



ENCUESTA GENERA

GENERA: Generación de una economía del conocimiento más inclusiva y competitiva¹

Proyecto de Investigación Coordinado del Programa Retos FEM2013-48225-C3-1-R

¹ Queremos agradecer a la CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas), UMyC (Unidad de Mujeres y Ciencia), AMIT (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas) su apoyo difundiendo esta encuesta. También a aquellos centros de investigación e investigadores/as que expresaron su deseo de participar en este estudio y nos ayudaron a difundirlo. Por último, pero no menos importante queremos expresar nuestro mayor agradecimiento a aquellas investigadoras e investigadores que respondieron a esta encuesta. Muchas gracias por vuestras respuestas y comentarios. Juntos/as intentaremos crear un ambiente más inclusivo y competitivo.

FICHA TÉCNICA

El proyecto GENERA tiene como objetivo promover la excelencia en la ciencia en una economía del conocimiento más inclusiva y competitiva. Para ello es necesario promover un cambio social en las instituciones científicas.

Entre otras metodologías, GENERA ha puesto en marcha una encuesta que pretende examinar los sesgos relacionados con la actividad realizada por las mujeres en ciencia. Para ello se ha invitado a hombres y mujeres pertenecientes a universidades y centros de investigación españoles a que respondan una encuesta de unos 12 minutos durante los meses de noviembre y diciembre de 2015.

La encuesta está dividida en seis bloques:

- Características de las categorías laborales
- Cultura de los lugares de trabajo
- Aspectos de las carreras, acceso y promoción
- Políticas institucionales
- Aspectos de la vida familiar y laboral
- Perfil de la persona encuestada

La difusión de la encuesta contó con la participación de la CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas), la UMyC (Unidad de Mujeres y Ciencia) y AMIT (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas). Estos tres organismos aseguran la diseminación entre el personal de las universidades españolas y del CSIC.

La población teórica a la que va dirigida esta encuesta está compuesta por personal investigador doctor que EUROSTAT estima en unas 44.676 personas en 2013 (aunque la tendencia de los datos muestra un descenso de personal investigador), de las cuales el 39.3% está constituido por mujeres.

El estudio está avalado por el Comité de Ética de la Universitat Oberta de Catalunya. Las respuestas son totalmente anónimas, razón por la cual no se pregunta el nombre de la universidad o centro de investigación al que pertenece la persona encuestada.

La encuesta se administró electrónicamente y se envió un total de tres envíos de recuerdo. El software está diseñado por Oscar Tapia Barón quien creó una aplicación web programada con diversos lenguajes en código abierto. La aplicación generaba una encuesta nueva cada vez que la persona usuaria interrumpía la encuesta, momento en el cual se le enviaba un nuevo link con los datos previos guardados.

Se recibieron un total de 1.300 peticiones para cumplimentar la encuesta, lo cual supone un 53.8% de respuestas (aunque estas peticiones también incluyen las demandas de generación de

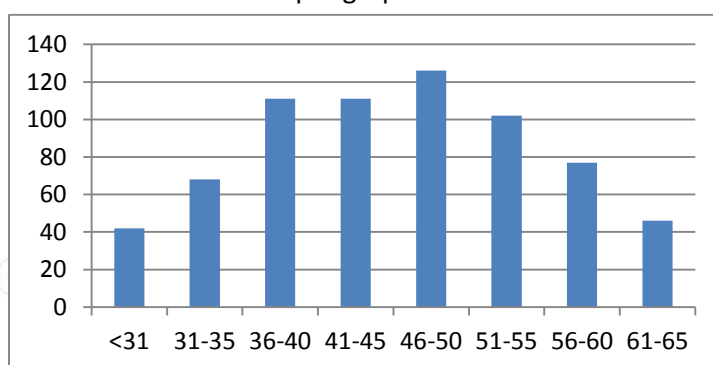
una nueva encuesta de la misma persona encuestada en caso de interrupción de la respuesta antes del envío definitivo). Si tomamos el número total del colectivo investigador, el porcentaje de respuesta alcanzaría el 1,6%. Este porcentaje de participación está dentro de las tasas de respuestas obtenidas en este tipo de estudios.

Una vez recibidas las respuestas se procedió al volcado y depuración de las respuestas debido a Ana M. González Ramos. El análisis de la información se ha realizado utilizando el software SPSS v20 (con licencia en la Universidade de Vigo) y ha estado a cargo de Uxío Pérez Rodríguez. Este informe se basa en estos resultados preliminares, realizados sobre los datos. Un análisis más detallado será emprendido por el equipo de investigación con posterioridad. Trataremos de publicarlo en diversos formatos, de los cuales se tendrá puntual información en la página web del proyecto: <http://genera-uoc.com>.

PERFIL DEL PERSONAL INVESTIGADOR

El 50,8% de las encuestas recibidas fue respondidas por mujeres. El 15.7% tiene 35 años o menos, el 31.8% entre 36-45 años, el 32.6% 46-55 años, el 17.6% 56-65 años y un 2.3% más de 65 años. El 98.7% reside en España y 92.4% nació en el mismo país. De las 51 personas nacidas en otro país distinto a España, más de la mitad era de europeas (54.9%) y una de cada tres latinoamericanas (37.2%). Cinco personas españolas residen en otros países, la mayoría de ellas en Europa y dos en Estados Unidos.

Gráfico 1. Distribución por grupos de edad de la muestra



El nivel de estudios de las madres es en promedio inferior al de los padres. No tiene estudios el 11.9% de las madres y el 8.9% de los padres y estudios primarios el 44.3% de las madres y el 33.3% de los padres. Un porcentaje similar de padres y madres tiene estudios secundarios (en torno a un 20%) y titulaciones medias universitarias (cerca de un 12%). Tienen titulaciones universitarias superiores un 12.4% de madres y un 17.9% de padres, y doctorado un 1.3% de madres y un 6.2% de padres. Por lo que respecta a las profesiones del padre y de la madre, la mitad de las personas responde que su madre no trabajaba fuera del hogar, mientras que sólo un 0.3% indica que su padre tampoco lo hacía. El trabajo más frecuente tanto de madres como de padres es "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales" (11.6% de madres, 16.7% de padres), sobre todo, el porcentaje de padres y madres científicas es mayor entre las mujeres doctoras (superado por casi seis puntos).

Aproximadamente la mitad de la muestra tiene descendencia (51.2%). El 20.7% tiene un hijo o una hija, el 25.2% dos y el 4.6% tiene tres. La relación entre estas dos variables es significativa al 95%. Una de cada cuatro mujeres no tiene descendencia y, en general, suelen tener menor número de descendientes que los hombres. El 84.5% de toda la muestra tiene pareja, uno de cada tres tiene una pareja científica (33.9%). Las mujeres tienden a no tener parejas en mayor medida que los hombres. Los hombres tienen parejas no científicas en mayor medida que las mujeres (32.2% frente al 23%).

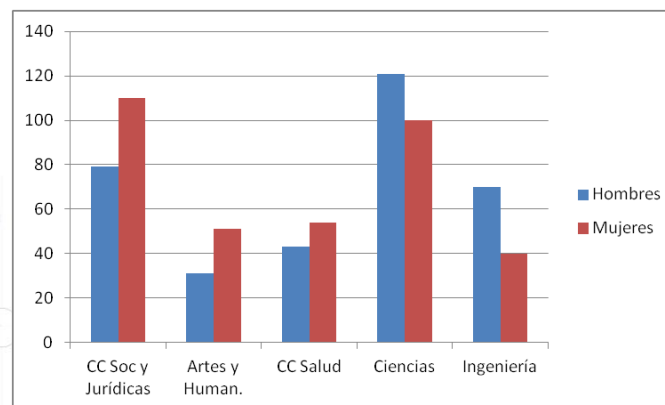
El 2.4% dice formar parte de una minoría religiosa, y el 1.6% de una sexual (las respuestas afirmativas son en mayor parte de mujeres). Ninguna persona contestó que perteneciera a una minoría étnica.

CARRERA, ACCESO Y PROMOCIÓN

El 35.8% de la muestra está compuesta por profesorado titular de universidad o personal investigador científico. El siguiente grupo más numeroso lo forma el profesorado contratado doctor, Ramón y Cajal, Científico Titular e Investigador sénior (22.7%). El profesorado catedrático de universidad y de investigación representa el 14.2%. Un porcentaje mayor de mujeres se concentra en las categorías intermedias de la trayectoria de investigación (ayudante doctor, Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Contratado doctor, científico titular e investigador sénior), se igualan en las categorías inferiores (asociado, colaborador y profesor junior) y en las posiciones de titular, pero representan la mitad de la muestra masculina de catedráticos o profesores de investigación. El 77% de las personas trabaja en la universidad mientras que el 21.3% lo hace en un centro de investigación.

La muestra está compuesta por un 31.6% de personas del ámbito de las Ciencias Experimentales, un 27% de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 15.7% de Ingeniería, un 13.9% de Ciencias de la Salud y un 11.7% de Artes y Humanidades. Como se aprecia en el gráfico, las mujeres están menos representadas en las áreas de ciencias e ingenierías.

Gráfico 2. Distribución de la muestra por áreas de conocimiento



El 69.7% de las personas que ha respondido esta encuesta tiene un contrato indefinido a jornada completa (94.1%). Una de cada tres mujeres tiene un contrato temporal.

El 29.0% ha desarrollado su trayectoria profesional en una sola institución y el 28.9% en dos instituciones, un 18.7% en tres y un 13.4% en cuatro instituciones. El 27.9% de la muestra ha ocupado tres categorías laborales a lo largo de su carrera profesional y el 25.6% cuatro

categorías. Por sexo, el 30.4% de las mujeres ha desarrollado su carrera en una sola institución mientras que el 32.0% de los hombres la ha desarrollado en dos instituciones. No se aprecian diferencias importantes entre el número de posiciones ocupadas por hombres y mujeres.

La forma más extendida de incorporarse a la posición que ocupan actualmente es el examen, entrevista o concurso con personal evaluador interno y externo a la institución (43.2%), la baremación de méritos (19.0%) o el examen, entrevista o concurso con evaluadores de dentro de la propia institución (12.2%). Estas dos últimas categorías son las más habituales entre las mujeres doctoras (21.1% y 14.4% respectivamente). Un 10.2% accedió a través de mecanismos de promoción interna.

Un tercio de la muestra (34,0%) ha experimentado interrupciones en su carrera profesional. Más de la cuarta parte de las mujeres (25.8%) tuvo carreras interrumpidas frente al 8.3% de los hombres.

Los motivos apuntados son:

- Embarazo: 22,7%. El 39.7% son mujeres, frente al 5.2% de los hombres apunta este motivo.
- Cuidado de un familiar: 8,7%. 2.9% de los hombres frente al 14.37% de mujeres.
- Estrés o necesidad de descanso: 6,7%. 5.5% de los hombres frente al 7.9% de las mujeres.
- Enfermedad laboral: 6,9%. 4.07% de los hombres frente al 9.58% de las mujeres.
- Acoso o discriminación laboral: 3,4%. 2.62% de los hombres frente al 4.23% de las mujeres.

La media de tiempo que interrumpieron su carrera profesional es de 7.3 meses por embarazo, 10.9 meses por cuidado de un familiar, 5.4 meses por estrés o necesidad de descanso, 5.4 meses por enfermedad laboral y 10.7 meses por acoso o discriminación laboral.

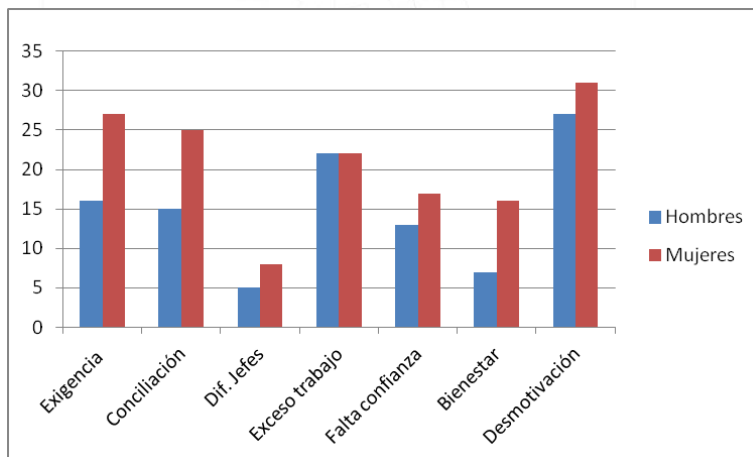
La muestra valora positivamente el acceso a la información sobre becas (56.1% la puntúa como muy accesibles o accesibles) y financiación de proyectos (51.2% la puntúa como muy accesibles o accesibles). El 13.2% de las mujeres valora inaccesible o muy inaccesible la información sobre financiación de proyectos frente al 7.3% de hombres. El acceso a información de contratos es valorado con una puntuación positiva de 2-3 (40.8%). El acceso a las promociones es evaluado de manera neutral (ni accesible ni inaccesible) por un 20.7% de la muestra y con una puntuación de 2 por el 20.5%. Las mujeres tienen porcentajes de opinión más negativas que los hombres en cuanto al acceso a la información de contratos (seis puntos de diferencia) y de acceso a las promociones (ocho punto de diferencia).

En general, la normativa de contratación se percibe como muy transparente (37.4%) o transparente (28.9%). También la normativa de promoción se valora como muy transparente (30.7%) o transparente (22.6%). El 47.1% valora la selección de los tribunales o paneles de evaluación como transparente o muy transparente. Las mujeres los valoran algo más negativamente que los hombres (tres puntos de diferencia para los valores nada transparente o no transparente). El 42.4% valora los procesos de toma de decisiones como muy transparentes o transparentes. Las mujeres valoran más positivamente los procesos de decisiones que los hombres (seis puntos de diferencia en las categorías transparentes y muy transparentes); también hay un porcentaje mayor de mujeres que muestra una opinión contraria (tres puntos de diferencia en las categorías nada transparentes o no transparentes). El 49.1% de la muestra valora muy transparente o transparente el sistema de salarios e incentivos. Las mujeres muestran cierta valoración negativa (cuatro puntos de diferencia respecto a los hombres en las categorías nada transparente y no transparente).

El 23.7% de la muestra declara haber llegado ya a la posición que aspira, lo cual contrasta con el hecho de que sólo el 14.2% de las personas de la muestra es catedrática o profesora de investigación. La mayor parte de las personas que ha respondido (44.1%) está en la mitad de su carrera o al inicio (17.3%) y, por tanto, querría continuar promocionándose. Significativamente, el 12.7% ha dejado de presentarse a promociones y el 2.1% se plantea abandonar. Las mujeres presentan una mayor que los hombres a abandonar (2.8% frente al 1.4%).

Las personas que han decidido dejar de promocionarse han señalado las siguientes causas, ordenadas en orden de importancia: falta de interés/desmotivación por los procesos competitivos (8.3%), excesiva carga docente y de gestión (6.3%), excesiva exigencia de las condiciones de promoción (6.2%), problemas de conciliación familiar y laboral (5.7%), falta de confianza en su propio currículum (4.3%), importancia de otros factores relacionados con el bienestar (3.3%), otras razones (2.4%, donde sólo una persona ha indicado “excesivo enchufismo”) y dificultades con las personas que ostentan diferentes jefaturas o mentorías (1.9%). Se encuentran diferencias de género en las siguientes categorías: excesiva exigencia en las promociones, problemas de conciliación e importancia de otros factores relacionados con el bienestar, donde las mujeres puntúan algo más alto (alrededor de diez puntos de diferencia respecto a los hombres). En las demás categorías las diferencias son de unos tres o cuatro puntos y en exceso de trabajo muestran porcentajes idénticos.

Gráfico 3. Razones por las que se ha decidido abandonar la promoción



Los reconocimientos recibidos según las personas que han respondido la encuesta se organizan de la siguiente manera: méritos de investigación o sexenios (67.2%), méritos docentes (52.2%), becas (46.8%), premios o menciones profesionales (34.6%), incentivos salariales (28.6%) y títulos o nominaciones nacionales/internacionales (22%). No hay diferencias de género en la respuesta excepto en la referida a la cuestión salarial, donde los hombres presentan un 11% más de probabilidad de haber recibido incentivos económicos que las mujeres (34.3% frente a 23.1%).

CULTURA DE TRABAJO

Las personas que han respondido a la encuesta pertenecen a grupos de investigación compuestos por seis personas (12%), aunque el tamaño de los grupos es muy variable. La mitad de los grupos de investigación está formada por un número que oscila entre 1 y 6 personas, y tres cuartas partes por 11 o menos personas. Un 18.3% de los grupos está formado por dos mujeres y en un 90% de los grupos hay nueve o menos mujeres. Los grupos feminizados (con más número de mujeres) son grupos grandes, mientras que los más masculinizados son grupos pequeños (unipersonales o compuestos de tres personas).

En cuanto a la actividad que realizan en su universidad o centro de investigación, el 49% afirma que dedica entre el 20-30% de su tiempo a la investigación, y un 20% señala que la investigación supone el 10% de su jornada. Respecto a las tareas de docencia, el 39.4% afirma que dedica entre el 20-30% de su tiempo, el 26.8% un 10% y el 13.4% un 40% de su tiempo. Un 15.2% no dedica ningún porcentaje a esta actividad. El 68.8% dedica entre el 10-20% a tareas burocráticas, aproximadamente una cuarta parte de la muestra (26.2%) indica que le dedica el 20% de su tiempo. Además, el 42.3% de la muestra dedica el 10% a la supervisión de tesis y el 28.5% a la gestión de grupos de trabajo.

Todas las cuestiones relativas al ambiente de trabajo en los grupos de investigación son valoradas muy positivamente, excepto la de disponibilidad de dinero (donde la respuesta mayoritaria es 5 en una escala de 1-7) y la mediana se sitúa entre los valores 3 y 4. Sin embargo, la valoración empeora al describir los ambientes de trabajo de los departamentos, con valores de respuestas intermedias (3 a 5) y la mediana de las respuestas ronda el 4. La excepción son los ítems relacionados con la petición de consejos a otras personas (valorada con un 7, la peor posible) y la disponibilidad de dinero (cuyas opciones mayoritarias son 6 y 4). Las mujeres en general presentan valoraciones más críticas que los hombres en la mayoría de los ítems.

A la pregunta sobre qué elementos consideran que han de atribuirse a una persona investigadora excelente, sus respuestas ordenadas de mayor a menor importancia son: artículos (67.1%), proyectos (41.8%), libros y capítulos de libros (con la opción más elegida rondando al valor 3 para el 21.7%), becas y premios (un 22% opta por el 3). La docencia es valorada de forma intermedia, con un 21.3% de las personas situándola en un 4 como opción mayoritaria y la gestión en altos puestos académicos (19.9%) también situada en el 4. La actividad peor valorada del listado propuesto es la actividad profesional externa con un 19.5% de la muestra situándola en un 6.

Sobre su presencia en diferentes posiciones institucionales, el 60.8% afirma ser editor o editora de alguna revista, el 38.3% pertenecer a comités de evaluación, el 21.6% pertenece a un consejo o junta directiva de asociación académica y/o profesional, el 8.7% a una junta, consejo o equivalente de una empresa pública y el 1.9 % pertenece a un comité asesor o experto internacional. Las mujeres tienen menos presencia que los hombres en las asociaciones profesionales (19.1% frente al 24.1%).

La última pregunta de esta sección, indaga sobre posibles situaciones de discriminación. El 36,8% de las personas ha respondido que ha presenciado algún tipo de discriminación. Los porcentajes de respuestas más altas sobre las discriminaciones percibidas contra las mujeres aluden al acoso laboral (34.9%), la distribución de los recursos económicos (33.8%), el lenguaje y el comportamiento (31.8%), el acceso a equipamiento técnico y el espacio de oficinas (31.6% respectivamente) y de acceso a puestos de liderazgo (30.8%). Los porcentajes referidos al acoso percibido hacia personas jóvenes son muy similares: laborales (34.5%), acceso a equipamiento técnico (33.8%), de distribución de recursos económicos y espacio de laboratorios y oficinas (30.3% y 30.6% respectivamente). Respecto a las personas con diversidad funcional, los porcentajes más altos son: laborales (35.3%) y de distribución de recursos económicos (33.3%). Las discriminaciones referidas a la orientación sexual, transgénero o similar señaladas en mayor medida, se refieren al acceso a puestos de liderazgo (35.6%), laborales (34.5%) y de distribución de recursos económicos (34.3%). Finalmente, sobre las discriminaciones étnicas, el acceso a puestos de liderazgo (36.5%) y de lenguaje y comportamiento (35.3%). En general, las mujeres son más propensas a señalar estas discriminaciones en cualquiera de los colectivos mencionados y motivos propuestos.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

En esta sección se indaga sobre la participación y utilidad de algunas políticas institucionales relacionadas con la actividad científica. Los talleres donde se ha participado se corresponde con los siguientes porcentajes: de habilidades en la comunicación (24.6%), de escritura científica (17.7%), de gestión de proyectos (16.2%), programas de mentorazgo (11.6%), sobre gestión eficaz de las personas (9.4%) y programas de liderazgo (7.7%). No se perciben grandes diferencias de género en la participación de estas actividades y programas.

Por lo que respecta a la valoración otorgada a la utilidad de esos programas, se indica lo siguiente (según una escala donde 1 significa muy útiles y 7 nada útiles):

- Los programas de mentorazgo obtienen un porcentaje similar de valoración: las respuestas "1" y "4", obtienen entre un 17 y un 20% de respuestas. Las opciones "5" y "6" obtienen el 7.5% de respuestas. El 10.9% considera que estos programas no son nada útiles.
- Los programas de liderazgo señalan la opción "1" como la más elegida (22.5%). Las opciones "2" y "4" obtienen algo más del 18%, y la opción "3" un 13.8%. Las valoraciones negativas obtienen porcentajes de respuesta entre un 7.5% y un 10%.
- Las opciones elegidas mayoritariamente respecto a los talleres de gestión de proyectos son "1" (27.4%), "2" (26.1%) y "3" (21.8%). Las opciones que indican una valoración negativa tienen porcentajes de entre un 2.3% y un 7%. Las mujeres parecen valorar mejor que los hombres este tipo de formación.
- Más de la cuarta parte de las personas opta por valorar los talleres de escritura científica con una puntuación "1" la máxima utilidad (27.9%) y casi un 20% elige las otras opciones de valoración positiva. Un 14.5% opta por evaluarlos de forma neutra, mientras que las opciones negativas representan entre un 4.1% (puntuación "5") y un 7.8% (puntuación "6").
- Más de un 25% de las personas valora con la máxima puntuación de utilidad (27.3%) los talleres de habilidades en la comunicación; las otras opciones de valoración positiva reciben porcentajes de respuesta similares al 20%. La valoración neutral es emitida por el 13,4% de personas y las negativas entre un 4.6% y un 8.7% de las personas.
- Casi una cuarta parte (24.8%) de las personas que ha respondido consideran muy útiles los talleres sobre gestión eficaz de las personas y el 21.2% les otorga la segunda mejor valoración. Les siguen las puntuaciones "4" (18,1%) y "2" (16,5%) con porcentajes similares. Las valoraciones negativas no llegan al 10% en cada una de las puntuaciones.

La segunda parte de este bloque de la encuesta indaga sobre las medidas de igualdad. De las opciones presentadas, la conciliación laboral y familiar son valoradas como muy efectivas (43.9%) y efectivas (28.9%). El resto de opciones no alcanza el 10% cada una, obteniendo las valoraciones negativas porcentajes en torno al 3.5% cada una. La mitad de la muestra (50.6%) otorga la máxima valoración a los derechos laborales asociados a la maternidad/paternidad,

seguida de un 22.7% que opta por puntuarlas con un "2" y un 11,7% con un "3". El resto de las opciones no alcanza el 7%.

La composición paritaria de tribunales y comisiones de selección y promoción se valora como muy efectivas en la cuarta parte de los casos (25.4%) o con una puntuación "2" efectivas (19.2%). El 16.9% las valora con un "4" y un 15.8% como nada efectivas (puntuación "7"). Las mujeres son más favorables a esta medida que los hombres (33.8% frente al 16.8%). La mitad de la muestra (49.3%) indica que la utilización de sistemas de anonimato en los procesos de evaluación es muy efectiva, un 21.7% elige una puntuación de "2". El resto de opciones de respuesta no alcanza el 10% cada una.

Alrededor de la cuarta parte de las personas eligen sobre la creación de normativas e instituciones relacionadas con la defensa y promoción de la igualdad las puntuaciones "2" (27,0%) y "1" (24,7%), las puntuaciones "3" y "4" reciben alrededor del 15% de las respuestas y de la puntuación más negativa "7" reciben el 10,1%, y las opciones "5" y "6" en torno al 5%. El 59.4% de las mujeres consideran que son muy efectivas o efectivas frente al 43.8% de los hombres. La población valora muy efectivas la dotación de recursos para la implementación de políticas de igualdad (32.7%) de la muestra, mientras que las puntuaciones "2" y "3" reciben un 18.5% y un 15.5%, respectivamente. La puntuación "4" recibe un 13,7%, la "7" un 11,4% y las opciones "5" y "6" alrededor del 4% de las respuestas. El 40.91% de las mujeres valora muy efectivas dotar de recursos las políticas de igualdad frente al 24.1% de los hombres.

La cuarta parte de las personas expresa la máxima valoración (25,4%) de las medidas de mentorazgo y de apoyo al liderazgo femenino. El 34.6% puntúa muy efectivas estas medidas frente al 15.9% de los hombres. Las opciones "2", "3" y "4" reciben cada una entre un 16% y un 20% de las respuestas. El 11,4% considera que estas medidas no son nada efectivas. El 42.5% señala que las medidas de apoyo a la movilidad internacional cuando involucra a parejas profesionales son muy efectivas (opción "1"). El 45.2% de las mujeres evalúa las medidas de movilidad familiar como muy efectivas frente al 39.7% de los hombres. Las otras valoraciones positivas reciben entre el 24.1% y el 12% de las respuestas (opciones "2" y "3", respectivamente). Un 10.0% emite una valoración neutral y las opciones negativas obtienen entre el 2.5% y el 5.6% de respuestas.

El 27.3% de las personas opina que es muy efectivo favorecer la representación significativa de los colectivos minoritarios (el 35.5% de las mujeres las consideran muy efectivo frente al 18.8%) y un 20.7% elige la opción "2". Le siguen las opciones "4" (19.1%) y "3" (15.5%). Un 9.7% opina que estas medidas no son nada efectivas.

COMENTARIOS RECIBIDOS EN LA ENCUESTA

Evaluamos muy positivamente los comentarios recibidos de parte de las personas encuestadas. Hemos recibido unos 120 comentarios. Algunos de ellos pidiéndonos que les diéramos información sobre resultados de la encuesta, otras personas expresando situaciones u opiniones personales relacionados con las condiciones laborales o salariales de asociadas o asociados, Ramón y Cajal etc., la ralentización de las carreras femeninas debido a las diferencias entre hombres y mujeres o el apoyo que reciben de sus parejas colaboradores.

Se han recibido sugerencias sobre la inclusión de nuevos temas como la transferencia entre la universidad y la empresa, servicios de apoyo y eficiencia administrativa, otros aspectos relacionados con la revisión de los baremos de valoración de méritos que se consideran muy endogámicos y dirigidos a unos pocos aspectos de la trayectoria profesional, la influencia de “amiguismos” en la academia y algunas preguntas sobre las unidades de igualdad. Otras sugerencias se refieren a cuestiones técnicas: el orden de las escalas numéricas, la inclusión de valoración de la universidad (no sólo del grupo de investigación y departamento), la inclusión de la opción “no sabe/no contesta” en algunas preguntas, la situación “desempleo” y “finalización de proyectos” que suponen también una condición para interrumpir la carrera investigadora y, en general, que algunas categorías cerradas no permitían reflejar opciones personales.

Las que más nos satisfacen son las felicitaciones sobre el contenido del cuestionario (por tratar temas considerados tabú o que permiten reflejar aspectos más allá de los valores aceptados sobre la trayectoria profesional), sobre la interfaz de la encuesta y el hecho de que a pesar de ser larga se haga rápida su respuesta. También hemos recibido felicitaciones referidas a la posible utilidad de la encuesta, que puede contribuir a mostrar a las autoridades las deficiencias del sistema y adopten las medidas oportunas para mejorarlo.

Sin duda es muy difícil reflejar todos los temas y situaciones reales de los colectivos de investigadores en una sola encuesta. Ésta es nuestra contribución, a partir de la cual esperamos poder difundir y proponer diversas recomendaciones a lo largo del periodo de vigencia del proyecto. Otras encuestas podrán matizar ciertos aspectos no tratados en la presente, algunas que el equipo también deseaba abordar pero que por razones de espacio desechamos en su momento. Esperamos que nuestros aciertos y desaciertos puedan orientar a otras personas investigadoras en el futuro. Queremos terminar agradeciendo a todas las personas que han respondido la encuesta su tiempo y generosidad al compartir con el equipo sus vivencias y opiniones respecto a las preguntas que le hemos planteado.