

La mujer en la Universidad Mayor de San Simón: ¿Liderazgo universitario versus conciliación familiar?

Women at the University San Simón: university leadership versus family conciliation?

Autora: *Sonia Castro Escalante*¹
molle.roble@gmail.com

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-02-10

Resumen

La Universidad Mayor de San Simón reivindica la concepción del valor público de la educación superior, definiéndose a sí misma como una comunidad cimentada en los principios de autonomía, democracia y co-gobierno, destacando el reto de formar al hombre y a la mujer bolivianos. Mas, estos postulados teóricos democráticos no quedan plasmados en la realidad, pues las inequidades en el acceso a la docencia son evidentes al constatarse la cantidad mucho mayor de docentes varones que mujeres. Por otro lado, también se evidencia la mayor presencia de varones en órganos de gobierno universitario. Este fenómeno de hegemonía masculina -que se observa asimismo en muchos otros ámbitos- ha motivado el interés de diversos investigadores e investigadoras, con la propuesta de teorías expresadas en metáforas, dependiendo del contexto histórico, las que una vez cobraron vigencia pronto quedan obsoletas, para ser reemplazadas por otras nuevas, mostrando el dinamismo y el empuje de la presencia femenina, que va alcanzando puestos de liderazgo, de mediana y alta jerarquía. No obstante del auge y caída de metáforas, una constante que se constituye en una barrera para el liderazgo es lo relativo al cuidado de la familia. Por la construcción de estereotipos, se ha atribuido este cuidado familiar preferentemente a la mujer, estereotipo que obstaculiza la conciliación con puestos de liderazgo laboral, ocasionando la postergación o el rezago femenino en altas y medianas esferas del gobierno de la Universidad Mayor de San Simón.

Palabras clave: Universidad Mayor de San Simón y mujer, inequidad de género, liderazgo y conciliación familiar, metáforas de inequidad de género.

1 Docente de la Universidad Mayor de San Simón- Cochabamba. Miembro de la Red de Investigadores de género de Iberoamérica.

Abstract

The San Simon University vindicates the conception of the public value of higher education, defining itself as a community based on the principles of autonomy, democracy and co-government, highlighting the challenge of educating Bolivian men and women. However, these democratic-theoretical postulates are not captured in reality, since the inequities in access to teaching are evident, as a much larger number of male professors than female ones is observed. The greater presence of men in university government bodies is also evident. This phenomenon of masculine hegemony - which is also observed in many other areas - has motivated the interest of various researchers. Some have expressed theories through metaphors, which, depending on the historical context, may soon become obsolete. Then, they need to be replaced by new ones, showing the dynamism and the push of female presence, which is reaching positions of leadership, of medium and high hierarchy. Despite the rise and fall of metaphors, their use constitutes a barrier to leadership, related to family care. Due to the construction of stereotypes, this family care has been attributed preferably to women, a stereotype that hinders the reconciliation with positions of labor leadership, causing the deferral and gap in high and medium spheres of the government at the San Simon University.

Keywords: San Simon University, gender inequality, leadership and family conciliation, gender inequality metaphors.

*La universidad no quiebra, sino que reproduce los
estereotipos vigentes en la sociedad
(José Olavarría)*

Introducción

El presente trabajo es un estudio acerca del liderazgo femenino en las instituciones de educación superior, particularmente en la Universidad Mayor de San Simón (UMSS). Se estudia por qué la presencia femenina tiene como realidad común ser minoritaria con relación a la presencia masculina, tanto en el acceso a la docencia como a cargos de decisión en las unidades de gobierno universitario. Sin negar la diversidad de factores que puedan confluír para constituirse en barreras para el acceso de la mujer académica a puestos jerárquicos, muchos estudios coinciden en señalar que una de esas dificultades es conciliar el liderazgo con el cuidado de la familia.

Reconocidas autoridades en la temática de género nos plantean la existencia de la división sexual del trabajo. El planteamiento enfoca la delimitación que existe entre trabajo productivo y reproductivo, atribuyendo el lugar preferente de los varones en el trabajo productivo y la vivienda como espacio reservado para las mujeres para las tareas reproductivas.

Esta división arbitraria no se sustenta en ningún otro argumento más que en la concepción de los roles estereotipados de género, de la que se derivan las creencias generalizadas acerca de las características de los hombres y de las mujeres. De este concepto surgen dos tipos de expectativas: las de rol de género y las creencias normativas. Las expectativas de rol de género son creencias compartidas sobre los atributos, funciones y conductas propios de hombres y de mujeres, mientras que las expectativas normativas son creencias acerca de los atributos, papeles y conductas a los que unos y otras deben atenerse de forma tipificada.

Esa asignación tiene como resultado una naturalización de la creencia según la cual los hombres están mejor dotados para liderar y mandar, mientras que las mujeres lo están para el cuidado de la familia. Esta creencia provoca la resistencia a cambios culturales en las relaciones entre los géneros, especialmente los relacionados a una redistribución de tareas domésticas y a una mayor democratización

en la utilización del tiempo dedicado a la crianza y a tareas familiares.

Entre otros muchos factores, esta asignación de roles explicaría las barreras que aún persisten para una mayor igualdad de género en el desarrollo de la carrera profesional y para acceder a los cargos de poder más valorados en el campo académico en la Universidad Mayor de San Simón, cuyos directivos son del orden de un 80% de docentes varones y de 20% de docentes mujeres, tendencia que persiste desde hace casi una década.

Aunque este paradigma tajante de ambiente privado (femenino) y ambiente público (masculino) se ha quebrado al incorporarse las mujeres al mercado laboral, los varones no han asumido mayores compromisos en el cuidado de la familia, de lo que viene a resultar en una doble jornada que recae sobre la mujer. Así, una lideresa continúa siendo responsable de la mayor parte del trabajo doméstico, aun cuando pase la mayor parte de su tiempo fuera del hogar. Esta sobrecarga de responsabilidades que asume la mujer ya sea en el trabajo doméstico o en el remunerado, además de la dificultad para compatibilizar la vida profesional y la familiar, parece frenar en nuestra universidad estatal su ascenso hacia cargos jerárquicos más altos.

Marco teórico conceptual

El esquema organizacional propuesto por Henry Mintzberg concibe que las organizaciones complejas están divididas en forma jerárquica, desde los niveles de decisión hasta la puesta en ejecución. El autor divide a las organizaciones de varias maneras, desde una estructura muy simple hasta una burocracia profesional, en la que la superioridad está fijada por las destrezas y conocimientos. La universidad se aproxima a una organización con **burocracia profesional**, pero de un modo flexible, debido a que las designaciones están fijadas más bien por destrezas y conocimientos de índole política.

La UMSS es una organización que ha ido adoptando divisiones de trabajo más complejas y añadiendo más directivos, construyendo en consecuencia una jerarquía administrativa y académica de auto-

ridad de mayor a menor responsabilidad. Mintzberg, en su propuesta, señala las siguientes divisiones jerárquicas: el ápice estratégico, la línea media, el núcleo operativo, la tecno-estructura y el *staff* de apoyo (Mintzberg, 2005, p. 43-45). De estas cinco divisiones jerárquicas, para el presente estudio sobre liderazgo interesan dos: el ápice estratégico y la línea media.

El ápice estratégico abarca todos los puestos de mayor responsabilidad de la organización. Ello implica que tiene la perspectiva más amplia del conjunto de obligaciones, posee un mayor margen de libertad de acción y los ciclos de toma de decisiones son relativamente largos. El mecanismo de coordinación entre los directivos es la adaptación mutua (ob. cit., p. 50-52). En el caso de la UMSS, serían las máximas instancias del rectorado y vicerrectorado, con sus respectivas unidades universitarias.

La línea media está unida a la cumbre estratégica, pero a la vez, con el núcleo operativo, mediante la presencia de directivos con autoridad formal, pero con sujeción a la instancia mayor. Está constituida por directivos superiores ubicados en conexión directa con el ápice estratégico, hasta los directivos de mando medio que ejercen autoridad directa sobre los operarios, ejerciendo un mecanismo de coordinación de supervisión directa (ob. cit., p. 52-54). Los decanos y vicedecanos facultativos figurarían en la línea media.

El acceso a esta estructuración -ápice estratégico y línea media como instancias de poder y decisión institucional- ha sido objeto de reflexiones teóricas en cuanto a la igualdad de género, reflexiones que han optado por explicarse mediante metáforas, que son expresiones que sugieren comparaciones con otros elementos, como una suerte de traslación que prefiere no referirse al fenómeno social en cuestión de manera directa, sino a otro elemento tangible, que recorre por los caminos de la retórica y corporiza lo abstracto, a fin de facilitar su comprensión (Van Dijk, 1999).

La metáfora del “techo de cristal”, acuñada en 1986, quedó en la obsolescencia porque partía “de la base errónea de que los hombres y las mujeres tienen la misma fa-

ilidad para acceder a una posición de medio nivel en la empresa o la política” (Nieto, 2008, p. 1). Así, las investigadoras rompen con su inicial propuesta ya que no reflejaba las nuevas realidades, pues, las mujeres han comenzado a realizar avances en cuanto a desempeñarse en puestos de mediana y alta responsabilidad, aunque no en la medida de lo deseable en cuanto a proporcionalidad demográfica, y de esta realidad no están exentas las mujeres académicas de la UMSS, que, así sea en forma interina, han ocupado el rectorado y el vicerrectorado.

Las autoras Eagly y Carli proponen la metáfora del “laberinto de cristal” para explicar la situación actual de las mujeres con relación al liderazgo. Esta metáfora “muestra que no existen barreras imposibles de atravesar hacia los puestos más altos y que, además, no son totalmente invisibles. Las mujeres no tienen denegado el acceso a los puestos jerárquicos, sino que, a diferencia de los hombres, deben sortear mayor cantidad de obstáculos para poder llegar a ellos” (citado en Lupano, 2004, p. 73).

Una situación que evidencia lo hasta aquí mencionado encuentra el aval en estudios previos, que dan cuenta de que, a pesar de que la formación y experiencia laboral de las mujeres sean similares a la de los hombres, “las promociones y ascensos dentro de las organizaciones son mucho más lentos” para las primeras que para los segundos (cfr. *ibid.*) Ana Nieto considera que “Eagly y Carli aseguran que las mujeres “no son desestimadas en el penúltimo momento de una distinguida carrera. Es más duro que eso, lo que tienen ante sí es un viaje complicado a través de un laberinto que convierte su caminar en algo que requiere persistencia, consciencia del propio progreso y un análisis detenido de los problemas futuros” (citado en 2008, p. 1).

Por tanto, los obstáculos no se encuentran en el ascenso hacia cargos de decisión, sino que en “este zigzagueante mundo sin salida aparente son los vestigios de los prejuicios” (*ibid.*) Las mencionadas Eagly y Carli advierten que las personas realizamos asociaciones conscientes e inconscientes sobre los hombres, las mujeres y el tema del liderazgo, “todos los estudios que se han hecho al respecto concluyen que se asocia

a los hombres y a las mujeres con distintas características, y las que son propias de los hombres son las que llevan a pensar en el liderazgo (*ibíd.*).

De modo coincidente, María Laura Lupano indica que, efectivamente, “las personas suelen asociar al género masculino y femenino con diferentes rasgos y características, relacionando mayormente a los hombres con los atributos vinculados al liderazgo. Se tiende a asignar a los hombres cualidades tales como la competencia, el control, la racionalidad y asertividad. En cambio, las mujeres suelen ser calificadas como sensibles, amigables, expresivas y preocupada por los otros” (2004, p. 66). Esta particularidad, explica la citada autora, ha generado que, a lo largo de la historia, las mujeres hayan ocupado puestos de liderazgo en menor medida que los hombres.

Parafraseando a Eagly y Carli (2004), se señala:

... la barrera impuesta por el prejuicio y discriminación es una de las explicaciones más fundamentadas acerca de la desproporción entre hombre y mujeres en puestos de liderazgo. El fenómeno de discriminación ocurre cuando las mujeres reciben menos oportunidades de ejercer liderazgo aun cuando posean las mismas (o superiores) credenciales académicas o trayectorias laborales que los hombres (*ibíd.*).

Así, al cobrar vigencia la metáfora del “laberinto de cristal”, se observa que, entre los logros más destacados, “hay que mencionar el incremento en el nivel formativo de las mujeres, hasta el punto de poder afirmar que estamos ante la generación de mujeres mejor formadas de toda la historia universal” (Barberá *et al*, 2011, p. 173). Por otro lado, otros sectores, como el empresarial ven con buenos ojos la consideración del principio de “igualdad de oportunidades”, “relacionándolo fundamentalmente con su capacidad innovadora, respecto de la gestión de recursos” (*ibíd.*).

No obstante, independientemente de con qué metáfora se quiera corporizar la situación de inequidad de género en el acceso y la promoción, es un hecho que hay barreras, que no están visibilizadas ni expresadas, pues,

No existen impedimentos expuestos, ni reglamentos o regulaciones que limiten el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección, por el contrario, la normativa señala, en muchos casos, de que estas casas de estudio son centros democráticos, donde todos y todas tienen los mismos derechos, pero, según se ha constatado [...] habría barreras invisibles, que la mayoría de veces impiden o limitan el acceso a esos lugares a las mujeres académicas (Olavarría, 2011, p. 39).

Entre los diversos factores, Lupano, realiza una suerte de síntesis de las barreras impuestas –y algunas veces autoimpuestas– que limitan el liderazgo de las mujeres. En primer término, se tienen las **barreras organizacionales**, reflejadas en la exigencia de altos estándares de rendimiento y esfuerzo hacia las mujeres, en comparación con los hombres; existencia de culturas corporativas hostiles; existencia de prejuicios y discriminación reflejados en la tendencia a preferir trabajar e interactuar con personas similares tanto actitudinal como demográficamente; falta de apoyo y de oportunidades. Luego, se tienen las **barreras interpersonales**, traducidas en la existencia de prejuicios masculinos, basados en estereotipos y preconceptos; falta de apoyo interpersonal y emocional; exclusión de reuniones informales. Finalmente, las **barreras personales**, como son: la falta de habilidades sociales y políticas; conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales (2004, p. 71-72).

Sin negar la diversidad de factores que puedan confluir –por aislado o conjuntamente– para constituirse en barreras para el acceso de la mujer académica a puestos jerárquicos, muchos estudios coinciden en señalar que una de esas dificultades es conciliar el liderazgo con **el cuidado de la familia**.

Barberá y otros autores se remiten a los estudios de Eagly, reconocida autoridad en la temática de género, lo que ella denomina la división sexual del trabajo. El planteamiento de esta investigadora enfoca la delimitación que existe entre trabajo productivo y reproductivo, la misma que se incrementará más aún durante la revolución industrial, atribuyendo el lugar preferente de los varones en el trabajo productivo y la vivienda como espacio reservado para las mujeres en las tareas reproductivas (2011).

Esta división arbitraria no se sustenta en ningún otro argumento más que en la concepción de los roles estereotipados de género, de la que se derivan las creencias generalizadas acerca de las características de los hombres y de las mujeres. De este concepto -señalan Barberá *et al*- surgen dos tipos de expectativas: las de rol de género y las creencias normativas. “Las expectativas de rol de género son creencias compartidas sobre los atributos, funciones y conductas propios de hombres y de mujeres, respectivamente, mientras que las expectativas normativas son creencias acerca de los atributos, papeles y conductas a los que unos y otras deben atenerse de forma tipificada” (2011, p. 174).

Esa asignación es el resultado de lo que Eagly denomina “naturalización del fenómeno social”, que explica que el rol de género no es más que una reelaboración psíquica sobre la base de “creencias de que son las leyes biológicas las que determinan el desarrollo de comportamientos específicamente masculinos o femeninos, [...] según las cuales los hombres están mejor dotados para liderar y mandar, mientras que las mujeres lo están para cuidar de los demás y obedecer” (Eagly, 1987, citada en Barberá *et al*, 2011, p. 174). Por lo tanto, parece naturalizado que, en virtud de la llamada “teoría de la congruencia de rol de género”, postulada por Eagly y Karau (citada en ob. cit.), la mujer se enfrente a la realidad “de una resistencia a cambios culturales en las relaciones entre los géneros, especialmente a una redistribución de tareas domésticas y a una mayor democratización en la utilización del tiempo dedicado a la crianza y a tareas familiares” (Olavarría, 2011, p. 44).

Lamas explica que a la mujer “se la conceptualiza como perteneciente al ámbito de la naturaleza. Como supuestamente a la mujer la requiere la ley de la naturaleza y no la ley social, su deber ético se define en relación con su función biológica natural: la reproducción. Pero por su capacidad de parir y amamantar, la mujer queda responsabilizada de todo el trabajo familiar, no solo el relativo al cuidado y atención de la cría” (1997, p. 22).

Los movimientos feministas de los sesenta buscaron información teórica su-

ficiente que explicará esta asignación de roles y encontraron que “no había información suficiente que diera cuenta de tal subordinación; que los cuerpos teóricos o bien no trataban la desigualdad entre varones y mujeres o bien la justificaban; que no había una historia al respecto que mostrara la génesis y desarrollo de la dominación y predominio de los varones sobre las mujeres” (De Barbieri, 1993, p. 2). Prosigue la citada autora que “mediante el ejercicio de intuición y razón, las feministas lanzaron una primera hipótesis: la subordinación que afecta a todas o casi todas las mujeres es una cuestión de poder” (*ibíd.*), pero de “un poder múltiple, localizado en muy diferentes espacios sociales, que puede incluso no vestirse con los ropajes de la autoridad, sino con los más nobles sentimientos de afecto, ternura y amor” (*ibíd.*). La instrumentalización de esos nobles sentimientos ha logrado que la mujer internalice el cuidado de la familia como asunto que le compete a ella, naturalizando así la separación entre el ambiente privado (femenino) y el ambiente público (masculino).

Sin embargo, este paradigma tajante de ambiente privado (femenino) y público (masculino) se ha quebrado hace mucho, pero sin conciliación familiar. Al incorporarse las mujeres al mercado laboral, los varones, a su vez, no han asumido mayores responsabilidades en el cuidado de la familia, y ello ha afectado de modo significativo la disponibilidad del tiempo de ellas. El poder múltiple al que hacía referencia De Barbieri se resiste a perder privilegios.

Esta conceptualización de que es la mujer la que debe ocuparse del ámbito familiar por esa construcción de imperativos sociales afecta a las mujeres académicas principalmente con hijos en edad escolar, pues como “parte de las estrategias de reproducción del status familiar, [la mujer tiene] que hacerse cargo de grandes demandas de tiempo en relación a tareas escolares (Olavarría, 2011, p. 44). Esto “constituiría un importante obstáculo para desarrollar una carrera académica” (*ibíd.*) y, mucho más, para construir liderazgos, los mismos que demandan

grandes cantidades de tiempo y recursos de toda índole.

Por otro lado, y lo que no sucede con los varones, las mujeres están más expuestas a iniciar su despliegue académico mucho más tarde y también a “la discontinuidad en el mercado laboral debido a la maternidad y crianza que recae sobre ellas. Si la carrera profesional se desarrolla entre los 30 y 40 años, periodo en el cual se asumen cargos de mayor responsabilidad, esta situación afecta especialmente a las mujeres que viven la contradicción de acceder a cargos de mayor poder o disponer de tiempo para la familia” (ob. cit., p. 45).

En diversos estudios citados por Olavarría, en una consulta realizada a varones acerca de sus decisiones con relación a la trayectoria laboral, señalaban que, significativamente, pesaban mayormente solo sus intereses y aspiraciones académicas y profesionales. En contraste:

... son las mujeres, en forma significativamente mayor que los varones, las que señalan que sus decisiones han tenido en cuenta cómo compatibilizar su trabajo con la vida familiar, y también expresan que han renunciado a mejoras en el trabajo y en la formación en beneficio de su vida familiar (ibíd.)

Cuando se incorporan o reincorporan, lo hacen luego de la crianza de bebés, y este rezago les significa ya no acceder a fondos de investigación, becas de posgrado, etc., pues, en muchos casos, existe un límite de edad a los 35 años (Olavarría, p. 46). En este contexto, surge el concepto de negociación de la corresponsabilidad familiar, tanto en el hogar como en el mundo laboral, lo cual dependerá, desde luego, “de las posibilidades que las personas tengan de negociar sus roles y responsabilidades familiares, tanto en el hogar como en el mundo del trabajo” (ob. cit., p. 3). No obstante, en nuestro medio, ello no es tan sencillo, porque se ha naturalizado la valoración diferenciada de lo público y lo privado y, finalmente la asignación de los papeles de género desiguales para hombres y mujeres en la sociedad.

Por consiguiente, al no darse (o ser insuficiente) la corresponsabilidad familiar entre la pareja, y recaer casi todas las res-

pensabilidades domésticas sobre la mujer, lo más probable es que para liberarse de algún modo de la doble jornada, la docente sansimoniana contrate una asistente doméstica, una trabajadora del hogar, pues,

¿Por qué van a pelearse las mujeres de clase media con sus compañeros, si pueden pagar a otras mujeres para que lo hagan y olvidarse? Todas sabemos que luchar por repartir el 50% el trabajo de casa es entrar en una guerra de desgaste con muchas posibilidades de salir derrotada (Gimeno, 2013, p. 3).

Con todo, aun teniendo una trabajadora del hogar, no podemos perder de vista que el cuidado doméstico no solo se circunscribe a las tareas relacionadas con el aseo y ornato, alimentación y soporte en el funcionamiento familiar, sino, además, con **el cuidado de los hijos e hijas y de otras personas dependientes**, lo que conlleva “actividades del cuidado, atención y seguridad de los integrantes de la familia, con acciones orientadas hacia la alimentación, salud, seguridad, acompañamiento” (Gómez y Jiménez, 2014, p. 2), responsabilidades que, en virtud de los estereotipos históricos, recaen sobre la mujer académica y que excepcionalmente podría cumplir una asistente del hogar.

Más fino todavía, son las tareas de **trabajo emocional**, que consisten en el “soporte emocional dentro de la familia y que orienta tales actividades a conductas de apoyo, de escucha, aprecio, de amor, entre otras conductas que van en beneficio de la dinámica y soporte emocional dentro de los integrantes del hogar” (ibíd.) y que, nuevamente, son responsabilidad de las mujeres.

Incluso asumiendo que la mujer académica cuente con una asistente del hogar y, asimismo, que muchas de las tareas sean repartidas con equidad de género en su hogar, se ve ante la necesidad de ejercer el **rol del organizador**, que es el rol más invisible, que “radica en asegurar y planificar las acciones de la familia y asignar tareas tales como lavar, cocinar, planchar, entre otras; realizar compras del hogar y un sinfín de actividades repetitivas” (ob. cit., p. 3). Es decir que, aunque no ejecute por ella misma la preparación de las comidas, la limpieza y otros, de todos modos, es la encargada de asegurarse que otras personas las realicen, lo que demanda mucho tiempo y energía.

También le es indelegable ser responsable del **rol de educador y supervisor**, “en temas educativos, de crianza y socialización, por medio de tareas que incluyen estimulación afectiva y cognitiva” (*ibíd.*). La mujer debe asistir en la ayuda de la realización de tareas escolares, reuniones de padres/madres de familia a los centros educativos, sin olvidar el **rol de cuidador de los miembros dependientes**, y asumir el cuidado de las personas de la familia en situación de dependencia, tal como es el caso de niños, ancianos y otros. En ese sentido, ella es la que lleva a los miembros de su familia a consultas médicas y de esa índole, situación que se torna más compleja, más si tiene un miembro con algún tipo de discapacidad.

Todo ello y ante la ausencia de políticas sociales que faciliten la conciliación familiar y laboral, la mujer académica se ve impelida socialmente a privilegiar el ámbito privado en detrimento de lo público, aunque, como bien advierte Marta Lamas:

Resulta inaceptable sostener que la biología predispona a todas las mujeres para realizar ciertos trabajos (de cuidado) o que implica tener ciertos estilos de trabajo (colaborativos), pues eso es plantear como natural lo que en realidad es resultado de complejos procesos culturales, económicos y subjetivos (1997, p. 25).

Verónica Gómez y Andrés Jiménez, investigadora e investigador chilenos, definen así la conciliación familiar:

[E]l concepto de corresponsabilidad familiar supone la articulación de tareas “productivas” y “reproductivas” desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres como un elemento clave para el desarrollo social de los países (2014, p. 1).

Por consiguiente, es tarea urgente encarar la inequitativa distribución de responsabilidad doméstica y su acceso a puestos de liderazgo, desde una perspectiva de género, porque,

...a pesar de existir en el mundo patriarcal, las mujeres han sido realmente inexistentes. Es notable que el humanismo no las haya advertido. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación

de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres (Lagarde, 1999, p. 13).

En procura de esa construcción subjetiva y social, el presente trabajo indaga la difícil cuestión de ser lideresa y a la vez cuidadora de la familia.

Metodología

La investigación se aboca al estudio del estado de igualdad de género en el profesorado de la UMSS, tomando como referente la composición de instancias del Rectorado, Vicerrectorado y Decanato, entre el periodo comprendido en las gestiones 2009-2017.

Se planificaron cuatro fases de investigación: 1) El aprestamiento, comprendida la revisión de literatura y de documentos institucionales de la UMSS. 2) El estudio descriptivo que se desprende de dicha revisión, con un enfoque cuantitativo. 3) El estudio descriptivo y analítico de la situación de género, a partir de una encuesta a 300 docentes (190 profesores y 110 profesoras). 4) El estudio cualitativo, sobre la base de 41 entrevistas focalizadas (22 a profesoras y 19 a profesores). Por tanto, el método es ecléctico, con una combinación entre el método cuantitativo y el cualitativo.

Se realizó una investigación documental de fuentes secundarias. Se examinaron, por un lado, las cifras que anualmente publica la UMSS, entre las cuales figuran indicadores de la distribución del profesorado y estudiantado según sexo, y por otro, se atendieron a las nóminas de las autoridades de gobierno universitario y facultativo, sin omitir la composición de las instancias de cogobierno. Para ello, se recopilaron datos desde el año 2009 hasta 2017. El universo de nuestra población de estudio, a finales de la gestión 2016, es de 77.630 matriculados (37.797 varones y 39.831 mujeres) y un total de profesores de 1.901 docentes (1.307 varones y 594 mujeres) (UPSI-UMSS, 2007, s/d).

A partir de esos datos se elaboró nueva información que permita, por un lado, la visualización del estado de igualdad de género en la línea de tiempo que comprende el periodo 2009-2017 y, por otro, el análisis de la composición de las autoridades, tanto a

niveles de mandos altos como mandos medios, de modo de contar con una perspectiva que muestre ampliamente el escenario tendencial a puestos de liderazgo.

Para ello, se examinaron documentos institucionales que contienen información estadística y nóminas de directivos. Todos esos datos nos posibilitaron hacer una aproximación al estado de igualdad de género en la UMSS. Asimismo, se acudió a la base de datos cualitativos del IIHCE, que son 41 entrevistas, 22 a profesoras y 19 profesores.

El objetivo que guía el presente estudio es: Indagar los discursos y prácticas acerca del cuidado de la familia que se constituyen en barreras simbólicas para el acceso equitativo a puestos de gobierno universitario en la Universidad Mayor de San Simón en el periodo comprendido entre el 2009 y el 2017.

Como definición operativa de términos, se adopta el criterio de que el concepto de género es utilizado en las ciencias

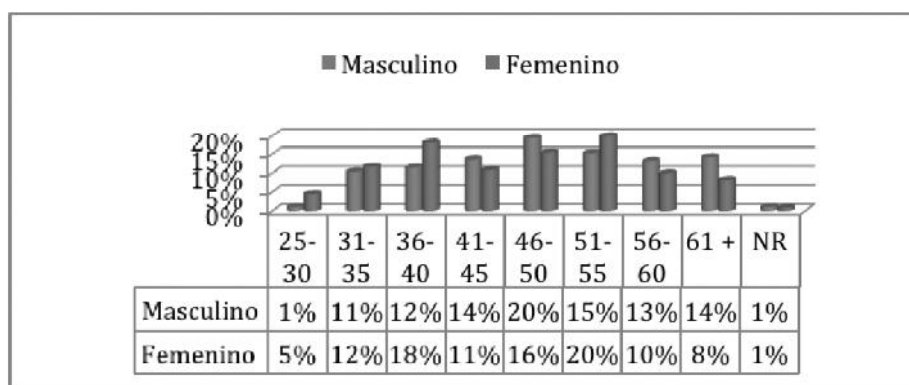
sociales para “definir las identidades, los roles, tareas y funciones, los valores, las representaciones o los atributos simbólicos, femeninos y masculinos, como los productos de una socialización de los individuos y no como los efectos de una ‘naturaleza’ (Dorlin, 2008, p. 35). Por tanto, la división sexual del trabajo está modulada “histórica y societalmente, con una asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva” (ob. cit., p. 18).

Presentación de resultados

Caracterización de los encuestados

El Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades, de un total de 1.901 docentes (gestión 2016), aplicó una encuesta a 300 personas (190 profesores y 110 profesoras). Un primer dato a conocer fue la edad de los docentes:

Gráfico 1. Edad de los encuestados

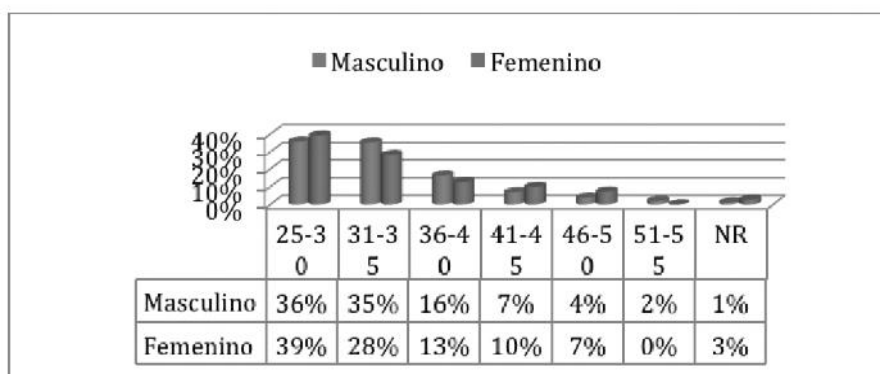


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del IIHCE.

A medida que suben de edad, los docentes varones se incrementan en número, pues mientras más jóvenes, son menos en cantidad. La mayor concentración de varones se da entre los 46-50 años, en una suerte de poder gerontocrático. Incluso, los docentes de más de 60 años son en mayor número que los de 56-60 años.

El fenómeno que se da en el caso de las docentes mujeres es con picos marcados. A la edad entre los 36-40 y luego entre los 51-55 años son los momentos en que mayor presencia existe de ellas, para luego caer abruptamente.

Gráfico 2. Edad de ingreso a la docencia



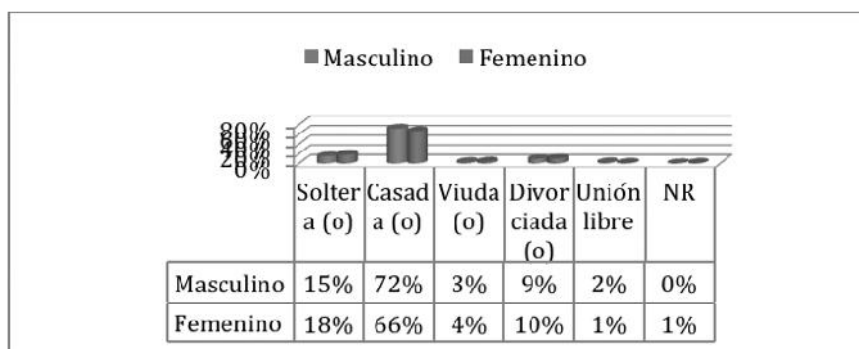
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del IIHCE.

Entre los 25-30 años es la edad en que el 39% de las mujeres ingresó a la docencia, para luego descender al 35% entre los 31-35 años. Luego la cifra cae vertiginosamente al 16% y continúa el descenso de cifras. Los años en que las mujeres casi no ingresan a la docencia son entre los 35-40 años, para luego mantenerse en cifras levemente decrecientes. Pareciera que muchas se incor-

poran a la docencia recién a partir de los 40 años, hasta el tope de los 50 años.

En cambio, los varones muestran una meseta estable de ingreso a la docencia entre los 25 a los 35 años, precisamente en aquellas edades en que las mujeres “desaparecen”. Recién a partir de los 35 años, las cifras van disminuyendo, pero incluso entre los 51-55 aún hay docentes varones que hacen su ingreso a la universidad.

Gráfico 3. Estado civil

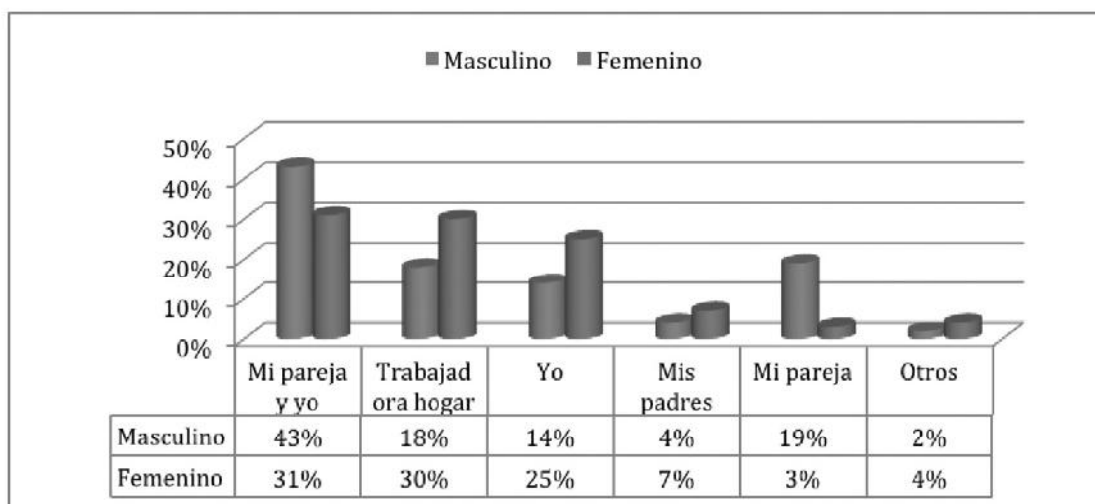


Fuente: Elaboración Jimmy Delgado sobre la base de datos del IIHCE.

La encuesta muestra que el 72% de los varones y el 66% de las mujeres son casados y el 9 y 10%, respectivamente, divorciados, lo que nos da en conjunto que, muy probablemente, el 79% del profesorado sansimoniano tiene obligaciones familiares relativas a hijos y tareas domésticas. Por tanto, es

pertinente señalar que el eje central de sus vidas lo constituye -o constituyó- el tiempo destinado a los distintos quehaceres en la vida familiar. Por otro lado, los solteros y solteras también pueden tener sobre sí obligaciones familiares relativas al cuidado de hijos o personas mayores.

Gráfico 4. Quién se encarga de las tareas del hogar



Consultados acerca de quién se encarga de las tareas del hogar, la opción de “mi pareja y yo” muestra el mayor porcentaje de respuesta, tanto en varones como en mujeres, lo que, en teoría, indicaría un significativo involucramiento de ambos.

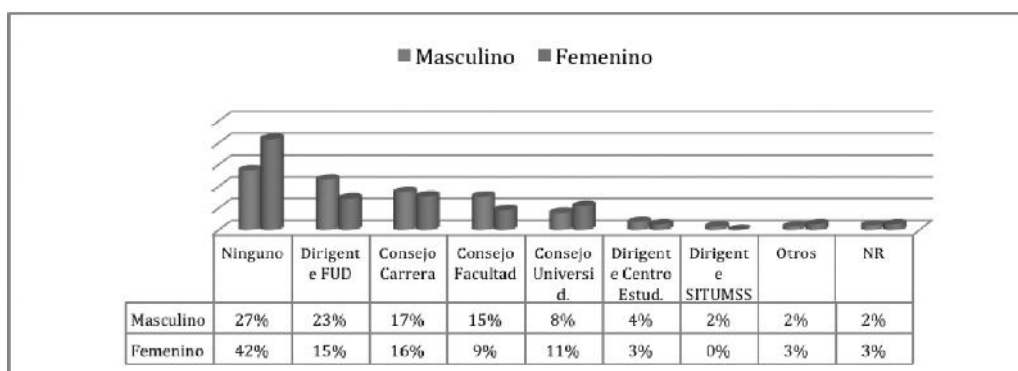
Sin embargo, cabe preguntarse si en la reproducción doméstica de la vida cotidiana -bañar, alimentar, cocinar para niños- están involucrados los varones o si se prefiere aquellas actividades que reafirman la masculinidad dominante (Olavarría, 2004, p. 217), como los arreglos de la vivienda, los trámites fuera del

hogar, el traslado de los hijos al colegio y algunos aspectos del presupuesto familiar. Por tanto, lo más probable es que ese “mi pareja y yo” no necesariamente indique una equitativa distribución de responsabilidades.

La figura de la trabajadora del hogar es relevante, sobre todo para las mujeres, que delegan en otra mujer el cuidado de la familia. En otro orden, el trabajo en doble jornada está presente para el 25% de mujeres, en tanto que los varones son quienes más delegan el cuidado familiar en su pareja, en un 19%.

Participación política en cargos honoríficos

Gráfico 5. Ocupación de cargos políticos



Fuente: Elaboración Jimmy Delgado sobre la base de datos del IIHCE.

En la UMSS, se valora la participación en la vida política, tanto, que se tiene asignada una puntuación significativa en el currículum académico de postulación a la docencia. Se trata de cargos electos y honorarios, sujetos a reuniones periódicas y en jornada diurna.

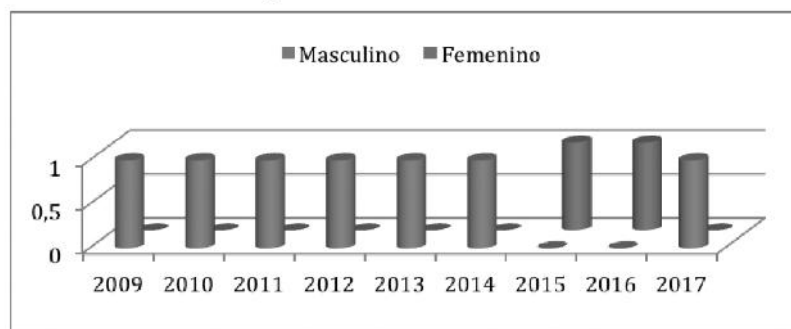
La FUD es el gremio, una suerte de cofradía, del profesorado, Federación Universitaria de Docentes. El Consejo de Carrera es la instancia que regula a la respectiva dirección de carrera; el Consejo Facultativo regula al Decanato; el Consejo Universitario al Rector. La dirigencia del Centro de Estudiantes es el gremio de los universitarios. La Dirigencia de la SITUMSS es el gremio que agrupa a los trabajadores administrativos.

En la categoría de “ninguna participación”, se sitúa el 42% de mujeres, mientras que solo el 27% de varones señala esta opción. En todas las demás categorías de representación gremial, hay un predominio masculino, con la salvedad de participación en el Consejo Universitario (máxima instancia de gobierno universitario), con el 11% de mujeres. Incluso, los encuestados declaran su participación desde su vida estudiantil como dirigentes de centros de estudiantes, aunque en una proporción menor (4% varones y 3% mujeres). Desde estas instancias que permiten la visibilización y el ascenso de liderazgos, ya las mujeres quedan en rezago, mientras que comienza el despegue de los varones.

La cumbre estratégica del gobierno universitario

Rectorado

Gráfico 6. Cargo de rector/rectora. Periodo 2009-2017

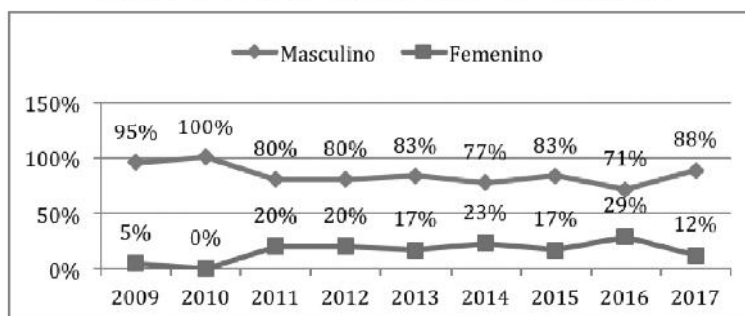


Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI-UMSS).

Rompiendo una tradición de hegemonía política masculina, los años 2015 y 2016 fueron designadas por primera vez dos rectoras ad ínterin, pero no por la vía

eleccionaria, sino por sucesión ante la finalización de mandato de sucesivos rectores interinos a causa de una grave crisis universitaria.

Gráfico 7. Autoridades dependientes del rectorado



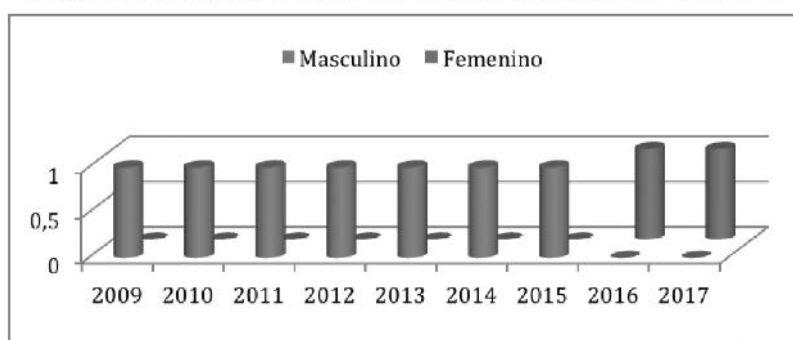
Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI-UMSS).

A lo largo de nueve años y dos distintas gestiones rectorales, las autoridades del más alto nivel de la cumbre estratégica son predominantemente varones, en ocasiones, en su totalidad, como en el año 2010. Cuando

pareciera ir estabilizándose en un orden de 80% varones y 20% de mujeres en el transcurso del 2011 al 2016, el presente año volvió a incrementarse la cifra de varones al 88% y la de mujeres a caer al 12%.

Vicerrectorado

Gráfico 8. Cargo de vicerrector/vicerrectora. Periodo 2009-2017

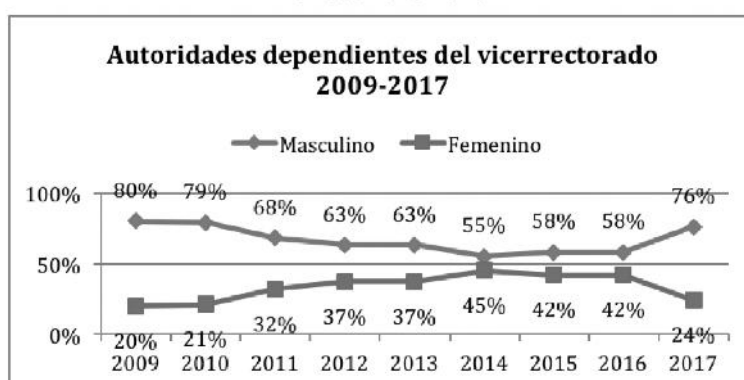


Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI-UMSS).

Del mismo modo, recién a partir del 2016, es designada una vicerrectora ad interim, por sucesión ante la finalización de mandato de los vicerrectores interinos. Ese

mismo año, por primera vez, por voto directo, es elegida la primera vicerrectora en la historia de la UMSS.

Gráfico 9. Autoridades dependientes del vicerrectorado. Periodo 2013-2017



Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI-UMSS).

El segundo nivel de la cumbre estratégica parece ser un tanto más accesible a las mujeres. En forma sostenida, la brecha se fue acortando desde el año 2010 hasta el 2013. Entre los años 2014 al 2016, las cifras, por primera vez, fueron mostrándose

casi equiparables, por lo que se vislumbraba una entidad con oportunidades de igualdad de género. Sin embargo, al igual que en el Rectorado, el 2017 acusa nuevamente una súbita recuperación de predominio masculino.

Los discursos desde la voz de las mujeres

En las entrevistas en profundidad, se pudo indagar con mayor detalle. La encuesta mostraba una “desaparición” de las mujeres entre los 35 y 45 años. Se le preguntó a una investigadora qué razones veía ella para que las mujeres hagan presencia minoritaria en el campo de la investigación entre ese rango de edad:

La investigación, lastimosamente es así. Una hace el doctorado, muy metida en el laboratorio. Hace el post-doctorado, sube un poco más. Es supervisora, entonces, cambia la dinámica, porque una tiene que estar pensando en el dinero ¿no?, dinero para mantener el proyecto de investigación. Y conforme una va ascendiendo, la actividad administrativa se va volviendo más pesada.

Entonces, eso hace que las mujeres se vayan retirando porque no tienen tanto tiempo para estar viajando, yendo, viniendo, dejando a la familia... Por alguna razón, la prioridad es el hijo, son los hijos. Esto es igual en Europa como en aquí. Por más que el sistema lo permita, por eso de la discriminación positiva, la baja por maternidad de un año y otras ventajas, igual empezaban a desaparecer en el tiempo y no ascender más porque no les interesa. Es mucho tiempo el que se tiene que dedicar en cargos de supervisión y dirección. Se valora más la familia, porque al final del día el que le va a dar el abrazo a una es el hijo, no el artículo científico indexado, ¿no ve? (risas). (Científica del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencia y Tecnología. Doctora en Biología).

Si no se “desaparece”, existe la obligación de la doble jornada. En clave de humor, ante la pregunta de si había conciliación familiar, lo explica así una decana:

... a veces yo digo en tono de broma, ¿no?, y lo digo a mis estudiantes, “a las mujeres nos han engañado, nos han hecho creer que, al estudiar, al trabajar, nos hemos liberado”, pero, en realidad, si te das cuenta, nos hemos aumentado trabajo, porque ahora nos hacemos cargo del hogar, de los hijos, del trabajo y terminamos haciéndonos cargo de todo (Decana de la Facultad de Humanidades. Psicóloga).

Pedimos a las profesoras que nos describan su jornada, que puede llegar a ser extenuante:

A ver, le voy a contar un día de mi jornada cuando mis hijos estaban chicos. Llegar del trabajo a casa, seis... seis y media en la casa, y hacer un previo de la cocinada (risas). Entonces, si voy a hacer un asado, o un arroz, dejo listo para entrar al día siguiente a primera hora, las papas peladas, la carne ya preparadita para ir directo al sartén. Entonces, en la mañana, dejaba cocido el arroz y la papa. La carne la dejaba para que, al llegar al mediodía hacer el asado y la comida esté lista. ¿Y el marido? (risas), pues, llegaba a comer. Eso... (Directora de carrera. Trabajadora social).

Una de las causas de la no participación de las mujeres en la cumbre estratégica, lo difícil de la no conciliación familiar con lo laboral, lo explica así una decana:

Yo creo que la desigualdad de la presencia de la mujer se reproduce a nivel de la universidad. Todavía pesa más esa estructura de varones en los cargos directivos. La política es todavía considerada como un lugar donde solamente los varones pueden opinar y, en ese sentido, se ha relegado un poco la participación de las mujeres, creo que una muestra de eso es que nunca hemos tenido una mujer rectora. En alguna oportunidad tuvimos una rectora interina, pero como autoridad electa creo que nunca (Decana de la Facultad de Humanidades. Psicóloga).

Discusión

La Universidad Mayor de San Simón ha visto que la matrícula tanto de estudiantes varones como de mujeres se ha nivelado en porcentajes similares a partir de 2010. Incluso, desde el 2011, la matrícula femenina es superior a la masculina, con tendencia a aumentar paulatinamente la población de universitarias que de universitarios (Universidad en Cifras, 2011, 2012 y 2013).

No obstante, esta feminización de la matrícula universitaria, eso no ha significado que haya mayores facilidades para el acceso a la docencia para las mujeres y mucho menos a instancias de gobierno universitario, pues, en el periodo de 2009-2017, en promedio, la presencia femenina

estuvo alrededor del 30%, en tanto que la masculina fue del 70%. De hecho, en niveles de la cumbre estratégica (rectorado) la presencia femenina es minoritaria, en tanto en la línea media (vicerrectorado) se amplía un tanto más.

Por todo ello, se asiste a la postergación —o renuncia tal vez— de la mujer académica sansimoniana a puestos de gobierno universitario que demandan mucho tiempo y gran cantidad de energía, si, entre otras causas multifactoriales, se suma la gran dificultad del logro de la conciliación doméstica con lo laboral, en razón de que difícilmente los hombres se involucran en el espacio privado.

Para que mujeres y hombres compartan de manera equitativa responsabilidades en el gobierno universitario, sería indispensable que los hombres se involucren en el cuidado doméstico, o en palabras de Lamas se requiere que “junto con la entrada masiva de las mujeres al ámbito público, se dé el ingreso de los hombres al ámbito privado” (Lamas, 1997: 23). El estudio nos muestra que ello no se está dando, pues las responsabilidades son depositadas de modo naturalizado en las mujeres. Se trata, como punto importante, de una discriminación naturalizada, porque ha sido culturalmente construida en torno al rol que deben *cumplir* las mujeres, por presunciones culturales con gran arraigo histórico sobre su papel especial (considerado insustituible) para cierto modelo de familia.

Si bien es cierto que esas inequidades obedecen a razones multifactoriales de larga data, esta realidad, para ser superada (o mitigada al menos), requiere de políticas públicas, institucionales e individuales, debido a que las tendencias, en el caso sansimoniano, persisten en mantener en la cumbre estratégica una brecha considerable que no disminuye con el tiempo, sino que ha incrementado en el último año.

Sería urgente contar con políticas universitarias que reconozcan la existencia de una injusticia, que esta injusticia persiste e inclusive se profundiza. Se suma a ello, cierta complicidad de las propias damnificadas en perpetuar esa situación de injusticia, complicidad que tiene mucho que ver, entre otros motivos, el privilegiar el ámbito privado, en detrimento del ámbito público.

La total ausencia de políticas de conciliación de vida familiar y trabajo académico en nuestra universidad no permite compatibilizar los espacios y las demandas de tiempo y ocupación de la familia con las demandas de la vida académica, peor todavía con las demandas que exigen cargos de liderazgo, que desconocen de horarios preestablecidos. Esta condición es similar para mujeres y hombres, pero culturalmente la carga del cuidado familiar está asignada a las mujeres y son ellas las que resienten de manera más aguda y con un gran impacto en su carrera académica esta omisión.

Si, finalmente, una mujer opta por cargos de gobierno universitario o de representación gremial, en muchas ocasiones, el precio es el resquebrajamiento de su vida familiar, con lo que la conciliación se ve como algo muy improbable de lograr en las condiciones actuales y con los condicionamientos subjetivos que se han ido construyendo culturalmente a lo largo de la vida institucional de la UMSS. Por tanto, de no mediar modificaciones sustantivas a las prácticas individuales y colectivas, permanecerá en el tiempo una disminuida presencia de liderazgo femenino en contraposición con sus pares varones, privándose la universidad estatal cochabambina de un aporte más contundente del resto de las mujeres académicas.

Conclusiones

A causa de la asignación sexista de roles, las mujeres académicas deben enfrentar el desafío del cuidado doméstico, intentando hacerlo compatible con su trabajo laboral. Las y los investigadores citados en el presente estudio dan cuenta de que dicha conciliación es improbable, lo que obstaculiza el ascenso de la mujer hacia puestos más expectables por las altas demandas que se exige en cuanto a horarios y dedicación.

Se cuestiona la total ausencia de políticas institucionales de conciliación de vida familiar y trabajo académico, cuando lo que urge es un trato específico, con políticas públicas que reconozcan la existencia de la injusticia pasada, a fin de que la proclamada equidad se materialice, con equidad de acceso a hombres y mujeres.

Referencias

- Barberá, E. Ramos A. y Candela A, (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema* Vol. 23, N° 2, pp 173-179. Valencia: Facultad de Psicología:Universidad de Valencia.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica, en *Debates en Sociología. N° 18*. Departamento de Ciencias Sociales. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades*. Barcelona: Nueva Visión.
- Gimeno, R. (2013). ¿Es compatible ser feminista y tener empleada doméstica? En *Revista Pika Magazine*. País Vasco: Asociación sin Ánimo de Lucro EME Komunikazioa. En línea: [http://www.pikamagazine.com/2013/10/es-compatible-ser-feminista-y-tener-empleada-domestica/\(actualización 20.4.2017\)](http://www.pikamagazine.com/2013/10/es-compatible-ser-feminista-y-tener-empleada-domestica/(actualización%2020.4.2017)).
- Gómez V; & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género, en *Revista Latinoamericana POLIS N° 40. CIS-PO*. Centro de Investigación Sociedad y Políticas Públicas. Chile: Universidad de Los Lagos Campus Santiago. En línea: <https://polis.revues.org/10620> (actualización 17.2.2017).
- Lamas, M. (1997) ¿Qué generó el género? *En la perspectiva de género: una herramienta para construir la equidad entre mujeres y hombres*. México: s/d.
- Lupano M. (2004) Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes en *Revista Psicodebate 9. Psicología, Cultura y Sociedad*. Buenos Aires: Universidad de Palermo. En línea: <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico9/9Psico%2004.pd> (actualización 18.4.2016).
- Mintzberg, H. (2005). Las cinco partes fundamentales de la organización: En *La Estructuración de las organizaciones*. Título original: The Structuring of Organizations. Traducción de: Bonner, Deborah y Nieto, Javier. España: Ariel. pp. 43-93
- Nieto, A. (2008). *El laberinto al que se enfrentan las mujeres*. E el diario *Cinco Días. Sección Economía. Madrid: Grupo Prisa*. En línea: http://cincodias.com/cincodias/2008/02/23/economia/1203747660_850215.html (actualización 23.3.2016).
- Olavarría J. (2004). ¿Dónde está el nuevo padre? De la retórica a la práctica. En Valdés X & Valdés T. (Eds.), *Familia y vida privada: En: ¿Transformaciones, resistencias o nuevos sentidos?*, pp. 215-250. Santiago: CEDEM/FLACSO.
- Universidad Mayor de San Simón. (2009, 2010, 2011, 2012, 2013). *Universidad en Cifras*. Cochabamba: s/e.
- , 2017. *Nómina de directivos 2014, 2015, 2016, 2017*, documento en Excel. Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI). Cochabamba: inédito.
- Van Dijk, T. A. (1999). *El análisis crítico del discurso*. Barcelona: Anthropos.