

Análisis de género de las barreras en la promoción académica. Estudio de caso de una universidad argentina

Gender analysis of barriers in academic promotion.
A case study of an Argentine university

Nazareth Gallego-Morón,* Mauricio Matus-López**

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-
SinDerivar (CC BY-NC-ND) 4.0 Internacional

Perfiles Latinoamericanos, 29(57) | 2021 | e-ISSN: 2309-4982

DOI: [dx.doi.org/10.18504/pl2957-011-2021](https://doi.org/10.18504/pl2957-011-2021)

Recibido: 12 de abril de 2019

Aceptado: 15 de mayo de 2020

Resumen

La participación femenina como parte del personal de investigación de América Latina y el Caribe es de las más altas a nivel mundial. Ello contrasta con la infrarrepresentación en las categorías académicas superiores. En este artículo, mediante una encuesta y entrevistas al profesorado de una universidad argentina, se examinan los factores que condicionan las trayectorias del personal docente e investigador. Las redes informales de poder y los sistemas de cooptación fueron identificados como los principales obstáculos en las trayectorias de ambos sexos. Sin embargo, las mujeres advierten barreras de índole social y familiar, junto con la discriminación directa por parte de compañeros y superiores.

Palabras clave: desigualdad, género, barreras, promoción, carrera docente, universidad, Argentina.

Abstract

Female participation in research staff of Latin America and the Caribbean is one of the highest worldwide. This contrasts with underrepresentation in the top positions. For this, in the present paper, by means of a survey and interviews to the staff academic of an Argentine university, the factors that condition the trajectories of the teaching and research staff are examined. Informal networks and cooptation systems are identified as the main obstacles in the academic trajectories of both sexes. However, from a gender perspective, together with the perception of social and family barriers, direct discrimination on the part of peers and superiors are concluded.

Keywords: inequality, gender, barriers, promotion, teaching career, university, Argentina.

* Investigadora predoctoral FPU de Ciencias Sociales del Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica, Universidad Pablo de Olavide (España) | ngalmor1@upo.es | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8172-4515>

** Doctor en Economía por la Universidad de Málaga. Profesor Contratado Doctor del Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica, Universidad Pablo de Olavide (España) | mmatlop@upo.es | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5273-823X>

Introducción

La desigualdad de género sigue presentándose en la actualidad como un fenómeno universal. El Foro Económico Mundial (WEF, 2018) estima que en 2018 persistía una brecha de género global del 32%. La situación parece mejorar levemente en América Latina y el Caribe (ALC) (29%), situándose en tercera posición tras Norteamérica (27%) y Europa Occidental (24%). La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en la región de ALC ha experimentado un avance en las dos últimas décadas, pasando del 44.5% en 1995 al 51.5% en 2018 (OIT, 2018, 2016), probablemente como consecuencia de cambios en educación, estructura familiar y fertilidad (Busso & Fonseca, 2015). No obstante, la segregación laboral por sexo ha aumentado en los últimos decenios, sobre todo en países desarrollados y economías emergentes (OIT, 2016). Así, las mujeres se encuentran concentradas en un número limitado de sectores y ocupaciones (segregación horizontal), y, además, apenas acceden a puestos y cargos de poder (segregación vertical).

En el ámbito de la ciencia y la tecnología, según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019), en 2016 menos de un tercio del personal de investigación del mundo eran mujeres (29.3%). ALC se constituía como una de las regiones con una mayor participación de investigadoras, con un 45.1%. La cifra puede sonar positiva, sin embargo, los porcentajes varían mucho entre países: el 61.4% en Venezuela y el 53% en Argentina, pero sin alcanzar el 30% en Perú.

El caso que nos ocupa, Argentina, se situaba en el puesto 34 en el *ranking* mundial (144 países) del Índice de Paridad de Género del Foro Económico Mundial (WEF, 2018). A pesar ello, descendía a la posición 114 en el ámbito de participación económica y oportunidades y a la 63 en logro educacional. Así, la participación femenina en el mercado laboral argentino se caracteriza por menores tasas de actividad (47.6 frente al 70% de los hombres) y tasas superiores de desempleo, 8.7 y 6.1%, respectivamente (INDEC, 2018). Los datos muestran que las mujeres cuentan con una menor autonomía en la toma de decisiones en las esferas económicas, sociales y culturales. A modo de ejemplo, en 2018, en el ámbito empresarial privado solo el 21% de las empresas contaban con primeras ejecutivas (OIT, 2019); en el poder ejecutivo y judicial ocupaban el 13.3% de gabinetes ministeriales y el 20% en el máximo tribunal de justicia (CEPALSTAT, 2019); y en el sector científico, apenas el 12% de las universidades nacionales estaban dirigidas por mujeres (CiN, 2019) y el 32.5% eran investigadoras superiores en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET, 2020).

La evidencia empírica muestra que las mujeres deben enfrentar más obstáculos que sus compañeros varones a lo largo de sus trayectorias profesionales, lo que tiene como consecuencia directa una infrarrepresentación en los puestos de alto liderazgo. Se trata de una realidad global, con independencia de las características socioeconómicas de los países (Anker, 1997). Esta cuestión ha recibido el nombre de *techo de cristal* (Morrison, White, & Van Velsor, 1987), *tesis de la pipeta* (Estébanez, De Filippo & Serial, 2003), o *laberinto de cristal* (Ballarín, 2015). Desde la década de 1980, sociólogas pioneras como Morrison *et al.* (1987) o Davidson & Cooper (1992) se han preocupado por el análisis de este fenómeno social.

Por su parte, los esfuerzos por promover la participación de las mujeres en la ciencia comenzaron a finales de los noventa. Ejemplo de ello es el Fórum sobre Mujer, Ciencia y Tecnología celebrado en Bariloche (Argentina) en 1998 o la creación en 2001 de la Cátedra Regional UNESCO Mujeres, Ciencia y Tecnología en América Latina (Bonder, 2013). No obstante, el interés investigador fue más tardío. Así, los primeros trabajos que describen la participación femenina en la educación superior en ALC se realizaron a principios del siglo XXI (Bielli *et al.*, 2004; Flecha & Palermo, 2008; Guil, 2008). La tendencia descriptiva ha evolucionado hacia un análisis más profundo de las causas, así como en la medición del fenómeno (López-Bassols, Grazzi, Guillard, & Salazar, 2018). Estudios centrados en países iberoamericanos evidencian la universalidad del fenómeno, con una escasez de académicas en los altos cargos en sistemas científicos como, a modo de ejemplo, los de Brasil (Montané & Pessoa De Carvalho, 2012), México (Miranda, 2007; Rivera, Mairesse, & Cowan, 2017) o Chile (Gaete-Quezada, 2015; Rebolledo & Espinosa, 2016).

No obstante, como afirman los escasos trabajos, pero de notable calidad, que se han centrado en el Sistema de Ciencia y Tecnología en Argentina, el interés por analizar las causas no ha sido objeto de investigación recurrente ni sostenido en el tiempo (D'Onofrio & Tignino, 2018; Estébanez *et al.*, 2003). Tal y como afirma Bonder (2013, p. 2):

Este retraso puede atribuirse a la influencia indudable que las condiciones económicas, sociales y políticas prevalecientes en Argentina, y por extensión, en América Latina, han tenido en las agendas de investigación relacionadas con el género, que, durante muchos años, priorizaron temas considerados más urgentes o relevantes, como violencia, participación política, pobreza y salud sexual y reproductiva.

El déficit en el conocimiento de este fenómeno sociológico en la región de ALC, en general, y en Argentina, en particular, motiva la realización de la pre-

sente investigación. El objetivo del estudio consiste en explorar las diferentes percepciones del personal docente e investigador de la Universidad Nacional de Salta (UNSa), Argentina, acerca de las desigualdades de género y las barreras que identifican en su promoción profesional.

El documento se estructura en cinco apartados. Tras la introducción, se analizan los determinantes de la infrarrepresentación de las mujeres en la cúspide de la jerarquía universitaria siguiendo una revisión de la literatura internacional. En un tercer apartado se presenta la metodología de investigación aplicada. A continuación, se desarrollan los resultados obtenidos, organizados con base en cuatro temáticas principales: *a)* percepción de la desigualdad; *b)* valoración de las barreras para la promoción; *c)* resultados basados en la experiencia, y *d)* resultados cualitativos de las barreras. Por último, se presenta la discusión y conclusiones del estudio.

Comprendiendo la discriminación de género en la academia

El interés sociológico por conocer cuáles son las barreras y obstáculos asociados a la escasa presencia de mujeres en altos cargos y puestos de responsabilidad en el ámbito laboral, tiene una larga tradición en la investigación científica internacional. Sin embargo, la evidencia empírica acerca de las causas de la baja participación de las académicas en la cúspide de la educación superior se caracteriza por ser más tardía e insuficiente (Bonder, 2013; Probert, 2005; Rivera *et al.*, 2017). Además, en el caso de ALC, los indicadores sobre la participación femenina en la ciencia no han tenido, por el momento, el mismo desarrollo que en otras regiones como Canadá, Estados Unidos o la Unión Europea, por lo que es difícil medir y analizar la brecha de género en la ciencia (Estébanez *et al.*, 2003; López-Bassols *et al.*, 2018).

Por otro lado, los estudios que sí se han preocupado por investigar el fenómeno de la segregación vertical en la universidad se caracterizan por su carácter descriptivo, más que explicativo (Ballarín, 2015; Bielli *et al.*, 2004; Gaete-Quezada, 2015; Miranda, 2007). Es decir, estos aportan una radiografía acerca de la participación de mujeres y hombres en la academia basándose, habitualmente, en fuentes estadísticas oficiales secundarias, y profundizando en menor medida en las dificultades que experimentan las docentes universitarias a lo largo de sus carreras académicas. Por su parte, aquellas investigaciones que han aplicado un método empírico, desde las propias experiencias y percepciones de las profesoras, coinciden en señalar barreras de diversa índole: personales (familiares, profesionales y cognitivo-emocionales), sociales y organizacionales.

Los resultados científicos demuestran que las profesoras ven obstaculizadas sus carreras profesionales debido a la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, principalmente en lo relacionado con la maternidad (Grada, Ní Laoire, Linehan, Boylan, & Connolly, 2015; Probert, 2005; Rebolledo & Espinosa, 2016), frente a sus compañeros varones liberados del mandato social de los cuidados y, por tanto, de su práctica, en la mayor parte de los casos. Consecuentemente, ellas ven reducido el tiempo, dedicación y movilidad disponible para alcanzar los méritos que les permitan progresar en la vida profesional (García, 2010).

Por otro lado, numerosos/as autores/as analizan la influencia de aspectos de índole cognitivo-emocional. Como resultado de los procesos de socialización y educación diferenciados, las mujeres interiorizan valores y creencias que las sitúan en condiciones de desventaja frente a los hombres (Miranda, 2007). Los estereotipos que de este proceso se derivan generan condiciones propicias para el desarrollo de problemas de autoestima y autoimagen, lo que podría originar menos confianza en sus capacidades y, en ocasiones, sensación de culpa al priorizar sus carreras profesionales (Rebolledo & Espinosa, 2016; Tomás & Guillamón, 2009).

Desde una perspectiva individual, se señala la poca presencia femenina en la alta jerarquía universitaria como resultado de la elección personal, lo que produce una autorrestricción para asumir cargos de responsabilidad (Grada *et al.*, 2015; O'Connor, 2010). Se trata de la autoexclusión, debido a la priorización de la vida familiar frente a la profesional. De este modo se responsabiliza a las mujeres de su situación, ubicando la problemática como un asunto consistente en causas internas.

Junto a las dificultades personales, numerosas investigaciones señalan que la academia no está libre del entorno social y que reproduce los roles y estereotipos de género existentes en perjuicio de la promoción de las profesoras (Tomás & Guillamón, 2009). Ello daría lugar a una cultura organizacional masculinizada (Grada *et al.*, 2015). Así, la desventaja de las mujeres en la carrera académica no sería independiente del carácter patriarcal de la sociedad (Probert, 2005; Wesarat & Mathew, 2017), lo que genera una discriminación estereotipada de ellas.

La existencia de factores inherentes al sistema universitario, esto es, las barreras organizacionales, se constituyen como otro de los principales obstáculos respaldados por la bibliografía internacional. La pervivencia de procesos discriminatorios en el seno de la carrera científica y universitaria, como la existencia de sesgos de género en los procesos de evaluación (Gaete-Quezada, 2015; Huzum, 2016), o la influencia de redes masculinas de poder (García, 2010; Pastor, Belzunegu, Moreno, & Mañas, 2010), repercuten en el futuro de las docentes. Estos factores organizacionales condicionarían sus elecciones, retroalimentándose de una

realidad que no las favorece y no las considera poseedoras de las características con las que la sociedad identifica el éxito y la excelencia.

Desde un enfoque estructural, se observa que son múltiples los obstáculos que intervienen dificultando las trayectorias de las profesoras. La evidencia científica confirma que dichos obstáculos deben ser enfrentados por las mujeres para promocionarse durante toda su carrera, tanto en las categorías superiores como en otras inferiores. No obstante, no existe consenso acerca de cuáles son aquellos que prevelacen. De igual modo, es escasa la evidencia empírica acerca de qué barreras se encuentran en los diferentes niveles, ya que los sujetos de estudio habitualmente se conforman por profesorado de los altos niveles, pero no de los puestos bases.

Así, nos preguntamos, ¿es consciente el personal docente de la existencia de desigualdades de género en la universidad?, ¿cómo perciben hombres y mujeres la existencia o no de barreras que afectan de manera exclusiva a las mujeres?, ¿se presentan las barreras con la misma intensidad durante toda la trayectoria académica? En este sentido, el objetivo del presente estudio consiste en explorar las diferentes percepciones del personal docente e investigador de la Universidad Nacional de Salta, Argentina, acerca de las desigualdades de género y las barreras que identifican en su promoción profesional.

La contribución científica de este artículo radica, en relación al resto de trabajos realizados, en el hecho de que se pretende avanzar en el conocimiento de la problemática de la segregación vertical a través de un método empírico, aplicando una metodología mixta, y analizando la propia perspectiva de sus protagonistas, el profesorado universitario de ambos sexos pertenecientes a todas las categorías académicas, y no solo a aquellas superiores. Se avanza en la detección de aquellos obstáculos que pueden ser comunes para varones y mujeres durante la carrera académica y aquellos que se constituyen como barreras de género, afectando de manera exclusiva a las mujeres.

Metodología

Objetivo e hipótesis de la investigación

El objetivo del presente estudio consiste en explorar las percepciones del personal docente e investigador de la Universidad Nacional de Salta (UNSa), Argentina, acerca de las desigualdades de género y de las barreras que identifican en su promoción profesional. La investigación fue realizada entre julio y septiembre de 2016. Son tres las hipótesis de investigación establecidas. En primer lugar, se esperaba que el personal docente e investigador (PDI) percibie-

ra el mercado de trabajo argentino como discriminatorio contra las mujeres, pero que, a la hora de evaluar el ámbito universitario, dicha percepción fuera menos común. El motivo es que, *a priori*, se supone una mayor meritocracia y regulación en el ámbito universitario, principalmente en una institución donde las mujeres conforman más de la mitad del PDI.

En segundo lugar, a la luz de otros estudios, se esperaba que la percepción de discriminación fuera algo mayor entre las mujeres que entre los hombres, pero con diferencias poco significativas, y que estas desaparecieran cuando se considerara a la población más joven. El motivo es que las personas jóvenes aún no se encuentran en el momento de competir por una promoción profesional, por lo que poseen una menor percepción de la existencia de barreras y obstáculos.

Por último, se consideraba que las barreras a la promoción señaladas por aquellas personas que sí percibían su existencia fueran de distinta naturaleza para las mujeres y los hombres. Esto se debe a que la literatura señala los problemas de conciliación, estereotipos, roles de género y trabajos de cuidados como centrales entre las mujeres.

Universo

La UNSa es una de las 61 universidades nacionales de Argentina. Fundada en 1972 y ubicada en la Ciudad de Salta, se organiza en seis facultades. En 2016 contaba con 2260 docentes universitarios/as. Del total, el 54% eran mujeres (tabla 1). Si atendemos a la composición del cuerpo docente, según las diferentes categorías académicas, se observa una tendencia a una menor presencia femenina entre el profesorado titular, máxima categoría, con un 48.7%. Este porcentaje puede resultar a simple vista muy elevado, si se compara con la media nacional (38.8%), superada en casi diez puntos porcentuales (D'Onofrio & Tignino, 2018). No obstante, si atendemos al Grado de Representación¹ (GR) de las académicas, se observa que estas se encuentran infrarrepresentadas entre el profesorado titular tanto de la UNSa (0.90) como de la totalidad de las universidades nacionales (0.77). Por su parte, se produce una mayor acumulación de mujeres entre los ayudantes auxiliar de primera (1.11 en la UNSa y 1.07 en total nacional) y los/as Jefes/as de Trabajos Prácticos (JTP) (1.03 en ambos contextos).

¹ El índice o grado de representación (GR) de las mujeres en cada una de las categorías académicas se calcula como el porcentaje de mujeres en dicha categoría dividido por el porcentaje de mujeres en total. Según el GR sea mayor o menor que 1, se dice que las mujeres están sobrerrepresentadas o infrarrepresentadas en la categoría dada, su presencia en dicha categoría supera o está por debajo de la participación media femenina en la universidad en total.

Dos fueron las razones principales que motivaron la elección de la UNSa como objeto de estudio. En primer lugar, el hecho de que esta se constituya como una de las instituciones universitarias del territorio argentino con un mayor porcentaje de mujeres titulares. Así, el interés residía en analizar condicionantes de género durante toda la carrera académica, en un contexto en el que las mujeres son casi la mitad del profesorado titular, habiendo roto el techo de cristal, pero con una persistente infrarrepresentación. En segundo, la evidencia empírica muestra la baja participación del profesorado en este tipo de estudios de género (Matus-López & Gallego-Morón, 2015; Tomás & Guillamón, 2009; Vázquez-Cupeiro & Elston, 2006). No obstante, la investigación se enmarca en un proyecto más amplio, en el que han participado instituciones de Europa y América Latina. La existencia de redes de contacto previas facilitó la disponibilidad de las personas participantes.

Tabla 1. Participación femenina en las universidades estatales argentinas y la UNSa, por categoría académica

Categoría académica	UNSa	GR	Total nacional	GR
Profesorado titular	48.7%	0.90	38.8%	0.77
Profesorado asociado	50%	0.93	40.2%	0.79
Profesorado adjunto	51.9%	0.96	53.1%	1.05
Jefes/as Trabajos Prácticos (JTP)	55.6%	1.03	52.4%	1.03
Ayudante auxiliar de primera	60.1%	1.11	54.3%	1.07
Ayudante auxiliar de segunda	41.2%	0.76	44.8%	0.88
Total	54%		50.7%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Informe "Mujeres en ciencia y tecnología: hacia una participación con equidad" (D'Onofrio & Tignino, 2018) y datos facilitados por el Departamento de Estadísticas Universitarias de la UNSa.

Método

Se diseñó un marco metodológico mixto, de carácter secuencial explicativo, consistente en la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas. Este permite un acercamiento más profundo y preciso a la realidad, desde una visión complementaria (Izcara, 2014, p. 126). Así, en primer lugar y a través de la encuesta, se pretende identificar las percepciones acerca de la desigualdad de género y las barreras que se presentan con mayor intensidad en las trayectorias académicas, atendiendo a las posibles diferencias entre las variables sexo, edad, antigüedad, categoría académica y rama de conocimiento. En segundo lugar, constatada la existencia de diferencias de género significativas, la entrevista semiestructurada permite explorar las experiencias de las mujeres, desde sus puntos de vistas. De este modo se profundiza en las barreras que han sido valoradas en mayor medida que sus compañeros varones.

Encuesta

La muestra de la encuesta no fue aleatoria. Así, esta fue distribuida al PDI de la UNSa, desde el Centro de Investigaciones Sociales y Educativas del Norte Argentino (CISEN). En total se obtuvieron 80 respuestas válidas (55 mujeres y 25 hombres). De estas, los porcentajes más altos de respuesta se obtuvieron en dos ramas principales, ingeniería y tecnología (38.5%) y humanidades (33.3%). Atendiendo a las categorías académicas, la mayor parte de las personas participantes pertenecían a la de profesorado adjunto (38.8%) y JTP (32.5%). En el caso de los varones, el 44% del total eran JTP (27.3%, en el caso de las mujeres), mientras que la mayor parte de las profesoras que participaron en la encuesta eran adjuntas, el 41.8% (32% de hombres) (tabla 2).

Tabla 2. Datos sociodemográficos de la muestra encuestada

Características		Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
Total		25 31.3%	55 68.8%	80 100%
Edad	Promedio	43.9	46.9	46.0
	Mediana	47.0	48.5	48.0
Categorías académicas	Titular	3 12.0%	1 1.8%	4 5.0%
	Asociado/a	1 4.0%	9 16.4%	10 12.5%
	Adjunto/a	8 32.0%	23 41.8%	31 38.8%
	JTP	11 44.0%	15 27.3%	26 32.5%
	Aux. Docente de Primera	1 4.0%	-	1 1.3%
	Aux. Docente de Segunda	1 4.0%	7 12.7%	8 10.0%
Ramas de conocimiento	Salud	1 4.3%	1 1.8%	2 2.6%
	Experimentales	5 21.7%	9 16.4%	14 17.9%
	Sociales y Jurídicas	1 4.3%	5 9.1%	6 7.7%
	Humanidades	4 17.4%	22 40.0%	26 33.3%
	Ingeniería y Tecnología	12 52.2%	18 32.7%	30 38.5%
Antigüedad	Promedio	16.0	18.6	17.8
	Mediana	15.5	18.0	17.2

Fuente: Elaboración propia.

La encuesta *ad hoc* fue validada previo a su envío por expertas en la materia pertenecientes a la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, España) y la UNSa en mayo de 2016. Se garantizó la confidencialidad y anonimato de las respuestas, las que fueron recabadas en una plataforma digital. La estructura del cuestionario consistió en cuatro preguntas dicotómicas sobre la percepción de desigualdad laboral entre mujeres y hombres. Asimismo, con base en una escala Likert (de 1 a 4, donde 1 era menos incidencia y 4 más incidencia), se solicitó que valoraran 15 barreras a la promoción profesional según consideraran que afectaban en mayor o menor medida al momento de promocionar. Estas fueron seleccionadas tras una revisión sistemática de la bibliografía internacional.

Las preguntas dicotómicas fueron las siguientes:

- P1. En su opinión, ¿en el mercado de trabajo argentino existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas? Opciones de respuesta: Sí-No.
- P2. ¿Considera que la universidad se constituye como un sistema más meritocrático que el mercado de trabajo en general? Opciones de respuesta: Sí-Igual-No.
- P3. En su opinión, ¿existe discriminación directa o indirecta hacia la mujer en la promoción hacia las categorías académicas más altas en la carrera docente e investigadora en la Universidad Nacional de Salta? Opciones de respuesta: Sí-No.
- P4. Personalmente, ¿se ha encontrado con barreras y dificultades para promocionar a lo largo de su carrera académica? Opciones de respuesta: Sí-No.

Las barreras a valorar fueron las siguientes:

- B01. Problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- B02. La asunción del trabajo doméstico y de cuidados (hijos/as, personas dependientes).
- B03. La asunción de una doble jornada laboral (trabajo en la universidad y trabajo doméstico y de cuidados).
- B04. Mi bajo nivel de autoestima y autoimagen.
- B05. Mi falta de confianza y miedo a no lograr la promoción.
- B06. Autorrestricción: no promociono por voluntad propia de no hacerlo.
- B07. La sensación de culpa al priorizar mi carrera me impide postular.
- B08. Discriminación directa por parte del profesorado y/o superiores.
- B09. Existencia de redes informales de poder.
- B10. Existencia de sistemas de cooptación.
- B11. Diferenciación en la valoración de méritos según el sexo.
- B12. La legislación vigente.
- B13. La falta de apoyo (familiar, compañeros/as, superiores, etc.) y financiación.
- B14. La existencia de una sociedad patriarcal.
- B15. La existencia de estereotipos y roles de género.

Se realizaron dos tipos de análisis. Uno descriptivo y otro de significatividad estadística de las diferencias. Las variables trazadoras del primer análisis fueron sexo, edad, categoría académica, rama de conocimiento y antigüedad, e incluyeron pruebas de correlación entre ellas. Para el segundo análisis se utilizaron las pruebas no paramétricas de Kruskal-Wallis y de Mann-Whitney, para muestras independientes.

Entrevistas

Con el objetivo de profundizar en las propias experiencias personales y profesionales de las académicas se llevaron a cabo diez entrevistas. El tamaño se acordó según saturación teórica (Glaser & Strauss, 1999). Se realizó una muestra no probabilística y por conveniencia. Todas las participantes eran docentes universitarias de la UNSa o lo habían sido, en el caso de haber ocupado un cargo de gestión. Ello podría suponer un enriquecimiento del estudio dada la experiencia profesional que supone ocupar un puesto de responsabilidad y/o poder. Se persiguió la conformación de una muestra heterogénea, de manera que existiera representación de todas las categorías académicas. Para las ramas de conocimiento, se prestó atención al índice de feminización. Así, se distinguieron tres grupos de acuerdo a la alta, media y baja participación femenina, correspondiendo a las ramas de sociales, experimentales e ingeniería, respectivamente.

Se contactó a las participantes a través de informantes claves, obteniendo una muestra formada por mujeres de todas las categorías académicas: una profesora titular; cuatro profesoras adjuntas; tres JTP y una auxiliar docente. Por ramas de conocimiento, cinco estaban adscritas a sociales, tres a experimentales y dos a ingeniería (tabla 3). Las entrevistas semiestructuradas tuvieron una duración media de 35 minutos y se realizaron presencialmente en las dependencias de la UNSa, previo acuerdo de confidencialidad entre el equipo investigador y la entrevistada. El guion estuvo compuesto por 12 preguntas abiertas, agrupadas en cinco bloques. En el presente estudio, de acuerdo al objetivo general, se presentan los resultados obtenidos en relación a las barreras y obstáculos (bloque 4):

1. Percepción o no de la existencia de desigualdad de género en la academia.
2. Valoración personal de la propia trayectoria académica. Factores de éxito.
3. Vivencia o no en primera persona de situaciones de desigualdad de género en el acceso y/o promoción en la universidad.
4. Barreras y obstáculos superados a lo largo de la carrera: personales, organizacionales y sociales.
5. Perspectiva de futuro y posibles soluciones.

Tabla 3. Datos sociodemográficos de las profesoras entrevistadas

<i>Sujeto</i>	<i>Categoría académica</i>	<i>Rama de conocimiento</i>	<i>Edad</i>
N1	Titular (Jubilada)	Sociales	>50
N2	Adjunta	Sociales	>50
N3	JTP	Experimentales	<40
N4	Adjunta	Sociales	<40
N5	JTP	Sociales	41-50
N6	Adjunta	Sociales	41-50
N7	JTP	Experimentales	<40
N8	Aux. Docente Primera	Ingeniería	<40
N9	Adjunta (Jubilada)	Ingeniería	>50
N10	Adjunta	Experimentales	>50

Fuente: Elaboración propia.

Tras su realización, las entrevistas fueron transcritas y analizadas con codificación abierta, axial y selectiva (Hernández, 2014). Para ello, se utilizó el programa de análisis cualitativo asistido por ordenador MAXQDA 2018 (Versión 18.0.5). En primer lugar, se aplicó la técnica de análisis de contenido consistente en la codificación abierta de la información y agrupación en diferentes categorías (Rubin & Rubin, 2011). Se llevó a cabo a través de un proceso inductivo, a partir de la identificación de los diferentes códigos y la segmentación de los discursos analizados (anexo 1).

Durante la segunda fase de codificación axial, las categorías definidas fueron debatidas desde la comparación y exclusión, hasta llegar a un acuerdo por parte del equipo de investigación, seleccionando aquellas que suponían un mayor interés y relevancia para la pregunta de investigación principal. Finalmente, a través de la codificación selectiva, se seleccionó el fenómeno de la segregación vertical como el tema central de la investigación. Se centró en la identificación de barreras y obstáculos que las entrevistadas reconocen a lo largo de su trayectoria académica. Estas se clasifican en 4 categorías y 15 subcategorías (anexo 2).

Resultados

Percepción de la desigualdad entre mujeres y hombres

El análisis descriptivo de la encuesta permitió analizar las respuestas por cinco variables trazadoras: sexo, edad, categoría académica, rama y antigüedad laboral (anexo 3). Los análisis de correlación señalan que no existe significancia estadística de la correlación entre la variable sexo y las demás variables trazadoras (anexo 4).

Los resultados muestran una mayor proporción de mujeres que de hombres que califica el mercado de trabajo argentino como discriminatorio (P1. En su opinión, ¿en el mercado de trabajo argentino existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas?). El 74% de las mujeres frente al 48% de los hombres. Esta diferencia también se produce a mayor edad. El porcentaje afirmativo llega al 81.8% entre las personas mayores de 50 años y se reduce hasta el 56% entre las menores de 40 años. En sentido inverso, las diferencias también son importantes entre las personas de experimentales y el resto. En esta rama, las respuestas afirmativas solo alcanzan el 41.2%. En el resto de variables no existe una tendencia clara.

Prácticamente la misma proporción de personas que juzga el mercado de trabajo como discriminatorio defiende que en el ámbito universitario el mérito es más importante (P2. ¿Considera que la universidad se constituye como un sistema más meritocrático que el mercado de trabajo en general?). En este caso, son los profesores varones los que están más de acuerdo con esta cuestión, un 72%, frente a un 58.2% de las mujeres. Una tendencia que también se reproduce en la categoría académica. La meritocracia universitaria recibe más respaldo entre las categorías más altas, y menos en las más bajas.

Cuando se acota el análisis al entorno académico más cercano de la propia universidad, la percepción de discriminación se reduce rápidamente hasta el 29.3% (P3. En su opinión, ¿existe discriminación directa o indirecta hacia la mujer en la promoción hacia las categorías académicas más altas en la carrera docente e investigadora en la Universidad Nacional de Salta?). No obstante, los patrones de respuesta son similares a los de la primera pregunta. La tasa de respuesta afirmativa es mayor entre mujeres que entre hombres (38% y 12%, respectivamente), menor entre las menores de 40 años (24%), y baja en experimentales (11.8%). La última pregunta (P4. Personalmente, ¿se ha encontrado con barreras y dificultades para promocionar a lo largo de su carrera académica?) indica que más de la mitad de las personas encuestadas ha tenido que enfrentar barreras y dificultades para promocionar en su carrera académica (55.1%). Las respuestas afirmativas son relativamente similares entre las categorías de las variables trazadoras.

La diferencia más importante se encuentra en la valoración de la discriminación de género en el mercado de trabajo (anexo 5). Existe evidencia de que las mujeres perciben más esta desigualdad que los hombres; las personas mayores, más que las más jóvenes, y las de experimentales, menos que el resto. No ocurre así en la percepción de la meritocracia en la universidad, pero sí en la percepción sobre el acceso a las categorías más altas en la UNSa. Se encuentra una mayor proporción de respuestas afirmativas entre las mujeres.

Barreras de hombres y mujeres para la promoción

En cuanto a la importancia de las barreras a la hora de promocionar destacan particularmente cuatro (anexo 3). La primera es el reconocimiento de la existencia de redes de poder (B09), seguida de otras tres: la falta de apoyo y financiación (B13), las responsabilidades derivadas de la asunción del trabajo doméstico y las tareas de cuidados (B02) y los sistemas de cooptación (B10). Por el contrario, las barreras de índole cognitivo-emocional son las menos respaldadas, como baja autoestima y autoimagen, falta de confianza y miedo, autorrestricción y sentimiento de culpa (B04, B05, B06, B07), y los posibles problemas derivados de la legislación (B12).

En prácticamente todas las respuestas, el grado medio de valoración es mayor entre las mujeres que entre los hombres. La excepción la constituyen las redes de poder (B09), con un alto apoyo en ambos sexos. En términos de edad, las valoraciones suelen ser más bajas entre las personas mayores de 50 años. Este patrón se aprecia en dos de las cuatro barreras más importantes: las redes informales de poder (B09) y los sistemas de cooptación (B10). Como cabría esperar, algo similar se produce en las respuestas según antigüedad laboral.

Por categoría académica, los niveles de acuerdo con las barreras son más altos entre el profesorado auxiliar docente. Las barreras que destacan por este patrón son el trabajo doméstico y de cuidados (B02), la doble jornada laboral (B03), los sistemas de cooptación (B10) y la falta de apoyo y financiación (B13). Finalmente, las respuestas correspondientes a la rama de humanidades registran niveles de acuerdo más altos con las barreras. Sin embargo, la mayor parte de estas diferencias no son estadísticamente significativas (anexo 5).

Por último, solo se aprecian diferencias significativas en cuatro casos. En el primero de ellos, se trata de la barrera de estereotipos y roles de género (B15), con mayor valoración por las mujeres. En el segundo y tercer caso, las diferencias son significativas en las barreras por la asunción de trabajo doméstico y de cuidados (B02) y por la doble jornada laboral (B03). Ambas, con mayor valoración entre las categorías más bajas de la escala profesional. En cuarto lugar, los sistemas de cooptación (B10) son más valorados por humanidades y ciencias de la salud, y menos por ingeniería y tecnología.

Percepción de las barreras. La experiencia es determinante

Estos resultados cambian cuando se considera la submuestra de personas que responden afirmativamente a haber enfrentado barreras y dificultades para

promocionar en su carrera (anexo 6). Este grupo está compuesto por 43 personas, que equivalen al 55.1% del total de participantes. En el caso de las mujeres, representan el 55.6% (30 personas) y en el de los hombres el 54.2% (13 personas). En este caso, se mantiene la significatividad de las diferencias de respuesta entre sexos, tanto para la valoración de la desigualdad laboral, como la discriminación en la promoción en su universidad.

No obstante, a diferencia del análisis anterior, se agregan tres barreras significativas. Es decir, las respuestas de mujeres y varones que han enfrentado dificultades en la promoción difieren en dos barreras provenientes del sistema universitario y en dos de la sociedad. En el primer grupo, se refieren la discriminación directa por parte del profesorado y/o superiores (B08), y la diferencia en la valoración de méritos con base en el sexo (B11). Estos han recibido una valoración media por parte de las mujeres docentes de 2.5 puntos y 2.4 puntos, respectivamente, frente a los 1.5 puntos otorgados por los varones, para ambos casos. En segundo lugar, las barreras sociales, como son la existencia de una sociedad patriarcal (B14) y los estereotipos y roles de género (B15), han recibido las valoraciones más altas por parte de las profesoras con 2.9 y 2.8 puntos —junto a la falta de apoyo y financiación (B13) y las redes informales de poder (B09)—. En el caso de los profesores, estos han valorado ambas barreras con 1.9 y 1.8 puntos, respectivamente.

Resultados cualitativos de las barreras

En este apartado se presentan los resultados obtenidos tras la realización y análisis cualitativo de las entrevistas semiestructuradas a diez docentes e investigadoras universitarias de la UNSa. Para ello, se han diferenciado cuatro subapartados, de acuerdo a la clasificación de las barreras a la promoción establecida durante el proceso de codificación abierta, axial y selectiva (anexos 1 y 2): barreras organizacionales, sociales y personales (familiares/laborales y cognitivo-emocionales), ordenadas de mayor a menor codificación en segmentos.

Barreras organizacionales en la promoción de las mujeres

Tras el análisis de las entrevistas, las barreras que emergen de la propia institución universitaria son aquellas que se constituyen como la categoría con mayor codificación en segmentos. Estos resultados coinciden con la diferencia significativa por sexo obtenida en los resultados de las encuestas cuando se valoran las barreras organizacionales (anexo 6, B08 y B11). Se diferencian cuatro subcategorías: *i*) discriminación por parte de compañeros, *ii*) falta de apoyo y financiación, *iii*) discriminación en la evaluación de méritos y *iv*) existencia de

redes informales de poder. En primer lugar, ocho entrevistadas confirmaron la existencia de un trato desigual por parte de compañeros y superiores varones. Se trata de conductas discriminatorias como la realización de comentarios jocosos, actitudes sexistas por parte de compañeros y autoridades académicas, minusvaloración, etcétera. Varias de las entrevistadas se refirieron a múltiples casos de violencia de género acontecidos que, en ciertas ocasiones, dicen haber sido judicializados.

En segundo lugar, otros siete casos identificaron la escasa financiación como una barrera de promoción de las mujeres. Cuestión que se extiende a la insuficiencia de apoyo por parte de redes de trabajo. Ambas barreras se constituyeron como la tercera con una mayor valoración media por parte de las docentes (anexo 6, B13). En tercer lugar, en cuatro casos se cuestionó la objetividad y meritocracia del sistema de promoción. A ello se suman otros tres que reconocieron la existencia de discriminación de género en la promoción, lo que produjo un trato preferente hacia los hombres durante los concursos para promocionar.

Por último, en cuanto a las redes de poder, un 40% de las profesoras creía que existen y benefician en mayor medida a los varones. A pesar de ello, dos de ellas consideraban que se trata de una cuestión que va más allá del género, por lo que afectaría tanto a hombres como mujeres, y que tenía una mayor importancia la rama de conocimiento de pertenencia. Resultados coincidentes con las altas valoraciones otorgadas por parte de ambos sexos en la encuesta, quienes confirmaron la influencia de las redes informales de poder como el principal obstáculo a la promoción para mujeres y hombres (anexo 6, B09).

Barreras sociales en la promoción de las mujeres

Junto con las barreras organizacionales, la existencia de las sociales supone una dificultad significativa en la carrera de las profesoras, esta última fue la de mayor codificación en segmentos en las entrevistas (48 referencias). De este modo, el cien por ciento de docentes entrevistadas aludió a la existencia de obstáculos que emergen de una sociedad donde el machismo aún es muy fuerte. La existencia de roles y estereotipos de género en una cultura caracterizada por la existencia del patriarcado se constituye como una barrera que afecta de manera directa y exclusiva a las académicas, constatándose una diferencia significativa por sexo en la valoración de este tipo de dificultades (anexo 6, B14, B15).

Por un lado, se encuentra que en el colectivo imaginario continúan perviviendo ciertas ideas y opiniones preconcebidas de atributos diferenciados entre hombres y mujeres. Según las entrevistadas, los estereotipos de género creados en la sociedad se reproducen en el ámbito universitario. Se espera que cada sexo se comporte, piense y actúe de un modo específico. Además, consideran que las

mujeres docentes son cuestionadas en mayor medida, y tienen que demostrar continuamente su capacidad para ocupar cargos de poder y responsabilidad. Por el contrario, existe una representación social de los hombres como sujetos más resueltos y con más tiempo para acceder a los cargos de poder.

Por otro lado, junto a los estereotipos de género, se encuentran los roles de género basados en la creencia de que hombres y mujeres deben adoptar comportamientos y realizar tareas y funciones de acuerdo a su sexo. Los roles de género se replican en altas instancias académicas, como son los decanatos y rectorados, donde se sigue suponiendo que las mujeres deben realizar ciertas tareas administrativas o de secretariado.

Barreras familiares-laborales en la promoción de las mujeres

Es la tercera categoría con más referencias (24 referencias) y corresponde a aquellas barreras que se producen en el interior de la familia, independientemente de la situación personal de las mujeres. Hacen referencia principalmente a la existencia de cargas domésticas y de cuidados, que se constituyen como una responsabilidad que implica unos costes en trabajo y tiempo. Las mujeres deben asumir una doble jornada laboral: la de trabajos remunerados, y la de cuidados y tareas domésticas no remuneradas.

Todo ello se traduce en una menor disponibilidad para dedicarse a sus carreras docentes e investigadoras, lo que puede mermar las posibilidades de promoción. La maternidad se presenta como una cuestión estratégica en sus vidas profesionales. Las profesoras que tienen hijos/as coinciden al afirmar que la decisión de ser madres les ha dificultado su trabajo universitario. Además, aquellas que no son madres confirmaban ser conscientes de las dificultades que conlleva tal situación. Las académicas señalaron que estas dificultades se ven acrecentadas debido a la ausencia de infraestructuras y servicios que faciliten la conciliación en la propia universidad. A pesar de ello, llama la atención la escasa diferencia entre la valoración que mujeres y hombres dan a este tipo de barreras en la encuesta, no encontrándose diferencias significativas por sexo, aunque en todos los casos la puntuación promedio aportada por las docentes era mayor que la de sus compañeros varones (anexo 6, B01, B02, B03).

Barreras cognitivo-emocionales en la promoción de las mujeres

Esta subcategoría se presenta como la menos señalada por las participantes durante las entrevistas, con 12 referencias, al igual que se observa en los resultados de las encuestas en la valoración de las diversas barreras (anexo 6). El 30% de las entrevistadas consideraba los sentimientos de culpa y falta de confianza o miedo como una barrera. Al consultar a una de las profesoras los motivos que le habían llevado a no promocionar, respondió que creía no estar

suficientemente preparada para el cargo. Además, en ocasiones se produce una dualidad entre lo que desean y lo que se espera socialmente de ellas, lo que desemboca en sentimiento de culpa por abandonar las supuestas responsabilidades domésticas que les corresponderían.

Por su parte, el 60% confirmaba su propia autoexclusión de los procesos de promoción, debido a que priorizan las responsabilidades domésticas y de cuidados o una mayor atención a la esfera privada o familia frente a la profesional. Así, se produce una cierta tendencia general a la responsabilización de las docentes al no alcanzar la cúspide de la jerarquía universitaria. No obstante, referían que esta situación viene ligada a representaciones históricas que hacen natural que la mujer se autoexcluya, por lo que la libre elección de las académicas quedaría en entredicho, tal y como se observa en la valoración de este barrera en la encuesta por parte de ambos sexos, que incluso obtuvo una mayor puntuación por parte de los varones que de las propias mujeres —1.7 puntos promedio para los hombres y 1.6 puntos promedio para las mujeres (anexo 6, B06).

Conclusiones

En la presente investigación se ha profundizado en la percepción del profesorado docente e investigador de la Universidad Nacional de Salta (Argentina). Para ello, por un lado, a través de una encuesta, se ha analizado la percepción de la desigualdad de género en la universidad y se han identificado las barreras que afectan en la promoción profesional. Asimismo, las entrevistas han permitido explorar las experiencias y vivencias personales y profesionales de las profesoras. Se confirman tres resultados presentes en estudios similares, para otros países y universidades. Así, como afirman Estébanez *et al.* (2003, pp. 14-15): “a pesar de las particularidades nacionales, el contexto de la región imprime características comunes en todos los países”.

El primero de ellos es que mujeres y hombres perciben la universidad como un espacio más meritocrático que el mercado laboral. Una percepción que es mayor entre el profesorado perteneciente a las categorías superiores, es decir, entre aquel que ya ha alcanzado la cúspide universitaria (Corroy & Savignac, 2016; Matus-López & Gallego-Morón, 2015; O'Connor, 2010). Se defiende así la neutralidad de la academia ante prácticas discriminatorias que sí pueden estar aconteciendo en la sociedad y en el mercado de trabajo.

En segundo lugar, la edad y el sexo juegan un rol relevante. Las mujeres jóvenes y con menos experiencia laboral, que aún no han tenido que pasar por procesos de promoción, no perciben prácticamente desigualdades de género en el ámbito universitario (Gallego-Morón, 2017; Pastor *et al.*, 2010).

En tercer lugar, se confirma que las mujeres que ocupan categorías bases, como son las auxiliares docentes, dan la mayor importancia a las barreras familiares-laborales frente a los hombres, principalmente las relacionadas con las dificultades de conciliación y la asunción de una doble jornada laboral. Se trata de una cuestión coherente puesto que, como muestran las encuestas de uso y empleo del tiempo, son las mujeres quienes realizan, de manera casi exclusiva, las tareas domésticas y de cuidados (INDEC, 2014), tanto en economías desarrolladas como en las en vías de desarrollo (ORT, 2016). Como consecuencia, ellas ven reducido el tiempo disponible para alcanzar los méritos que le permitan progresar en la vida profesional (Probert, 2005).

Junto a las anteriores conclusiones, que vienen a confirmar la evidencia previa, este trabajo permite avanzar en otras cuestiones fundamentales para el conocimiento y comprensión del fenómeno de la discriminación vertical en la universidad. El aporte se encuentra en la profundización de las barreras que mujeres y hombres identifican como incidentes en la promoción profesional, y en que señalan algunas características particulares del colectivo académico. En concreto, la importancia del entorno social y la alta incidencia de redes de poder y cooperación, frente a la menor influencia de factores cognitivo-emocionales. Por un lado, las barreras sociales son valoradas significativamente en mayor medida por las mujeres que por los hombres. Se trata de los estereotipos y roles de género, reproducidos en el seno de las universidades, junto con la existencia de una sociedad patriarcal. Como muestran recientes investigaciones, en Argentina aún un 27% de las personas sigue manteniendo que la principal función de las mujeres en la sociedad consiste en ser buenas madres y esposas (Ipsos, 2017).

Por otro lado, hombres y mujeres valoran con puntuaciones muy altas la existencia de redes informales de poder y sistemas de cooptación. Investigaciones previas muestran que las académicas ven obstaculizadas sus posibilidades de promoción debido la influencia de círculos de poder tradicionalmente masculinos (Escolano, 2006; O'Connor, 2010; Vázquez-Cupeiro & Elston, 2006). Sin embargo, se ha constatado en este estudio que los varones también confirman sentirse perjudicados por esta situación. Coyuntura que es apoyada por las entrevistadas, quienes hacen referencia a redes de preservación de poder, incidiendo en que se trata de una cuestión que traspasaría el género.

La cuestión radica en que quienes ocupan los espacios de poder y toma de decisiones —no siempre consecuentes con criterios más meritocráticos—, sean en su mayoría hombres y ejerzan el poder acorde con las estructuras tradicionales de poder patriarcal, produciéndose un sesgo del grupo dominante (Tomaskovic-Devey & Stainback, 2007). Por otro lado, cabe preguntarse si quizás aquellas mujeres que se encuentran ocupando altos cargos, coincidentes a su vez con los tramos de edad más altos, están reproduciendo el denominado

“síndrome de la abeja reina” (Baxter & Lansing, 1983). Aquí se ha constatado cómo estas muestran una menor visibilización de las barreras en la promoción, en especial, de las redes informales de poder y los sistemas de cooptación. Así, el éxito profesional es consecuencia principal del sacrificio personal, sin considerar posibles factores de género (Faniko, Ellemers, Derks, & Lorenzi-Cioldi, 2017). Además, se confirma que el profesorado de aquellas ramas con una mayor tradición femenina, como humanidades y ciencias de la salud, señalan mayores dificultades por parte de las redes informales de poder y los sistemas de cooptación, frente a ingeniería.

Al considerar la submuestra constituida por aquellas personas que confirman haber encontrado barreras durante la promoción, se encuentran diferencias significativas por sexo a la hora de valorar la discriminación directa por parte del profesorado y/o de compañeros, y la existencia de sesgos de género en la evaluación (Bedi, Van Dam, & Munafo, 2012; Wennerås & Wold, 1997). Hemos podido observar a lo largo de las entrevistas que las docentes deben hacer frente, de manera habitual, a una serie de comportamientos machistas por parte de compañeros y superiores, que en ocasiones se materializan en situaciones de agresión y violencia.

Además, las académicas no reciben la misma reputación o reconocimiento que sus compañeros ante similares logros, y deben mostrar mejores resultados que sus homólogos durante los procesos de promoción. Como consecuencia, las profesoras tardan más tiempo en promocionar de categoría académica que sus pares varones —independientemente de factores como el nivel formativo, la antigüedad o la experiencia profesional— (Tesch, Wood, Helwig, & Nattlinger, 1995; Wesarat & Mathew, 2017). De hecho, en igualdad de condiciones un varón tiene 2.5 veces más probabilidades de ser promocionado a catedrático que una mujer (Sánchez, De la Rica, & Dolado, 2011).

Otra de las cuestiones novedosas consiste en la constatación de las limitaciones de las barreras cognitivo-emocionales, según las cuales serían las mujeres quienes decidirían desde la libertad y por voluntad no promocionar u ocupar los cargos de decisión, consecuencia de una serie de características psicológicas (Rebolledo & Espinosa, 2016; Tomás & Guillamón, 2009). Se considera esta como una cuestión esencial. Por un lado, este tipo de factores, como la falta de autoconfianza, un bajo nivel de autoestima o la sensación de culpa, reciben las valoraciones más bajas y menores referencias en las entrevistas. Además, no se constatan diferencias de género. Por otro lado, existe una brecha entre lo que las participantes piensan (sus percepciones) y aquello que afirman experimentar (sus vivencias). Esto es, en las entrevistas señalan la autoexclusión de las mujeres como causa de la segregación vertical. No obstante, cuando son consultadas por su propia vivencia personal y profesional,

reflejan que la verdadera razón se debe a la imposibilidad para invertir tiempo suficiente debido a las cargas familiares y domésticas. De esta manera, no existen indicios que permitan concluir que esta sea realmente una barrera en las trayectorias, por lo que es preciso dejar de responsabilizar a las mujeres, y prestar atención a las verdaderas causas que pueden estar condicionando sus posibilidades de promoción.

Estos resultados son relevantes, y deben considerarse durante los procesos de diseño y aplicación de posibles medidas de intervención en el ámbito universitario. En caso contrario, y según las estimaciones del WEF (2018), la brecha de género existente en la región de América Latina y el Caribe no se cerraría hasta dentro de 74 años. Por otra parte, sería conveniente realizar estudios que profundizaran en la existencia de redes informales de poder en la universidad, puesto que las barreras personales y sociales han sido constatadas como una problemática que afecta principalmente a las mujeres, y han recibido una mayor atención por parte de la comunidad científica. A la luz de los resultados de esta investigación, las redes de poder se constituyen como la barrera principal en las trayectorias del profesorado de ambos sexos, por lo que también afectarían a los varones. No obstante, estas reciben puntuaciones superiores de las mujeres. Es entonces necesario avanzar en la evidencia empírica, que, desde la perspectiva de género, analice su influencia en las trayectorias de unas y otros. De hecho, parece desprenderse que las más de las veces los hombres no distinguen entre la percepción personal e individual de discriminación y la grupal o estructural, que es la que sufren las mujeres en una sociedad patriarcal. Por todo ello, la discriminación debe ser considerada como un fenómeno complejo, en donde intervienen barreras de diversa índole (Kumra, 2009; Morrison & Von Glinow, 1990).

Referencias

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Ballarín, P. (2015). Los códigos de género en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68(0), 19-38. doi: <https://doi.org/10.35362/rie680168>
- Baxter, S., & Lansing, M. (1983). *Women and politics: the visible majority*. Michigan: University of Michigan Press.
- Bedi, G., Van Dam, N. T., & Munafo, M. (2012). Gender inequality in awarded research grants. *The Lancet*, 380(9840), 474. doi: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)61292-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)61292-6)

- Bielli, A., Buti, A., Canino, M. V., Estébanez, M. E., Lascaris Comneno, T., Martins Lastres, H. M., ... Zubieta García, J. (2004). *Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género - GENTEC - UNESCO. Informe comparativo regional e informes nacionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela*. Oficina Montevideo. Recuperado el 5 de mayo de 2020, de http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte_Final%20GENTEC.pdf
- Bonder, G. (2013). *National Assessments in Gender and STI. Argentina Report*. Argentina.
- Busso, M., & Fonseca, D. R. (2015). *Female labor force participation in Latin America: Patterns and explanations*. (Documento de Trabajo, núm. 187). La Plata. Recuperado el 20 de marzo de 2019, de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/127703/1/cedlas-wp-187.pdf>
- CEPALSTAT. (2019). Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas. CEPAL. Recuperado el 5 de octubre de 2019, de https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticas/Indicadores.asp?idioma=e
- Consejo Interuniversitario Nacional (CiN). (2019). *Instituciones universitarias*. CiN. Recuperado el 5 de octubre de 2019, de <https://www.cin.edu.ar/instituciones-universitarias/>
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). (2020). *Investigadores por Categoría y Género 2019*. Recuperado el 27 de noviembre de 2020, de <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/>
- Corroy, L., & Savignac, E. (2016). Female academics in France and the Glass Ceiling organized scarcity? *Alternatif politika*, 22(40), 22-40.
- Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. Londres: SAGE.
- D'Onofrio, M. G., & Tignino, M. V. (2018). *Indicadores diagnósticos sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología en Argentina y Banco de acciones en género y ciencia*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado el 15 de octubre de 2019, de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/presentacion_diagnostico_mujeres_en_ciencia_y_tecnologia_14-9-2018_meccyt.pdf
- Escolano, E. (2006). Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(2), 231-263.
- Estébanez, M. E., De Filippo, D., & Serial, A. (2003). *La participación de la mujer en el sistema de Ciencia y Tecnología en Argentina*. (Documento de trabajo, núm. 8). Buenos Aires: Grupo Redes. Recuperado de <https://www.oei.es/historico/salactsi/DocNro8.pdf>

- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651. doi: <https://doi.org/10.1177/0146167217695551>
- Flecha, C., & Palermo, A. I. (2008). *Mujeres y universidad en España y América Latina*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), 3-20. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.06.001>
- Gallego-Morón, N. (2017). Breaking the glass ceiling: The doctoral thesis defence as a key turning point. *Metode*, (7), 113-119. doi: <https://doi.org/10.7203/metode.7.8077>
- García, A. (2010). Viejos retos y nuevas realidades de las mujeres en la educación superior. *Revista de Antropología Experimental*, 3(10), 29-46.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1999). *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research* (1.ª ed.). Nueva York: Routledge.
- Grada, A. O., Ní Laoire, C., Linehan, C., Boylan, G., & Connolly, L. (2015). Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women. *Gender in Management*, 30(5), 358-378. doi: <https://doi.org/10.1108/GM-09-2013-0118>
- Guil, A. (2008). Mujeres y ciencia: techos de cristal. *EccoS Revista Científica*, 10(1), 213-232.
- Hernández, R. M. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, (23), 187-210.
- Huzum, L. (2016). Are women academics systematically and pervasively undervalued? An exploration of the debate on the question of direct evaluative discrimination against women in Academia. *Scientific Annals of Alexandru Ioan Cuza University of Iasi: Political Science*, 11(1), 1-27.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC). (2018). Trabajo e ingresos. Vol. 2, núm. 2. Mercado de trabajo. Indicadores socioeconómicos (EPH). *Informes Técnicos*, 2(56). Recuperado el 31 de agosto de 2020, de https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/indicadores_eph_4trim17.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC). (2014). *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo*. Buenos Aires. Recuperado el 31 de agosto de 2020, de https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

- Ipsos. (2017). *The changing role of women?* Recuperado el 11 de abril de 2019, de <https://www.ipsosglobaltrends.com/the-changing-role-of-women/>
- Izcara Palacios, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. México: Fontamara.
- Kumra, S. (2009). The absence of women. It's their choice, isn't it? *Governance*, (91), 10-12.
- López-Bassols, V., Grazi, M., Guillard, C., & Salazar, M. (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*. (Nota técnica del BID, núm. 1408). Washington, D. C. Recuperado el 11 de abril de 2019, de <https://publications.iadb.org/es/las-brechas-de-genero-en-ciencia-tecnologia-e-innovacion-en-america-latina-y-el-caribe-resultados>
- Matus-López, M., & Gallego-Morón, N. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 611-626. doi: https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44491
- Miranda, R. (2007). Mujeres, educación superior e igualdad de género. *Revista de Investigación Educativa*, (4), 1-29.
- Montané, A., & Pessoa De Carvalho, M. E. (2012). Diálogo sobre género: justicia, equidad y políticas de igualdad en educación superior (Brasil y España). *Revista Lusófona de Educação*, (21), 97-120.
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.200>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Nueva York: Addison-Wesley.
- O'Connor, P. (2010). Is senior management in Irish universities male-dominated? What are the implications? *Irish Journal of Sociology*, 18(1), 1-21. <https://doi.org/10.7227/IJS.18.1.1>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *La mujer en la gestión empresarial: Cobran-do impulso en Argentina*. Lima: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra: OIT.

- Pastor, I., Belzunegu, À., Moreno, B., & Mañas, C. (2010). La igualtat d'oportunitats a la universitat: les percepcions del PDI. *Papers*, 95(2), 457-481.
- Probert, B. (2005). I just couldn't fit it in: Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work and Organization*, 12(1), 50-72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00262.x>
- Rebolledo, L., & Espinosa, M. P. (2016). Género, universidad e investigación. Una tríada compleja. *Anales de la Universidad de Chile*, (11), 155-171.
- Rivera León, L., Mairesse, J., & Cowan, R. (2017). *Gender gaps and scientific productivity in middle-income countries: Evidence from Mexico (800)*. Washington D.C. Recuperado el 31 de agosto de 2020, de <https://publications.iadb.org/en/gender-gaps-and-scientific-productivity-middle-income-countries-evidence-mexico>
- Rubin, H. J., & Rubin, I. (2011). *Qualitative interviewing: the art of hearing data* (3.^a ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Sánchez, I., De la Rica, S., & Dolado, J. J. (2011). *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia.
- Tesch, B. J., Wood, H. M., Helwig, A. L., & Nattinger, A. B. (1995). Promotion of women physicians in academic medicine. Glass ceiling or sticky floor? *JAMA*, 273(13), 1022-1025.
- Tomás, M., & Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, (350), 253-275.
- Tomaskovic-Devey, D., & Stainback, K. (2007). Discrimination and desegregation: Equal opportunity progress in U.S. private sector workplaces since the civil rights act. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, (606), 49-84. <https://doi.org/10.1177/0002716206294809>
- UNESCO. (2019). *Women in Science*. (Fact Sheet, no. 55). París. Recuperado el 31 de agosto de 2020, de <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>
- Vázquez-Cupeiro, S., & Elston, M. A. (2006). Gender and academic career trajectories in Spain. *Employee Relations*, 28(6), 588-603. <https://doi.org/10.1108/01425450610704515>
- WEF. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Londres: GSMA.
- Wennerás, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(6631), 341-343.

Anexos

Anexo 1. Codificación de categorías y subcategorías, por segmentos codificados y documentos

Categorías/Subcategorías	Segmentos codificados	% de segmentos codificados	Entrevistadas	% de entrevistadas
Organizacionales	50	36.50	10	100.00
Discriminación pares	14	10.22	8	80.00
Falta apoyo/Financiación	13	9.49	7	70.00
Redes de poder	11	8.03	4	40.00
Evaluación Méritos: Sí	5	3.65	3	30.00
Evaluación Méritos: Ambiv	4	2.19	4	40.00
Evaluación Méritos: No	3	2.92	3	30.00
Sociales	48	35.04	10	100.00
Sociedad patriarcal	25	18.25	10	100.00
Roles/Estereotipos	23	16.79	8	80.00
Personales	39	28.50	9	90.00
Familiares-Laborales	24	17.52	9	90.00
Cognitivo-Emocionales	15	10.95	9	90.00
Autoexclusión: Sí	9	2.19	6	60.00
Autoexclusión: No	3	6.57	3	30.00
Culpa/Confianza	3	2.19	3	30.00
Total	137	100.00	10	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Categorías y subcategorías codificadas (por tipologías de barreras)

Categorías	Subcategorías		
Barreras personales	Familiares/laborales: maternidad, conciliación, doble jornada laboral		
	Cognitivo-emocionales	Falta de miedo y confianza, sentimiento de culpabilidad	
		Autoexclusión	Sí
Barreras sociales	Estereotipos y roles de género		
	Sociedad patriarcal		
Barreras organizacionales	Discriminación en la evaluación de méritos	Sí	No
		Ambivalencia	
	Discriminación por parte de compañeros/superiores		
	Falta de apoyo y/o financiación		
	Redes informales de poder		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Descripción de las respuestas por variables trazadoras

	P1	P2	P3	P4	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15
	Porcentaje (%) de respuestas afirmativas				Promedios de la valoración (escala de 1 a 4)														
Sexo	Hombre	48.0	72.0	12.0	54.2	1.9	2.4	2.4	2.0	1.9	1.8	1.4	1.6	2.8	2.3	1.6	1.7	2.4	2.0
	Mujer	74.0	58.2	38.0	55.6	2.0	2.5	2.5	1.9	1.9	1.6	2.1	2.8	2.6	2.1	1.9	2.6	2.6	2.6
Edad	<40 años	56.0	63.0	24.0	60.0	1.8	2.7	2.6	1.9	2.0	2.0	1.8	2.1	3.0	2.8	2.0	1.9	2.9	2.3
	41-50 años	60.0	61.9	33.3	47.6	2.1	2.2	2.5	1.8	1.8	1.7	1.7	2.0	3.0	2.7	2.2	1.6	2.1	2.6
	>50 años	81.8	64.7	37.5	67.6	2.0	2.4	2.4	1.9	1.8	1.7	1.3	1.8	2.5	2.1	1.9	1.9	2.5	2.3
Categorías académicas	Titular	83.3	83.3	16.7	16.7	2.6	2.7	2.2	2.2	2.2	2.0	1.7	1.7	2.2	1.8	1.7	1.5	2.0	2.2
	Asociado/a	70.0	80.0	40.0	70.0	2.2	2.2	1.9	1.6	1.7	1.6	1.3	2.4	3.2	2.4	2.0	1.4	2.3	2.7
	Adjunto/a	72.2	67.6	35.1	64.9	1.8	2.2	2.2	1.7	1.8	1.8	1.4	1.9	2.7	2.3	2.0	1.7	2.5	2.5
Categorías académicas	JTP	50.0	60.0	21.4	48.3	1.8	2.6	2.5	2.0	2.0	1.9	1.6	2.0	3.0	2.9	1.9	1.9	2.6	2.0
	Aux. Ayudante 1 y 2	85.7	44.4	33.3	87.5	2.7	3.3	3.6	1.7	1.8	1.5	1.8	1.4	2.5	2.7	2.0	2.5	2.7	2.6
Antigüedad	0-5 años	66.0	66.0	20.8	59.2	1.8	2.3	2.2	1.8	1.8	1.8	1.5	1.9	2.7	2.3	1.8	1.8	2.6	2.3
	6-15 años	65.5	60.0	41.4	60.0	2.1	2.5	2.6	1.9	1.8	1.8	1.5	2.0	2.9	2.7	2.0	1.8	2.4	2.4
	>15 años	71.4	71.4	42.9	57.1	2.0	2.5	2.8	2.6	2.4	1.8	1.4	1.8	2.3	2.3	2.2	2.2	2.3	2.6
Ramas de conocimiento	Humanidades	80.0	70.4	47.8	65.4	2.5	2.9	3.0	1.9	1.9	1.8	1.7	2.1	3.0	3.0	2.3	2.2	2.8	2.8
	Sociales y Jurídicas	100.0	57.1	42.9	42.9	1.7	2.1	2.1	1.3	1.3	1.5	1.3	1.8	2.9	2.5	2.2	1.7	2.6	2.5
	Salud	75.0	100.0	25.0	75.0	1.5	2.3	1.5	1.3	1.5	1.5	1.3	1.7	3.5	3.0	2.0	1.5	2.0	2.5
Ramas de conocimiento	Experimentales	41.2	58.8	11.8	56.3	2.0	2.3	2.1	2.1	1.9	1.8	1.7	2.4	3.0	2.7	1.8	1.9	2.4	2.3
	Ingeniería y Tecnología	67.6	60.0	26.5	57.1	1.8	2.4	2.4	1.9	2.0	1.9	1.4	1.7	2.4	2.0	1.7	1.5	2.4	2.1
Desv.	Promedio	65.3	62.5	29.3	55.1	2.0	2.5	2.4	1.8	1.8	1.8	1.5	1.9	2.8	2.5	1.9	1.8	2.5	2.3
	Desv.	-	-	-	-	1.1	1.1	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.1	1.2	1.2	1.1	1.0	1.1	1.2
	%Desv	-	-	-	-	56.2	43.0	43.0	55.6	54.6	55.4	57.1	56.4	43.6	47.7	57.0	55.2	43.2	52.9

Anexo 4. Matriz de correlaciones

<i>Variables y coeficientes</i>		<i>Sexo</i>	<i>Edad</i>	<i>Categoría</i>	<i>Rama</i>
Sexo	Coef.	-	-	-	-
	Sig.	-	-	-	-
Edad	Coef.	36.1	-	-	-
	Sig.	0.326	-	-	-
Categoría	Coef.	11.1	230.9*	-	-
	Sig.	0.05	0.01	-	-
Rama	Coef.	5.2	170.3*	22.9	-
	Sig.	0.265	0.014	0.292	-
Antigüedad	Coef.	38.3	1105.8*	190.9*	156.2*
	Sig.	0.143	0.036	0.027	0.027

Notas: Test χ cuadrado. Variables edad y antigüedad agrupadas en tramos. *Al 0.5% de significancia.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Test de diferencias

<i>Variables y coeficientes</i>										
	<i>Sexo</i>		<i>Edad</i>		<i>Categoría</i>		<i>Rama</i>		<i>Antigüedad</i>	
	<i>Coef.¹</i>	<i>Sig.</i>	<i>Coef.²</i>	<i>Sig.</i>	<i>Coef.²</i>	<i>Sig.</i>	<i>Coef.²</i>	<i>Sig.</i>	<i>Coef.²</i>	<i>Sig.</i>
<i>P1</i>	462.5*	0.027	5.3*	0.022	6.0	0.308	663*	0.023	2.4	0.118
<i>P2</i>	606	0.324	0.5	0.778	5.5	0.360	836	0.142	0.3	0.876
<i>P3</i>	462.5*	0.021	1.6	0.212	3.1	0.690	6.8	0.147	2.2	0.14
<i>P4</i>	639	0.91	1.3	0.256	9.5	0.091	1.7	0.791	0.9	0.345
<i>B1</i>	559	0.827	3.9	0.268	7.6	0.183	672	0.264	2.8	0.424
<i>B2</i>	598.5	0.656	1.2	0.748	11.7*	0.039	688	0.126	4.3	0.231
<i>B3</i>	593.5	0.822	3.4	0.336	17.1*	0.004	640.5	0.15	5.9	0.112
<i>B4</i>	596	0.96	1.4	0.698	2.2	0.821	692	0.472	1.2	0.744
<i>B5</i>	608	0.956	1.2	0.76	1.6	0.907	732.5	0.593	1.1	0.766
<i>B6</i>	585	0.731	5.4	0.145	1.7	0.887	752	0.735	6.5	0.09
<i>B7</i>	490.5	0.164	5.9	0.119	4.2	0.523	686.5	0.551	5.8	0.12
<i>B8</i>	440.5	0.065	0.3	0.953	3.8	0.572	704.5	0.562	1.5	0.682
<i>B9</i>	616	0.804	1.5	0.678	5.3	0.382	712.5	0.147	1,1	0.781
<i>B10</i>	502.5	0.446	4.3	0.227	7.8	0.170	475.5*	0.018	3.6	0.306
<i>B11</i>	471.5	0.084	0.1	0.989	1.6	0.906	623	0.052	1.2	0.764
<i>B12</i>	550.5	0.441	0.3	0.966	10.4	0.065	619	0.06	0.9	0.818
<i>B13</i>	565.5	0.485	1	0.798	4.8	0.439	697	0.272	1.2	0.754
<i>B14</i>	442.5	0.074	1.9	0.595	4.7	0.454	579.5	0.064	0.8	0.845
<i>B15</i>	440.5*	0.041	1.9	0.599	4.4	0.493	604	0.071	0.3	0.965

Notas: ¹Mann-Whitney. ²Kruskal-Wallis. *Al 0.5% de significancia.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6. Diferencias para personas que han tenido barreras en su trayectoria profesional (P4=Si). Porcentaje de respuestas afirmativas para P1 a P3 y promedio de valoración de B1 a B15

		Sexo		Test de significancia	
		Hombre	Mujer	Coficiente ¹	Sig.
Porcentaje de respuestas afirmativas	P1	39%	79%	111,5*	0.010
	P2	62%	60%	191	0.903
	P3	8%	57%	92*	0.003
Promedios de la valoración (escala de 1 a 4)	B01	1.8	2.3	138.5	0.248
	B02	2.3	2.4	172.5	0.783
	B03	2.2	2.6	136	0.307
	B04	1.8	1.7	167.5	0.961
	B05	1.7	1.8	166.5	0.776
	B06	1.7	1.6	164	0.705
	B07	1.3	1.4	156.5	0.597
	B08	1.5	2.5	90.5*	0.022
	B09	2.8	3.1	151.5	0.359
	B10	2.4	2.7	133	0.448
	B11	1.5	2.4	112.5*	0.050
	B12	1.6	2	137.5	0.236
	B13	2.5	2.8	152	0.479
	B14	1.9	2.9	97.5*	0.024
	B15	1.8	2.8	96*	0.015

Notas: ¹Mann-Whitney. *Al 0.5% de significancia.

Fuente: Elaboración propia.

