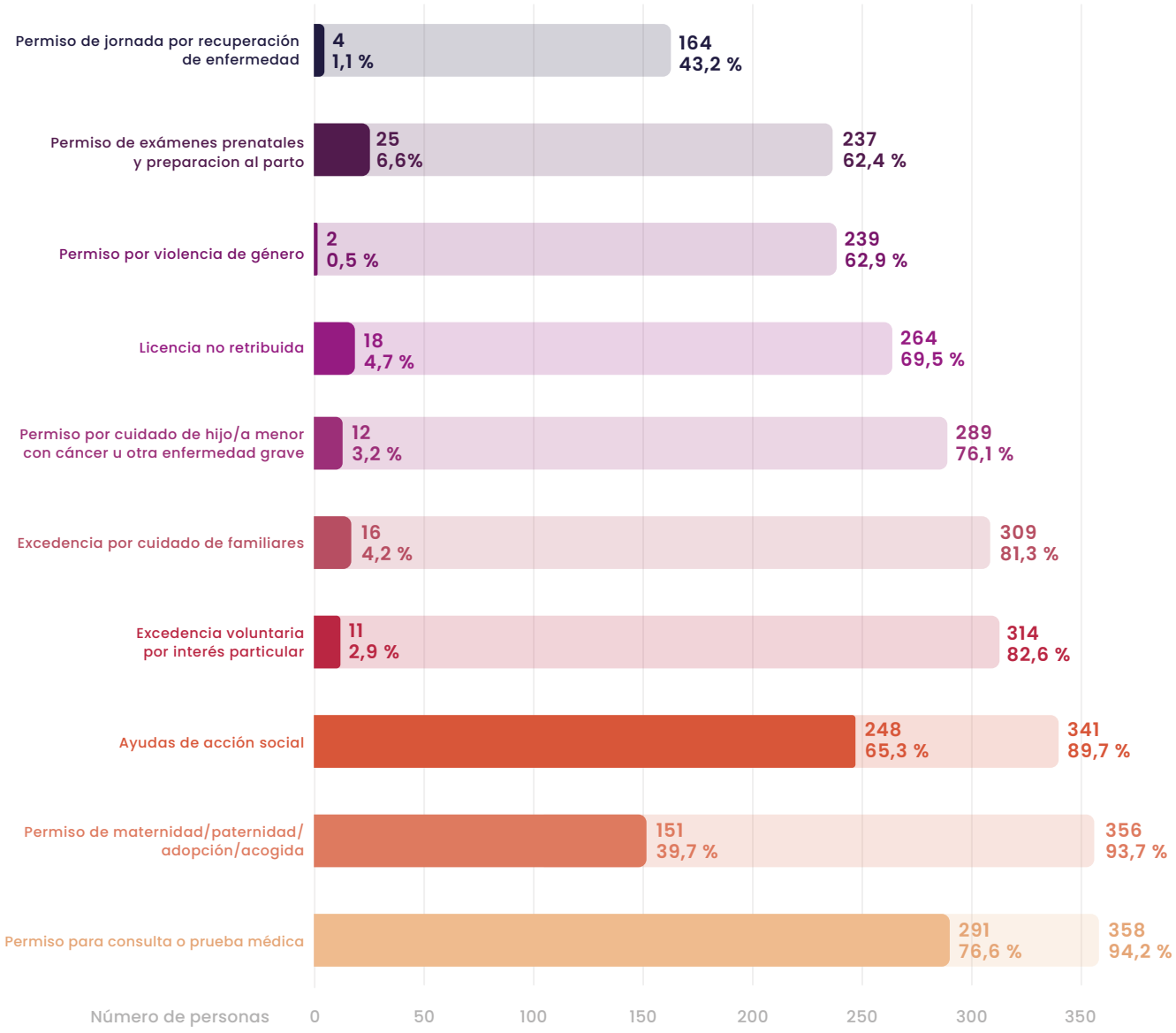


Gráfico 32. ¿Conoce / utiliza las medidas existentes para facilitar la conciliación?

Propuestas de mejora en materia de conciliación

La opinión sobre la necesidad de implementar medidas adicionales para favorecer la conciliación está bastante repartida, según el **Gráfico 33.** Un 25,3 % considera que sí son necesarias nuevas acciones, mientras que un 19,7 % opina que no lo son. Sin embargo, destaca que la mayoría, un 55,0 %, no sabe o no contesta, lo que podría reflejar dudas, falta de información o escasas expectativas sobre cambios en este ámbito.

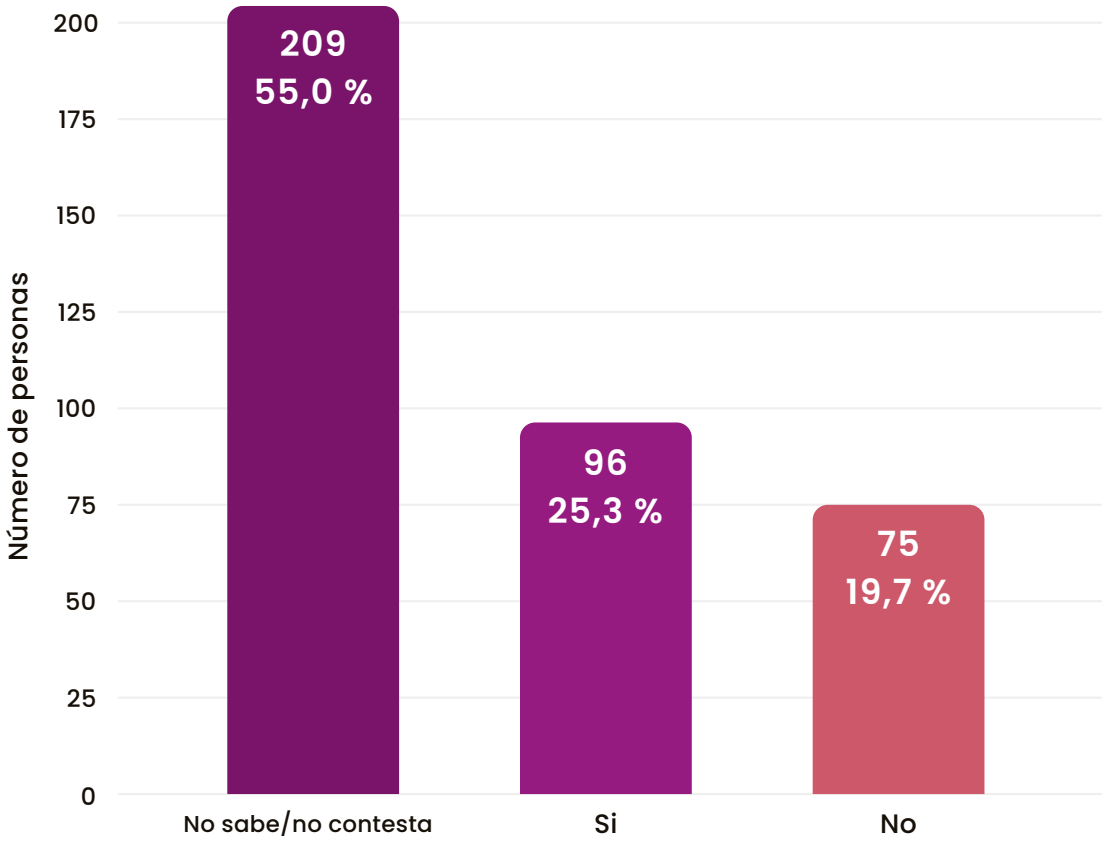


Gráfico 33. ¿Son necesarias medidas adicionales?

En el caso de la UAL, las medidas consideradas más relevantes para mejorar la conciliación, según los resultados del **Gráfico 34,** se centran en el apoyo institucional y la flexibilización de las condiciones laborales. Destacan especialmente el teletrabajo excepcional por cuidados (75,5 %) y las ayudas de acción social (72,3 %). También resultan prioritarios el permiso para consulta o prueba médica (58,5 %), las ayudas para el cuidado de personas mayores (55,3 %) y el permiso por cuidado de hijos/as menores con enfermedades graves (51,1 %). Otras propuestas con amplia demanda incluyen la implementación de una jornada laboral reducida, la excedencia por cuidado de familiares, el permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogida, y la ayuda para el cuidado de personas con discapacidad y dependientes. En conjunto, estas preferencias reflejan la importancia de contar con recursos económicos, mayor flexibilidad y servicios de apoyo adaptados a distintas necesidades familiares y personales.

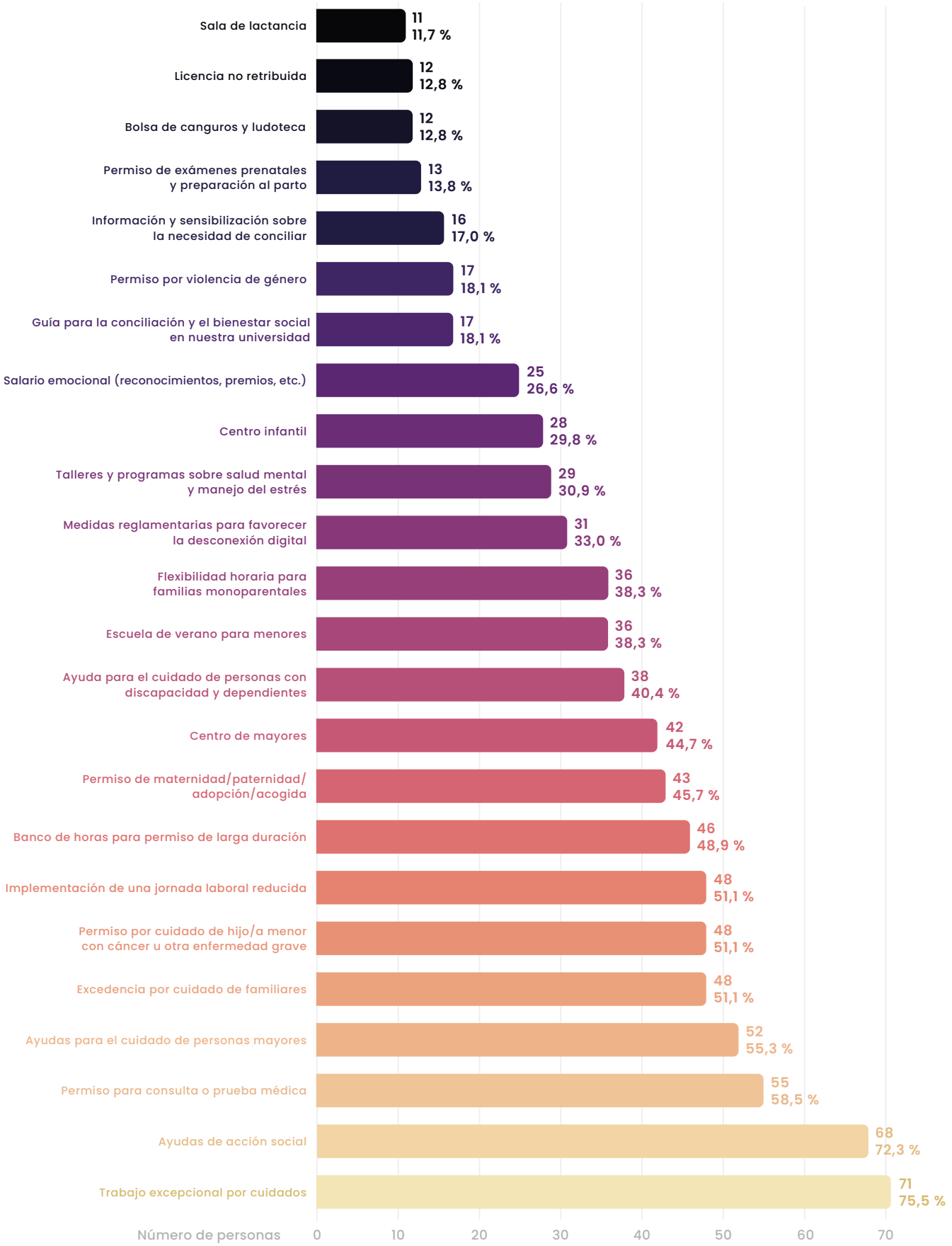


Gráfico 34. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad de Almería)

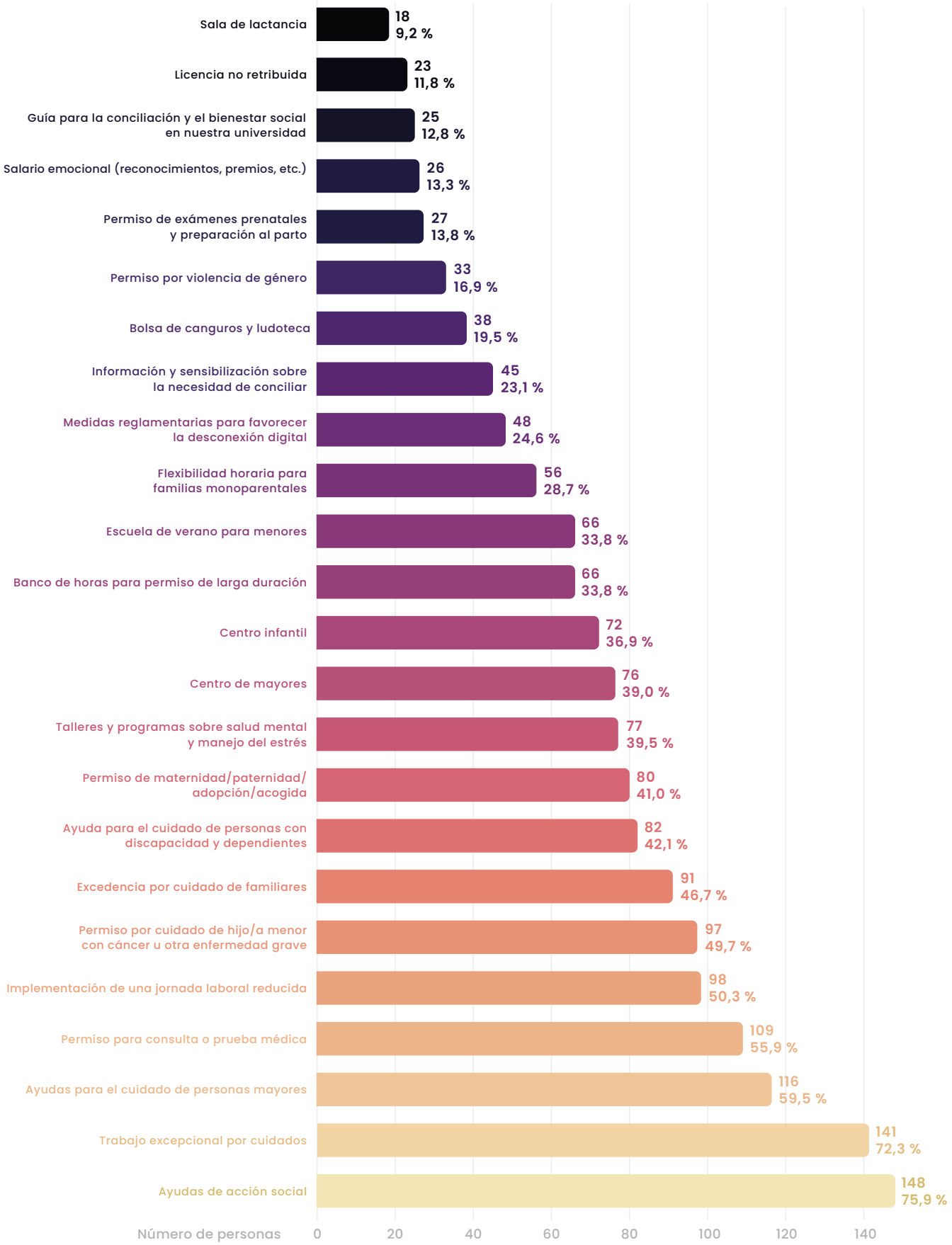


Gráfico 35. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad de Córdoba)

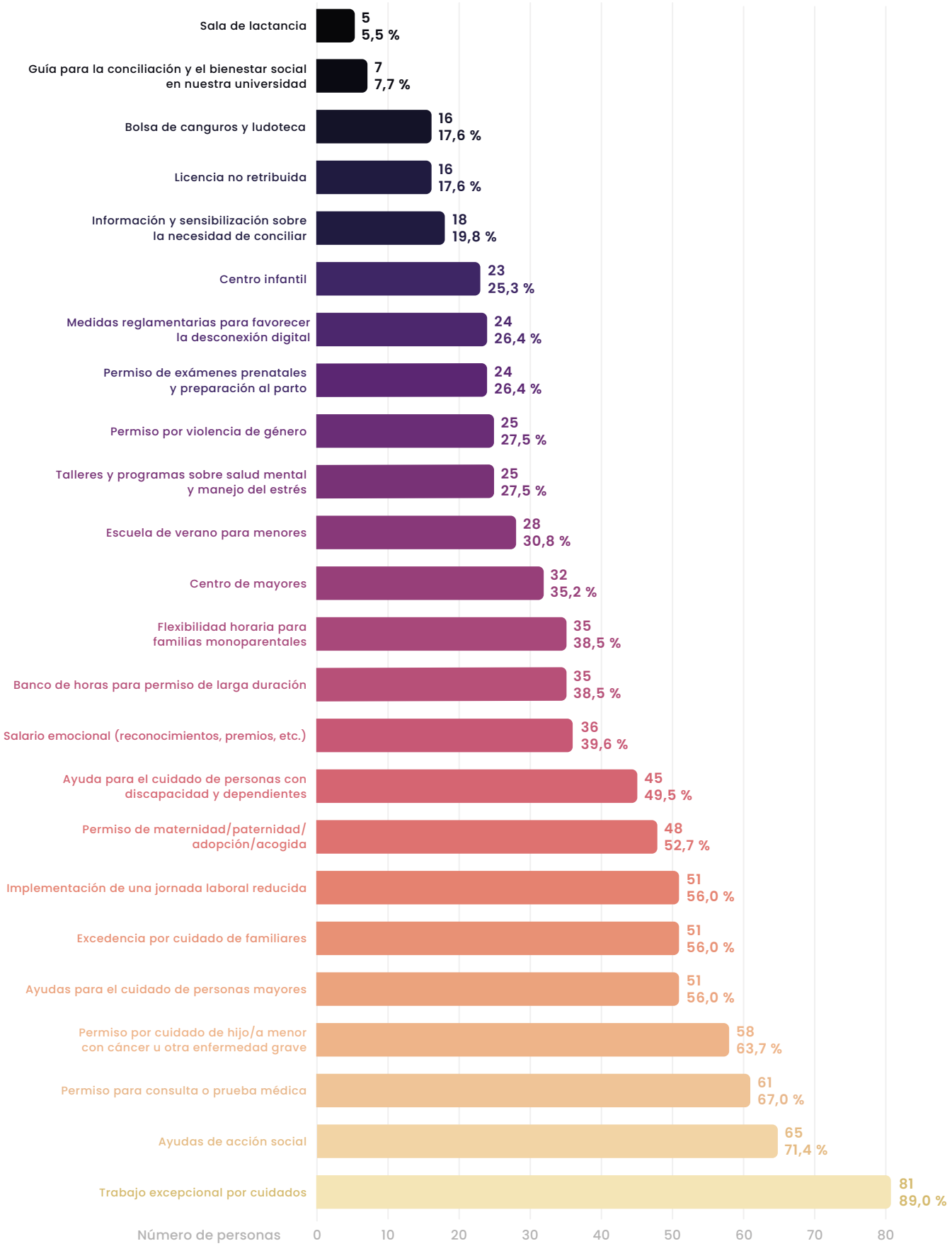


Gráfico 36. Las 10 medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad Pablo de Olavide)

En el PTGAS de las tres universidades se repite un patrón común: el teletrabajo excepcional por cuidados y las ayudas de acción social son las medidas más valoradas, con especial intensidad en la UPO (89 % y 71,4 %), ligeramente por encima de Almería (75,5 % y 72,3 %) y Córdoba (72,3 % y 75,9 %). El permiso para consultas médicas y las ayudas para el cuidado de personas mayores ocupan posiciones intermedias en los tres casos, con mayor respaldo en la UPO. Las opciones de mayor duración —reducción de jornada, excedencia por cuidados o banco de horas— presentan apoyos similares, en torno al 45-55 %. En contraste, las medidas específicas, como la desconexión digital, los talleres de salud mental o recursos puntuales (escuelas de verano, salas de lactancia), se mantienen en porcentajes bajos en las tres universidades, aunque Córdoba muestra un interés algo mayor en salud mental (39,5 %). En conjunto, el PTGAS prioriza claramente la flexibilidad y el apoyo económico directo.

3.2.3. ESTUDIANTADO

En este apartado se presentan los resultados específicos del estudiantado, permitiendo analizar en detalle su experiencia en torno a la conciliación y el bienestar durante la etapa universitaria. El enfoque desglosado facilita identificar tanto los retos como las oportunidades que afrontan los estudiantes en la gestión de su tiempo, las dificultades asociadas al estrés y las principales demandas para compatibilizar sus responsabilidades académicas, personales y familiares.

Equilibrio entre vida académica y personal

El **Gráfico 37** recoge, por un lado, el reparto medio diario de tiempo entre las principales actividades del estudiantado y, por otro, la percepción sobre la posibilidad de conciliar los estudios con otras responsabilidades. En promedio, dedican 4,4 horas diarias al estudio, 3,0 horas al ocio y 2,3 horas a tareas del hogar. Sin embargo, casi la mitad (48,4 %) considera que no puede conciliar adecuadamente los estudios con el resto de sus obligaciones, frente a un 46,4 % que sí lo logra. Estos datos reflejan un equilibrio ajustado entre las demandas académicas, domésticas y personales, así como una percepción dividida respecto a la capacidad real de conciliación.

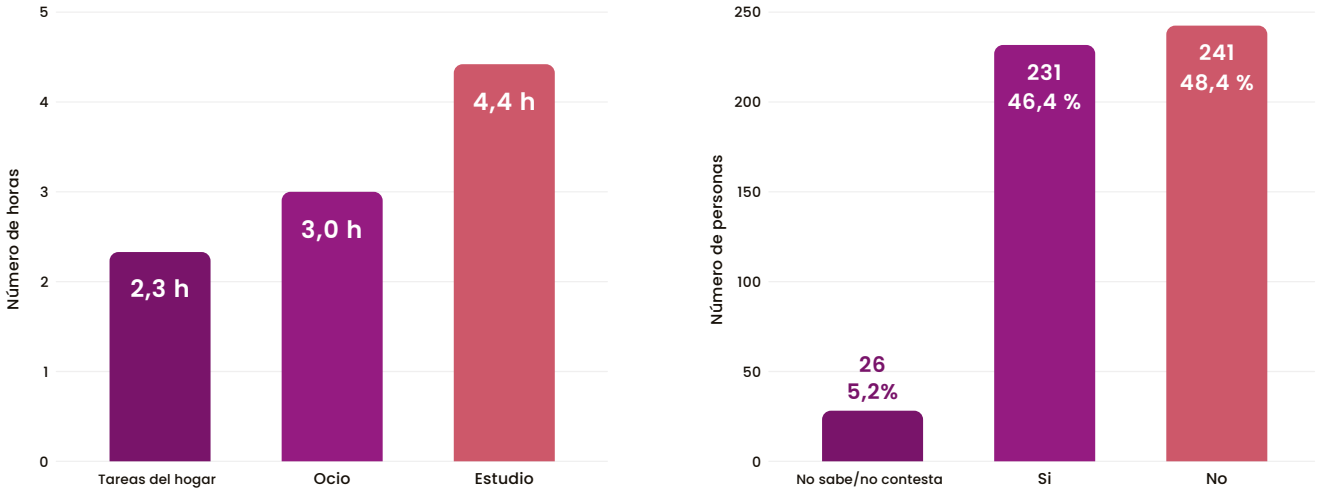


Gráfico 37. Número de horas dedicadas (media diaria) a tareas del hogar, ocio y estudio (izquierda) y posibilidad de conciliación de estudios (derecha)

Abandono de estudios

Del total de 498 estudiantes encuestados/as, 193 reconocieron haberse planteado dejar los estudios, lo que supone un 38,76%. Tal y como muestra el **Gráfico 38,** los motivos más frecuentes para ello son el estrés o la ansiedad (75,6 %) y el desánimo (60,1%). También tienen un peso relevante los problemas económicos (34,7%) y las dificultades para compatibilizar el trabajo con los estudios (24,9%). En menor medida, se mencionan el cuidado de menores (6,7%) o familiares (5,2%), así como otras causas diversas (8,8%). Estos datos reflejan que las razones vinculadas a la salud mental y al desgaste emocional, junto con las dificultades económicas y de conciliación laboral, son los principales factores que llevan al estudiantado a cuestionarse la continuidad de su trayectoria académica.

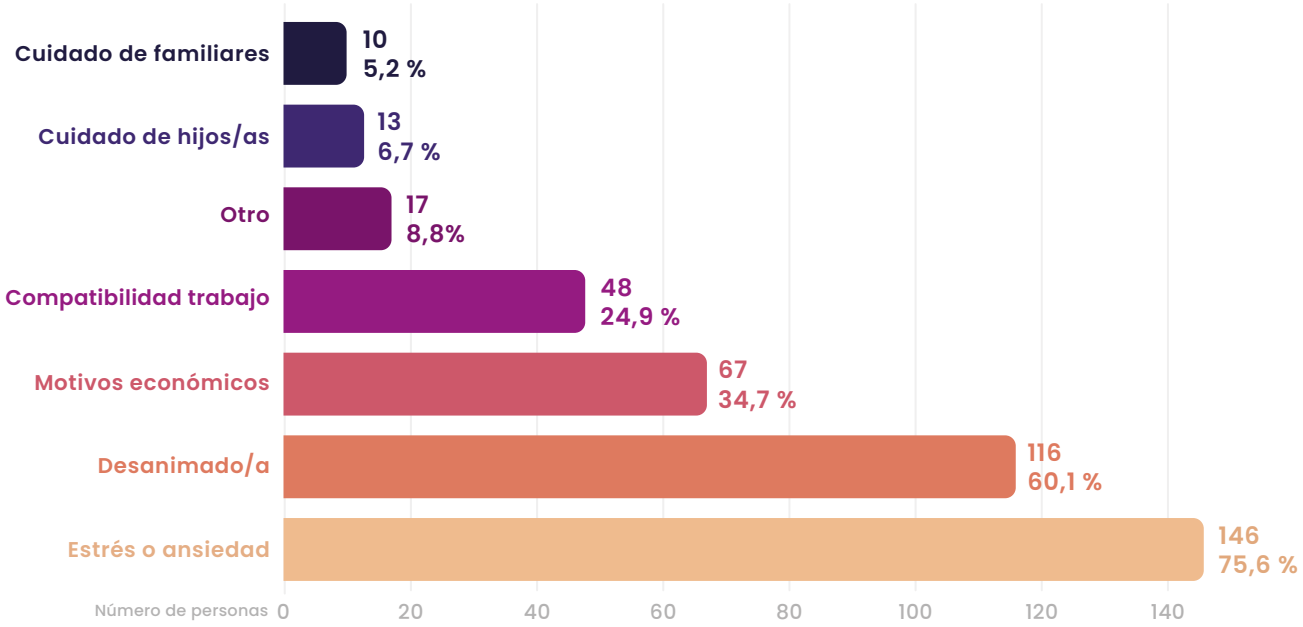


Gráfico 38. Motivos para dejar los estudios (respuesta múltiple)

El desglose por género en el **Gráfico 39** muestra que las mujeres presentan porcentajes más elevados en cuanto a motivos para plantearse abandonar los estudios. Destaca especialmente el estrés o la ansiedad (33,4 % en mujeres frente a 20,5 % en hombres) y el desánimo (25,3 % frente a 19,9 %). También las dificultades económicas y de compatibilización con el trabajo afectan en mayor medida a las mujeres. Por otro lado, aunque los porcentajes son bajos, el cuidado de menores aparece con más frecuencia entre las mujeres (3,5 % frente a 0,7 %). Estos resultados evidencian que la carga emocional, las dificultades de conciliación y las responsabilidades familiares repercuten de forma más intensa en las estudiantes, acentuando las desigualdades en la experiencia universitaria.

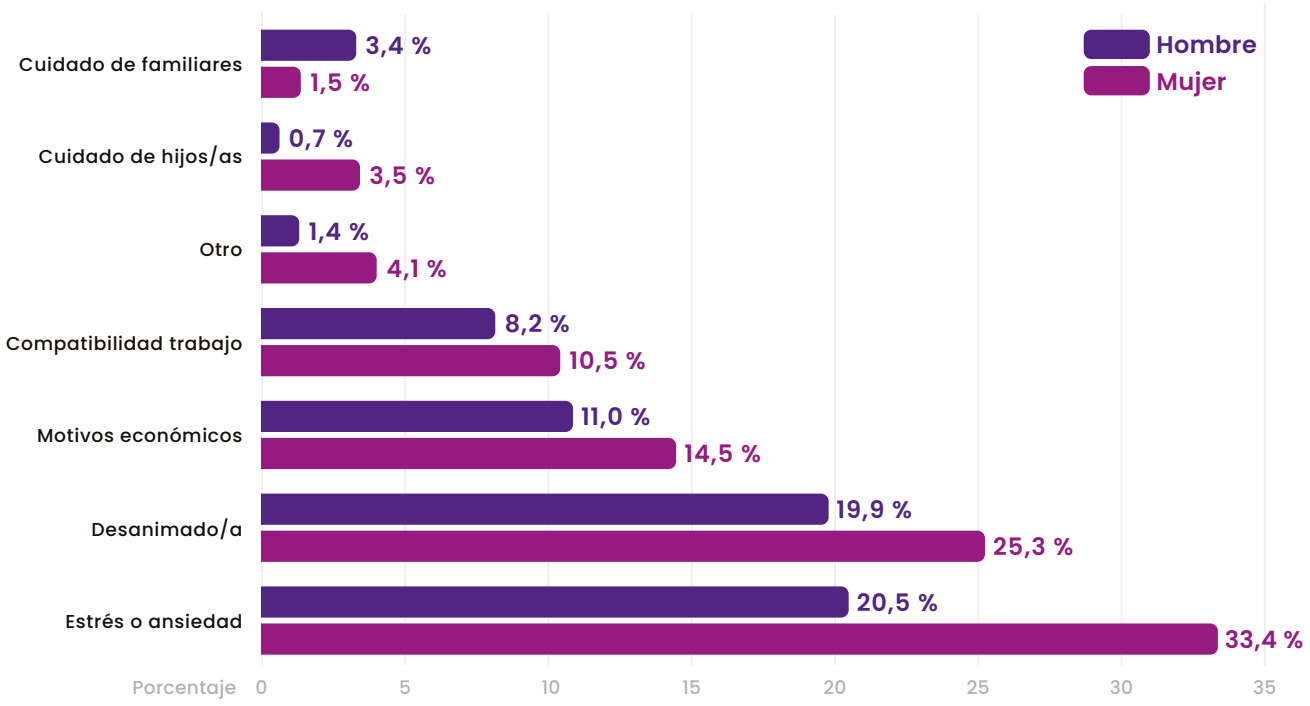


Gráfico 39. Motivos para dejar los estudios desagregado por género

Estrés

El estrés o ansiedad sería el principal motivo por el que el estudiantado estaría dispuesto a abandonar sus estudios. Tanto es así, que el 95,38% afirma haber sentido estrés en algún momento y el 48,80% asegura tenerlo a menudo o constantemente. Al ser las respuestas de tipo categórico, se han convertido a una escala de 0 a 100: nunca sería 0%; solo en momentos puntuales, 25%; en algunas ocasiones, 50%; a menudo, 75% y constantemente, 100%.

Además, existe una pequeña diferencia en la incidencia del estrés o la ansiedad según el género. Un 64,0 % de las mujeres afirma experimentarlo frente al 51,4 % de los hombres. Este dato confirma que el impacto del estrés es algo mayor entre las estudiantes, reforzando la tendencia observada en los motivos para plantearse abandonar los estudios. La percepción de estrés entre el estudiantado es bastante similar en todas las ramas de conocimiento. Los porcentajes

entre el 58,0 % y el 62,5 %, lo que indica que el estrés afecta de manera generalizada a estudiantes de todas las disciplinas, sin diferencias relevantes entre áreas.

A lo largo de los distintos cursos, la incidencia del estrés entre el estudiantado muestra variaciones notables, según recoge el **Gráfico 40.** El porcentaje es menor en primero (55,7 %) y aumenta significativamente en segundo (62,3 %) y, sobre todo, en tercero, donde alcanza el máximo con un 72,4 %. En cuarto y quinto curso, aunque el estrés desciende ligeramente (61,7 % y 65,6 %, respectivamente), continúa siendo elevado. Este patrón sugiere que la presión y las demandas académicas se intensifican en los cursos intermedios.

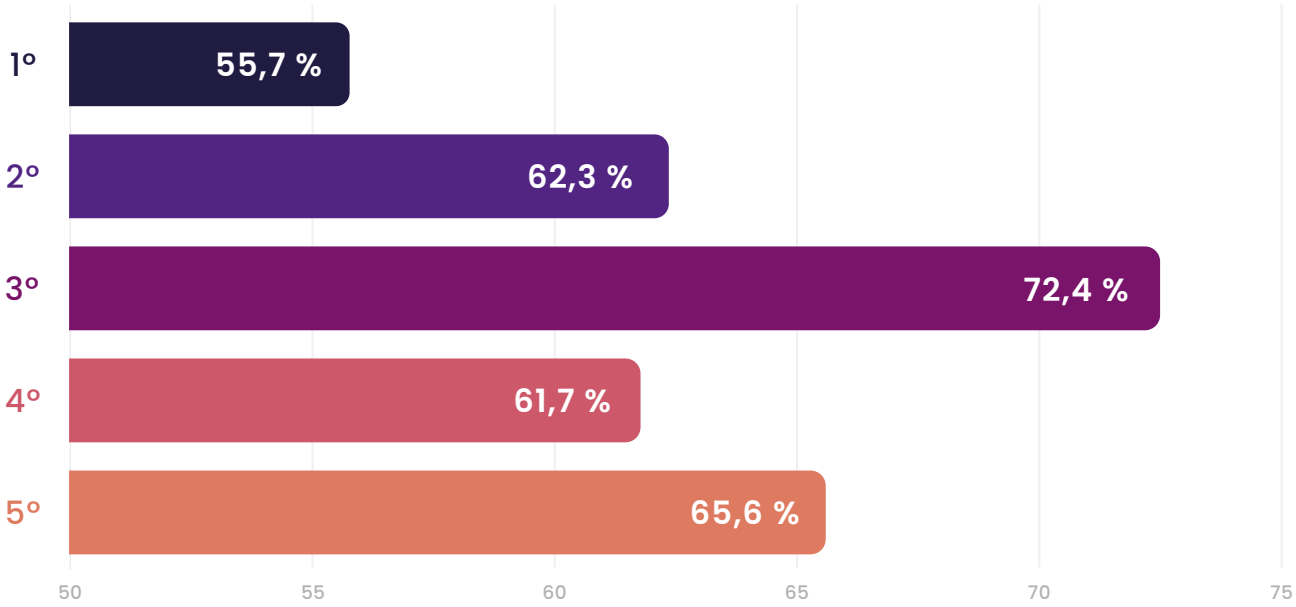


Gráfico 40. Porcentaje de estrés por curso

Percepción de los estudios

La percepción general sobre los estudios refleja un alto grado de implicación y dedicación por parte del estudiantado. Un 85,3 % considera que sus estudios son su prioridad y el 82,0 % suele realizar tareas y trabajos en casa. Además, la mayoría afirma que le encantan sus estudios (78,1 %) y acostumbra a hablar sobre temas académicos fuera del aula (77,5 %). Sin embargo, esta implicación también conlleva un coste significativo: el 62,2 % reconoce perderse actividades por motivos académicos y el 52,3 % siente agotamiento emocional. Aunque algo más de la mitad considera que su horario se adapta a sus necesidades (54,1 %), solo un 34,5 % logra desconectar después de las clases y un 37,3 % opta por quedarse en la universidad para evitar llevarse trabajo a casa. Un 58,0 % percibe que la maternidad o paternidad podría perjudicar sus estudios. En conjunto, estos resultados ponen de manifiesto el fuerte compromiso académico del estudiantado, así como las dificultades que enfrentan para equilibrar su vida personal y universitaria.

El **Gráfico 41** refleja que, aunque existen algunas diferencias entre géneros en la percepción de los estudios, éstas son en general poco marcadas. Las mujeres presentan una mayor frecuencia de agotamiento emocional (54,7 % frente a 47,3 %) y también declaran en mayor medida que la maternidad o paternidad puede perjudicar sus estudios (60,0 % frente a 53,6 %), siendo esta última diferencia la menos acentuada en comparación con PDI/PI y PTGAS. Además, afirman perderse actividades por motivos académicos con algo más de frecuencia (63,4 % frente a 59,2 %) y hablan más a menudo sobre cuestiones relacionadas con sus estudios (78,6 % frente a 74,5 %). Por otro lado, los hombres muestran valores ligeramente superiores en la capacidad de desconexión tras las clases (37,3 % frente a 33,7 %) y en el hecho de realizar la mayor parte del estudio en casa (82,4 % frente a 81,5 %). Tanto mujeres como hombres coinciden ampliamente en señalar los estudios como su prioridad (85,8 % y 84,4 %, respectivamente) y en manifestar que les encantan sus estudios (78,7 % y 77,1 %). En conjunto, estos datos evidencian que, aunque las mujeres acusan con mayor frecuencia el desgaste emocional y la dificultad para conciliar, las diferencias entre géneros en la experiencia universitaria resultan menos acusadas que en el personal docente y de administración.

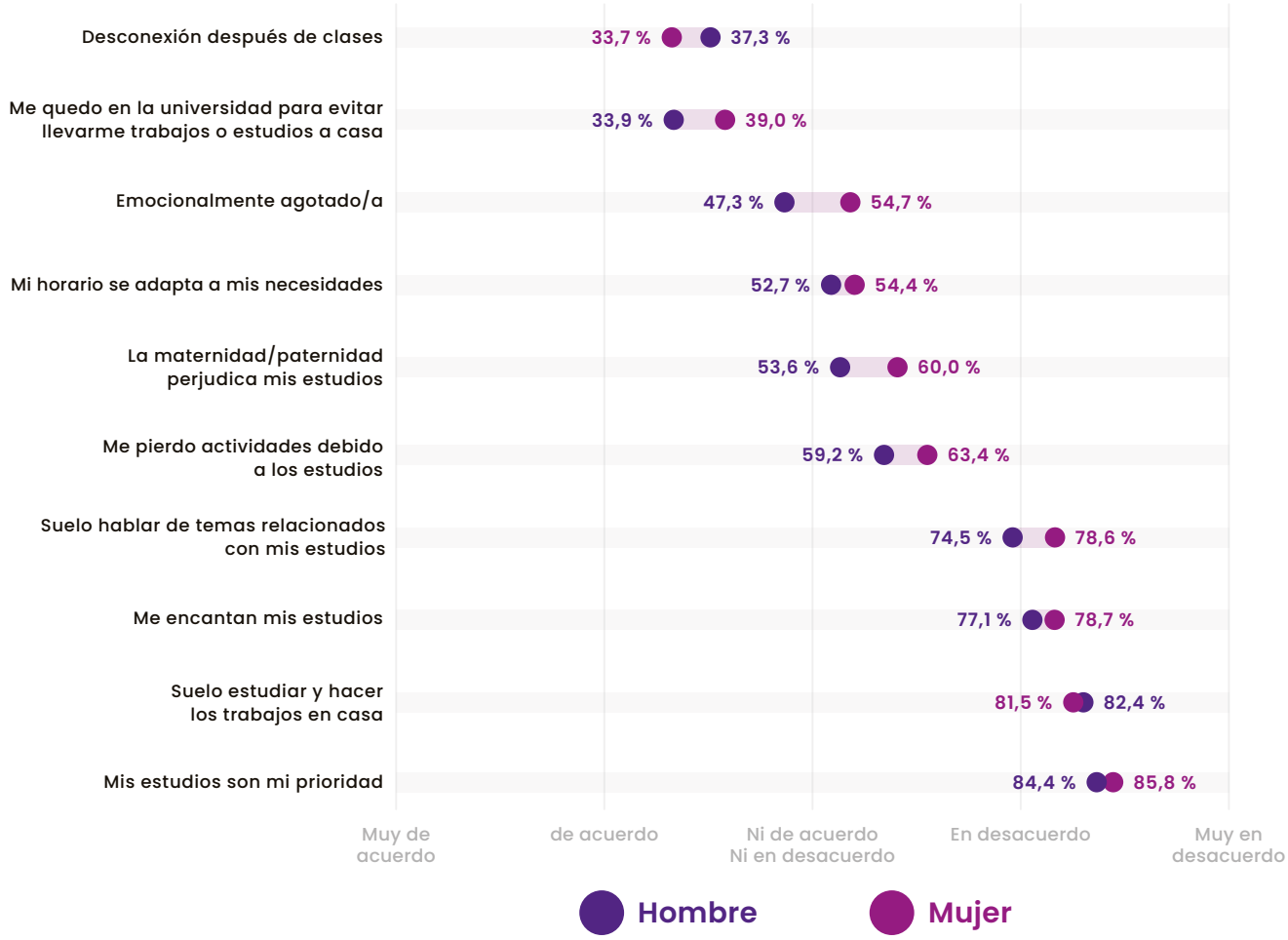


Gráfico 41. Percepción de los estudios por género

Renuncia a actividades

Las limitaciones derivadas de la conciliación impactan en distintas facetas de la vida universitaria, como pone de manifiesto el **Gráfico 42.** Participar en cursos de formación permanente es la actividad a la que más estudiantes han tenido que renunciar (30,9 %), seguida de los programas internacionales tipo Erasmus (28,9 %). La asunción de cargos de representación estudiantil (20,9 %) y la solicitud de becas de iniciación a la investigación (14,7 %) también se ven afectadas por las dificultades para compatibilizar obligaciones. Otras renuncias, aunque menos frecuentes (11,4 %), completan este panorama. Así, queda patente que los problemas de conciliación restringen el acceso a oportunidades clave de desarrollo personal y académico.

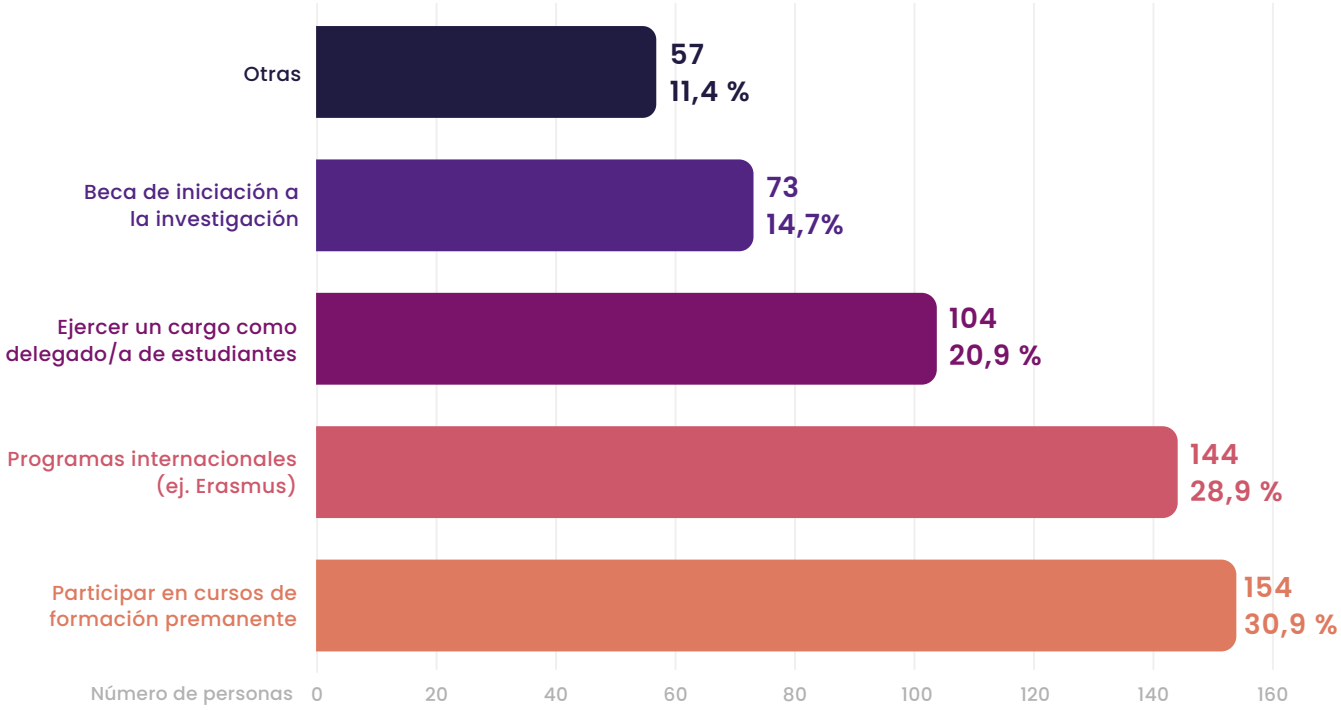


Gráfico 42. Renuncia a actividades por motivos de conciliación

Conocimiento y uso de los planes de conciliación

La distribución de respuestas en el **Gráfico 43** revela que la Oficina o Unidad de Igualdad es la principal referencia para el estudiantado en cuestiones de conciliación, con un 39,0 % de menciones. Le siguen el Consejo o Delegación de Estudiantes (22,3 %) y el Vicerrectorado de Estudiantes (20,1 %). Otros servicios, como el Área de Salud y Prevención o la Oficina de Atención Integral a Estudiantes, son seleccionados por una proporción mucho menor del alumnado. El resto de las opciones, incluyendo "profesorado" o "dirección de grado", apenas son mencionadas. Estos datos reflejan una clara preferencia por los servicios especializados en igualdad y representación estudiantil a la hora de buscar orientación o apoyo en materia de conciliación.

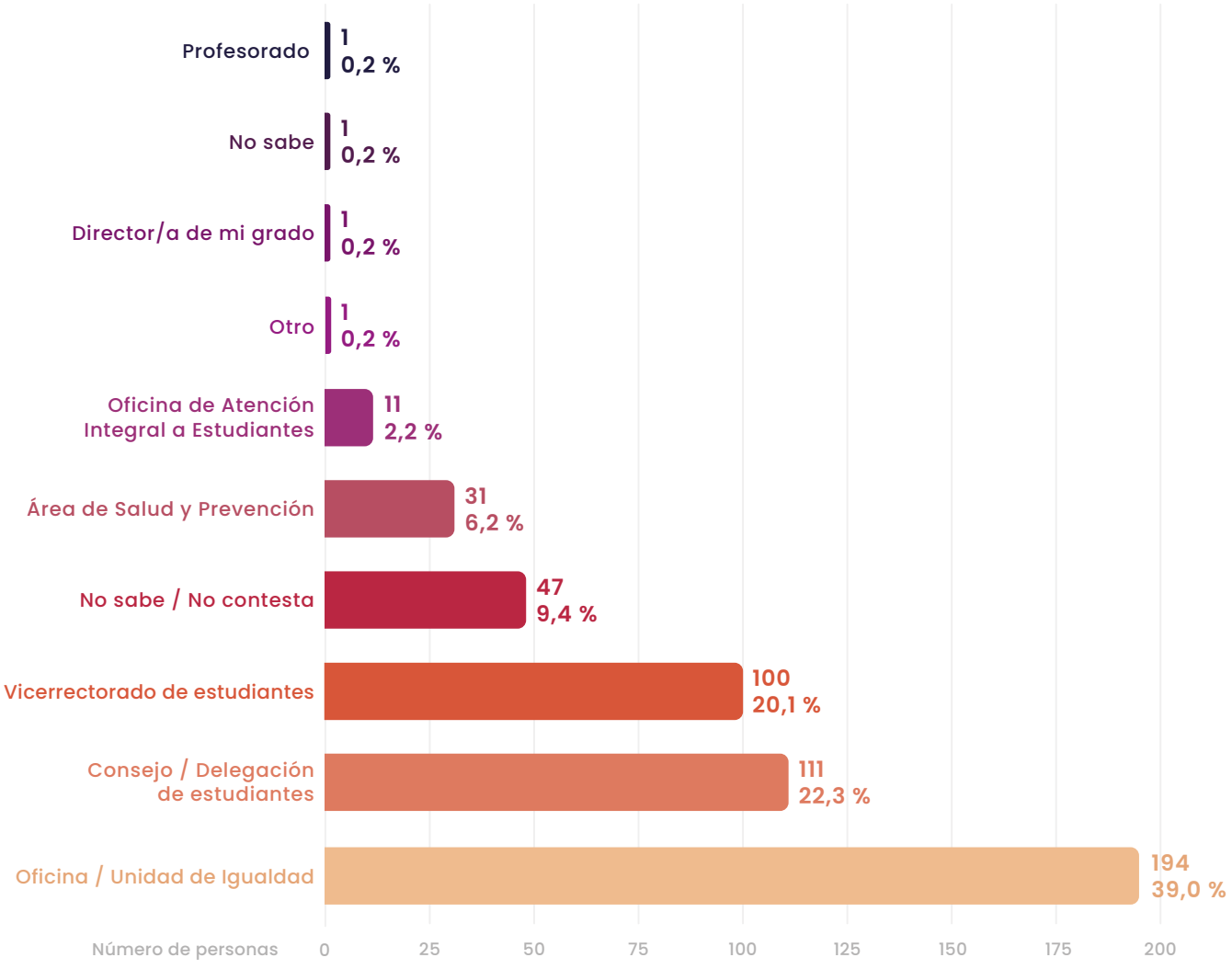


Gráfico 43. ¿A qué servicio se dirigiría si tuviera que consultar un tema relacionado con conciliación?

En el **Gráfico 44** se observa que, aunque una parte considerable del estudiantado conoce la existencia de medidas de conciliación como la prueba única (51,2 %), la elección de grupo (35,3 %) o las becas de comedor (37,6 %), la utilización real de estas opciones es mucho más reducida. Solo un 5,8 % ha recurrido a la prueba única, un 8,0 % ha utilizado la elección de grupo y apenas un 2,4 % ha hecho uso de las becas de comedor.

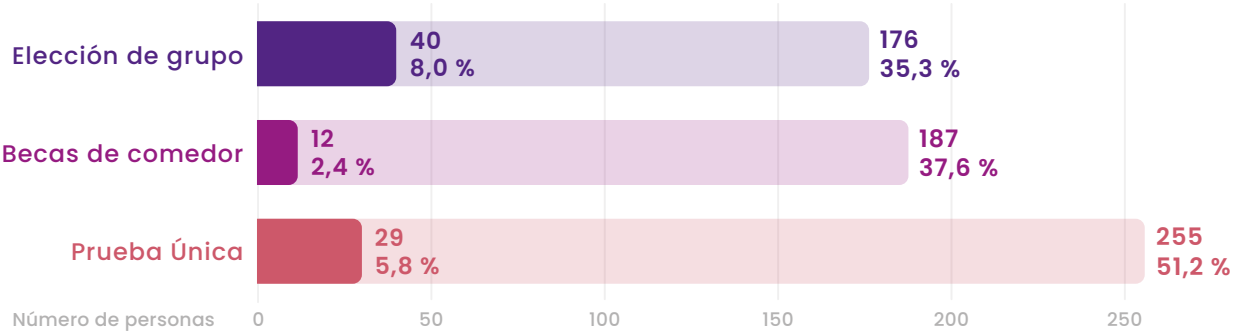


Gráfico 44. Conoce / utiliza las medidas de conciliación

Propuestas de mejora en materia de conciliación

Respecto a la percepción sobre la necesidad de nuevas medidas de conciliación, los resultados del **Gráfico 45** muestran opiniones divididas entre quienes consideran que sí (15,1 %) y quienes opinan que no (16,3 %). Sin embargo, destaca el alto porcentaje de estudiantes que no sabe o no contesta (68,7 %), lo que pone de manifiesto una falta de información, de expectativas claras o de experiencia previa en relación con las políticas y recursos de conciliación en el entorno universitario.

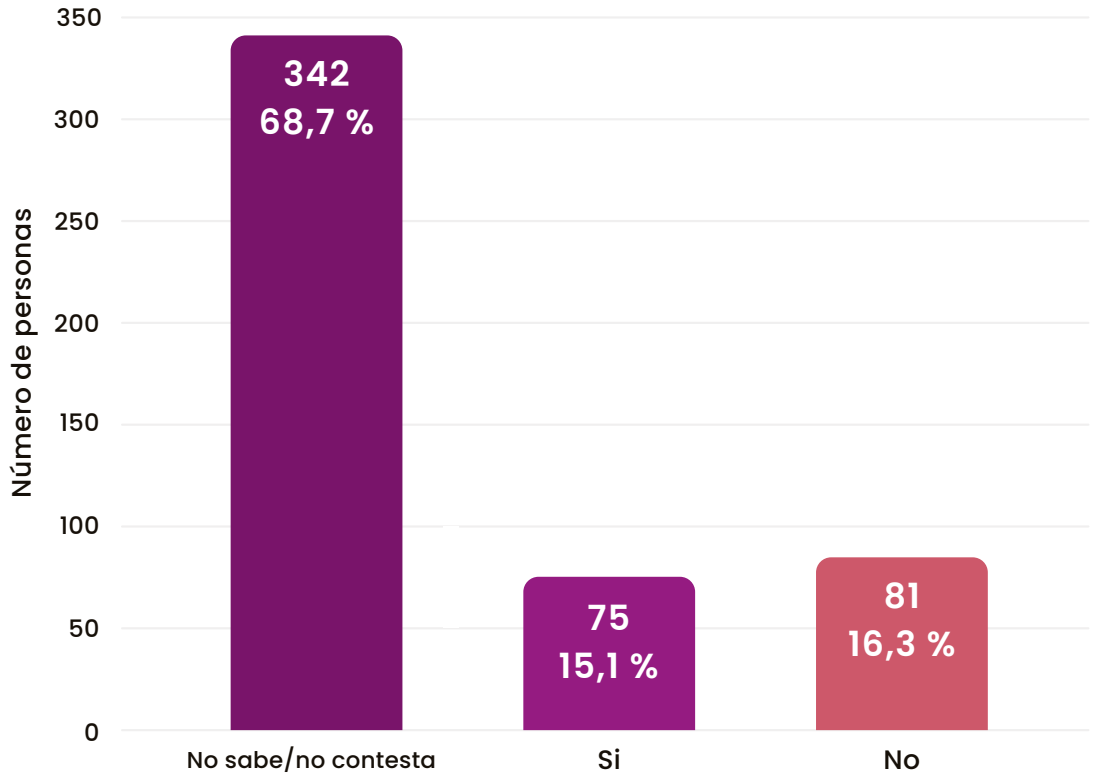


Gráfico 45. ¿Son necesarias medidas adicionales?

En términos generales, las prioridades del estudiantado en cuanto a medidas para mejorar la conciliación se orientan principalmente hacia la flexibilidad académica y el apoyo en servicios. La elección de turno o grupo y las becas de comedor son valoradas como especialmente relevantes (67,5 % en ambos casos), junto con la oferta de talleres y programas sobre salud mental y manejo del estrés (66,7 %) y la existencia de centros infantiles o guarderías (56,6 %). También destacan la necesidad de más información y sensibilización sobre conciliación (50,6 %) y la posibilidad de acceder a la prueba única (42,2 %). Medidas como la bolsa de canguros, la escuela de verano, la sala de lactancia o la elaboración de una guía específica para la conciliación completan las propuestas más demandadas. En conjunto, estas preferencias subrayan la importancia de flexibilizar los recursos y adaptar la oferta institucional para responder a la diversidad de situaciones y necesidades del estudiantado.

Las medidas de conciliación más valoradas son las becas de comedor, los talleres de salud mental y la elección de turno o grupo por conciliación. En Almería **(Gráfico 46)**, las tres rondan entre el 65–68 %; en Córdoba **(Gráfico 47)** destacan los talleres de salud mental (69,2 %) y en la Pablo de Olavide ***(Gráfico 48)***, la elección de turno alcanza el 75,9 %. Como diferencias, en la UPO hay un mayor respaldo a los servicios de cuidado infantil (65,5 %), mientras que en Almería se valora más la sensibilización institucional (54,5 %). Córdoba, en cambio, otorga menor prioridad a los recursos de cuidado, situándolos en torno al 38–39 %.

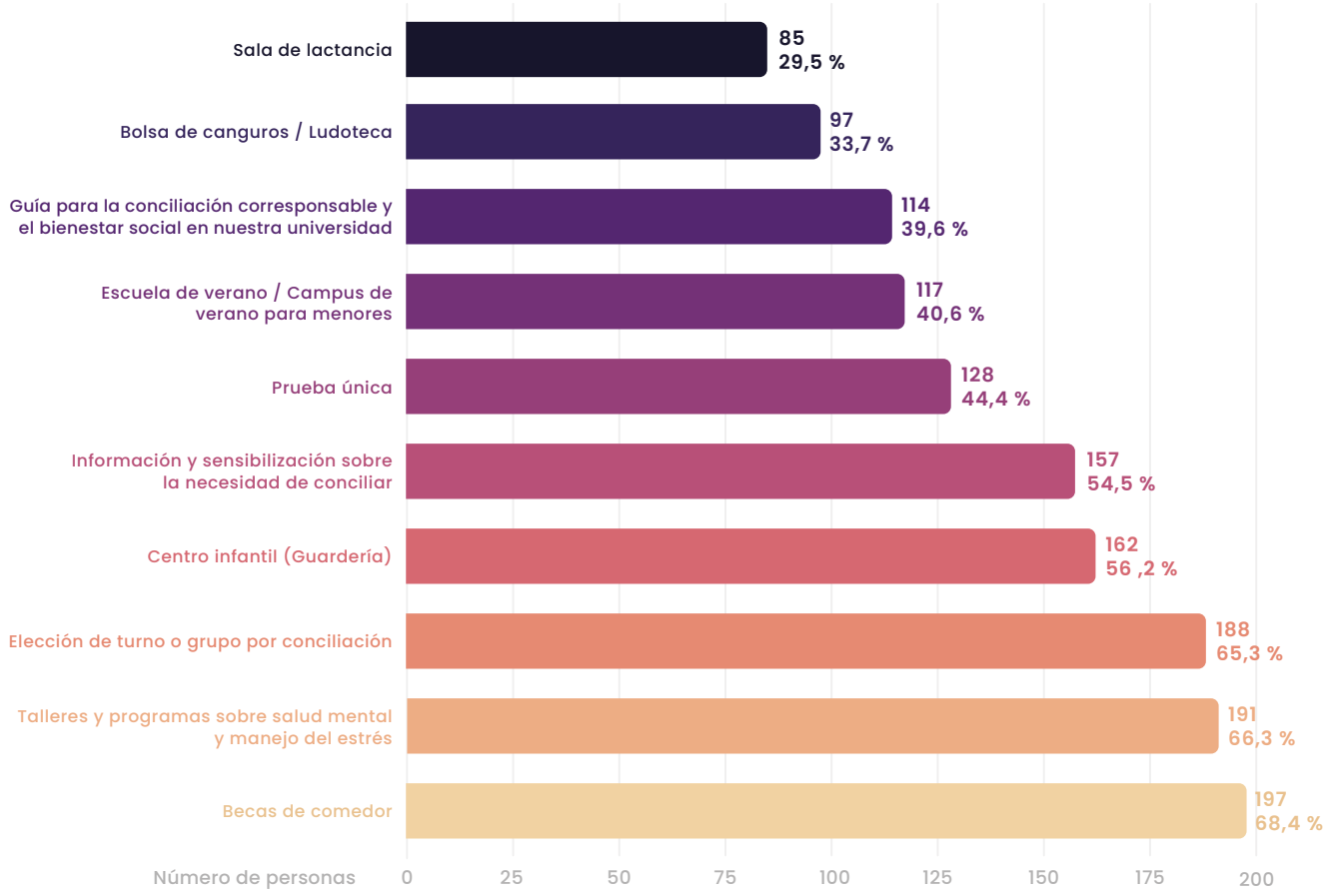


Gráfico 46. Medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad de Almería)

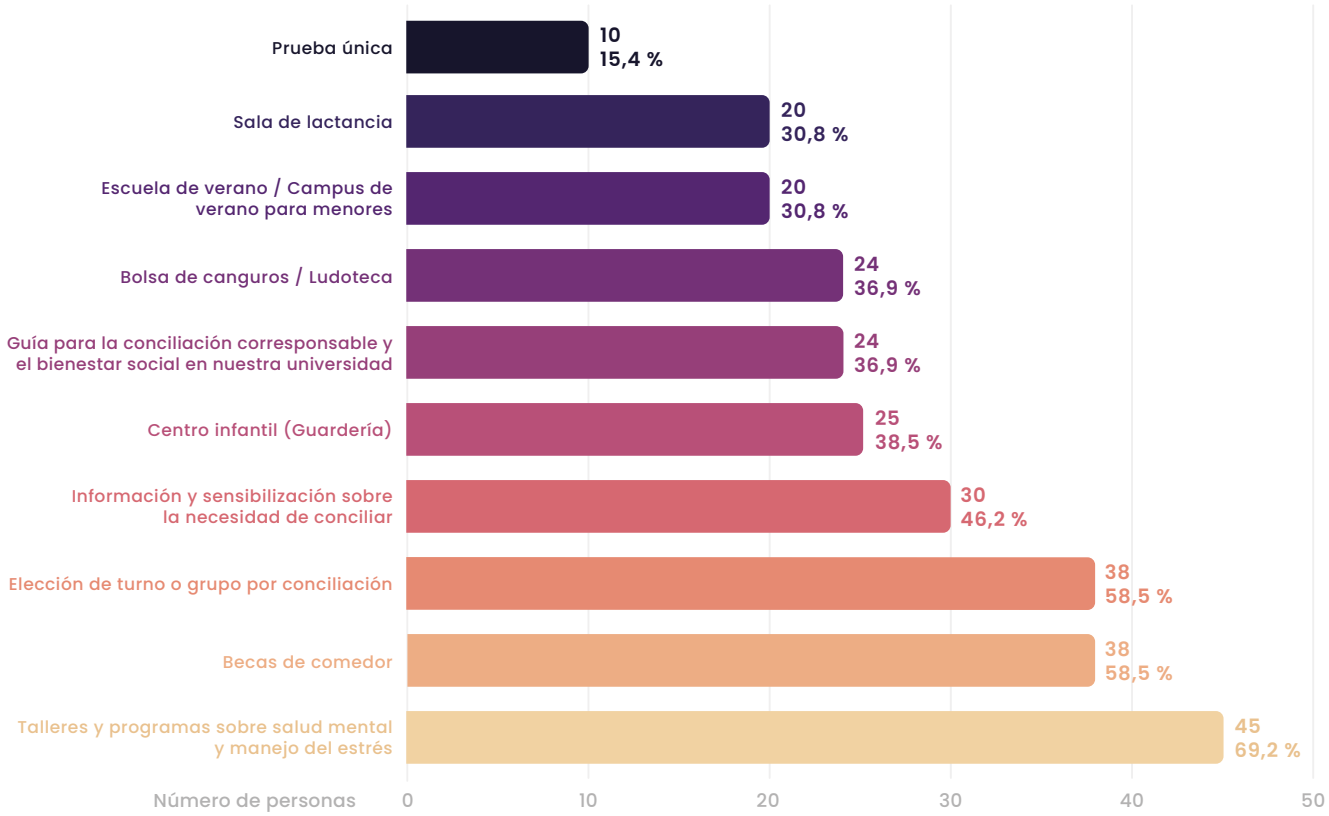


Gráfico 47. *Medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad de Córdoba)*

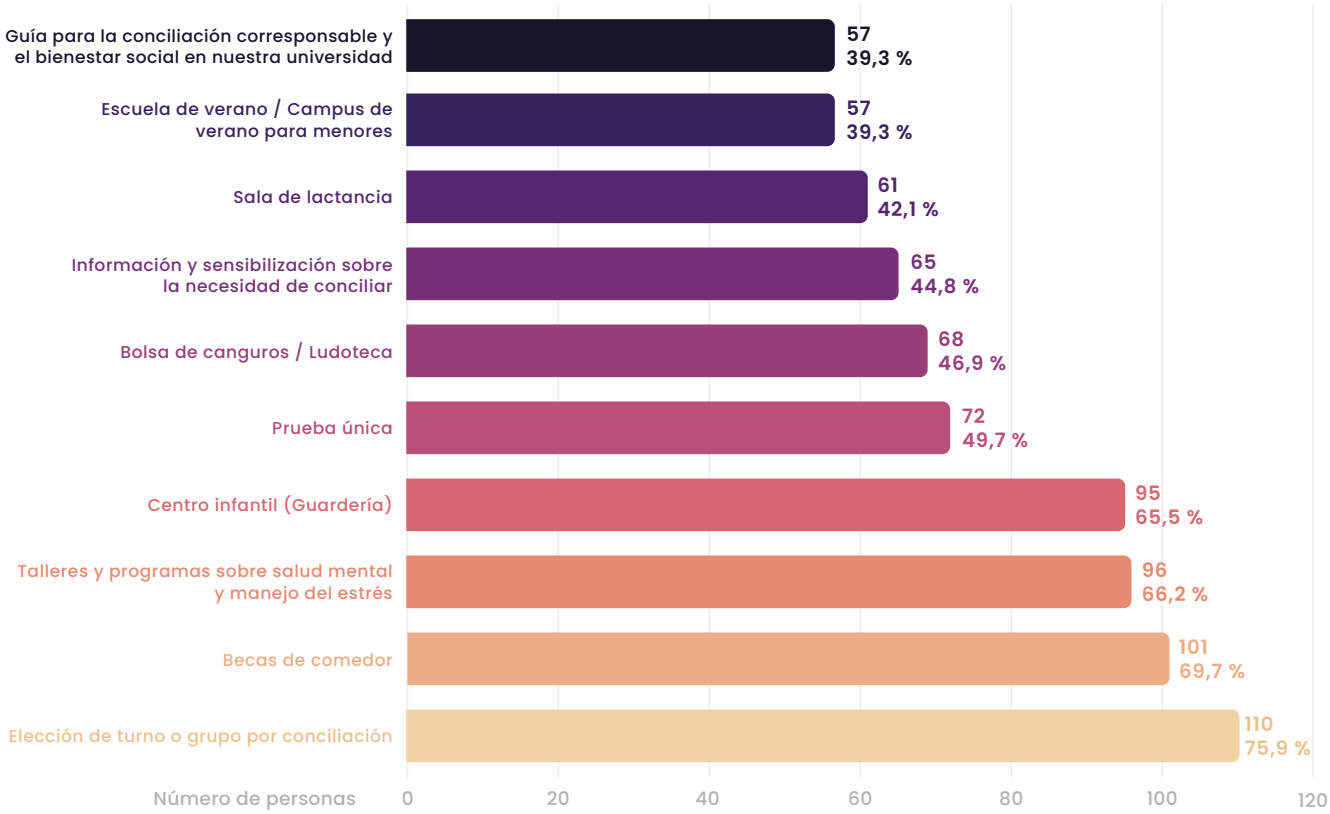


Gráfico 48. *Medidas más relevantes para mejorar la conciliación (Universidad Pablo de Olavide)*

4. GRUPOS DE DISCUSIÓN

Los resultados de los grupos de discusión se presentan de acuerdo con los grupos universitarios establecidos en el apartado metodológico.

4.1. RESULTADOS POR GRUPO UNIVERSITARIO

4.1.1. MIEMBROS DE EQUIPOS DECANALES

Los equipos decanales de la Universidad de Almería (UAL), la Universidad Pablo de Olavide (UPO) y la Universidad de Córdoba (UCO) coinciden en que la conciliación resulta indispensable para garantizar la calidad docente y la salud de los equipos, pero ponen de manifiesto que la implementación práctica sigue dependiendo en gran medida de la "buena voluntad" y de la disponibilidad de recursos internos.

Similitudes y diferencias claves

Las personas responsables de los decanatos que formaron parte de los grupos de discusión en las tres universidades coinciden en la concepción sobre los siguientes aspectos:

- Difusión insuficiente del Plan de Igualdad. El conocimiento real es bajo y el canal principal (correo masivo) se percibe saturado.
- Flexibilidad horaria como prioridad absoluta para PDI/PI, PTGAS —y, cuando proceda también para el estudiantado— con el fin de compatibilizar las tareas de cuidado.
- Necesidad de un marco normativo formal que sustituya la buena voluntad y evite la sobrecarga de los compañeros/as.
- Déficit de recursos (financiación, personal de sustitución, espacios) considerado la principal barrera operativa.
- Interés común en servicios de cuidado: guarderías, ludotecas y, cada vez más, apoyos para el cuidado de personas mayores.
- Bienestar psicológico y cambio cultural: se reconoce la urgencia de abordar el estrés y de situar la corresponsabilidad como valor institucional.

Según la universidad, se aprecian los siguientes matices diferenciadores:

Universidad de Almería (UAL):

- Solicita financiación específica para las sustituciones y amplía el enfoque de la conciliación para incluir de manera explícita tanto al estudiantado como al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS).

- La UAL presenta una demanda transversal para mejorar y adecuar los servicios de apoyo al cuidado infantil. Aunque existe una guardería en el campus, los grupos de discusión proponen la mejora de estos servicios, como ludotecas o guarderías universitarias, inspirándose en los modelos de otras universidades. Esta medida es considerada fundamental para la conciliación de todos los colectivos y cuenta con un alto consenso.

Universidad Pablo de Olavide (UPO):

- Identifica la saturación informativa como una barrera relevante para la difusión de los planes y medidas de conciliación.
- Prefiere restringir el teletrabajo docente a situaciones excepcionales y debate la conveniencia de disponer de una guardería universitaria propia frente a la alternativa de establecer ayudas económicas.
- Incorpora con mayor énfasis la atención a la diversidad familiar y funcional, así como el análisis del tiempo efectivo de dedicación del PDI.

Universidad de Córdoba (UCO):

- Señala la existencia de problemas de espacio físico (salas de lactancia, zonas de descanso) y vincula la conciliación con el impacto de los criterios de acreditación ANECA.
- Demanda la creación de un servicio de guardería universitaria y muestra mayor reticencia al teletrabajo en la actividad docente presencial.
- Pone de relieve la importancia de garantizar la equidad en el acceso a la movilidad y advierte sobre la insuficiencia de la Ley de Dependencia para cubrir las necesidades de las familias universitarias.

4.1.2. MIEMBROS REPRESENTANTES DE JUNTA DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA DEL PTGAS

Las personas representantes de las Juntas de Personal y los Comités de Empresa del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) en las universidades objeto de estudio —Universidad de Almería (UAL), Universidad Pablo de Olavide (UPO) y Universidad de Córdoba (UCO)— comparten una preocupación central: la brecha existente entre la normativa de conciliación/igualdad y su aplicación efectiva. Además, se demanda mayor flexibilidad horaria y teletrabajo, mejor difusión de los planes y medidas de conciliación que abarquen distintas necesidades familiares. Asimismo, exponen la rigidez administrativa detectada.

Similitudes y diferencias clave entre universidades

La percepción del PTGAS de las tres universidades coincide en los siguientes aspectos:

- Desconocimiento generalizado y difusión ineficaz de los Planes de Igualdad.
- Alta demanda de flexibilidad horaria real y mejoras en el teletrabajo como necesidad prioritaria.
- Necesidad de ampliar la cobertura de cuidados a familiares diversos (mayores, dependientes, nietos, etc.) y reconocer la diversidad familiar.
- Se señala la rigidez administrativa, la presencia de procesos burocráticos y la falta de aplicación efectiva de la normativa o de los acuerdos establecidos.
- Demanda de medidas concretas, explícitas y aplicables en los planes.

Las diferencias radican en el énfasis en ciertos aspectos y en algunas propuestas de medidas específicas, así como en el uso de referentes externos.

- La UCO destaca la formalización de derechos a través de reglamentos vinculantes y la equiparación PTGAS-PDI. Este énfasis se alinea con el desarrollo normativo reciente en la institución, como el Reglamento 17/2023 sobre Jornada de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del PTGAS de la UCO, un documento que, según su "I Diagnóstico de Inclusión", busca unificar y dar cohesión a las medidas de conciliación.
- La barrera económica de los servicios de cuidado para la conciliación es destacada principalmente por UCO.
- La UPO verbaliza con mayor claridad el temor a ser juzgado: la plantilla teme ser estigmatizada al pedir teletrabajo o reducciones, lo que frena el uso efectivo de las medidas.
- Solo UCO subraya la necesidad de alternativas para el personal que no puede realizar teletrabajo (conserjerías, mantenimiento, laboratorios), mientras que UPO y UAL se centran más en flexibilizar el régimen remoto existente.
- La UAL plantea la propuesta específica de un centro para mayores.

4.1.3. MIEMBROS REPRESENTANTES DE LA JUNTA PDI FUNCIONARIO

Las personas representantes de las Juntas de PDI funcionario de las tres universidades analizadas muestran un conocimiento superficial de los Planes de Igualdad y critican la ineficacia de su difusión. Las principales necesidades de conciliación giran en torno a la flexibilidad horaria/teletrabajo, apoyo al cuidado de menores y mayores, y reducción de la carga laboral. Se proponen

medidas concretas, se buscan referentes externos y se identifican barreras como la falta de recursos, la cultura organizacional y la necesidad de formalizar las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

Similitudes y diferencias clave entre universidades

A partir del análisis de los grupos de discusión del PDI-funcionario en la UAL, UPO y UCO, se dibuja una fotografía bastante homogénea del malestar académico:

- Conocimiento superficial del actual Plan de Igualdad y crítica al correo electrónico como canal de difusión.
- Alta demanda de flexibilidad horaria y espacial, incluyendo la regulación del teletrabajo.
- Necesidad de apoyo para el cuidado de personas, tanto menores como, de forma creciente y destacada, personas mayores.
- Preocupación compartida por la excesiva carga de trabajo, la burocracia y el estrés laboral.
- Consenso en la necesidad de formalizar las medidas de conciliación y evitar que dependan de la buena voluntad individual o acuerdos informales, así como la importancia de dotar de recursos (ej. sustituciones).
- Identificación de barreras comunes como la falta de recursos económicos y voluntad política, la cultura organizacional resistente al cambio, y la falta de implementación efectiva de las políticas existentes.

Sin embargo, detrás de ese consenso emergen matices que revelan prioridades y sensibilidades particulares en cada institución.

- La UCO describe una difusión insuficiente del Plan y menciona necesidades como guarderías de campus, automatización del proceso para las reducciones de jornada y refuerzo presupuestario para sustituciones. La contundencia de esta percepción refleja una crítica profunda hacia los canales de comunicación utilizados.
- La UPO pone el foco en la corresponsabilidad masculina, propone un *"banco de horas"* para necesidades puntuales y enfatiza el cuidado de mayores más que las otras dos universidades. Señala el temor a la estigmatización por solicitar medidas de conciliación.
- La UAL prioriza un marco laboral general y se centra la crítica en la racionalización de la carga académica y la puesta en valor de la salud emocional y la atracción-retención de talento. Aunque coincide en la necesidad de flexibilidad, su discurso subraya la reorganización interna de docencia, investigación y gestión.

4.1.4. MIEMBROS REPRESENTANTES DEL COMITÉ PDI/PI LABORAL

Las y los representantes del Comité del PDI/PI con contrato laboral de la Universidad de Almería, la Universidad Pablo de Olavide y la Universidad de Córdoba exhiben un diagnóstico común: la conciliación sigue dependiendo más de acuerdos informales que de un sistema normativo sólido y dotado de recursos. Sin embargo, cada universidad matiza ese malestar con prioridades propias que conviene integrar en el futuro Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

Similitudes y diferencias clave entre universidades

El PDI/PI Laboral analizado en las tres universidades presenta la misma percepción sobre los siguientes aspectos:

- Conocimiento limitado y difusión ineficaz del plan de conciliación. Los correos electrónicos masivos y la publicación en la web no aseguran que la información llegue ni se comprenda.
- Demanda de flexibilidad horaria real para cubrir cuidados tanto de menores como de personas mayores o dependientes.
- Preocupación por la carga de trabajo "invisible" (gestión, investigación, tutorías).
- Necesidad de garantizar la desconexión digital.
- Petición de servicios de apoyo en el campus (guarderías, ludotecas, ayudas económicas) que alivien los cuidados y permitan la permanencia en la universidad.
- Barreras culturales y de recursos: la sobrecarga laboral se ha normalizado, existe temor a represalias por solicitar medidas y persiste la falta de financiación para aplicarlas.

A pesar de existir un gran consenso entre las tres universidades, se han detectado algunas particularidades:

- La UCO muestra un conocimiento del plan algo mayor porque parte del personal participó en su redacción; hace hincapié en la aplicación homogénea y en la mejora del transporte al campus de Rabanales.
- La UAL subraya la precariedad del profesorado sustituto, la burocracia como freno y el miedo a penalizaciones en la carrera profesional por usar medidas de conciliación.
- La UPO debate sobre los límites de la flexibilidad horaria (puede generar más sobrecarga); cuestiona si es mejor guardería en campus o ayudas económicas; y denuncia una cultura de auto-explotación que invisibiliza la necesidad de conciliar.

4.1.5. CONSEJO DE ESTUDIANTES

Las y los representantes del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Almería, la Universidad Pablo de Olavide y la Universidad de Córdoba comparten un diagnóstico casi unánime: la conciliación académica y personal se vive como un itinerario lleno de obstáculos, marcado por normativas rígidas, falta de recursos y una cultura docente percibida como poco empática.

Similitudes y diferencias clave

Tras el análisis de los grupos de discusión que hacen referencia al estudiantado de las tres universidades, se extraen las siguientes percepciones compartidas:

- Conocimiento casi nulo del Plan y crítica unánime a los correos masivos.
- Petición de flexibilidad académica real.
- Salud mental reconocida como prioridad.
- Mejoras de infraestructuras y ayudas económicas (transporte, comedor, residencias, cuidado infantil).
- Cultura docente percibida como poco empática y miedo a represalias. La frustración del estudiantado se hace palpable ante actitudes desmotivadoras que dificultan la continuidad en los estudios, tal y como lo expresa una de las personas entrevistadas:

  "Y hay profesoras que me han dicho, quítate de mi asignatura porque no la vas a aprobar." [Fuente: Estudiantes.vtt; Marca de tiempo: 30:26:26; Universidad: UCO]

Además, cada grupo de estudiantes ha mencionado aspectos concretos que deberían tratarse en su universidad:

- El estudiantado de la UPO propone que la flexibilidad sea obligatoria, cuestiona la utilidad de la difusión actual y muestra mayor frustración, calificando la conciliación de "inexistente".
- El de la UAL se centra en residencias asequibles, canales de queja y formación obligatoria del profesorado.
- Por último, el estudiantado de la UCO incorpora un enfoque de género explícito, subraya la necesidad de guarderías y propone generar datos sobre igualdad para fundamentar las decisiones.

5. ENTREVISTAS

5.1. RESULTADOS AGLUTINADOS POR GRUPOS

5.1.1. DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

El análisis de entrevistas con las Defensorías Universitarias de UAL, UCO y UPO revela un consenso sobre la insuficiente difusión de los Planes de Igualdad y la urgente necesidad de mejorar las medidas de conciliación y corresponsabilidad, especialmente para el cuidado familiar. Aunque se valoran la flexibilidad y el teletrabajo, persisten importantes barreras culturales y sistémicas que afectan desproporcionadamente a las carreras de las mujeres.

Similitudes y diferencias clave

- Las tres Defensorías señalan una brecha acusada entre la normativa y la práctica: la conciliación todavía depende excesivamente de la iniciativa individual y de la buena voluntad de los responsables.
- Existe consenso en que la difusión del Plan de Igualdad es escasa y poco atractiva para PDI/PI, PTGAS y estudiantado; los canales actuales (correo, web) no resultan eficaces.
- Comparten la prioridad de ampliar la flexibilidad horaria, el teletrabajo y los permisos retribuidos como ejes de conciliación transversales.
- Todas subrayan la necesidad de un cambio cultural profundo: integrar la igualdad en la formación obligatoria, promover la corresponsabilidad masculina y cuestionar la cultura de la hiperproducción académica.
- Reconocen que, sin financiación estable y liderazgo institucional, cualquier avance quedará en declaraciones de intenciones.

5.1.2. CONSEJO DE ESTUDIANTES

El análisis agregado de entrevistas a representantes de Consejos de Estudiantes de UAL, UCO y UPO revela una necesidad generalizada de mejorar la difusión de los planes de conciliación, una demanda de mayor flexibilidad horaria y académica, y apoyos concretos como guarderías. Persisten barreras como la falta de recursos, la rigidez normativa y la necesidad de un cambio cultural hacia la corresponsabilidad y la empatía.

Similitudes y diferencias clave

Podemos extraer las siguientes percepciones compartidas con bastante consenso en las tres universidades:

- Necesidad unánime de flexibilidad académica y servicios de cuidado.
- Conocimiento muy bajo del Plan de igualdad y crítica al correo como canal principal de difusión.
- Priorizar la salud mental y reducir la sobrecarga del estudiantado.
- Falta de recursos y cultura docente poco empática.

En síntesis, las tres universidades coinciden en los ejes estratégicos, pero cada campus aporta matices concretos sobre infraestructura, cultura docente y enfoque de género que el futuro Plan de Conciliación y Corresponsabilidad deberá integrar para ser efectivo y equitativo.

5.1.3. GERENCIA

El análisis agregado de las entrevistas a las Gerencias en UAL, UCO y UPO revelan un conocimiento general de los planes de igualdad y una alta valoración del teletrabajo y la flexibilidad para atender necesidades familiares. Las principales barreras son la garantía del servicio público y las limitaciones presupuestarias, por lo que se sugiere reforzar la comunicación y ajustar las medidas a las necesidades de cada servicio.

Similitudes y diferencias clave

Las personas entrevistadas de Gerencia correspondientes a las tres universidades tienen percepciones similares en cuanto a los siguientes aspectos:

- Conocimiento sólido del Plan de Igualdad y voluntad de mejorar su difusión.
- Necesidades de conciliación centradas en la vida familiar y personal.
- Teletrabajo y flexibilidad horaria como soluciones más valoradas.
- Preocupación compartida por garantizar el servicio público y por las restricciones presupuestarias.
- Apuesta por la concienciación y la comunicación continua.

En suma, las gerencias coinciden en la dirección estratégica —flexibilidad, teletrabajo, comunicación y evaluación—, pero divergen en su sello propio: UCO mira a la marca y la normativa; UPO amplía la mirada al bienestar integral; UAL enfatiza la pedagogía interna. El futuro Plan de Conciliación y Corresponsabilidad deberá armonizar estos matices para traducirlos en políticas coherentes y sostenibles.

5.1.4. SECRETARÍA GENERAL

En conjunto, las Secretarías Generales comparten la hoja de ruta —flexibilidad, cuidado, financiación y comunicación segmentada—, pero cada campus aporta matices decisivos: UAL se centra en la carga y los recursos, UPO en la innovación cultural y la coordinación externa, y UCO en el anclaje institucional y la imagen de marca. El próximo Plan de Conciliación y Corresponsabilidad deberá armonizar estos enfoques para que las medidas sean viables, equitativas y percibidas como útiles por toda la comunidad universitaria.

Similitudes y diferencias clave

El personal de Secretaría General entrevistado en las tres universidades coincide en la percepción de los siguientes aspectos:

- Necesidad de flexibilidad horaria y teletrabajo como pilares básicos.
- Priorización del cuidado de menores y mayores en todas las propuestas.
- Reconocimiento de que la difusión del Plan aún resulta insuficiente y poco adaptada a las necesidades reales.
- Constatación de barreras presupuestarias y administrativas que condicionan cualquier avance.

5.1.5. RESPONSABLES DEL PLAN ESTRATÉGICO

Los responsables de planificación estratégica de la UAL y la UPO comparten la visión de la conciliación como un factor crítico. Advierten, sin embargo, que su implementación todavía se encuentra con obstáculos relacionados con la comunicación de las medidas, con procedimientos internos que podrían ser más flexibles y con deliberaciones activas sobre el papel que debe jugar la institución.

Similitudes y diferencias clave

El personal de planificación estratégica entrevistado en ambas universidades coincide en la concepción de los siguientes aspectos:

- La difusión del Plan de Igualdad es insuficiente y necesita formatos breves, segmentados y atractivos.
- Flexibilidad horaria y teletrabajo son medidas imprescindibles para todos los sectores universitarios.
- El cuidado de dependientes (menores y mayores) se sitúa como necesidad prioritaria.
- Existe preocupación sobre cómo la carrera investigadora y los modelos de evaluación impactan negativamente, sobre todo en las mujeres, y se valora el apoyo informal entre compañeros/as como colchón eficaz.

En suma, ambas universidades comparten el diagnóstico básico —poca difusión, necesidad de flexibilidad y cuidado—, pero difieren en el grado de intervención institucional y en las herramientas preferidas. El futuro Plan de Conciliación y Corresponsabilidad deberá equilibrar la personalización y la protección de la esfera privada, garantizando que ninguna medida genere nuevas brechas de género ni sobrecargas ocultas.

5.1.6. VICERRECTORADOS

Los Vicerrectorados con competencias en áreas como grado, posgrado, investigación, internacionalización, profesorado o bienestar de la UAL, la UPO y la UCO comparten una percepción amplia: la conciliación es un requisito estratégico para atraer talento y modernizar la universidad, pero choca con la rigidez normativa, la saturación de información y una cultura todavía anclada en roles tradicionales.

Similitudes y diferencias clave

El personal de los Vicerrectorados entrevistado en las tres universidades coincide en la concepción de los siguientes aspectos:

- Todas las universidades (UAL, UCO, UPO) destacan que la difusión del Plan de Igualdad es un desafío, a pesar de los esfuerzos, debido a la saturación informativa y la falta de canales efectivos o atractivos para llegar a la comunidad universitaria.
- La flexibilidad horaria y en la asignación del profesorado o en la jornada (PTGAS) es una necesidad prioritaria en todas las universidades, siendo una de las medidas más solicitadas y valoradas.
- El cuidado de hijos/as y, de forma creciente, el cuidado de personas mayores, son las principales responsabilidades familiares que impulsan la necesidad de conciliación en todas las universidades.
- Las tres universidades identifican barreras culturales y organizacionales significativas, como la resistencia al cambio, el individualismo, la falta de corresponsabilidad y la incomprensión de las necesidades de conciliación, que obstaculizan la implementación efectiva de las medidas.
- Existe una preocupación transversal por el impacto negativo que las responsabilidades de conciliación tienen en la carrera profesional —especialmente para las mujeres- y en el ámbito de la investigación, lo que se traduce en un menor avance o incluso en el abandono de su trayectoria profesional.

6. CONCLUSIONES SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: ANÁLISIS DAFO

A partir del análisis exhaustivo de la información recabada mediante cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas en las Universidades de Almería, Córdoba y Pablo de Olavide, se extraen las siguientes conclusiones principales en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad y las políticas de igualdad.

En conjunto, los resultados del cuestionario reflejan una comunidad universitaria comprometida pero tensionada, donde la implicación profesional convive con la desigualdad en los cuidados, la sobrecarga y una limitada capacidad de conciliación. La evidencia empírica pone de manifiesto la necesidad de avanzar hacia una universidad corresponsable, sostenible y saludable, que reconozca el cuidado como un pilar esencial de la vida académica y laboral, y que oriente sus políticas hacia la equidad, el bienestar y la justicia de género.

A continuación, se recoge una tabla resumen con el análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), donde se sintetizan los hallazgos internos del estudio (Fortalezas y Debilidades) y los contextualiza con los factores del entorno externo (Oportunidades y Amenazas). Su objetivo es ofrecer un marco estratégico para el diseño del futuro Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1. Voluntad Institucional y Planes Existentes: Las tres universidades disponen de Planes de Igualdad y equipos directivos con disposición a mejorar. **F2.** Valoración Positiva de Medidas Clave: Medidas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria son altamente valoradas. **F3.** Comunidad Universitaria Implicada: Alta participación e interés de todos los sectores en expresar sus necesidades. **F4.** Compromiso de Actores Clave: Equipos directivos reconocen la importancia estratégica de la conciliación. **F5.** Identificación de Buenas Prácticas: Participantes identifican y proponen medidas observadas en otras instituciones.	**D1.** Bajo Conocimiento y Difusión Ineficaz: Conocimiento superficial o nulo de los planes y medidas de conciliación. **D2.** Burocracia y Falta de Formalización: Procesos lentos y aplicación dependiente de la buena voluntad. **D3.** Cultura Organizacional y Percepciones Sociales: Cultura de presentismo y temor a estigmatización por solicitar medidas. **D4.** Impacto en la Carrera Profesional: Cuidado impacta negativamente en la progresión profesional, especialmente en mujeres. **D5.** Carga de Trabajo y Desconexión: Excesiva carga de trabajo y dificultades para la desconexión digital.
OPORTUNIDADES	**AMENAZAS**
O1. Marco Normativo Favorable: Directivas europeas, leyes nacionales y autonómicas ofrecen respaldo jurídico. **O2.** Estrategias y Fondos Específicos: Estrategias y planes con financiación concreta para proyectos universitarios. **O3.** Mayor Conciencia Social: Conciencia creciente sobre salud mental, igualdad y equilibrio vital. **O4.** Normalización del Trabajo Flexible: Teletrabajo y modelos híbridos como oportunidad estructural. **O5.** Catálogo de Buenas Prácticas Externas: Modelos exitosos en otras universidades que pueden adaptarse.	**A1.** Recortes en la Financiación: Políticas de conciliación vulnerables a recortes presupuestarios. **A2.** Presión de Agencias de Evaluación (ANECA): Criterios que penalizan el cuidado y desincentivan medidas. **A3.** Batalla Cultural y Resistencia al Cambio: Discursos contrarios a la igualdad de género pueden frenar avances. **A4.** Sesgos de Género Estructurales: Mayor carga de cuidado sobre mujeres como barrera estructural. **A5.** Precariedad del Sector y Carga Burocrática Externa: Inestabilidad contractual y burocracia incompatible con conciliación.

Tabla 8. Análisis DAFO general

7. BIBLIOGRAFÍA

La bibliografía que se incorpora a continuación corresponde al informe completo elaborado en el marco del proyecto interuniversitario, y no únicamente a esta versión resumida. En el presente documento se han suprimido varios apartados analíticos y referencias de detalle con el propósito de ofrecer una síntesis ejecutiva más concisa y operativa. No obstante, se mantiene una relación bibliográfica resumida por su valor como marco de referencia conceptual, metodológico y normativo, garantizando la trazabilidad académica y la coherencia con el estudio integral del que este informe deriva.

[1] Universidades Públicas de Andalucía, CCOO de Andalucía, FETE-UGT, CGT, «Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral». 11 de octubre de 2006.

[2] Universidad Internacional de Andalucía, «Plan Concilia». octubre de 2021. [En línea]. Disponible en: www.unia.es/images/micrositios/RRHH/conciliacion/Plan_Concilia.pdf

[3] Área de Igualdad y Responsabilidad Social, Universidad de Cantabria, «III Informe de seguimiento del Plan Concilia de la Universidad de Cantabria». 2019.

[4] «Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y las personas cuidadoras, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.» Accedido: 25 de julio de 2025. [En línea]. Disponible en: www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171

[5] Jefatura del Estado, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, vol. BOE-A-2007-6115. 2007, pp. 12611-12645. Accedido: 25 de julio de 2025. [En línea]. Disponible en: www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3

[6] Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,* vol. BOE-A-2015-11430. 2015, pp. 100224-100308. Accedido: 25 de julio de 2025. [En línea]. Disponible en: www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2

[7] Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud. Gobierno de Canarias, «Plan Corresponsables». Accedido: 30 de julio de 2025. [En línea]. Disponible en: www.gobiernodecanarias.org/igualdad/plan_corresponsables

[8] Gobierno de La Rioja, «¿Qué es el Plan Corresponsables?» Accedido: 30 de julio de 2025. [En línea]. Disponible en: www.larioja.org/igualdad/es/plan-corresponsables/plan-corresponsables

[9] Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Junta de Andalucía, «I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026)». 2022.

[10] Delegación del Rector para la Igualdad, Universidad Complutense de Madrid, «II Plan de Igualdad». Accedido: 27 de julio de 2025. [En línea]. Disponible en: www.ucm.es/unidaddeigualdad/ii-plan-de-igualdad

[11] Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna, «Algunos puntos básicos para un Plan Concilia en universidades». 2014.

[12] Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Universidad de Granada, «II Plan de Igualdad», Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Accedido: 30 de julio de 2025. [En línea]. Disponible en: viics.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/planes-de-igualdad/2-plan-de-igualdad

[13] Magdalena Díaz Gorfinkiel, «Resumen Ejecutivo Documento de Bases por Los Cuidados». Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad, agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/Resumen.Ejecutivo.DocumentoBases.pdf

[14] Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, «I Diagnóstico de Inclusión de la Universidad de Córdoba». UCOPress. Accedido: 27 de julio de 2025. [En línea]. Disponible en: unebook.es/es/ebook/-i-diagnostico-de-inclusion -de-la-universidad-de-cordoba-_E9000026581

[15] Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, «Teletrabajo y conciliación responsable».

[16] Plena Inclusión Aragón, «Plan de Conciliación y Corresponsabilidad». diciembre de 2023. [En línea]. Disponible en: www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/03/PLAN-DE-CONCILIACION-Y-CORRESPONSABILIDAD.pdf

[17] Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, «Herramienta de apoyo nº 8: Corresponsabilidad y Planes de Igualdad».

[18] Bustelo, María; de Dios, Paula; Pajares, Lorena, «Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM.» Proyecto SUPERA, UCM, 2021.

[19] A. K. McElwain, K. Korabik, y H. M. Rosin, «An examination of gender differences in work-family conflict», *Can. J. Behav. Sci. Rev. Can. Sci. Comport.*, vol. 37, n.o 4, pp. 283-298, 2005, doi: 10.1037/h0087263.

[20] Universidad de Barcelona, «III Plan de Igualdad Universidad de Barcelona. Ejes y Acciones». 2020. Enlace al documento en PDF.

[21] Universidad de Córdoba, «III Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba 2021/2024». 2021. www.uco.es/organizacion/planestrategico/iipeuco/III_ PEUCO21-24%20bouco.pdf.

[22] Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P., «Job burnout», *Annual Review of Psychology,* vol. 52, n.º 1, pp. 397-422, 2001.

[23] Lu, C.-Q., et al. (2021). *Do Gender and Gender Role Orientation Make a Difference in the Link between Role Demands and Family Interference with Work for Taiwanese Workers?* International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(18), 9807.

[24] I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba, www.uco.es/gestion/laboral/images/laboral/control-presencia/Permisos%20y%20Licencias/20170503_I_Plan_Concilia_UCO.pdf

[25] Ministerio de Universidades; ANECA; CRUE Universidades Españolas, *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas (informe piloto).* 2021/2022. [En línea]. https://www.crue.org/wp-content/uploads/2022/03/INFORME_BRECHA_SALARIAL.pdf

[26] Ministerio (informe institucional CRUE-ANECA-Ministerio), *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas. Informe con datos de todas las universidades públicas (retribuciones 2021)*. 2023. [En línea]. Enlace al documento en PDF.

[27] LOSU (BOE-A-2023-7500).

[28] Resolución ANECA 28/02/2024.

[29] UPO – Acuerdo teletrabajo PTGAS (22/12/2022).

[30] UCO – Portal RRHH Teletrabajo + Reglamento 52/2025 PTGAS.

[31] Universidad de Córdoba, «I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba». mayo de 2017. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.uco.es/igualdad/images/documentos/plan-concilia/i-plan-concilia.pdf

[32] Universidad de Córdoba, «Unidad de Igualdad (portal institucional)». Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.uco.es/igualdad

[33] Universidad de Murcia, «II Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia (2021–2025)». 2021. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.um.es/documents/d/hrs4r/ii-plan-igualdad-umu-es-pdf

[34] Universidad de Murcia, «Conciliación – normativa vigente (PTGAS)». Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.um.es/web/ptgas/conciliacion

[35] Universidad de Sevilla, Unidad para la Igualdad, «Guía de Programas y Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad de la Universidad de Sevilla». 2018 (publicación institucional 2019). Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/04/Guia-de-Programas-y-Medidas-Conciliacion-Corresponsabilidad-US_v20181213.pdf

[36] Universidad de Sevilla, «Convocatoria de Ayudas Extraordinarias 2025 en materia de conciliación y corresponsabilidad (Programa "Concilia Menores", Plan Corresponsables)». 2025. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: tvirtual.us.es/teous-rest-api/document/18177

[37] Universidad Complutense de Madrid, «II Plan de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid (publicación en BOUC)». 2022. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: bouc.ucm.es/completos/2022/18.pdf

[38] Universidad Complutense de Madrid, «Acuerdo regulador del teletrabajo en la Universidad Complutense de Madrid». Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.ucm.es/portaldetransparencia/file/acuerdo-regulador- del-teletrabajo-en-la-ucm

[39] Universitat Politècnica de València (UPV), «Acuerdo del Plan Concilia de la Universitat Politècnica de València». marzo de 2022. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: ugt.webs.upv.es/archivos/2022/plan-concilia-2022.pdf

[40] Universitat Politècnica de València (UPV), UGT UPV, «Plan Concilia 2022 – Jornada laboral y horario». Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.ugt.upv.es/plan-concilia-2022/jornada-laboral-y-horario/

[41] Universitat de Barcelona, Unitat d'Igualtat, «III Pla d'Igualtat. Línies i activitats de seguiment 2020–2024». 2020. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.ub.edu/portal/documents/9128180/13848396/III%2BPla%2Bd%27Igualtat.%2BL%C3%ADnies%2Bi%2BActivitats%2Bde%2BSeguiment%2B2020-2024.pdf

[42] Universidad de Salamanca, «Plan de Igualdad (2025–2029)». 2025. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: hrs4r.usal.es/wp-content/uploads/sites/173/2025/09/USAL-PLAN-2025-29-P-L-A-N-I-G-U-A-L-D-A-D-1_compressed-1.pdf

[43] Universidad de Granada, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, «Guía de recursos para la conciliación corresponsable». 2025. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: etsag.ugr.es/sites/centros/etsag/public/ficheros/noticias/2025-06/GUIA-CONCILIACION_REV_Final.pdf

[44] Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), «II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (UNED)». 2022. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.uned.es/universidad/dam/inicio/unidad/oficina-igualdad/II-plan-de-igualdad-de-la-UNED/II-Plan-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-UNED--7910-.pdf

[45] Universidad de Almería, «II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería». 2025. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.igualdad.ual.es/images/igUALdad-II-Plan-Igualdad/II-Plan-de-Igualdad-UAL.pdf

[46] Universidad Pablo de Olavide, Oficina para la Igualdad, «III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide (2022–2026)». julio de 2022. Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.upo.es/cms1/export/sites/upo/oficinaparalaigualdad/documentos/Plan-Estrategico-Igualdad-UPO-2.pdf

[47] RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria), «Portal institucional de la red RUIGEU». Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html

[48] RUIGEU (Universitat de València), «Directorio / listado de universidades participantes en RUIGEU ("¿Quién forma parte?")». Accedido: 29 de enero de 2026. [En línea]. Disponible en: www.uv.es/ruigeu/es/red/-quien-forma-parte.html