

# Cuadernos ODU

Envejecimiento del PDI  
funcionario

UNIVERSIDAD DE  
MURCIA





ú.

Oficina  
Dato  
Único

UNIVERSIDAD DE  
MURCIA

## Índice

Introducción .....	3
1. La UMU en el contexto del SUE-47 .....	4
2. Análisis de la UMU. ....	13
2.1. Cuerpos docentes.....	15
2.2. Áreas de conocimiento.....	20
Conclusiones .....	25
Anexos.....	27



## **El envejecimiento del PDI funcionario en la Universidad de Murcia. (2010-2020).**

### **Introducción**

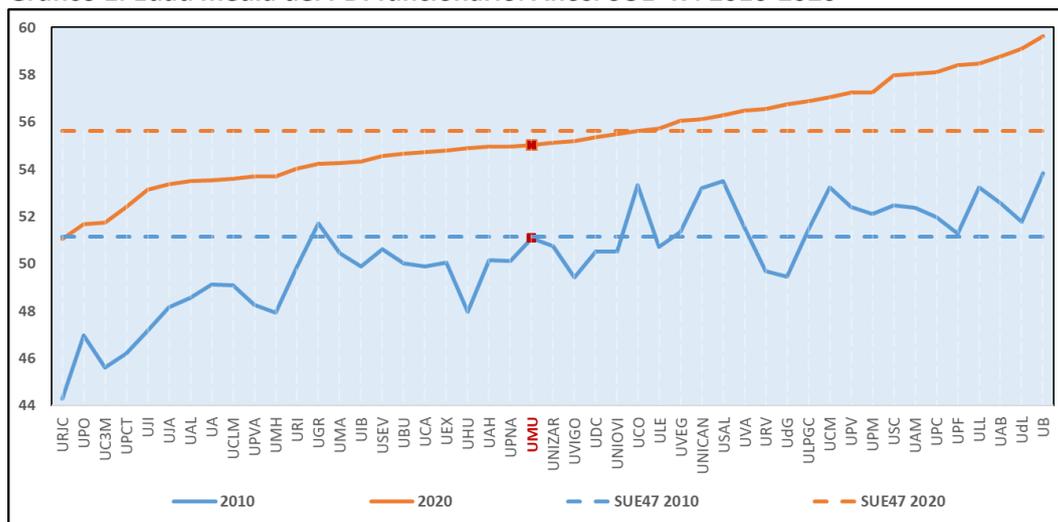
En este Cuaderno ODU nº 2, analizaremos el envejecimiento del PDI funcionario de nuestra universidad a lo largo del periodo comprendido entre 2010 y 2020. En próximas entregas, realizaremos el mismo estudio para otros colectivos: PAS, PDI contratado, PEI y PTA. Es una década que se inicia con un trienio marcado por la Gran Recesión (2008-2013), a la que siguió una fase de recuperación económica, frustrada por el estallido de la pandemia a comienzos de 2020. La profunda crisis de la economía española acarreó múltiples efectos nocivos, entre los que cabe destacar aquí el quebranto de las cuentas públicas, que pretendió ser erradicado mediante diferentes medidas, como por ejemplo el radical descenso de la tasa de reposición de los funcionarios públicos que, en el caso de la universidad, alcanzó un suelo del 10% en el trienio 2012-2014. El periodo examinado, que toma como referencia la plantilla existente en los centros propios a 31 de diciembre de ambos años, es anterior al aumento de dicha tasa hasta el 110%, implementado en 2021, y, por tanto, se puede hablar de una década en la que el relevo generacional ha brillado por su insuficiencia.

El contenido consta de dos partes: a) En la primera, daremos cuenta del envejecimiento de la UMU en el contexto de las 47 universidades públicas presenciales que hay en España (SUE-47); b) En la segunda, se estudiará la UMU de una forma desagregada, poniendo el foco en los cuerpos docentes y en las 23 áreas ANEP. Los datos utilizados en la primera parte proceden del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Universidades y responsable de la producción de estadísticas universitarias en España de acuerdo con el vigente Plan Estadístico Nacional (2021-2024).

## 1. La UMU en el contexto del SUE-47

Entre 2010 y 2020, la edad media del PDI total –cuerpos docentes y contratados– ha ascendido de 47,2 a 50,3 años en el SUE-47, con cifras de la UMU muy próximas, pero levemente por encima: 47,5 y 50,6, respectivamente. Se trata del mismo incremento de la edad media en términos absolutos (3,1 años) en los dos escenarios. Consecuentemente, ante el desplome de la tasa de reposición, la inevitable contratación de profesorado –que se ha concentrado en el que tiene una jornada a tiempo parcial– no ha logrado frenar la subida de la edad media del conjunto de la plantilla docente. Aunque no se trata aquí de analizar la estructura del PDI total, es oportuno mencionar que, concretamente en la UMU, el PDI total ha pasado de 2.412 a 2.652 personas, lo que supone un incremento del 10,0%, mientras que el PDI funcionario al descender de 1.231 a 1.108 miembros, ha sufrido idéntica variación relativa, pero de signo contrario.

**Gráfico 1. Edad media del PDI funcionario. Años. SUE-47. 2010-2020**



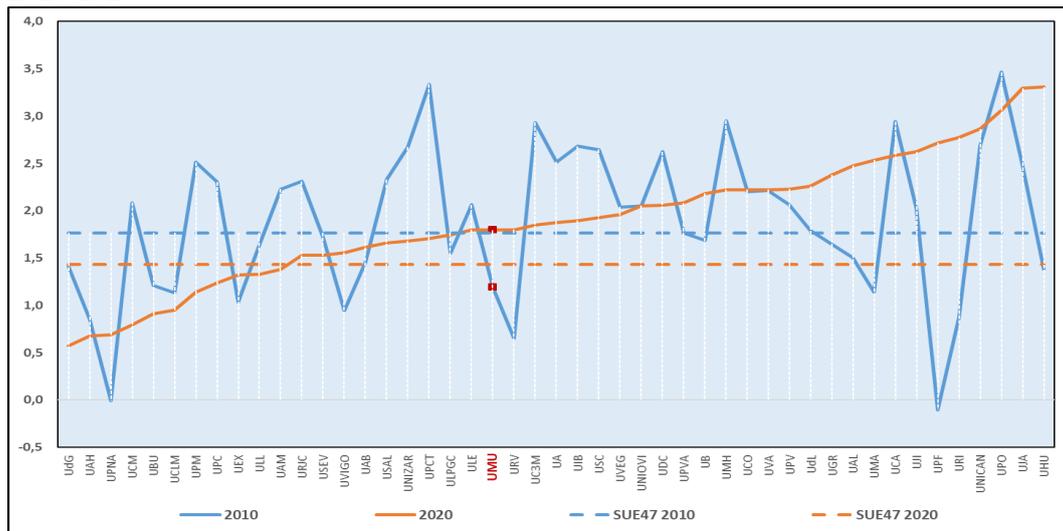
Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

El gráfico 1 ofrece la evolución de la **edad media**, a 31 de diciembre, del PDI funcionario de los centros propios de las 47 universidades que forman parte del conjunto de referencia citado, habiendo sido ordenadas por los registros de 2020 en orden creciente, lo que será la norma a seguir en el presente trabajo. En ese año, se abre un rango que va del mínimo de la URJC<sup>1</sup> (51,1) al destacado máximo de la UB (59,6). La edad media en el SUE-47 ha ascendido de 51,1 a 55,6 años; la UMU igualaba a la del SUE-47 en 2010, pero ha aumentado un poco menos, de tal forma que en

<sup>1</sup> La identificación de las universidades a partir de sus siglas se encuentra en el Anexo 1.

2020 se situó por debajo: 55,0 años. Por tanto, los aumentos respectivos alcanzan los 4,5 y 4,0 años, lo que ha implicado que la UMU pase a ocupar una posición central dentro de la distribución: puesto 29º en 2010 y 23º en 2020. El envejecimiento del PDI funcionario ha sido, pues, mayor que el del PDI total a lo largo del decenio, tanto en la UMU como en el SUE-47. La línea repleta de continuos dientes de sierra de 2010, refleja meridianamente la muy dispar evolución seguida por la edad media en las diferentes universidades que sin, excepción, ha registrado un aumento, siendo el más intenso el de la UdL (7,3 años) y el más moderado el de la UCO (2,3). Múltiples deben ser los factores explicativos de ese disímil avance del envejecimiento, que obviamente no podemos abordar para el conjunto del SUE-47, si bien intentaremos proporcionar algunas pistas de lo sucedido en la UMU en la segunda parte del presente cuaderno.

**Gráfico 2. Diferencial (años) de la edad media por sexo (H-M) del PDI funcionario. SUE-47. 2010-2020**



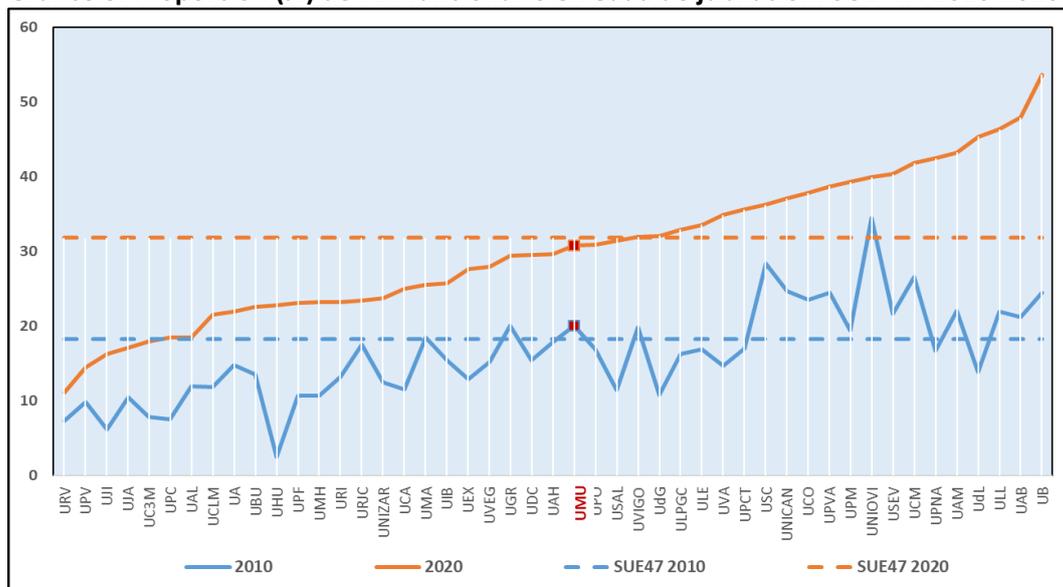
Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

Desde una perspectiva de género, el gráfico 2 muestra el diferencial en la edad media, que generalmente es mayor en los hombres, salvo en dos universidades –UPNA y UPF–, ambas en 2010, por muy escaso margen. En el SUE-47, se registra una cierta convergencia, al pasar la disparidad de las edades medias de hombres y mujeres de 1,8 en 2010 a 1,4 años en 2020. Cifra esta última que presenta una franja que se extiende desde la UdG (0,6) a la UHU (3,3). Además, pese al descenso del registro medio del SUE-47, son 25 las universidades en las que el diferencial se amplía, entre las que se halla la UMU, en la que asciende de 1,2 a 1,8 años. El panorama ofrecido por el diferencial entre los dos sexos es, pues, todavía más complejo que el deparado por la edad media, puesto que,

entre la ampliación de la UPF (2,8 años) y la reducción registrada en la UPCT (1,6 años), hay un dilatado espacio para albergar evoluciones muy diversas. En cualquier caso, la UMU vuelve a ubicarse en el espacio central de la distribución, si bien se desplaza levemente hacia su parte inferior, ocupando el puesto 21º en 2020.

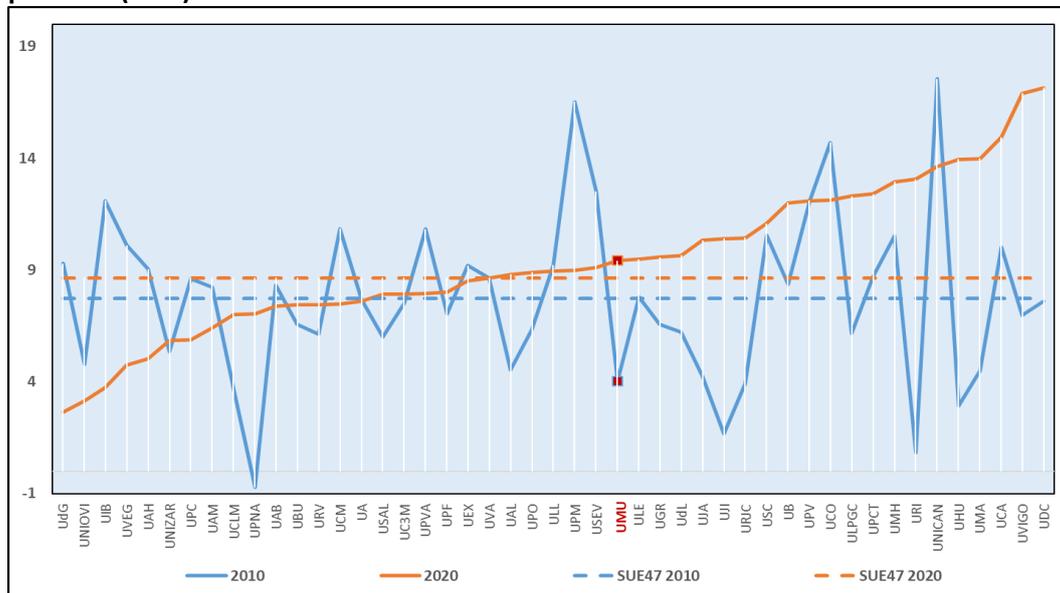
El siguiente indicador (gráfico 3) es la **proporción en edad de jubilación** del PDI funcionario, que el SIIU establece en la franja 60-67 años y que, por nuestra parte, hemos ampliado, por juzgar más razonable, al personal activo con 60 y más años; cociente que presenta una preocupante evolución. En el SUE se ha incrementado del 18,2% al 31,8% y, en la UMU, el avance ha sido un poco menos acentuado, al pasar del 20,1% al 30,8%. Seguimos ocupando una posición en el espacio central de la distribución, pero, pese al inferior aumento, avanzamos hacia la parte superior: puesto 25º. En 2020, la situación vuelve a ser harto heterogénea, del mínimo de la URV (11,1%) al descollante máximo de la UB (53,6%). En fin, que, en el caso de la UMU, cerca de la tercera parte del PDI funcionario se jubile en el corto y medio plazo plantea un reto de relevo generacional sin precedentes, lo que es extensible a buena parte de las universidades públicas presenciales españolas, ya que son 30 las que tienen una proporción superior al 25%.

**Gráfico 3. Proporción (%) de PDI funcionario en edad de jubilación. SUE-47. 2010-2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

**Gráfico 4. Diferencial (pp) de la proporción de PDI funcionario en edad de jubilación por sexo (H-M). SUE-47. 2010-2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

En el SUE-47, este segundo indicador registra una brecha de mayor entidad entre hombres y mujeres, incrementándose además de 7,7 a 8,7 pp entre los dos años (gráfico 4). Solo hay una excepción a la mayor proporción masculina: la UPNA en 2010, de nuevo por un pequeño trecho. En 2020, la proporción femenina se situó en un 26,4% y la de los hombres en un 35,0%. La máxima distancia correspondió a la UDC (17,2 pp) y la mínima a la UdG (2,7 pp). En la UMU, los niveles de la ratio en 2020 fueron del 34,4% en los hombres y del 25,0% en las mujeres, con una disparidad de 9,4 pp, ligeramente mayor que en el SUE-47, lo que provoca que vuelva a desplazarse levemente hacia la parte superior de la distribución: puesto 27º. Por último, son 17 las universidades en las que el diferencial se ha reducido, frente a 30 que han registrado un aumento, destacando la intensidad del mismo en la UMU, que es el undécimo más elevado de las 47 universidades públicas presenciales.

El tercer indicador utilizado es el **índice de envejecimiento (IE)**. Es un robusto indicador que, en demografía, pone en relación el número de personas de 60 o más años con las que tienen menos de 16. Por tanto, trata de dar cuenta de algo fundamental –el potencial de relevo generacional de una sociedad–, que es aplicable a cualquier colectivo y juzgamos que, considerando todo lo dicho hasta ahora, es de particular interés en nuestro objeto de estudio. Obviamente, necesita una reformulación para el PDI funcionario y, en principio, aunque sea discrecional –el SIIU



no lo ofrece— parece oportuno que el numerador conserve el intervalo ( $\geq 60$  años) y el denominador registre un cambio, habiéndonos decidido por los menores de 40 años. No hay problemas para 2010, pero, al aplicarlo a 2020, resulta que, en casi un tercio de las universidades del SUE-47, el cociente es infinito, por la sencilla razón de que no hay PDI funcionario por debajo del umbral citado, lo que constituye una prueba palpable del grave déficit intergeneracional que padecen. Cierto es que, en la actualidad, el relevo pasa por los profesores ayudantes y contratados doctores; sin embargo, es cuestionable que la funcionarización tenga lugar, mayormente, a partir de los 45 años<sup>2</sup>.

Ni la UMU, ni por supuesto el SUE-47, se encuentran totalmente huérfanos de PDI funcionario con menos de 40 años. Por tanto, a continuación, se reflejará la evolución del envejecimiento utilizando esta primera variante del indicador: a) En el SUE-47 ha ascendido del 238 al 2.212, es decir, el colectivo formado por el PDI funcionario con 60 o más años multiplica, en 2020, por 22 al integrado por los menores de 40 años; b) En la UMU, se ha acrecentado del 199 al 1.624, con lo que la relación anterior se reduce a 16, lo que no deja de ser un desconsolador lenitivo. Para soslayar el resultado de las quince universidades sin PDI funcionario con menos de 40 años en 2020, hemos cambiado la formulación estándar del IE, que pasa a ser:

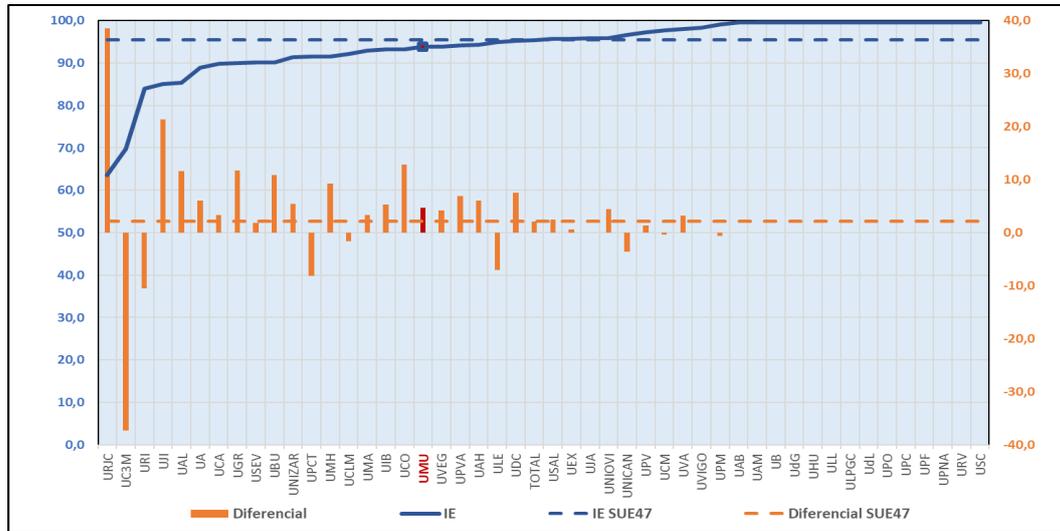
$$IE = \left(1 - \frac{J}{S}\right) * 100, \text{ donde } S \geq 60; \text{ y } J < 40$$

de tal modo que adquiere un valor máximo de 100 en caso de que  $J = 0$ ; y si  $J=S$ , el  $IE = 0$ . Lo normal es que  $S > J$  en el PDI funcionario, pero hay nueve universidades que, en 2010, sucedía lo contrario y, por tanto, el IE pasa a ser negativo, lo que, si matemáticamente es correcto, desde un punto de vista intuitivo dificulta la interpretación. ¿Qué significa que, en la UPCT, haya sido igual a -200 en 2010? Pues, desenredando la fórmula, que, en ese año, el PDI junior triplicaba al sénior. Pero, como en 2020, no se produce excepción alguna, y para evitar que hipotéticos lectores se vean obligados a realizar contorsionismos mentales, solo proporcionaremos la información para este segundo año. No obstante, dado que, de nuevo, la UMU no forma parte de ese grupo de nueve universidades, proporcionaremos los resultados para los dos años: en el SUE 47, este segundo IE ha aumentado de un 58,9 a un 95,4 y en la UMU de un 49,8 a un 93,8. Para calibrar la situación, recuérdese que el máximo es 100 y, asimismo, nótese que en nuestra universidad el incremento del indicador ha sido sensiblemente superior.

---

<sup>2</sup> A 31 de diciembre de 2020 la edad media de los profesores contratados doctores de la UMU ascendió a 44,5 años.

**Gráfico 5. Índice de envejecimiento del PDI funcionario y diferencial por sexo (H-M). SUE-47. 2020.**



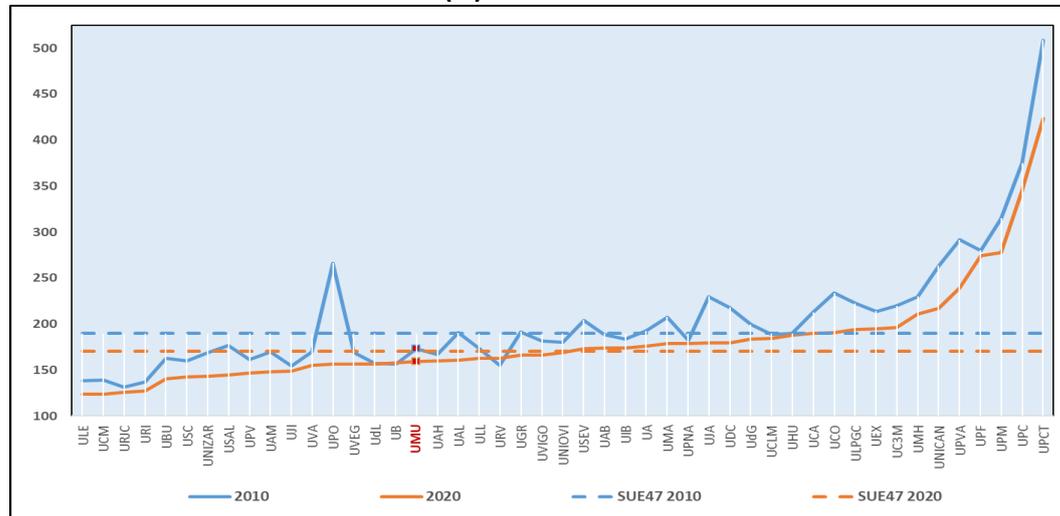
Fuente: Elaboración propia a partir de SIU.

El gráfico 5 da cuenta de esta segunda formulación del IE (escala de la izquierda) y del diferencial existente entre hombres y mujeres (escala de la derecha). Sinteticemos los resultados:

- Sólo en siete universidades el IE (escala de la izquierda) se sitúa por debajo de 90, ostentando la URJC un perceptible mínimo de 63,5. La media del SUE se eleva a la citada cifra de 95,4.
- En quince universidades el IE alcanza la cota máxima de 100, lo que ya se ha comentado con la primera versión del IE, con el que el resultado sería infinito.
- La UMU, pese a un IE de 93,8, se emplaza en el puesto 18º en esa ordenación creciente.
- El diferencial entre el IE de hombres y mujeres en el SUE-47 alcanza una escasa entidad: 2,1 pp. Por tanto, con este indicador, el envejecimiento da lugar a escasas fronteras de género para el conjunto de las universidades públicas presenciales españolas.
- Lógicamente, en las quince universidades con IE = 100, el correspondiente a hombres y mujeres alcanza idéntico valor y, por tanto, la brecha es nula.
- En la UMU, el diferencial se amplía a 4,6 pp. Añadamos que, en 2010, se elevaba a 17,4 pp, por lo cual cabe afirmar que el IE ha crecido de forma bastante más intensa en las mujeres que en los hombres.
- Solo en siete universidades el diferencial es negativo, resaltando el caso de la UC3M, donde se produce la singularidad de que el IE femenino es igual a 100, en tanto que el masculino se

emplaza en una cifra relativamente baja (62,7), lo que propicia que sea la segunda institución con un menor nivel del indicador agregado en 2020.

**Gráfico 6. Ratio de masculinización (%). PDI funcionario. SUE-47. 2010-2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de SIU.

Antes de abordar las pirámides del PDI funcionario –que, como es sabido, combinan edad y sexo–, parece oportuno describir brevemente la composición del colectivo estudiado por sexo. Para ello, recurriremos a la **ratio de masculinización (RM)**, que equivale al número de hombres por cada 100 mujeres (gráfico 6). De forma abreviada:

- En ambos años, todas las universidades del SUE-47 muestran una ratio superior al 100%. En 2020, el rango del indicador iba desde el mínimo de la ULE (123,6) al máximo de la UPCT (423,0). La media del SUE-47 se elevó a 170,5, es decir, un 70% más de hombres que de mujeres. La mayoría masculina se acentúa en las politécnicas, a las que hay que añadir UNICAN y UPF.
- Entre los dos años se produce una corrección a la baja de la ratio. En general, contenida puesto que, en el SUE-47, el recorte es de 19,1 pp que, en términos relativos, equivale a un 10%. Sólo en dos universidades –UB y URV– la proporción de hombres sobre mujeres aumenta, si bien levemente.
- La UMU ocupa, en la ordenación creciente, el puesto 17º en los dos años. El nivel de la ratio ha descendido de 172,9 a 158,9. En otros términos, las mujeres han aumentado su cuota de



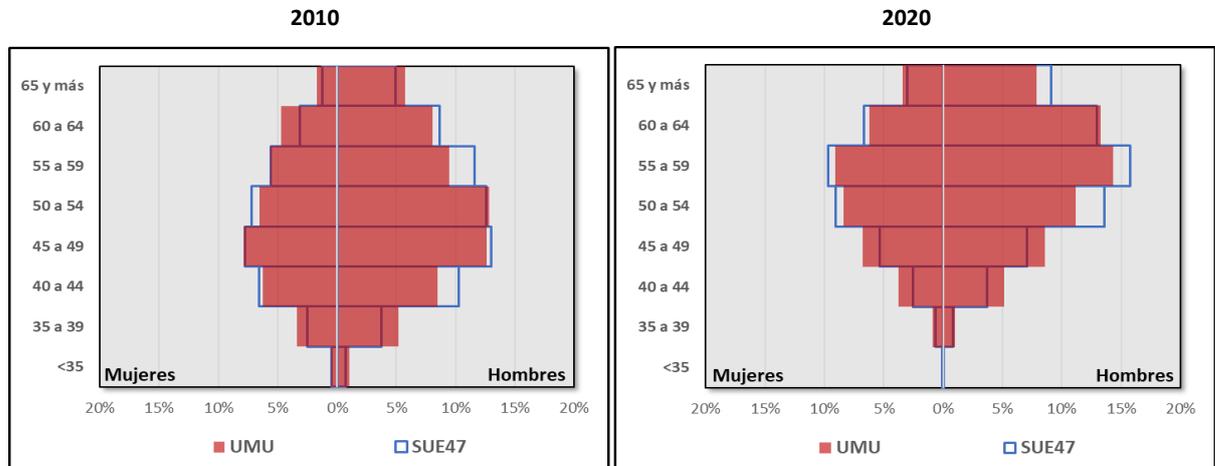
un 36,5% a un 38,6% en nuestra universidad, lo que, a todas luces, es un modesto avance, pese a que, en 2020, su participación sobrepase a la del SUE en 2,1 pp.

**Cuadro 1.- Ratio de masculinización por grupos de edad. UMU y SUE-47. 2010-2020.**

		<40	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	65 y más	TOTAL
SUE-47	2010	151,8	156,2	166,4	173,6	208,3	273,4	393,0	189,5
	2020	134,7	145,4	132,4	149,8	162,4	195,0	300,5	170,5
UMU	2010	160,4	136,4	160,8	196,3	167,1	172,4	338,1	172,9
	2020	110,0	135,7	126,7	133,3	157,4	213,0	228,9	158,9

Fuente: Elaboración propia a partir de SIU.

El supuesto de que la ratio de masculinización puede estar relacionada directamente con la edad es razonable. Es decir, parte de la corrección de la desigualdad obedece a un efecto composición: la incorporación de nuevas cohortes con inferior brecha de género. El cuadro 1 da cuenta de los niveles de la RM por grupos quinquenales de edad en los dos años. En el SUE-47, la masculinización en 2010 era inferior a la media en las cuatro clases con menos de 55 años; circunstancia que, en 2020, se amplía al intervalo 55-59 años. En la UMU, la situación en 2010 presentaba ciertas irregularidades, ya que en el grupo 50-54 años se rebasaba la media de la institución, sucediendo lo contrario en el estrato 55-59 años; además, el nivel de la ratio en el grupo de los menores de 40 años era relativamente elevada. En 2020, la relación directa de las dos variables es mucho más clara en nuestra universidad, debiendo subrayarse que la media solo se ve sobrepasada por los dos intervalos superiores; por otro lado, en el inferior –que, en este último año, cuenta con un peso residual–, los hombres solo superan a las mujeres en un 10%. En suma, la historia ha ido dejando su huella: la brecha, que aún subsiste, es en las cohortes más jóvenes sensiblemente inferior a la existente en las más envejecidas. Hay, pues, un factor vegetativo que contribuye a la reducción de la desigualdad de género. Un sector de opinión puede considerar que ese mecanismo corrector es suficiente. Otro, puede estimar que no actúa al ritmo que cabría desear y, por tanto, resultaría oportuna la adopción de medidas activas en diferentes vertientes –extra e intra-universitarias– para garantizar una mayor igualdad de condiciones entre los dos sexos en lo que concierne al acceso a los cuerpos docentes universitarios.

**Gráfico 7. Pirámides de población. PDI funcionario. UMU y SUE-47. 2010-2020.**

Fuente: Elaboración propia a partir de SIIU.

Las **pirámides de población** del PDI funcionario se encuentran en el gráfico 7, donde el peso de todos los intervalos, masculinos o femeninos, están referidos al total del colectivo. Por ello, la parte izquierda, correspondiente a las mujeres, abarca una superficie notablemente inferior. Por obvias razones de extensión, nos limitaremos a comparar la UMU con el conjunto del SUE-47. Habiendo destinado espacio a la ratio de masculinización, los comentarios siguientes se centrarán en la edad y, más concretamente, en el aumento del envejecimiento, que es diáfano si se considera el desplazamiento de las dos pirámides hacia los escalones superiores. En efecto, hay una nítida línea divisoria: 50 años. Los cuatro intervalos inferiores pierden peso, que ganan los cuatro superiores: un hecho de grave trascendencia. En 2010, la aportación de los menores de 50 años al total del PDI funcionario se situó en un 45,0%, tanto en la UMU como en el SUE-47. En 2020, desciende al 26,2% y al 20,2%, respectivamente. Es, quizás, el dato más revelador sobre la evolución de la plantilla del PDI funcionario en tan solo un decenio. Frente al hecho anterior, los detalles siguientes son secundarios:

- La base de la pirámide, el grupo quinquenal inferior, ha desaparecido prácticamente en 2020. Más que una pirámide es un globo sostenido por un hilo y escorado hacia la derecha por la primacía masculina. La dimensión alcanzada por la pérdida de posiciones del PDI funcionario en los tres grupos de edad inferiores, con menos de 45 años, es patente visualmente. En el SUE-47, su peso se ha dividido por tres, disminuyendo de un 24,2% al 7,8%. En la UMU, la inflexión a la baja ha sido menos intensa, pero el resultado final es bastante similar: de un 24,8% a un 10,8%.



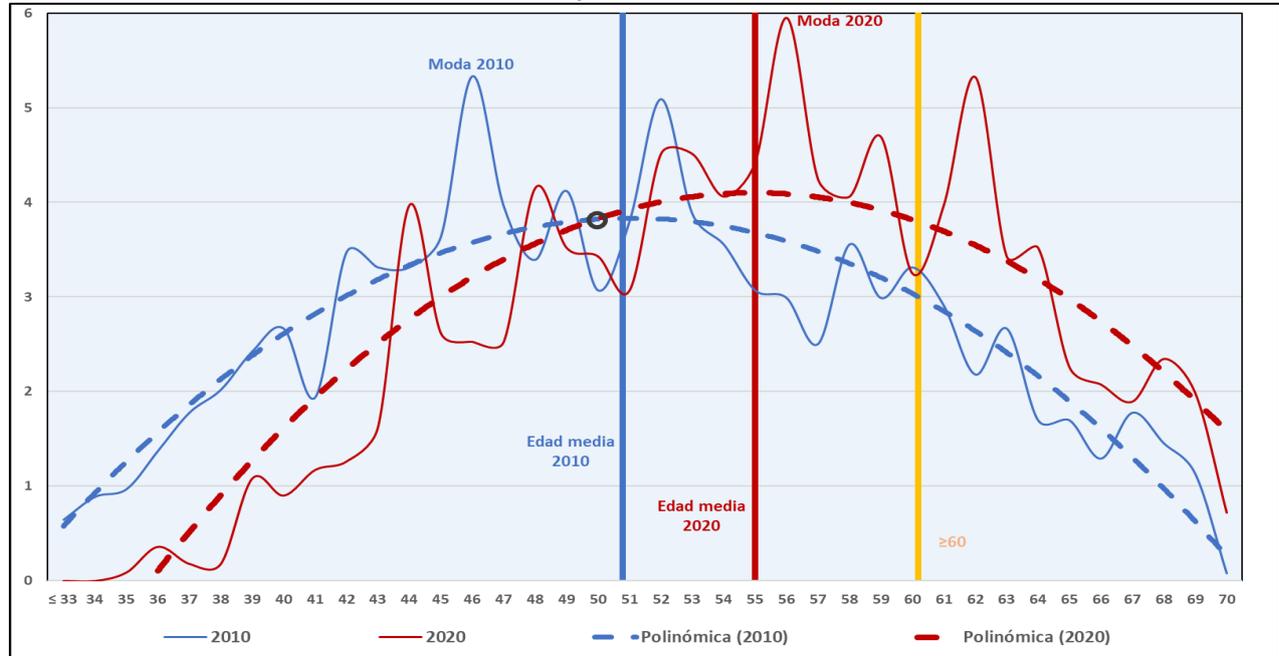
- Los tres intervalos intermedios –de 45 a 59 años–, incrementan levemente su participación conjunta, de tal forma que, en 2020, absorben el 60,5% del PDI funcionario en el SUE-47 y el 58,4% en la UMU. No obstante, hay que señalar que se produce un intercambio de posiciones. La clase 45-49 años, que era la de mayor peso de todos los grupos quinquenales en 2010 en los dos entornos, pasa a ocupar la tercera posición, y es sustituido por el grupo de 55-59 años. Han transcurrido diez años, se trata pues de la misma cohorte generacional; lo que ha sucedido es que el relevo ha sido muy deficitario.
- Por último, los dos últimos grupos, con 60 o más años, son los que dan lugar a la proporción del PDI funcionario en edad de jubilación, sobre la cual ya nos hemos extendido. Sólo añadiremos, que, a 31 de diciembre 2020, algo más del 10% de los cuerpos docentes de la UMU y del SUE-47 tenían 65 o más años. Y que, *ceteris paribus*, a 31 de diciembre de 2025, esa fracción se duplicaría en los dos ámbitos.

## 2. Análisis de la UMU.

Aclarado el contexto, destinamos este segundo apartado a realizar un examen más profundo del creciente envejecimiento del PDI funcionario en nuestra universidad. A modo de introducción, en el gráfico 8 se proporciona la distribución resultante de todo el colectivo en función de la edad, año por año. Con los datos primarios, las dos líneas exhiben las habituales oscilaciones, que no impiden percibir que la de 2010 se sitúa claramente por encima de la de 2020 hasta los 47 años, a la que sigue una fase imprecisa (48-52) por efecto de sucesivos cruces y, posteriormente ( $\geq 53$ ), resulta evidente que la de 2020 se emplaza en posiciones más elevadas. Para evitar la confusión inherente a los datos primarios, el ajuste polinómico de ambas líneas conduce a un resultado diáfano: la curva de 2010 se emplaza por encima hasta los 50 años, que es la edad de cruce, y posteriormente, lo hace la de 2020. Por tanto, confirma lo comentado para la pirámide de población, es decir, entre los dos años, se registra un deslizamiento de una relevante fracción de los cuerpos docentes de la UMU hacia las edades superiores a 50 años. El aumento de la proporción del PDI en edad de jubilación ( $\geq 60$  años) se manifiesta de forma palpable al comparar

las dos superficies por debajo de sendas curvas polinómicas y a la derecha de la línea vertical que parte de la edad de 60 años.

**Gráfico 8. Distribución (%) del PDI funcionario por años. UMU. 2020-2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Tan importante como la edad media es la dispersión de la distribución. La edad media puede ser la misma, pero distribirse de forma harto dispar. Si se combina una edad elevada con un alto grado de concentración, el problema se agudiza puesto que los miembros del colectivo correspondiente tienen una edad muy similar a la media y, por tanto, el posible relevo generacional tiene muy poco de gradual. En este caso, estaríamos en presencia de una misma y envejecida cohorte etaria. En este trabajo, nos limitaremos a proporcionar el coeficiente de variación<sup>3</sup> que, para el conjunto de los cuerpos docentes ha pasado de un 17,16% a un 13,95% entre 2010 y 2020. No se trata, pues, de un descenso sustancial de la dispersión, pero refuerza las dificultades que acarrea el incremento de la edad media: un PDI de mayor edad en 2020 y con una distribución más concentrada que en 2010.

<sup>3</sup> Cociente entre la desviación típica y la media.



## 2.1. Cuerpos docentes

En lo que atañe a los diferentes grupos del PDI funcionario, el cuadro 2 recoge dos de los indicadores para tres categorías. Nos hemos visto obligados a agrupar TEU y CEU, debido a que este segundo cuerpo cuenta con cuatro personas en 2020 y, por consiguiente, carece de entidad numérica para soportar un examen detallado. Se trata de dos cuerpos en extinción, por lo demás a un fuerte ritmo, como prueba el hecho de que, a lo largo del decenio, conjuntamente han quedado reducidos a la cuarta parte; descenso que ha sido muy afín en los dos sexos. El número de CU sufrió una contracción entre 2012 (325) y 2016 (303), pero en el conjunto de la década ha experimentado un incremento del 14,5%. Sobresale el hecho de que el aumento de 45 miembros se ha concentrado en las mujeres (42). Por el contrario, el número de TU ha sufrido un descenso del 7,0%, que básicamente se condensa en los hombres, al acaparar 50 de las 53 bajas. La senda seguida por TU ha sido descendente hasta 2018 (686), año a partir del cual se produce una cierta recuperación, con dos años de retraso respecto a CU.

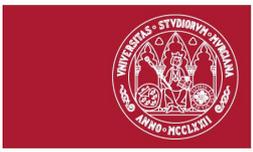
**Cuadro 2.- Edad media y proporción del PDI funcionario en edad de jubilación por cuerpos docentes. UMU. 2010-2020.**

		CU			TU			CEU+TEU			Total		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Número	2010	311	59	252	761	310	451	165	83	82	1.237	452	785
	2020	356	101	255	708	307	401	44	20	24	1.108	428	680
Edad media (años)	2010	56,8	54,2	57,4	49,0	49,4	48,7	50,0	51,1	48,9	51,1	49,4	51,5
	2020	59,0	59,0	59,0	52,9	52,2	53,4	57,3	56,8	57,7	55,0	54,0	55,6
Proporción (%) PDI ≥ 60	2010	39,2	23,7	42,9	13,0	14,8	11,8	17,6	22,9	12,2	20,2	17,5	21,8
	2020	49,5	46,5	50,6	21,3	17,3	24,4	31,8	35,0	29,2	30,7	25,0	34,4

Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

En cuanto a la **edad media** y abreviando el comentario:

- CEU+TEU es el grupo que ha sufrido un mayor incremento (14,6%), por efecto de la inexistencia de un flujo de entrada, habiendo sido más acentuado en los hombres que en las mujeres. La ausencia de incorporaciones provoca que sea el cuerpo que ha registrado la mayor contracción del coeficiente de variación, al pasar de un 18,79% a un 10,27%.
- En CU es donde el avance (3,9%) ha sido inferior, pero cobra trascendencia en las mujeres, lo que, unido al hecho de que han protagonizado las entradas a lo largo del decenio, puede ser, en parte al menos, la consecuencia de una edad de promoción más alta que la de los



varones. En efecto, ambos sexos arrojan, en 2020, la misma edad media, en tanto que en 2010 el diferencial (H-M) se cifraba en tres años. El coeficiente de variación es bajo, lo que viene provocado por el escaso peso de los intervalos de inferior edad y, además, ha disminuido de un 12,32% a un 10,37%.

- La reducción del número de TU, como consecuencia del parco flujo de entrada, ha dejado sus huellas sobre la edad media, que se ha acrecentado el doble (8,0%) que en los CU. La posición de los dos sexos se ha invertido, pasando los hombres de una menor edad media en 2010 a una mayor en 2020. El coeficiente de variación ha caído del 16,78% al 14,45%.
- En suma, realizando un sencillo cálculo numérico, las contribuciones porcentuales de cada cuerpo al incremento de la edad media del total del PDI funcionario son las siguientes: CU = 15,1%; TU = 67,8%; CEU+TEU = 17,1%. Si la aportación de TU sobrepasa los dos tercios es porque es el grupo mayoritario –en torno al 62,5% del total en ambos años– y, además, la tasa de variación del periodo de la edad media duplica a la de los CU.

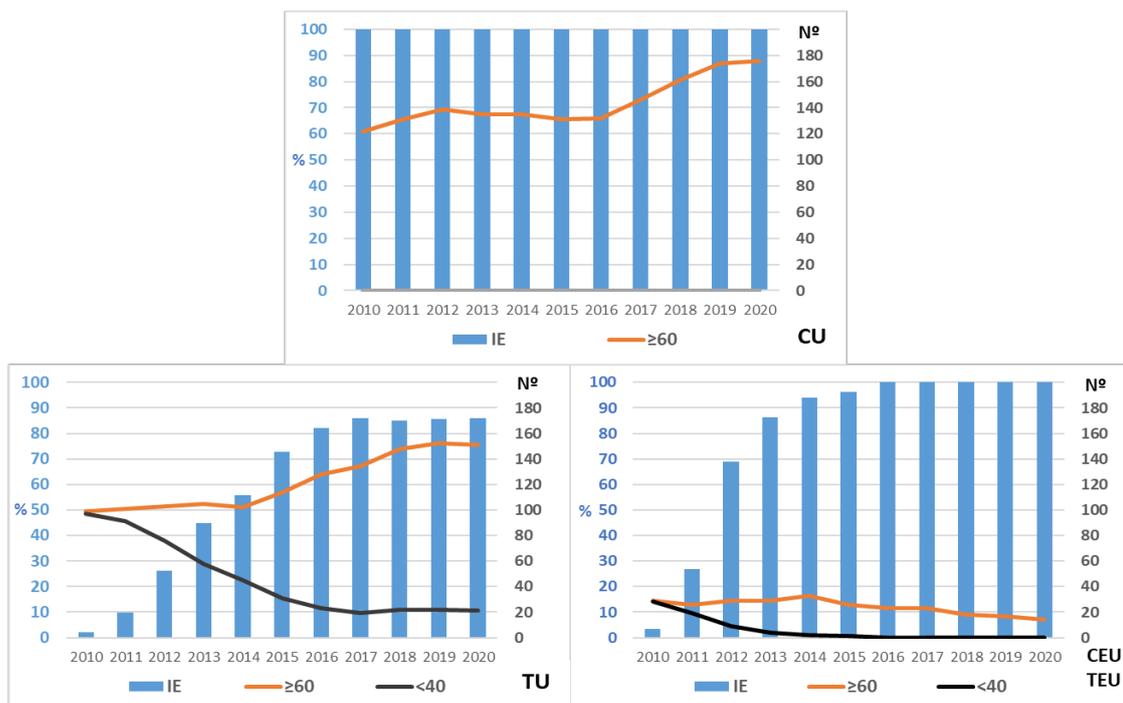
El aumento de la **proporción en edad de jubilación** ha quedado plasmado en el gráfico 8. Por cuerpos (cuadro 2), nos limitaremos a glosar los siguientes hechos:

- En CU, el aumento ha sido de 10 pp, de tal forma que, en 2020, la mitad de sus miembros tienen 60 o más años. La proporción femenina es levemente inferior, si bien a lo largo del decenio se ha acrecentado mucho más.
- El nivel de 2020 del indicador en TU es muy inferior, emplazándose algo por encima de un quinto. No obstante, ha crecido a un ritmo bastante más alto que en el conjunto de CU. La proporción masculina es mayor que la femenina en 2020, debido a que se ha doblado en el periodo considerado.
- Cerca de un tercio de CEU+TEU se encontraba en edad de jubilación en 2020, con un nivel más alto en los hombres, que además se ha ensanchado respecto a las mujeres al ascender a un ritmo más intenso.
- Las contribuciones porcentuales de los tres grupos al aumento del indicador agregado son las siguientes: CU = 16,0%; TU = 77,9%; CEU+TEU = 6,1%. Se acentúa, pues, el protagonismo de TU al ser mayor, respecto a CU, el diferencial de crecimiento de la proporción que el producido en la edad media.

El **índice de envejecimiento** –en su segunda variante– de los tres grupos cuerpos docentes, queda reflejado en el gráfico 9:

- El índice de CU (escala de la izquierda) no entraña sorpresa alguna: a lo largo de todo el decenio se ubica en el máximo de 100, al no contar con miembros de menos de 40 años. Los que tienen 60 o más años se cifraron en torno a 135 (escala de la derecha) entre 2010 y 2017, año a partir del cual han ido ascendiendo hasta alcanzar una cota de 176 en 2020.
- El incremento sufrido por el IE de TU en la misma fase temporal es espectacular. En 2010, se limitaba a 2,0, lo que implica que los titulares menores de 40 y los que tenían  $\geq 60$  años igualaban prácticamente el número: 97 y 99, respectivamente. En 2017, se emplazó en 82,0 es decir, 128 personas en el intervalo superior y 23 en el inferior. El motivo principal no radica básicamente en el incremento de los titulares con 60 o más años, sino más bien en el hondo descenso de los que tienen menos de 40 que, en números redondos, provocó que, en 2017, solo quedase uno de los cuatro existentes en 2010. La tendencia, al menos, se frena en los años siguientes, pero sigue pesando como una losa la falta de oportunidades de promoción profesional de los doctores jóvenes en las universidades españolas entre 2010 y 2017.

**Gráfico 9. Índice de envejecimiento (%). Cuerpos docentes. UMU. 2010-2020.**



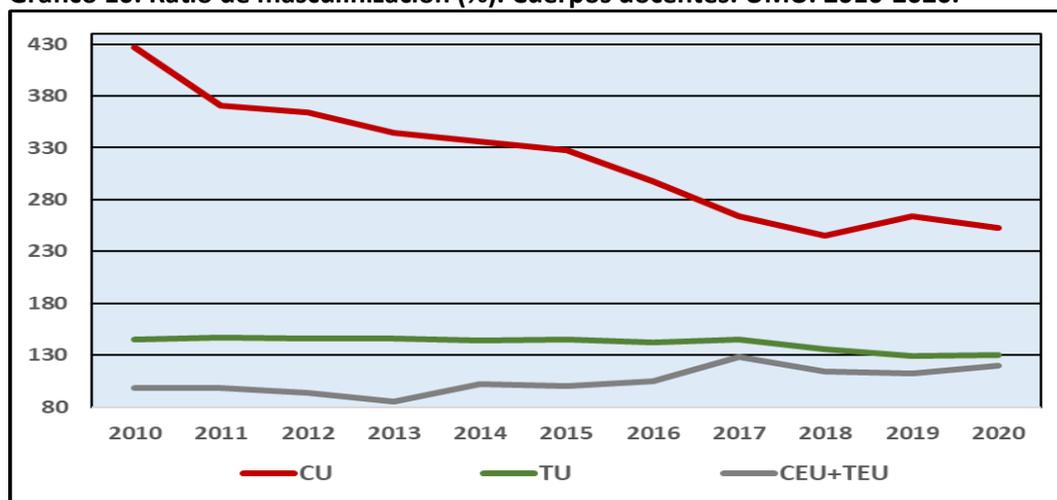
Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.



- En CEU+TEU sucede lo mismo que en TU, aunque con mayor intensidad. El hecho de ser dos cuerpos en extinción acarrea que las altas sean nulas y, por tanto, los menores de 40 años han desaparecido, a causa de lo cual el índice se situó en el máximo en 2016 y no se moverá de ahí hasta que se produzca la última jubilación de los profesores que forman parte de ambos cuerpos.

La **ratio de masculinización** se encuentra en el gráfico 10, que pone en evidencia una de las principales raíces de la cuestión, que no es otra que la escasa presencia femenina en CU: 19,0% en 2010 y 28,4% en 2020. Ha avanzado, pero la cuota de las mujeres sigue siendo baja, aunque sea tres puntos más alta que la media del SUE-47. La ratio en CU descendió a un ritmo acelerado entre 2010 y 2018, por el efecto combinado de la elevada participación de los hombres en las salidas por jubilación y el claro protagonismo femenino en las entradas. En TU, por cada cien mujeres, el número de hombres se situó en una estrecha franja en torno a 145 entre 2010 y 2017, para caer alrededor de 130 en los tres últimos años de decenio. En CEU+TEU hubo más mujeres que hombres en el primer cuatrienio (2010-2013), lo que se frustró en todos los años siguientes, si bien el grado de masculinización ha sido en los once años analizados el más bajo de todos los cuerpos.

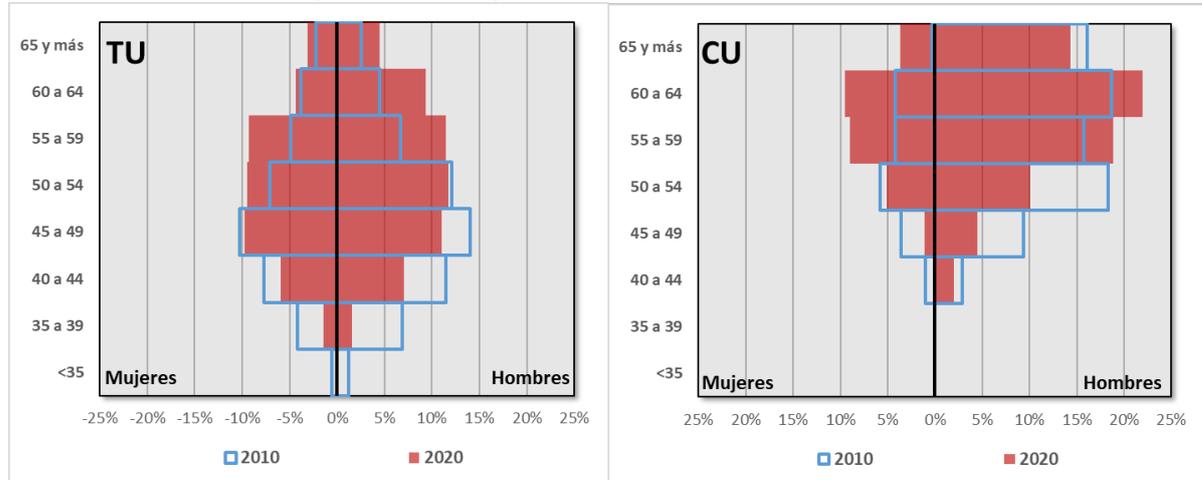
**Gráfico 10. Ratio de masculinización (%). Cuerpos docentes. UMU. 2010-2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Por último, proporcionamos las **pirámides de población** de CU y TU (gráfico 11), puesto que, en 2020, el número de CEU+TEU se ha reducido a 44, lo que imposibilita su elaboración:

**Gráfico 11. Pirámides de población. CU y TU. UMU. 2010-2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

- La pirámide de TU alguna relación guarda con el poliedro que recibe tal nombre, pese a que la base, mínima en 2010, no es perceptible en 2020. Después de todo lo anterior, nos limitaremos a comentar que el peso de los tres intervalos inferiores (< 45) en el total de TU, se ha dividido por dos, al disminuir del 31,9% al 16,0%. Los dos grupos quinquenales centrales (45-54 años) registran un leve retroceso, alcanzando una cuota del 42,0% en 2020, que igualan los tres superiores (≥ 55) en ese mismo año, al registrar una ganancia de 18 pp a lo largo del periodo. Conviene tener en cuenta que, por debajo de los 50 años, se ha producido un notable equilibrio entre hombres y mujeres: la ratio de masculinización de estos cuatro grupos quinquenales de edad se ha reducido 33 pp, al caer de un 148% en 2010 al 115% en 2020.
- La figura correspondiente a CU se parece más a una pirámide, siempre y cuando se aclare que en los dos años: a) Está invertida; b) Adolece de una embarazosa asimetría. La primera desviación se ha agravado: baste decir que los miembros del cuerpo que tienen 55 o más años han pasado de un 59,2% a un 77,3%, a costa de los comprendidos entre 45 y 54 años, puesto que los de menos de 45 ya tenían una aportación residual en 2010. La segunda se ha corregido por lo sucedido en los tres intervalos superiores (≥ 55), donde, en 2010, había 5,8 hombres por mujer y, en 2020, la relación se redujo a 2,5.



**Cuadro 3. Previsión de jubilaciones del PDI funcionario. 2022-2026.**

	A	B	Relación A/B (%)
	Jubilaciones	PDI funcionario	
	2022-2026	31.12.2021	
<b>CU</b>	111	351	31,6
Hombres	82	248	33,1
Mujeres	29	103	28,2
<b>TU</b>	100	709	14,1
Hombres	67	401	16,7
Mujeres	33	308	10,7
<b>CEU+TEU</b>	8	40	20,0
Hombres	3	21	14,3
Mujeres	5	19	26,3
<b>Total</b>	219	1.100	19,9
Hombres	152	670	22,7
Mujeres	67	430	15,6

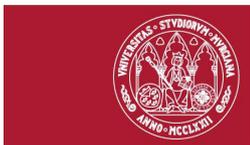
Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Por último, en el cuadro 3 se realiza una estimación de las jubilaciones a lo largo del quinquenio 2022-2026. Para ello, se ha tomado como referencia la edad media de jubilación en 67 años, puesto que en 2020 se situó en 67,0 años y en 2021 en 67,1 años. Edad que se ha imputado a los efectivos del PDI a 31 de diciembre de 2021 a lo largo de los próximos cinco años, con los resultados reflejados en el cuadro 3. La previsión conduce a un total de 219 jubilaciones, con una relación de género de 7 hombres por cada 3 mujeres, de tal forma que el impacto sobre la plantilla actual del PDI se eleva a un 19,9%, siendo significativamente mayor en los primeros que en las segundas. Por cuerpos docentes, se alcanza un esperado máximo en CU, con 111 jubilaciones, lo que supone algo más del 30% de los activos actuales del cuerpo; registro que en TU y CEU+TEU es sensiblemente inferior. Solo en esa última y residual categoría el impacto sobre la plantilla masculina es inferior a la de la femenina.

## 2.2. Áreas de conocimiento

Recurriremos a las 23 áreas ANEP, dado que el número de áreas de conocimiento – estatales y propias– de la UMU se eleva a 200<sup>4</sup>. La información se limitará al número del PDI

<sup>4</sup> Para paliar ese déficit informativo, en el anexo 2 se ofrecen datos sobre los 77 departamentos de la UMU, sobre los que no realizaremos ningún comentario.



funcionario y a cuatro indicadores: proporción de profesores en edad de jubilación, edad media, coeficiente de variación de la edad y ratio de masculinización (cuadro 4).

La situación, como es habitual cuando se desagrega la información, es harto dispar. En pro de minimizar la extensión, nos ahorraremos cualquier comentario sobre la cuota de profesores de cada área, e intentaremos ser extremadamente concisos con los cuatro indicadores:

- La **edad media** mantiene, lógicamente, una pausada evolución. Sólo hay una excepción al aumento general –Ciencias de la educación–, que presenta una ligera caída. Los incrementos van desde el mínimo de Tecnología química (0,3%) al máximo de Ingeniería mecánica, naval y aeronáutica (20,6%). Historia y arte, Ciencias sociales, Filología y filosofía y Derecho se caracterizan por leves aumentos. Ganadería y pesca, Economía, Biología vegetal y animal-Ecología y Tecnología electrónica y de las comunicaciones presentan ascensos mucho mayores.
- En el caso de las áreas, el coeficiente de variación (CV) cobra mayor significación. Son 18 las áreas en las que ha experimentado una reducción más o menos intensa, mientras que en 5 ha aumentado levemente. El caso de Agricultura es paradigmático, al combinar en 2020 la mayor edad media (61,3 años) con un mínimo en el CV (4,75%). Sin entrar en otras variables relevantes, la situación del área es muy preocupante porque los dos indicadores muestran que, en unos cuantos años, la mayor parte de sus miembros pasará a la inactividad. En el otro extremo, nos encontramos con Ciencias de la educación, con una edad media relativamente baja (52,7 años) y un alto coeficiente de variación (18,1%), es decir, con una plantilla constituida por cohortes dispares. Obviamente, con un mayor grado de desagregación, el panorama se volvería mucho más complejo que con las 23 áreas ANEP.
- La **proporción en edad de jubilación** del PDI funcionario ha descendido en mayor o menor medida en cuatro áreas: Ciencias de la computación y tecnología informática, Historia y arte, Derecho y Ciencias sociales. En dos, de profesorado escaso, la proporción ha pasado de cero a situarse por encima de la media de la UMU: Ingeniería mecánica, naval y aeronáutica y Tecnología electrónica y de las comunicaciones. La tasa de variación del periodo también ha alcanzado un nivel muy elevado en Biología vegetal y animal-Ecología, seguida a considerable distancia por Ganadería y pesca.



ú.

Oficina  
Dato  
Único

UNIVERSIDAD DE  
MURCIA

**Cuadro 4. Información básica por áreas ANEP. PDI funcionario. UMU. 2010-2020.**

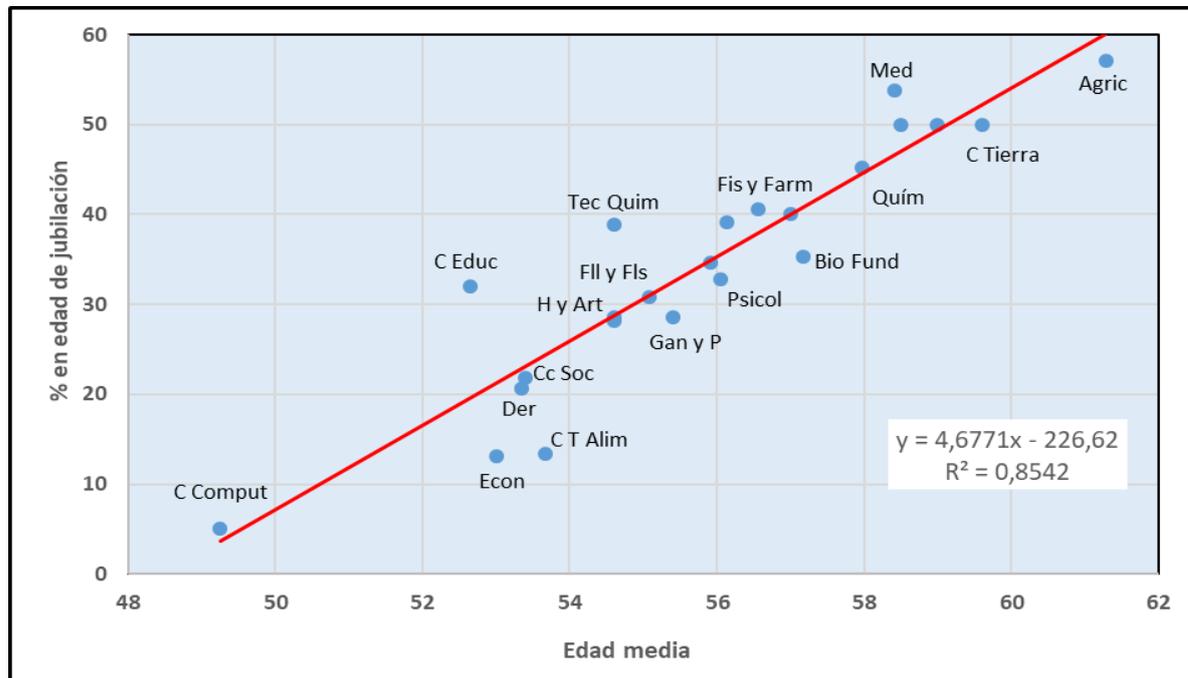
	Nº profesores		Edad media		Coeficiente variación de la edad (%)		Proporción (%) en edad de jubilación		Ratio de masculinización	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Agricultura	14	7	56,2	61,3	11,4	4,8	42,9	57,1	180	75
Biología Fundamental y de Sistemas	16	17	51,1	57,2	13,4	13,7	12,5	35,3	167	113
Biología Molecular, Celular y Genética	51	46	52,2	56,1	13,7	14,1	21,6	39,1	183	119
Biología Vegetal y Animal. Ecología.	25	26	50,8	59,0	8,1	8,6	4,0	50,0	150	136
Cienc. de la Computación y Tecn. Informática	59	60	43,6	49,3	18,7	11,8	6,8	5,0	556	567
Ciencia y Tecnología de Alimentos	12	15	48,6	53,7	14,6	12,6	8,3	13,3	71	50
Ciencias de la Educación	93	72	54,2	52,7	15,4	18,1	30,1	31,9	121	125
Ciencias de la Tierra	25	18	55,7	59,6	16,2	13,0	44,0	50,0	257	157
Ciencias Sociales	59	64	51,8	53,4	17,3	14,2	22,0	21,9	168	167
Derecho	72	63	50,6	53,3	19,7	12,1	25,0	20,6	132	125
Economía	137	129	45,7	53,0	16,5	12,0	5,8	13,2	185	139
Filología y Filosofía	121	98	53,3	55,9	17,4	14,4	30,6	34,7	128	118
Física y Ciencias del Espacio	35	26	49,1	55,1	18,8	13,7	14,3	30,8	483	1.200
Fisiología y Farmacología	35	37	50,9	56,6	13,8	14,1	8,6	40,5	106	106
Ganadería y Pesca	61	70	48,0	55,4	13,7	12,0	4,9	28,6	165	126
Historia y Arte	73	71	53,2	54,6	18,1	14,5	28,8	28,2	204	209
Ingeniería Mecánica, Naval y Aeronáutica	4	4	48,5	58,5	7,8	6,5	0,0	50,0	sM	sM
Matemáticas	58	49	49,5	54,6	16,8	12,3	17,2	28,6	480	513
Medicina	139	104	53,7	58,4	14,3	12,2	22,3	53,8	190	215
Psicología	66	67	51,4	56,1	14,0	11,2	16,7	32,8	120	131
Química	61	42	54,2	58,0	14,2	13,6	34,4	45,2	118	133
Tecn. Electrónica y de las Comunicaciones	4	5	48,8	57,0	13,4	12,0	0,0	40,0	sM	sM
Tecnología Química	17	18	54,5	54,6	14,8	16,4	29,4	38,9	113	38
<b>Total UMU</b>	<b>1.231</b>	<b>1.108</b>	<b>51,1</b>	<b>55,0</b>	<b>17,2</b>	<b>14,0</b>	<b>20,1</b>	<b>30,8</b>	<b>173</b>	<b>159</b>

sM = Sin mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

- En todo caso, lo que debe subrayarse es que la estructura etaria del PDI funcionario de la UMU ha llegado a una situación crítica, en la que un pequeño aumento de la edad media conduce, en buena parte de sus áreas, a incrementos mucho más intensos de la fracción del PDI funcionario  $\geq 60$  años. El mejor ejemplo es la UMU en su conjunto, puesto que la edad media solo creció un 6,8%, mientras que la proporción del profesorado en edad de jubilación lo hizo en un 52,0%.
- Además, en 2020, el nivel de la proporción manifiesta un elevado grado de dispersión. En la parte inferior, destacan Ciencias de la computación y tecnología informática, Economía y Ciencia y tecnología de los alimentos, todas ellas por debajo del 15%. En el otro extremo, más de la mitad del PDI funcionario se encuentra en fase de jubilación en Agricultura y Medicina, y justo en ese umbral figuran Ingeniería mecánica, naval y aeronáutica, Ciencias de la tierra y Biología vegetal y animal-Ecología.

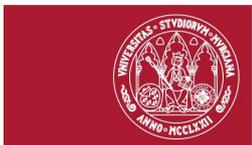
**Gráfico 12. Regresión lineal entre la edad media (años) y la proporción (%) de en edad de jubilación. Áreas ANEP. UMU. 2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.

Obviamente, los dos indicadores están correlacionados positivamente. Mediante el gráfico 12 puede comprobarse que la correspondencia es muy estrecha, de la que da cuenta el adecuado ajuste de la recta de regresión a la nube formada por los 23 puntos y, por tanto, el alto nivel del  $R^2$ . Aunque, en puridad, no puede hablarse de relación de causalidad, en el caso de estos dos indicadores resulta evidente que la variable explicativa es la edad media que, al aumentar, provoca un incremento de la proporción citada. Lo anterior es de puro sentido común. Lo novedoso es la vigorosa tracción que ejerce el ascenso de la edad media sobre la fracción del PDI  $\geq 60$  años.

Detengámonos en esa tracción. El paulatino discurrir de la edad media, incita a que nos centremos en la urgencia causada por el movimiento convulsivo de la proporción citada que, en un breve periodo de tiempo, es capaz de ofrecer un inquietante aumento. Ahora bien, si lo más preocupante en el corto plazo puede ser la fracción del profesorado que tiene  $\geq 60$  años, no hay que perder de vista la evolución de un indicador estructural que, como la edad media, evoluciona de forma mucho más gradual, pero cuyo constante ascenso sienta las bases para que esa fracción pueda registrar un amenazador sobresalto en un corto periodo de tiempo. Dependiendo de su composición etaria –que, por razones de extensión, no vamos a examinar en profundidad– no son pocas las áreas en las que, en muy pocos años, pueden pasar del actual confort aparente a una



preocupante porción de su PDI por encima de los 60 años. El mejor ejemplo de lo sucedido entre 2010 y 2020, es Ganadería y pesca –sexta área en cuanto a tamaño– en la que la edad media se acrecentó un 15,4% y la reiterada proporción estuvo cerca de sextuplicarse, ensanchándose de un desahogado 4,9% a un 28,6%, nivel muy próximo a la media de la UMU en 2020, cuando equivalía a la cuarta del mismo en 2010. Comportamiento que anticipa lo que va a ocurrir con muchas de las áreas que, en 2020, ya se encontraban en condiciones más adversas que la del ejemplo anterior en 2010.

La cuestión debe ser analizada con mayor profundidad. En este cuaderno, añadiremos, simplemente, que, de acuerdo con la sencilla regresión realizada para 2020, la acusada pendiente de la recta –enmascarada por las muy diferentes escalas de los dos ejes, aunque explícita en el coeficiente de X de la ecuación reflejada en el gráfico 12– induce un efecto multiplicador de la variación de la edad media sobre la fracción del PDI  $\geq 60$  años, de tal forma que pasar de 55 años, que es el nivel de 2020, a 56 años acarrea que la proporción ascienda 4,7 puntos en el conjunto de la UMU: del 30,8% al 35,5%, y así sucesivamente. Incremento medio, que será mucho mayor en determinadas áreas. Insistimos, el análisis se puede afinar mucho más, pero juzgamos que el apunte goza de la debida pertinencia. No obstante, los resultados de la regresión no deben ser tomados a pie de número. Hay que analizar detenidamente la tendencia de la edad media, el grado de dispersión en las plantillas, el periodo de transición desde la contratación como ayudante doctor a la obtención de una TU de todas las áreas de conocimiento... para poder sacar conclusiones definitivas.

En fin, la llaga son los altos niveles de la proporción citada en ciertas áreas, pero debe tenerse siempre presente que viene motivada por una grave y crónica dolencia: el alza imparable que, hasta el día de hoy, ha registrado la edad media en la práctica totalidad de las áreas de conocimiento de la UMU. Remover esa tendencia estructural no es sencillo, se necesitan medios para rejuvenecer la plantilla del PDI funcionario, lo que exige una terapia que, con los recursos actuales, es de muy difícil aplicación y, en gran medida, dependen de la política universitaria – medidas y las pertinentes dotaciones financieras– a implementar en diferentes vertientes por las autoridades del gobierno central y de la comunidad autónoma.

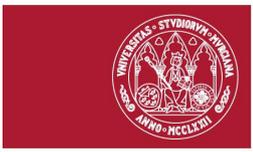
La **ratio de masculinización** que descendió un 8,1% en la UMU, ha tenido un comportamiento disímil, bajando en trece áreas y subiendo en diez:



- Los descensos más intensos, por encima del 35%, han sido los de Tecnología química, Agricultura, Ciencias de la tierra y Biología molecular y celular-Genética; los más suaves corresponden a Derecho, Ciencias sociales y Fisiología y farmacología. Los aumentos son, en general, moderados, si bien superan los dos dígitos en Química y Medicina, resultando desmedido el de Física y ciencias del espacio. Por último, las dos áreas tecnológicas de menor dimensión carecieron de mujeres en los dos años.
- En cuanto al nivel, en 2020, solo en tres áreas la presencia femenina superó a la masculina: Tecnología química, Ciencia y tecnología de los alimentos y Agricultura. La ratio sobrepasa por poco el 100% en Fisiología y farmacología y en Biología fundamental y de sistemas. Conviene señalar que se trata de cinco áreas experimentales, cuando de seguir el tópico se podría pensar que la feminización se adscribe a áreas de signo diferente. Dejando al margen las dos áreas tecnológicas con escasa implantación en la UMU, donde ya se ha comentado que toda la plantilla es masculina, en Física y ciencias del espacio hay doce varones por mujer y, a distancia, pero con cifras muy elevadas figuran Ciencias de la computación y tecnología informática y Matemáticas. Finalmente, en Medicina e Historia y arte, los hombres doblan a las mujeres.

## Conclusiones

El PDI funcionario de las universidades públicas presenciales españolas ha experimentado un preocupante proceso de envejecimiento entre 2010 y 2020 que, en buena medida, se debe al desplome de la tasa de reposición, que se concretó en un muy precario nivel del 10% en el trienio 2012-2014. La UMU no ha sido ninguna excepción. Para dar cuenta de nuestro objeto de estudio, hemos utilizado tres indicadores: edad media, proporción del profesorado en edad de jubilación e índice de envejecimiento. Los tres dan cuenta de un envejecimiento creciente que, en la actualidad, ha alcanzado un punto crítico, perfectamente reflejado por el profundo deterioro sufrido por las pirámides de población, que se han desplazado hacia los grupos quinquenales por encima de los 50 años. Será difícil encontrar otra coyuntura en la historia de nuestra universidad en la que el reto del relevo generacional haya alcanzado la dimensión que cobra en el momento presente.



La edad media es un indicador estructural que ha aumentado de forma tan pausada como inexorable. La proporción del PDI en edad de jubilación lo ha hecho de forma mucho más acentuada y, en determinadas áreas, ha alcanzado un nivel que cabe calificar de alarmante. A corto plazo, la renovación de la plantilla de las áreas con mayor fracción de profesores con 60 y más años, constituye el principal desafío. Sin embargo, hay que prestar similar atención a las áreas cuya composición por edades podría acarrear que, en muy pocos años, la citada proporción pase de la ficticia posición confortable actual a una mucho más incómoda. En el límite, un área puede presentar una mínima proporción de profesores en edad de jubilación, pero si la edad media se emplaza en torno a los 55 años con un bajo grado de dispersión, transitará en un breve periodo de tiempo hacia un escenario en el que la mayor parte de sus miembros crucen ese umbral. Por cuestiones históricas, que tienen que ver con el periodo de expansión de la UMU, iniciado en torno a 1980, no son pocas las áreas de conocimiento que se hallan en ese delicado contexto.

Desde una ineludible perspectiva de género, es sabido que nos encontramos en una universidad con una palpable asimetría entre la feminización del alumnado y la masculinización del PDI funcionario. Dicho lo cual, es preciso introducir dos aclaraciones. Primera, la UMU tiene una ratio de masculinización inferior a la del conjunto del SUE-47, ocupando el puesto 17º en una ordenación creciente. Segunda, la brecha de género es, en buena medida, un residuo del pasado, que se ha ido corrigiendo con la sustitución generacional, es decir, por la jubilación de cohortes en las que el peso de las mujeres era muy bajo y la incorporación de grupos genésicos en los que su presencia ha sido mucho mayor. Por tanto, hay un factor vegetativo que ha contribuido, y seguirá contribuyendo, a una reducción de la ratio de masculinidad que, al día de hoy, sigue siendo elevada y, por tanto, cabe debatir sobre la posibilidad de aplicar medidas activas que garanticen una mayor igualdad de condiciones de mujeres y hombres en el acceso a los diferentes cuerpos docentes.



## Anexos

### Anexo 1. Siglas utilizadas de las universidades del SUE-47.

A Coruña	<b>UDC</b>	León	<b>ULE</b>
Alcalá	<b>UAH</b>	Lleida	<b>UdL</b>
Alicante	<b>UA</b>	Málaga	<b>UMA</b>
Almería	<b>UAL</b>	Miguel Hernández de Elche	<b>UMH</b>
Autónoma de Barcelona	<b>UAB</b>	Murcia	<b>UMU</b>
Autónoma de Madrid	<b>UAM</b>	Oviedo	<b>UNIOVI</b>
Barcelona	<b>UB</b>	Pablo de Olavide	<b>UPO</b>
Burgos	<b>UBU</b>	País Vasco	<b>UPV</b>
Cádiz	<b>UCA</b>	Politécnica de Cartagena	<b>UPCT</b>
Cantabria	<b>UNICAN</b>	Politécnica de Catalunya	<b>UPC</b>
Carlos III de Madrid	<b>UC3M</b>	Politécnica de Madrid	<b>UPM</b>
Castilla-La Mancha	<b>UCLM</b>	Politécnica de València	<b>UPVA</b>
Complutense de Madrid	<b>UCM</b>	Pompeu Fabra	<b>UPF</b>
Córdoba	<b>UCO</b>	Pública de Navarra	<b>UPNA</b>
Extremadura	<b>UEX</b>	Rey Juan Carlos	<b>URJC</b>
Girona	<b>UdG</b>	Rovira i Virgili	<b>URV</b>
Granada	<b>UGR</b>	Salamanca	<b>USAL</b>
Huelva	<b>UHU</b>	Santiago de Compostela	<b>USC</b>
Islas Baleares	<b>UIB</b>	Sevilla	<b>USEV</b>
Jaén	<b>UJA</b>	Valencia (Estudi General)	<b>UVEG</b>
Jaume I de Castellón	<b>UJI</b>	Valladolid	<b>UVA</b>
La Laguna	<b>ULL</b>	Vigo	<b>UVIGO</b>
La Rioja	<b>URI</b>	Zaragoza	<b>UNIZAR</b>
Las Palmas de Gran Canaria	<b>ULPGC</b>		



**Anexo 2. Información básica sobre los departamentos de la UMU. PDI funcionario. 2020.**

Departamento	Nº	Edad media (años)	CV de la edad (%)	PDI ≥ 60 años (%)	Ratio masculinización
Actividad Física y Deporte	11	48,5	15,2	9,1	450,0
Anatomía Humana y Psicobiología	13	58,0	9,5	46,2	116,7
Anatomía y Anatomía Patológica Comparadas	13	58,8	9,3	38,5	1200,0
Bellas Artes	21	52,8	10,8	14,3	200,0
Biología Celular e Histología	15	54,6	14,6	33,3	66,7
Biología Vegetal	18	59,4	10,2	55,6	100,0
Bioquímica y Biología Molecular "B" e Inmunología	15	55,7	16,4	33,3	114,3
Bioquímica y Biología Molecular a	18	58,8	10,2	55,6	200,0
Ciencia Política, Antropología Social y Hac. Pública	14	53,4	6,9	0,0	100,0
Ciencias Socio-Sanitarias	13	57,8	13,5	46,2	333,3
Cirugía, Pediatría, Obstetricia y Ginecología	12	62,7	7,2	91,7	500,0
Comercialización e Investigación de Mercados	11	47,8	13,6	9,1	175,0
Comunicación	18	47,8	12,3	5,6	100,0
Derecho Administrativo	8	51,3	7,0	0,0	100,0
Derecho Civil	13	55,5	9,5	23,1	160,0
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	12	54,3	13,9	25,0	100,0
Derecho Financiero, Internacional y Procesal	12	52,3	11,8	16,7	50,0
Derecho Privado	9	54,1	11,4	33,3	80,0
Dermatología, Estomatología, Radiología y Medicina Física	15	59,5	13,9	80,0	275,0
Didáctica de la Lengua y la Literatura (Español, Inglés y Francés)	8	55,0	17,4	37,5	100,0
Didáctica de las Ciencias Experimentales	5	63,0	6,4	80,0	150,0
Didáctica de las Ciencias Matemáticas y Sociales	10	53,2	21,4	40,0	233,3
Didáctica y Organización Escolar	18	49,2	19,5	22,2	38,5
Ecología e Hidrología	13	59,6	4,6	46,2	160,0
Economía Aplicada	29	54,1	10,7	17,2	314,3
Economía Financiera y Contabilidad	18	53,8	13,7	22,2	80,0
Electromagnetismo y Electrónica	10	58,5	9,3	60,0	900,0
Enfermería	8	54,3	14,7	25,0	33,3
Estadística e Investigación Operativa	13	56,0	10,2	23,1	160,0
Expresión Plástica, Musical y Dinámica	11	52,5	13,4	18,2	450,0
Farmacología	10	59,7	17,3	70,0	66,7
Filología Clásica	13	57,7	12,0	46,2	116,7
Filología Francesa, Románica, Italiana y Árabe	12	57,9	13,1	50,0	20,0
Filología Inglesa	27	52,8	13,7	14,8	92,9
Filosofía	19	58,7	12,7	47,4	375,0
Física	25	54,0	14,5	24,0	1150,0
Fisiología	27	55,4	11,8	29,6	125,0
Fisioterapia	5	50,0	11,8	0,0	150,0

(sigue)



ú.

Oficina  
Dato  
Único

UNIVERSIDAD DE  
MURCIA

(continuación)

Departamento	Nº	Edad media (años)	CV de la edad (%)	PDI ≥ 60 años (%)	Ratio masculinización
Fundamentos del Análisis Económico	17	52,8	7,7	5,9	183,3
Fundamentos del Orden Jurídico y Constitucional	8	56,9	14,9	37,5	700,0
Genética y Microbiología	16	56,0	13,5	25,0	128,6
Geografía	14	56,6	14,6	50,0	133,3
Historia del Arte	17	53,4	14,6	23,5	142,9
Historia Jurídica y de Ciencias Penales y Criminológicas	5	50,0	17,3	20,0	sM
Historia Moderna, Contemporánea, de América [...]	10	58,0	15,0	50,0	400,0
Información y Documentación	11	56,4	10,5	27,3	266,7
Informática y Sistemas	21	50,2	12,3	9,5	425,0
Ingeniería de la Información y las Comunicaciones	26	50,8	12,3	7,7	550,0
Ingeniería Química	18	54,6	16,4	38,9	38,5
Ingeniería y Tecnología de Computadores	23	48,3	12,0	8,7	1050,0
Lengua Española y Lingüística General	9	52,9	18,5	33,3	125,0
Literatura Española, Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	10	56,2	18,8	50,0	100,0
Matemáticas	29	54,6	12,7	31,0	1350,0
Medicina	15	56,7	13,5	40,0	275,0
Medicina y Cirugía Animal	25	54,0	14,6	28,0	127,3
Métodos Cuantitativos para la Economía y Empresa	24	55,5	12,5	20,8	84,6
Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	10	57,7	11,2	40,0	100,0
Oftalmología, Optometría, Otorrinolaringología y Anat. Patológica	12	62,0	6,3	75,0	200,0
Organización de Empresas y Finanzas	24	51,5	11,2	4,2	166,7
Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos	11	58,7	9,0	45,5	175,0
Prehistoria, Arqueología, Historia Antigua [...]	13	56,2	11,8	30,8	333,3
Producción Animal	15	57,6	10,6	40,0	150,0
Psicología Básica y Metodología	20	56,4	9,8	35,0	400,0
Psicología Evolutiva y de la Educación	15	53,5	12,7	26,7	25,0
Psiquiatría y Psicología Social	10	55,8	10,9	30,0	100,0
Química Agrícola, Geología y Edafología	11	61,5	11,1	45,5	120,0
Química Analítica	6	57,2	18,9	66,7	100,0
Química Física	11	58,9	10,8	36,4	175,0
Química Inorgánica	13	57,9	11,2	46,2	116,7
Química Orgánica	12	57,6	15,2	41,7	140,0
Sanidad Animal	16	54,3	9,3	12,5	100,0
Sociología	14	57,4	12,6	42,9	180,0
Tecnología de Los Alimentos, Nutrición y Bromatología	15	53,7	12,6	13,3	50,0
Teoría e Historia de la Educación	10	54,8	16,1	50,0	66,7
Trabajo Social y Servicios Sociales	4	54,0	14,6	25,0	300,0
Traducción e Interpretación	10	52,4	9,3	0,0	100,0
Zoología y Antropología Física	14	56,7	9,6	35,7	133,3
<b>Total UMU</b>	<b>1.108</b>	<b>55,0</b>	<b>14,0</b>	<b>30,8</b>	<b>158,9</b>

sM: Sin mujeres.

Fuente: Elaboración propia a partir de ODU-UMU.