



**CIENCIAS
ADMINIS
TRATIVAS**

REVISTA DIGITAL | FCE | UNLP

MUJERES DIRECTIVAS EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES ARGENTINAS

Gabriela Mollo Brisco | María Sol Moguiliansky

Resumen

El presente informe parte de la hipótesis de que las mujeres están menos representadas en los cargos de empoderamiento en las instituciones de Educación Superior Nacionales que sus pares hombres. Esto, de ser así, expone un problema de desigualdad de género en estas organizaciones lo que conlleva no solo a problemas éticos/morales sino también al desaprovechamiento de los beneficios que los valores femeninos pueden aportar a las organizaciones. El objetivo del trabajo se centra en poder realizar un análisis cuantitativo de esta situación en la Argentina, identificando distintas variables de análisis y poder arribar de esta forma a una conclusión sobre la problemática planteada. Los resultados exponen, entre otras cosas, que a medida que se asciende en la jerarquía organizacional menor es la presencia de mujeres en cargos de gestión. También se obtuvieron resultados respecto a que existen ciertas áreas disciplinares que pueden considerarse femeninas (Ciencias Humanas) y otras masculinas (Ciencias Aplicadas).

Palabras claves: mujeres directivas, Universidad, brecha de género, diversidad, carreras femeninas y masculinas.

Abstract

This report proceeds from the hypothesis that women are less represented than men in positions of empowerment in institutions of National Higher Education. This, if so, exposes a problem of gender inequality in these organizations, leading not only to ethical/moral problems but also to the waste of the benefits that the female values can provide to the organizations. The aim of this work is focused on carry out a quantitative analysis of the situation in Argentina, identifying different variables of analysis and thus, in this way, to arrive to a conclusion about the issues raised. The results demonstrate that, among other things, as grade levels rise in the organizational hierarchy is lower the presence of women in management positions. Also, results were obtained respect to that there are certain subject areas that can be considered female (Human Sciences) and other male (Applied Science).

Keywords: women managers, university, gender gap, diversity, female and male careers.

Gabriela Mollo Brisco

gabriela.mollo@econo.unlp.edu.ar

María Sol Moguiliansky

mariasol.moguiliansky@econo.unlp.edu.ar

Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de La Plata



Introducción

El presente informe parte de la hipótesis de que las mujeres están menos representadas en los cargos de empoderamiento en las instituciones de Educación Superior Nacionales que sus pares hombres. Esto, de ser así, expone un problema de desigualdad de género en estas organizaciones lo que conlleva no solo a problemas éticos/morales sino también al desaprovechamiento de los beneficios que los valores femeninos pueden aportar a las organizaciones.

El objetivo del trabajo se centra en poder realizar un análisis cuantitativo de esta situación en la Argentina, identificando distintas variables de análisis y poder arribar de esta forma a una conclusión sobre la problemática planteada¹.

En nuestro país, las instituciones universitarias oficialmente reconocidas son: 47 universidades nacionales, 49 universidades privadas, 7 institutos universitarios nacionales y 14 institutos universitarios privados. Además de 1 universidad provincial, 1 extranjera y 1 internacional. Dichas instituciones configuran un mapa cuyo rasgos más característicos son la complejidad, la diversidad, y una heterogénea multifuncionalidad (esto significa que la misma universidad lleva a cabo múltiples misiones o funciones, como por ejemplo formar profesionales, desarrollar investigaciones, generar nuevos conocimientos y dar respuesta a los requerimientos de la comunidad).

Este informe desarrollará la problemática planteada anteriormente limitando el análisis a las 47 universidades nacionales que forman parte del sistema universitario argentino.

El plantel docente de estas 47 universidades se encuentra compuesto de por el 48.27% de

mujeres y el 51.73% de hombres. (Ver cuadro N° 1)

Como se puede observar la planta docente es homogénea en su distribución por sexo. Esto hace más evidente que, de confirmarse la hipótesis de trabajo, el problema de la escasa representación de mujeres en cargos de empoderamiento es un problema endógeno a las acciones políticas desarrolladas en las instituciones.

Marco teórico

¿Cuántos formularios hemos llenado a lo largo de nuestras vidas? Cientos, quizás miles, y en todos se nos inquieran sobre nuestro “Sexo”. Junto a esas cuatro letras dos cuadraditos reducen la respuesta a “Mujer / Varón”.

La relevancia de esta categoría pareciera no discutirse, no se cuestiona. Sin embargo cabe preguntarse ¿alcanzan esos dos vocablos para describir la identidad que detrás de cada uno de ellos se va construyendo? Claramente no! Quizás estos dos cuadraditos podrán, en el mejor de los casos, identificar nuestro sexo, la forma en que biológicamente hemos nacido. Sin embargo no son siquiera un atisbo de los valores, normas, instituciones, creencias, usos y costumbres que se construyen en torno al rol sexual femenino y masculino en una cultura. Por ende, de aquí en adelante utilizaremos la connotación “sexo” para dirigirnos a una condición biológica natural y “género” a la construcción cultural asociada a cada uno de los sexos.

En Latinoamérica existen dos principios básicos que han regulado las relaciones entre los sexos y que dan pie y homogeneizan en toda la región la construcción de “género”. Estos son, por un lado la división sexual del trabajo entre hombres y

Cuadro N° 1: Cuerpo docente universitario desagregado por sexo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Políticas Universitarias

CONCEPTO	TOTAL	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
Total	156778	75675	48,27%	81103	51,73%
Titulares	17067	6459	38	10608	62
Asociado	6163	2428	39	3735	61
Adjunto	36467	16491	45	19976	55
JTP	43801	22877	52	20924	48
Ayte. 1º	42368	22982	54	19386	46
Ayte. 2º	10912	4738	43	6174	47

¹Trabajo basado en ponencia realizada en el 30º Congreso Nacional de ADENAG, Lugar: Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de La Plata los días 22 y 23 de Mayo de 2014.

mujeres y, por el otro lado (aunque muy vinculado) la desvalorización cultural de lo “femenino” en relación con “lo masculino”. Las diferencias en cuanto a los papeles y/o rasgos de personalidad que le deberían corresponder a cada género se derivan básicamente del “entrenamiento” que ambos sexos reciben para adoptar conductas orientadas a las metas (típicamente masculino) o a las relaciones (típicamente femenino) (Díaz Loving et. al., 2001). Pearson y Bales (1955) llamaron a estos tipos de conductas “instrumental” y “expresivas” correspondientemente. Por su parte Bakan (1966) los denomina “diligencia” y “comunicación”.

Esta construcción social de género tiene parte de origen en el comienzo de la sociedad agraria. Esta nueva era, marcaba un patrón de dominación netamente masculino, que se consolidará bajo la hegemonía del capitalismo en la era moderna. La sociedad agraria, por su propia característica de estable, permite el asentamiento de los grupos humanos, lo que conlleva, por un lado, a la conformación de la familia como unidad mínima social y a la conformación de los gobiernos. Se separan formalmente las primeras esferas de actuación: lo privado (en griego el OIKOS) y lo público (el ÁGORA). La mujer queda confinada al OIKOS mientras que el hombre encuentra en el ÁGORA, su espacio por excelencia. La vida privada es asociada a la reproducción de la vida cotidiana, ligada con el trabajo “no productivo”, no remunerado, no visible, intangible y como tal no valorado socialmente. En cambio la vida pública se asocia al trabajo productivo, útil, en donde el hombre puede adoptar un rol creativo y trascendental en relación a la naturaleza (Fernández Ruiz, 2000).

Las diferencias sexuales no deberían implicar desigualdades entre los géneros, sin embargo la vida de hombres y mujeres está plagada de estas desigualdades, ya sean en el plano familiar, social y/o laboral. Soporta esta afirmación uno de los principales análisis comparativos internacionales sobre la desigualdad entre hombres y mujeres, el cual es desarrollado por el Foro Económico Mundial en un informe anual denominado “The Global Gender Gap Report” (GGR). Este informe recoge datos de 130 países en los cuales se estudia el índice de brecha de género. El índice mide la magnitud de la brecha entre hombres y mujeres en 4 grandes áreas: 1) Participación y Oportunidades económicas; 2) Educación; 3) Salud y 4) Empoderamiento en la esfera política. Datos globales del año 2012 muestran que las áreas de “Participación y Oportunidades económicas” y la de “Empoderamiento en la esfera política” son las que presentan una mayor brecha entre sexos.

El problema no solo se evidencia en lo que

denominamos “desigualdad”, sino que se plasma también desde la “inequidad”, siendo esta aún más peligrosa que la anterior. La igualdad y desigualdad evidencian conceptos estadísticos mientras que la equidad e inequidad son conceptos éticos o morales. Los primeros sirven para describir una realidad, los segundos para calificarla. La equidad de género pone al descubierto la necesidad de conseguir no sólo los mismos guarismos estadísticos entre hombre y mujeres, sino que supone trabajar en el proceso para que esas cifras se alcancen respetando las diferencias naturales y culturales de cada uno de los géneros.

Por su parte, Lidia Heller (2012) define este fenómeno como “brechas de género” las cuales representan aquellas “diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. Estas diferencias se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas, que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres”. (Heller, 2012, pág. 177).

Varios estudios (p.e Barberá Heredia, Ramos López y Sarrió Catalá, 2000; Chinchilla Albiol, León, Torres, Canela Campos, 2006; Kiss, Barrios, Alvarez, 2007) señalan que cuanto más alto es el nivel jerárquico en una organización, mayor es la discriminación para su ascenso. El término “barreras invisibles” que representa la metáfora del techo de cristal, se acuñó en la década de los 80 en Estados Unidos y sirve para designar los obstáculos artificiales e invisibles que se deben a prejuicios psicológicos y estructurales e impiden el acceso de la mujer a puestos ejecutivos de alto nivel en cualquier tipo de organización.

Por su parte, Pilar Sánchez Voelkl realiza un interesante aporte en esta temática en su trabajo “La construcción del gerente: Masculinidades en elites corporativas en Colombia y Ecuador”. Si bien la autora se refiere a grandes corporaciones colombianas, sus conclusiones pueden hacerse extensivas a otras organizaciones. Pilar Sánchez Voelkl expone que el sexo no se presenta como atenuante para el ingreso de las personas a lo que ella llama el “grupo de elite” de una organización. Sostiene que si bien los cargos de entrada y los cargos medios suelen ser ocupados por mujeres, la distribución del poder cambia a medida que las mujeres no pueden citar las normas masculinas, y son segregadas hacia áreas feminizadas de la organización.

Concretamente Pilar expresa que “con el ordenamiento y la oposición de cuerpos y roles, se logra profundizar en la diferenciación y elevación de lo masculino dentro de la organización. También se

Cuadro N° 2: Clasificación según Áreas de conocimiento.

Fuente: Adaptado del Anuario de Estadísticas Universitarias 2011 de la Secretaría de Políticas Universitarias

Áreas de Conocimiento	
1. CIENCIAS APLICADAS	Arquitectura y Urbanismo Cs. Astronómicas y Geofísicas Cs. Agrarias y Forestales Cs. Naturales y Museo Cs Aplicadas y Tecnológicas Informática. Ingeniería Farmacia y Bioquímica
2. CIENCIAS BÁSICAS	Cs. Exactas (Física, Matemática, Química, Biología)
3. CIENCIAS DE LA SALUD	Cs. Médicas Odontología Cs. Veterinarias
4. CIENCIAS HUMANAS	Bellas Artes Psicología Humanidades y Cs. de la Educación
5. CIENCIAS SOCIALES	Cs. Económicas Cs. Jurídicas y Sociales Periodismo y Comunicación Social Trabajo Social. Otras Cs Sociales.

consigue reproducir los roles de género asignados para el sujeto femenino en el cuidado maternal y en la sexualización de los cuerpos masculinos de poder – jefes o clientes-” (Sánchez Voelkl, 2011, 49).

Método

El objeto de estudio planteado son los/as gestores/as de las 47 universidades nacionales que conforman el sistema universitario argentino.

Para el abordaje del objeto de estudio se procedió a realizar un doble análisis: a nivel universidades y a nivel unidades académicas².

En primer lugar se identificaron todas las universidades nacionales existentes en nuestro país, junto con las personas que ocupaban los principales cargos de las mismas (Rector, Vicerrector y Secretario Académico). Se desglosó a su vez dicha información, teniendo en cuenta el sexo de las personas.

En segundo lugar se realizó el mismo análisis para el caso de las unidades académicas, clasificando en mujer y varón las personas que detentan los cargos de Decano o Director, según corresponda, Vicedecano y Secretario Académico.

Se escogieron estos tres niveles de gestión (es decir, Rector, Vicerrector y Secretario Académico, para el caso de las universidades nacionales y Decano o Director, Vicedecano y Secretario Académico en lo que respecta a Unidades Académicas), por ser los más representativos y porque es la información suministrada por la Secretaría de Políticas Universitarias en el informe denominado “Nómina 2013 de Autoridades de las Instituciones Universitarias Argentinas” confeccionado por el Departamento de Información Universitaria (DIU).

A su vez, en esta segunda línea de análisis, se clasificó a cada unidad académica según el área de conocimiento, teniendo en cuenta la clasificación expuesta en el Cuadro N°2.

Cuadro N° 3: Estructura en términos absolutos según sexo de los principales cargos en dichas instituciones.

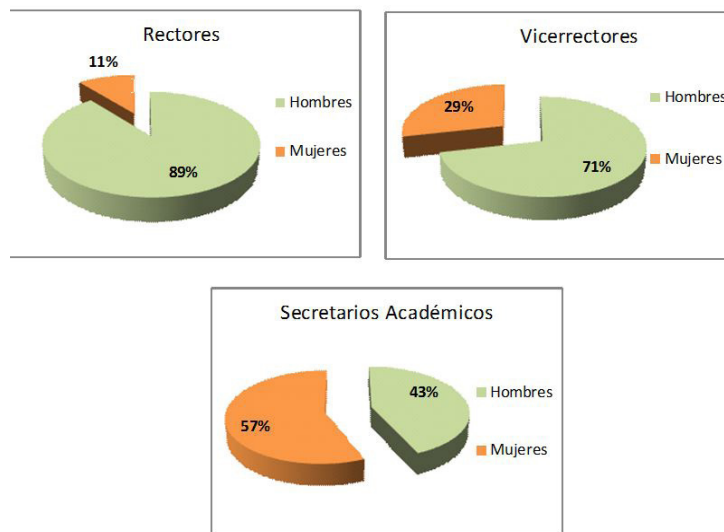
Fuente: Elaboración propia

UNIVERSIDADES NACIONALES		
CARGO DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES
Rectores	5	42
Vicerrectores	12	30
Secretarios Académicos	26	20
TOTAL	43	92

²Teniendo en cuenta que cada Universidad Nacional puede tener una organización estructural diferente, es decir, desagregada en Facultades, Departamentos, Institutos o Escuelas, se optó por denominarlas a cada una de ellas como unidades académicas, para poder homogenizar su tratamiento e identificarlas en el desarrollo del informe. A su vez solo se consideraron aquellas unidades académicas que ofrecen carreras de grado y tienen una estructura similar a la referenciada en el trabajo.

Gráfico N° 1: Autoridades - Universidades Nacionales por cargo y por sexo (valores relativos).

Fuente: Elaboración propia



Resultados

Análisis a nivel Universidad

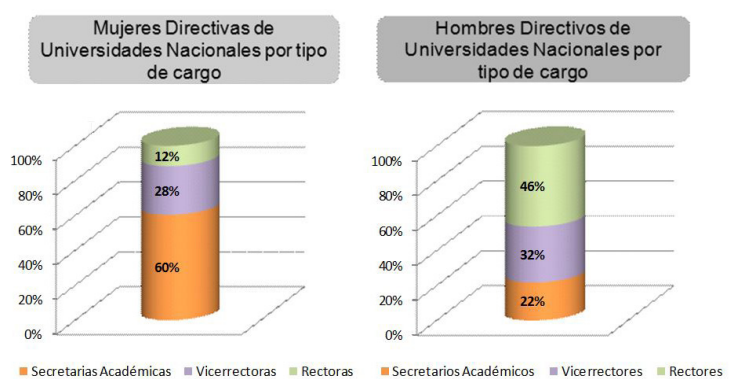
Si se analiza la composición según sexo de las personas que ocupan los principales cargos en las universidades nacionales, se evidencia claramente que a medida que se asciende en la pirámide organizacional mayor es el predominio de varones directivos. (Cuadro N° 3)³

Esto mismo, se puede ver reflejado en el Gráfico N°1.

En lo que respecta a rectores en las universidades nacionales, el 89% de esos cargos son ocupados por hombres, quedando solo el 11% en manos de las mujeres. Si se continúa descendiendo por la pirámide organizacional, el 71% de los vicerrectores son hombres, mientras que el 29% de dichos cargos son ocupados por mujeres. Ya se puede observar a esta instancia que el sexo femenino

Gráfico N°2: Mujeres y Hombres directivos de Universidades Nacionales por tipo de cargo.

Fuente: Elaboración propia



³Dentro del análisis de los principales cargos en las Universidades Nacionales, es de destacar que existen cinco cargos de vicerrector y uno de secretario académico que están acéfalos, según la información consultada. A dichos cargos se los dejó al margen del análisis, ya que lo que interesa cuantificar y analizar en el presente trabajo es la composición según sexo de los cargos que están ocupados.

empieza a tomar mayor representación. Por último, y a nivel de los secretarios académicos, el 57% de los cargos son ocupados por mujeres mientras que el 43% están bajo el mando de hombres.

Como se puede evidenciar, a medida que se desciende en el nivel jerárquico, aumenta el predominio de mujeres en los cargos de gestión de las universidades nacionales.

A su vez, se puede observar en el Gráfico Nº 2, que del total de mujeres que ocupan cargos importantes en las universidades nacionales, el 60% son secretarías académicas, el 28% vicerrectoras y sólo el 12% del total son rectoras de dichas instituciones.

Esto se contrapone con el mismo análisis, pero realizado para el sexo masculino, donde del total de hombres que ocupan cargos de gestión en estas organizaciones, sólo el 22% son secretarios académicos, el 32% vicerrectores, aumentando significativamente a 46% la cantidad de varones que ocupan los cargos de rectores.

Ejemplo Universidad Nacional de La Plata

Para profundizar más en relación a la problemática planteada se tomó como ejemplo el caso de la Universidad Nacional de la Plata. Dicha Universidad es autónoma, es decir dicta su propio estatuto, elige sus propias autoridades y administra su patrimonio. Tal como lo señala su estatuto, el gobierno de dicha universidad es ejercido por el presidente de la misma, quien es el representante máximo de dicha organización, la Asamblea Universitaria y el Consejo superior.

El consejo superior, conjuntamente con el presidente de la universidad, ejerce el gobierno y la jurisdicción superior universitaria. Está constituido por cuatro representantes de cada una de las 17 facultades: los decanos, un representante del claustro de profesores, un estudiante de cada facultad y un jefe de trabajos prácticos o un ayudante diplomado o un graduado; dos representantes no docentes y dos directores de los establecimientos de pregrado universitario. Dicho consejo lo preside el presidente de la Universidad.

Actualmente de los 72 miembros que componen el consejo superior de la Universidad Nacional de la Plata, el 72% son del sexo masculino y solo el 28% son mujeres. Esto ratifica aun más el predominio de hombres en los órganos de conducción y gobierno de dichas organizaciones.

La Asamblea Universitaria es el órgano

supremo de la Universidad. Se reúne convocada por el Presidente, por la mayoría absoluta de los miembros del Consejo Superior o a requerimiento de un cuarto, por lo menos, de los miembros de la Asamblea Universitaria. Está constituida por los profesores, jefes de trabajos prácticos, ayudantes diplomados, graduados y estudiantes que integran los consejos directivos de cada una de las 17 facultades; diez representantes no docentes y un representante docente de cada establecimiento del sistema de pregrado universitario. Sus funciones esenciales son: modificar el estatuto, elegir al presidente de la Universidad y considerar, con carácter extraordinario, los asuntos que le sean sometidos y que interesen al funcionamiento de la universidad o al cumplimiento de sus fines. Actualmente la asamblea universitaria esta compuesta por 270 asambleístas.

Por lo tanto, para poder analizar la composición según sexo, de las personas que integran dicha asamblea, encargada de elegir al presidente de la universidad, es esencial conocer la composición de los consejos directivos de cada una de las 17 facultades. El Consejo directivo es la máxima autoridad a nivel facultad y una de sus atribuciones más importantes, entre otras cosas, es la elección del decano.

Al analizar la composición según sexo de los consejos directivos de las 17 facultades nacionales, se pudo observar que en el 76 % de los casos analizados, existe un marcado predominio del sexo masculino en comparación con el femenino⁴.

Esta información, nos aclara nuestro interrogante, en relación a la composición según sexo de la asamblea universitaria, ya que teniendo en cuenta que la mayoría de sus integrantes corresponden a los consejos directos de cada una de las 17 facultades, podemos afirmar que existe un marcado predominio del sexo masculino también en este órgano supremo de la Universidad.

Un detalle menor pero interesante a mencionar, es que tanto en la Facultad de Psicología como en la de Trabajo Social, donde su decana es una mujer, la composición del consejo directivo es ampliamente gobernada por el sexo femenino.

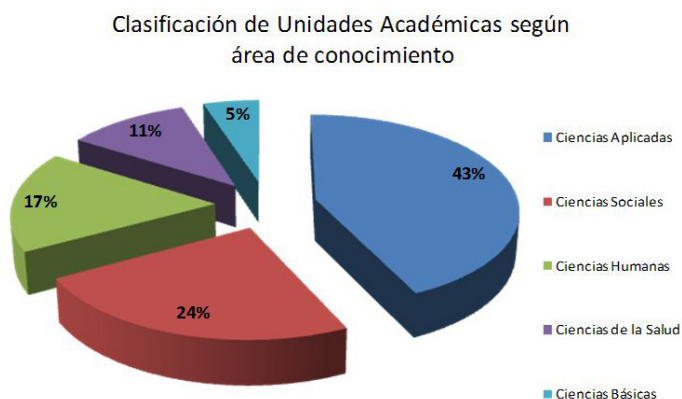
Por lo tanto, en lo que respecta a la Universidad Nacional de la Plata y a las 17 facultades que la componen, los órganos encargados de ejercer la dirección y gobierno de dichas instituciones, junto con la responsabilidad de la elección de las máximas autoridades, están ampliamente comandados por hombres.

A su vez, y como para concluir el análisis en

⁴ Dicha información se obtuvo en el mes de junio de 2014 de la página web de cada una de las unidades académicas pertenecientes a la Universidad Nacional de La Plata.

Gráfico N°3: Unidades Académicas según área de conocimiento.

Fuente: Elaboración propias



lo que respecta a las universidades nacionales, si se analiza la composición según sexo de los consejos superiores de las 46 universidades nacionales restantes que existen en la Argentina, el 70% posee una mayor presencia del sexo masculino en los integrantes que componen estos órganos de gobierno.

Análisis a nivel Unidades Académicas

En lo que respecta a las unidades académicas dependientes de Universidades Nacionales, existen un total de 353 que se agrupan de la siguiente manera según el área de conocimiento a la que pertenecen. (Gráfico N°3)

Antes de analizar dicho gráfico, es importante destacar que hay determinadas unidades académicas que ofrecen diversas carreras, las cuales se encuadran en distintos tipos de ciencias. Ante esta situación se utilizó el criterio de agrupar las unidades académicas en aquella ciencia donde predomine la oferta académica que brinda. A su vez, en otros casos resultó imposible efectuar ese agrupamiento, ya que por ejemplo la organización estructural de la universidad está realizada en función de las diferentes localidades/

zonas que abarca, por lo que en esos casos, que sólo representan un 6% del total (22 unidades académicas), se optó por dejarlos al margen de la investigación. Por lo tanto el universo definido bajo análisis está representado por 331 unidades académicas.

Del gráfico anteriormente expuesto (Gráfico N°3), se observa que del universo de 331 unidades académicas analizadas, las ciencias aplicadas son las que tienen un mayor predominio en estas organizaciones, representando el 42%. Le siguen en orden de importancia las ciencias sociales (24%), las ciencias humanas (17%), las ciencias de la salud (11%) y las ciencias básicas (5%). En términos absolutos, existen 140 unidades académicas que se corresponden con las ciencias aplicadas, 81 con las ciencias sociales, las ciencias humanas alcanzan 57 establecimientos, las ciencias de la salud suman 38 y por último las ciencias básicas representan 15 unidades académicas⁵.

En el Cuadro N° 4 se expone la estructura en términos absolutos según sexo de los principales cargos de dichas instituciones⁶.

Siguiendo la misma línea de análisis que para que caso de las universidades nacionales y en relación a la composición según sexo de las personas que ocupan los principales cargos

⁵ Cabe aclarar que dentro de la Universidad Tecnológica Nacional, existen 29 facultades regionales, que fueron enmarcadas dentro del concepto de ciencias aplicadas, fundamentando esto en que dicha universidad se caracteriza por ser la única del país cuya estructura académica tiene a las ingenierías como objetivo prioritario. A su vez, se realizó un relevamiento de la oferta académica de cada una, lo que ratificó lo dicho anteriormente.

⁶ Al igual que se detalló para el caso de las Universidades Nacional, en lo que respecta al análisis de los principales cargos en las unidades académicas, es de destacar que existen cargos acéfalos, según la información consultada. Específicamente, 7 para el cargo de decano, 97 para vicedecano y 83 para secretario académico, que se optaron por dejarlos al margen del análisis, ya que lo que interesa cuantificar y analizar en el presente trabajo es la composición según sexo de los cargos que están ocupados.

Cuadro Nº 4: Autoridades - Unidades Académicas Nacionales por cargo y por sexo (valores absolutos).

Fuente: Adaptado del Anuario de Estadísticas Universitarias 2011 de la Secretaría de Políticas Universitarias

UNIDADES ACADÉMICAS NACIONALES		
CARGO DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES
Decanos	108	238
Vicedecanos	103	153
Secretarios Académicos	172	98
TOTAL	383	489

de estas organizaciones, se puede observar que al igual que en las universidades, existe un mayor predominio de mujeres en el puesto de la secretaría académica. Esto se puede ver reflejado en el Gráfico nº 4.

En lo que respecta a secretarios académicos, en el 64% de los cargos que están ocupados predomina el sexo femenino, mientras que sólo el 36% corresponde a hombres. Con relación a los decanos, el porcentaje de hombres que ocupan estos puestos asciende al 69%, mientras que las mujeres representan el 31%. Por último y en lo que respecta a vicedecanos, el porcentaje de hombres sigue siendo relativamente alto, alcanzando el 60% versus el 40% que lograron ocupar las mujeres. Es importante destacar

que siempre hacemos referencia a los cargos ocupados para el análisis.

Otro análisis significativo, que expone la misma situación, se puede observar en el Gráfico Nº 5, donde se evidencia claramente, que del total de mujeres que ocupan los principales cargos en las unidades académicas, el 45% son secretarías académicas, el 27% vicedecanas y por último el 28% decanas.

Como contrapartida de esto, el 49% del total de hombres que ocupan puestos relevantes en estas organizaciones son decanos, el 31% vicedecanos y solo el 20% secretarios académicos, número muy inferior, comparado con el 45% que arrojan sus pares mujeres en dicho cargo.

Podemos concluir, diciendo que tanto en lo

Gráfico Nº 4: Autoridades – Unidades Académicas Nacionales por cargo y por sexo (valores relativos).

Fuente: Elaboración propia

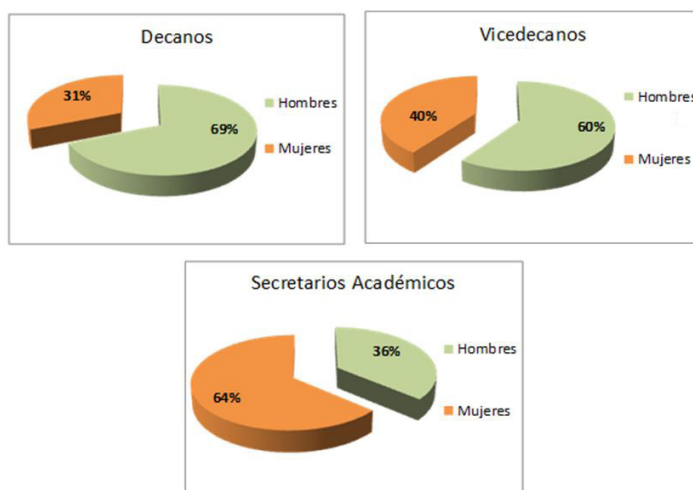
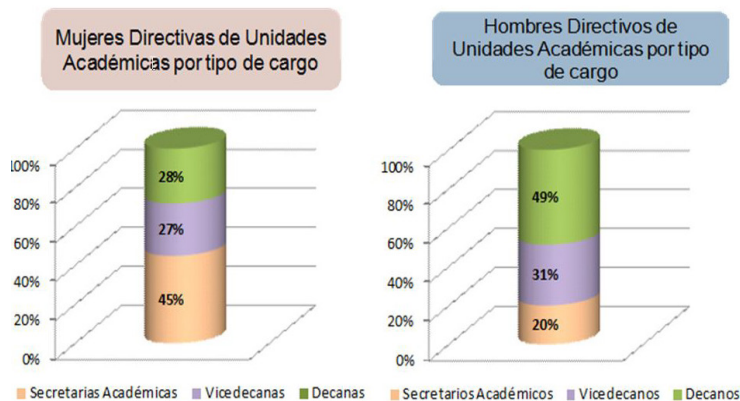


Gráfico N°5: Mujeres y Hombres directivos en Unidades Académicas Nacionales por tipo de cargo.

Fuente: Elaboración propia



que respecta a las universidades nacionales como a las unidades académicas que las componen, hay una mayor proporción de mujeres ocupando las secretarías académicas, en relación a los hombres que amplifican su presencia en los puestos de rectores/decanos y vicerrectores/vicedecanos.

Como bien se mencionó en párrafos anteriores, y con el fin de profundizar esta problemática planteada, se realizó un análisis teniendo en cuenta el área de conocimiento a la que pertenece cada una de las unidades académicas.

Si se analiza la composición de los principales cargos, teniendo en cuenta la clasificación por tipo de ciencia, podemos arribar a varias conclusiones. En primer lugar, en lo que respecta a decanos/directores siempre predomina el sexo masculino

con marcada preponderancia, con excepción de las ciencias humanas, donde la cantidad de decanas mujeres supera a sus pares hombres. (Cuadro N°5). En las Ciencias básicas, a pesar de que las mujeres superan en una unidad a sus pares hombres en términos relativos, no es representativo, teniendo en cuenta el universo analizado.

Esta misma situación se replica a nivel de vicedecanos, donde el sexo femenino en las ciencias humanas, supera ampliamente a los hombres. El resto de las ciencias, como se puede observar en el Cuadro N°6, sigue el mismo patrón de predominio del sexo masculino.

Por último, y en relación a la secretaría académica, la cantidad de mujeres supera a la de

Cuadro N°5: Composición Decanos según área de conocimiento.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Políticas Universitarias

COMPOSICIÓN DECANOS SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO				
ÁREA DE CONOCIMIENTO	MUJERES		HOMBRES	
	Ciencias Aplicadas	15%	21	85%
Ciencias Sociales	34%	27	66%	53
Ciencias Humanas	56%	32	44%	25
Ciencias de la Salud	28%	10	72%	26
Ciencias Basicas	53%	8	47%	7
TOTAL	30%	98	70%	227

Cuadro N°6: Composición Vicedecanos por área de conocimiento.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Políticas Universitarias

COMPOSICIÓN VICEDECANOS SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO				
ÁREA DE CONOCIMIENTO	MUJERES		HOMBRES	
Ciencias Aplicadas	33%	36	67%	74
Ciencias Sociales	33%	19	67%	38
Ciencias Humanas	76%	29	24%	9
Ciencias de la Salud	43%	12	57%	16
Ciencias Basicas	31%	4	69%	9
TOTAL	41%	100	59%	146

hombres en todas las disciplinas. (Cuadro N°7)

Este análisis no hace más que reforzar los datos anteriores, es decir que los puestos de decanos/directores y vicedecanos, fundamentalmente son ocupados por hombres, no así la secretaría académica que ampliamente es comandada por mujeres.

A su vez, también se puede analizar la existencia o no de disciplinas consideradas “femeninas” o “masculinas”. Claramente las ciencias humanas entran dentro del grupo de las primeras y las ciencias aplicadas dentro del segundo agrupamiento.

Conclusión

En las últimas décadas, los estudios sobre las representaciones culturales de género y sus distintas manifestaciones han proliferado dando lugar a un amplio espectro de conocimientos teóricos y prácticos que sirven de base para el trabajo que se presenta en esta oportunidad.

Las instituciones universitarias nos ofrecen una interesante plataforma para el análisis del fenómeno denominado “Techo de cristal” ya que este tipo de organizaciones presentan dos características propias que las diferencian de otras organizaciones:

1.- Se presentan así mismas como “meritocracias” o “burocracias profesionales” (si tomamos los términos acuñados por Mintzberg). Lo cual supone una lógica de funcionamiento basada en el mérito y el conocimiento. Sin embargo, este tipo de organizaciones poseen un fuerte componente político ya que los cargos de gestión son cargos obtenidos por votación de los diferentes estamentos. Consideramos que este detalle no es menor ya que la captación de votos podría ser uno de los fenómenos que fuertemente influya en la necesidad de mostrar figuras masculinas en los puestos de máxima autoridad.

2.- El sistema universitario argentino posee una forma de remuneración específica. La remuneración se aplica a todos por igual en función de tres variables: por el tipo de cargo, por la dedicación en

Cuadro N° 7: Composición Secretarías Académicas por área de conocimiento.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Políticas Universitarias

COMPOSICIÓN SECRETARIOS ACADÉMICOS SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO				
ÁREA DE CONOCIMIENTO	MUJERES		HOMBRES	
Ciencias Aplicadas	54%	60	46%	52
Ciencias Sociales	72%	41	28%	16
Ciencias Humanas	82%	36	18%	8
Ciencias de la Salud	57%	17	43%	13
Ciencias Basicas	69%	9	31%	4
TOTAL	64%	163	36%	93

horas del empleado y por la antigüedad. Esto genera un hecho diferencial con otras organizaciones en lo que respecta al género, ya que no se producen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al salario. Sin embargo si hay diferencias marcadas en cuanto a los cargos a los que hombres y mujeres acceden.

De los datos analizados se mencionó que la composición de los cargos de mayor relevancia en las Instituciones de Educación Superior tiene una marcada tendencia. Las secretarías académicas están compuestas en su gran mayoría por el sexo femenino, en contraposición con los puestos de rectores y vicerrectores/decanos y vicedecanos donde los hombres superan en cantidad a sus pares mujeres. Varias investigaciones (p.e. Guil Bozal, 2007; Kiss, Barrios y Alvaréz, 2007) exponen datos similares en otras partes del mundo. Siendo las secretarías académicas áreas cuya principal función es el apoyo a la gestión, es consistente esto, con la teoría de Sánchez Voelkl (la cual fue expuesta en el marco teórico) que la colocación de mujeres en estos cargos ayuda a la masculinización y exaltación de los “gerentes” de orden superior.

Al analizar las unidades académicas teniendo en cuenta el área de conocimiento al que se corresponden, las ciencias aplicadas, son las que tienen mayor oferta académica, representando un 42% del total de unidades académicas analizadas. En dichos establecimientos el predominio de hombres en los puestos de decanos y vicedecanos supera ampliamente a sus pares opuestos.

Sin embargo, un dato no menor a destacar es que en las ciencias humanas, que representan el 17% del total de la oferta académica, en todos los puestos mencionados anteriormente, el sexo femenino supera al masculino en gran dimensión.

Estose conoce como segregación horizontal. Varios estudios (Salanova, Agut y Grau, 2000; National Science Foudation, 2011; Graña, 2008) afirman que las mujeres eligen especialidades de formación profesional consideradas tradicionalmente femeninas como Enfermería, Profesorado de EGB, Trabajo Social, Psicología, etc. mientras que los varones se dirigen en mayor medida a las opciones técnicas. En resumen, ellos se abocan a las áreas que conducen al poder mientras que ellas priman en las actividades relacionales que prolongan los roles maternos y domésticos de cuidado del cuerpo y de la mente: educación, salud y carreras sociales. Esta segregación horizontal no queda solo a nivel de la matrícula, sino que podemos ver como

también se refleja en la conformación de sus cargos de gestión.

Este trabajo pretende ser un aporte empírico que contribuya a evidenciar la persistencia del “techo de cristal” en el desarrollo profesional de las mujeres, a pesar de los avances sociales conseguidos a favor de la igualdad de oportunidades y de las medidas y acciones desarrolladas durante las últimas décadas. El interrogante que queremos dejar plasmado es ¿Cómo esperar que el cambio suceda si en aquellas instituciones que son por naturaleza el motor de las mas grandes revoluciones científicas y sociales del mundo se ven reproducidas sistemáticamente las mismas inequidades de género? ¿Podemos aspirar a formar mujeres capaces de tomar la posta en esta línea si las estamos formando bajo un paradigma donde la voz cantante es la masculina? ¿Qué nos dicen los libros de texto que utilizamos a diario en nuestros cursos? Por ejemplo, y haciendo referencia a un caso que conozco, en la Licenciatura en Administración de cualquier universidad nacional mucho sabemos y enseñamos sobre Taylor, Fayol y Mayo, pero poco se conoce, y menos se enseña sobre mujeres igualmente valerosas en la disciplina como por ejemplo Lilian Gilbreth (entre otras).

La investigación en la que se enmarca esta presentación pretende avanzar sobre estos datos, que hacen las veces de diagnóstico, a fin de reconocer cuáles son las trabas a las que las mujeres se ven sometidas para ascender en sus puestos laborales y llegar a cargos de responsabilidad y toma de decisiones. Es así como más adelante se realizarán entrevistas en profundidad a las mujeres gestoras de universidades nacionales argentinas con el objetivo de conocer los procesos por los cuales han logrado alcanzar los puestos de máxima responsabilidad así como las barreras que han debido traspasar y como juega en todo esto su condición de mujeres.

Para concluir es importante recalcar que este fenómeno no solo expone una realidad social en la que la mujer aún no logra despojarse de viejas trabas que le impiden una igualdad genuina entre hombre y mujeres, sino que también posee efectos directos sobre la eficiencia de las organizaciones. La dinámica laboral es tan grande que el concepto de diversidad se perfila como una alternativa útil para mejorar la calidad y para optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles.

Referencias bibliográficas

- Anuario de Estadísticas Universitarias – Argentina. ISSN 1850-7514. Departamento de Información Universitaria - Secretaría de Políticas Universitarias, 2011 y 2013.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence*. Chicago. Rand MacNally.
- Barberá Heredia, E.; Ramos López A. y Sarrió Catalá, M. “Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI”. *Papeles del Psicólogo*. Nº 75, pp 46-52, 2000.
- Chinchilla Albiol, N.; León, C.; Torres E.; Canela Campos, M. Á. (2006) “Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas”, IESE, DI-632, 05/2006.
- Diaz Loving, R.; Rivera Aragón, S. y Sánchez Aragón, R. (2001). Rasgos Instrumentales (masculinos) y expresivos (femeninos), normativos (típicos e ideales) en México. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 33, núm. 2, 2001, pp 131-139. Editorial Konrad Lorenz. Bogotá Colombia. ISSN 0120-0534.
- Fernández Ruiz, L. (2000). Roles de Género - mujeres académicas - ¿conflictos? III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencias tecnología. Universidad de Panamá. 27, 28 y 29 julio. Disponible en <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>
- Graña, F. (2008) “El asalto de las mujeres a las carreras universitarias “masculinas”: cambio y continuidad en la discriminación de género”. *Praxis Educativa*, Nº 12, pp. 77-86.
- Guil Bozal, A. (2007) Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 25, nº 1, págs. 11-113.
- Heller, L. (2012) *Diversidad de Género en las Organizaciones: Empresas globales, culturas locales*. Tesis Doctoral. Universidad de Buenos Aires. FCE. Disponible en línea (Fecha de consulta 10/4/2014). http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/heller.pdf
- Kiss, D.; Barrios, O. y Alvarez, J. (2007) *Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico*. Estudios Feministas, Florianópolis, 15(1):280, janeiro-abril/2007.
- National Science Foundation, (2004), *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering*, NSF04-317, Arlington, Division of Science Resources Statistics.
- Parsons, T. y Bales, R. F. (1955). *Family socialization and interaction process*. Glencoe. Free Press. Nueva York, USA.
- Salanov, A.; Agut, S. y Grau, R. (2000) *Tecnología asistida por ordenador y género: una perspectiva psicosocial*. *Intervención Psicosocial*, 2000, Vol. 9 N.º 1 - Págs. 63-75. Disponible en línea: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/57211.pdf> (fecha de consulta 10/04/2014).
- Sánchez Voelkl, P. (2011) *La construcción del gerente: Masculinidades en elites corporativas en Colombia y Ecuador*. Tesis de maestría. Ediciones Abya-Yala (ISBN 978-9942-09-031-7) y FLACSO, Sede Ecuador (ISBN 978-9978-67-292-1).
- World Economic Forum (2013) *The Global Gender Gap Report* www.weforum.org
- Publicaciones en internet: Páginas web de las Universidades Nacionales. (Páginas visitadas en Junio de 2014).
- www.uba.ar
www.unaj.edu.ar
www.undav.edu.ar
www.unca.edu.ar
www.undec.edu.ar
www.unc.edu.ar
www.uncu.edu.ar
www.uner.edu.ar
www.unf.edu.ar
www.unsam.edu.ar
www.ungs.edu.ar
www.unpaz.edu.ar
www.unju.edu.ar
www.unlam.edu.ar
www.unlpam.edu.ar
www.unpa.edu.ar
www.unp.edu.ar
www.unlp.edu.ar
www.unlar.edu.ar
www.unla.edu.ar
www.unlz.edu.ar
www.unlu.edu.ar

www.mdp.edu.ar
www.unam.edu.ar
www.unm.edu.ar
www.unq.edu.ar
www.unrc.edu.ar
www.unrn.edu.ar
www.unr.edu.ar
www.unsa.edu.ar
www.unsj.edu.ar
www.unsl.edu.ar
www.unse.edu.ar
www.untdf.edu.ar
www.untref.edu.ar
www.unt.edu.ar
www.unvm.edu.ar
www.unvime.edu.ar
www.unicen.edu.ar
www.uncaus.edu.ar
www.uncoma.edu.ar
www.unl.edu.ar
www.unne.edu.ar
www.unnoba.edu.ar
www.uno.edu.ar
www.uns.edu.ar
www.utn.edu.ar

Publicaciones en internet: Páginas web de las Facultades de la Universidad Nacional de La Plata. (Páginas visitadas en Junio de 2014).

www.agro.unlp.edu.ar
www.fcv.unlp.edu.ar
www.fau.unlp.edu.ar
www.ing.unlp.edu.ar
www.exactas.unlp.edu.ar
www.fcnym.unlp.edu.ar
www.fcaglp.unlp.edu.ar
www.econo.unlp.edu.ar
www.jursoc.unlp.edu.ar
www.perio.unlp.edu.ar
www.fahce.unlp.edu.ar
www.fba.unlp.edu.ar
www.med.unlp.edu.ar
www.info.unlp.edu.ar
www.folp.unlp.edu.ar
www.trabajosocial.unlp.edu.ar
www.psico.edu.ar