

Las desigualdades de género en la profesión académica de las universidades nacionales argentinas

Resultados de la encuesta APIKS (Academic Profession In The Knowledge-Based Society)



María Catalina Nosiglia
Universidad de Buenos Aires.

Brian Fuksman
Universidad de Buenos Aires.

Fecha de recepción: 11 de agosto de 2021
Fecha de aceptación: 28 de noviembre de 2021

Resumen

Los estudios sobre la profesión académica argentina advierten sobre la conjunción de una multiplicidad de problemas que afectan el desarrollo de las funciones de las/os docentes. Uno de ellos se relaciona con las desigualdades de género, las cuales se expresan en la configuración de roles estereotipados y en el “techo de cristal”, entre otros fenómenos.

El presente estudio procura analizar la magnitud de las desigualdades de género en las universidades nacionales argentinas a partir de los resultados del estudio APIKS (Academic Profession in The Knowledge-Based Society). El diseño metodológico implicó la aplicación de una encuesta (2019) a una muestra representativa de académicos/as de universidades nacionales de la Argentina que respondieron sobre diversos aspectos de su profesión.

Se concluye que, pese a los avances registrados en materia de políticas universitarias para promover la paridad de género en el ámbito académico, aún persisten significativas desigualdades debido a factores institucionales y otros elementos externos. Frente a dicho fenómeno, las universidades y los gobiernos deben continuar fortaleciendo sus políticas para promover la paridad de género.

Palabras clave: profesión académica; universidades nacionales; género.

The gender inequalities in the academic profession of national universities from Argentina: the results of the APIKS survey (Academic Profession in The Knowledge-Based Society)

Abstract

The studies about the academic profession in Argentina warn about the conjunction of a multiplicity of problems that affect the development of the academics functions. One of its problems is related to gender inequalities, which are expressed in the configuration of stereotyped roles and in the “glass ceiling”.

The study seeks to analyze the magnitude of gender inequalities in the academic field based on the results of the APIKS study (Academic Profession in The Knowledge-Based Society). The methodological design implied the application of a survey to a representative sample of teachers from national universities in Argentina (2019).

Despite the progress made in university policies to promote gender parity in the academic sphere, significant inequalities persist due to institutional factors and other external elements. Faced with this phenomenon, universities and governments must continue to strengthen their policies to promote gender parity.

Keywords: Academic Profession; National Universities; gender.

Introducción

Los estudios sobre la profesión académica argentina advierten sobre la conjunción de una multiplicidad de problemas que afectan el desarrollo de las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión institucional.¹ El presente artículo se centrará en uno de sus problemas referido a las desigualdades de género, las cuales se expresan en la configuración de roles estereotipados y en el “techo de cristal”, entre otros fenómenos.

Aunque la universidad como organización posee algunos rasgos específicos que justificaron su conceptualización como una anarquía organizada² (Cohen y March, 1972) o como una *organización de base pesada* debido a la predominancia de su núcleo de operaciones³ (Mintzberg, 1984; Clark, 1991); en dicha organización también se expresan desigualdades de género presentes en otros ámbitos. Por ello, el presente artículo retoma los aportes provenientes de estudios realizados en ámbitos universitarios y extrauniversitarios y procura analizar la magnitud de las desigualdades de género en las universidades nacionales argentinas a partir de los resultados del estudio APIKS (Academic Profession in The Knowledge-Based Society).

1 Algunos estudios se centran en las situaciones de malestar laboral derivadas del predominio de cargos simples en el marco de un sistema que requiere acreditar antecedentes en investigación para poder acceder y ser promovido en la carrera académica (Nosiglia y Fuksman, 2020); la existencia de numerosos cargos interinos que no suponen la estabilidad en el cargo e impiden el ejercicio pleno de la ciudadanía universitaria (Marquina, 2013; García de Fanelli y Moguillansky, 2014; Pérez Centeno, 2017); las desiguales condiciones de trabajo y posibilidades de desarrollo profesional entre el agrupamiento de profesores y de auxiliares docentes (Nosiglia, Fuksman y Januszvesky, 2021); entre otros.

2 Cohen y March (1972) utilizan la metáfora de la *anarquía organizada* para caracterizar a las universidades por tratarse de una organización con preferencias heterogéneas y problemáticas, tecnologías ambiguas e interacciones muy fluidas donde participan diversos niveles de autoridad.

3 El núcleo de operaciones constituye una de las partes básicas de cualquier organización. En ella se ubican los individuos que producen el bien o servicio principal de la misma. En el caso de las universidades, el núcleo de operaciones está conformado por las/os académicas/os, quienes poseen amplios márgenes de autonomía para poder producir y transmitir el conocimiento.

El artículo se organiza en cinco apartados. En el primero, se sistematizan los principales aportes provenientes de los estudios sobre los roles estereotipados de género y el “techo de cristal” en las organizaciones. En el segundo, se presentan sintéticamente los principales aportes de los estudios sobre la profesión académica en general y los problemas específicos en torno a las desigualdades de género. Los subsiguientes apartados explicitan el diseño metodológico del estudio y los resultados, y se concluye con un apartado de discusión.

Algunas notas sobre los roles estereotipados de género y el “techo de cristal” en las organizaciones

La categoría de roles estereotipados de género permite visibilizar la existencia de normas sociales y creencias que presumen la existencia de comportamientos adecuados para los distintos géneros dando lugar, a su vez, a sesgos de género (Heredia, López y Aguilló, 2011; Guillemintot, 2020). Relacionado con lo anterior, desde fines de los años 80 diversos estudios comenzaron a denunciar factores formales e informales en las organizaciones que limitan la participación de las mujeres en puestos jerárquicos (Morrison, White y Van Velsor, 1986). Para visibilizar dicho fenómeno se acuñó la metáfora del “techo de cristal”. Cabe señalar que estos problemas se expresan en distintos ámbitos profesionales como la salud (Tasa Viyials, Giral y Raich, 2015) y el empresarial (Hernández, Montero y Pérez 2020), entre muchos otros.

Pese a los avances en materia de políticas públicas y al interior de las diversas organizaciones para promover la paridad de género, el problema continúa manifestándose con intensidad en muchos ámbitos. Un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte que, a pesar de que la presencia de mujeres en la fuerza de trabajo se ha generalizado, tienen menos probabilidades de ocupar puestos directivos. Casi la mitad de las empresas encuestadas informaron que las mujeres ocupaban menos del 30% de sus puestos jerárquicos y esto se agravaba cuando se cruzaba por regiones geográficas. Mientras que África, Asia y el Pacífico registraban los porcentajes más elevados de mujeres en puestos ejecutivos, regiones como América Latina informan los valores más bajos (OIT, 2019).

Específicamente para el ámbito universitario argentino, aunque existe una distribución equitativa de los cargos docentes entre varones y mujeres, la presencia femenina en cargos de mayor jerarquía resulta minoritaria. De hecho, solo el 41,4% de ellas logra ocupar los cargos docentes de mayor jerarquía (titular, asociado y adjunto) y dicha cifra cae aún más entre las autoridades superiores de las universidades nacionales (por ejemplo, solo el 13% de las rectorías son conducidas por mujeres) (SPU-ME, 2018). Asimismo, cabe destacar que, aunque en algunos espacios académicos las mujeres cuentan con mayores antecedentes científicos y formación académica, se mantiene una desigual proporción de representación entre varones y mujeres (Eagly y Carli, 2004).

Cuando se indagó en los factores que configuran estas desigualdades se identificaron tanto algunos internos de cada organización como externos, los que estarían obturando la carrera profesional de las mujeres (Ramos, Barbará y Sarrió, 2003; Agut y Martín, 2007; Cuadrado y Morales, 2007). Por un lado, es posible observar barreras internas asociadas a la identidad de género femenina que guardan relación con los procesos de socialización y los roles estereotipados de género. Es decir, se asocian ciertas características negativas con “lo femenino” y, de este modo, opera un discurso naturalizador que legitima la preferencia de varones para ocupar cargos de dirección. Al respecto, Cuadrado y Morales (2007) advierten que a las mujeres se les suelen atribuir rasgos relacionados con aspectos afectivos, mientras que a los varones se les asignan rasgos relacionados con la productividad y la eficacia.

Un segundo factor refiere a barreras externas asociadas a la cultura organizacional y a los estereotipos de género. Este factor se expresa en múltiples dimensiones como la ausencia de una política de recursos humanos en las organizaciones para promover la paridad de género, con lo cual se termina privilegiando características personales o laborales que poseen los varones (Ramos, Barbará y Sarrió, 2003).

Por último, existen barreras asociadas a desigualdades relacionadas con el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. El perfil directivo dominante está asociado a largas horas de trabajo, pero las mujeres se encuentran en una posición de desventaja debido a los estereotipos de género que las ubican en un rol principal en las tareas de cuidado de menores y otras responsabilidades familiares. Sobre este escenario, Addati, Cassirer y Gilchrist (2014) advierten que menos de la mitad de los países miembros de la OIT contemplan en su legislación el derecho a una licencia por paternidad y, a su vez, identificaron que las duraciones de dichas licencias suelen ser significativamente menores a las de las mujeres. En otros términos, la legislación tiende a fortalecer un rol estereotipado de las mujeres como principales cuidadoras y esto dificulta sus posibilidades de desarrollo profesional.

Los estudios sobre la profesión académica en general y los problemas específicos en torno a las desigualdades de género

Un estudio sobre la profesión académica debe partir de un interrogante constitutivo: ¿existe una profesión académica como tal considerando la elevada heterogeneidad de sus miembros? Al respecto, Galaz Fontes y Gil Antón (2009) enumeran una serie de características genéricas de cualquier profesión: a) objeto de trabajo compartido; b) dominio de un conocimiento especializado adquirido mediante un proceso formativo prolongado, c) exigencia formal de certificación para la habilitación profesional; d) existencia de sistemas de control sobre el acceso y permanencia en el campo profesional; y e) existencia de un ethos o conjunto de valores compartidos sobre el rol profesional.

Los debates sobre la profesión académica también son sensibles a las diferencias regionales y de las características del sistema universitario en cada país. Lo anterior resulta fundamental en aquellos países —como el caso argentino— donde predominan las dedicaciones simples que solo contemplan remuneración para las funciones de enseñanza. Al respecto Grediaga Kuri, Jiménez y González (2004) adoptaron una posición y consideran como miembros de la profesión académica a todas aquellas personas que se encuentren adscriptas a algún tipo de institución universitaria y desarrollen alguna de las funciones académicas, independientemente de su dedicación al cargo. Además, para el caso argentino y pese al predominio de las dedicaciones simples, resulta razonable conceptualizar a las/os académicas/os como miembros de una profesión porque desarrollan su actividad alrededor de un núcleo básico de conocimiento especializado adquirido a través de un proceso de aprendizaje formal; existen normas para el acceso y la promoción en los cargos; poseen autonomía relativa para definir el contenido del trabajo académico y también porque sus integrantes reconocen como única autoridad para juzgarlos a sus propios pares; entre otras razones (Marquina, 2013).

Complementariamente, también existen debates sobre si corresponde hablar de una única profesión o de varias debido a la multiplicidad de culturas disciplinares asociadas a cada campo. Al respecto, Perkin (1984) reconoce como elemento común de la profesión académica su constitución como una *Key profession* o profesión de profesiones en la medida en que aquella se recrea a sí misma y es la responsable de formar a las restantes. En el presente estudio se asume la posición de este autor.

Formuladas estas precisiones conceptuales, a continuación, se describen sintéticamente las principales características de la profesión académica. Entre los estudios clásicos sobre la profesión académica pueden destacarse los aportes de Bourdieu (1984), Becher (1989) y Clark (1991).

Clark explica que las/os académicas/os poseen una *doble pertenencia* de naturaleza disciplinar e institucional. La primera es internacional e independiente de su localización geográfica mientras que la segunda está asociada a la universidad. No obstante, la pertenencia disciplinar es la predominante ya que resulta poco probable que un/a académico/a opte por cambiar de disciplina debido al esfuerzo prolongado de formación que ello demandaría. Por lo tanto, la mayor lealtad del/a académico/a suele vincularse con la disciplina (1991).

La centralidad de la disciplina opera configurando un cuerpo de profesoras/es *fragmentado* ya que en una misma universidad trabajan docentes de distintas disciplinas donde cada campo tiene un sistema de creencias particular sobre cómo deben realizarse las funciones de enseñanza, investigación y extensión. Sobre este punto, Rockwell (2009) identifica la coexistencia de múltiples culturas disciplinares que se encuentran fuertemente arraigadas y conforman el marco institucional a través del cual las/os académicas/os fundamentan la organización de su trabajo. Asimismo, Becher (1989) explica que cada campo disciplinar conforma una comunidad académica que tiene una singular tradición epistemológica y procesos de socialización que establecen modos legítimos de comunicación, de estrategias de producción del conocimiento y de requisitos implícitos para iniciarse y consolidarse en la carrera académica.

Complementariamente, las/os académicas/os también han sido analizados como actores que intervienen en un *campo de poder* donde compiten por acceder y conservar bienes materiales y simbólicos (Bourdieu, 1984). El campo es definido como un espacio social de acción y de influencia en el que confluyen relaciones entre sus ocupantes, los cuales detentan determinadas posiciones dentro del mismo. A su vez, cada campo es relativamente independiente de las dinámicas externas, de tal modo que presenta algunas propias no reductibles a procesos sociales más generales (Bourdieu y Wacquant, 2008)

Desde otros enfoques de estudio, también existen discusiones acerca del *estatus público del cuerpo académico*. Es decir, si se trata de una profesión liberal con amplios márgenes de autonomía o si, por el contrario, es un *funcionariado estatal* cuyo trabajo debiera estar estrictamente regulado por el Estado. A nivel internacional se observan distintas tradiciones, por ejemplo, en Francia predomina el modelo del funcionariado mientras que en Inglaterra los académicos son concebidos como profesionales emparentados con el origen corporativo de las universidades (Fernández Enguita, 2001; Pedró, 2004).

Ahora bien, a partir de las notas generales sobre la profesión académica, resulta fundamental indagar algunos de sus problemas específicos relativos a las desigualdades de género.

Un abordaje de este problema debe partir por reconocer su carácter histórico. De hecho, Maffia (2007) denuncia la expulsión histórica de las mujeres de los ámbitos científicos, siendo aquel un proceso que originó, al menos, dos correlatos simultáneos: impedir la participación de las mujeres en las comunidades epistémicas y expulsar las cualidades concebidas como *femeninas* del proceso de construcción y legitimación del conocimiento científico por considerarlas como un obstáculo epistémico. Una de las consecuencias centrales de tal expulsión se expresó en la hegemonía de un *androcentrismo*, donde el imaginario del quehacer científico y académico quedó aparejado a la imagen del varón adulto, blanco y propietario. Asimismo, la autora señala que dicha visión resultó la dominante y no fue objeto de numerosas críticas hasta mediados de

los años 70. Desde dichas posiciones sexistas, se configuró una labor académica y científica jerarquizada donde los colectivos de mujeres se encontraban en una situación de segregación y marginadas a tareas rutinarias.

En complemento con lo anterior, Bartra (1998) denuncia los fundamentos sexistas y androcéntricos de la actividad académica y postula que las mujeres deberían tener la misma participación que los hombres por razones de justicia social, pero también para que el conocimiento científico no quede sesgado.

Por último, Perona, Molina, Cuttica y Escudero (2016) advierten sobre las incidencias del patriarcado y la socialización de género en el ámbito académico que producen roles de género estereotipados, jerarquizados y desiguales. Así, por ejemplo, resulta posible advertir que los desarrollos de ciertas competencias blandas son percibidos, mayoritariamente, como típicamente femeninas.

Diseño metodológico

En este trabajo se presentan algunos resultados del estudio internacional APIKS (Academic Profession In The Knowledge-Based Society) relativos a las desigualdades de género en el ámbito académico.

El estudio APIKS se inició en noviembre de 2017 y se inscribe en una serie de investigaciones internacionales iniciada en la década de 1990, de carácter cuantitativo y comparado, que indagan sobre la profesión académica universitaria y sus transformaciones. APIKS constituye la tercera etapa de dicha investigación que se está aplicando actualmente en alrededor de treinta países de todos los continentes, de los cuales tres corresponden a América Latina: Argentina, Chile y México.

El diseño metodológico implicó la aplicación de una encuesta autoadministrada diseñada internacionalmente por los miembros del proyecto APIKS, a una muestra representativa de docentes de universidades nacionales de la Argentina que respondieron sobre diversos aspectos de su profesión. La encuesta se administró entre los meses de marzo y mayo de 2019. La muestra argentina está integrada por un total de 954 casos válidos que han sido ponderados estadísticamente para balancear los resultados de acuerdo con la configuración real de la profesión académica universitaria nacional, según cargo, dedicación y género.

El estudio partió del siguiente supuesto de investigación: pese a los avances registrados en materia de políticas universitarias para promover mayores niveles de paridad de género, en el ámbito académico persisten desigualdades de género debido a factores internos y externos.

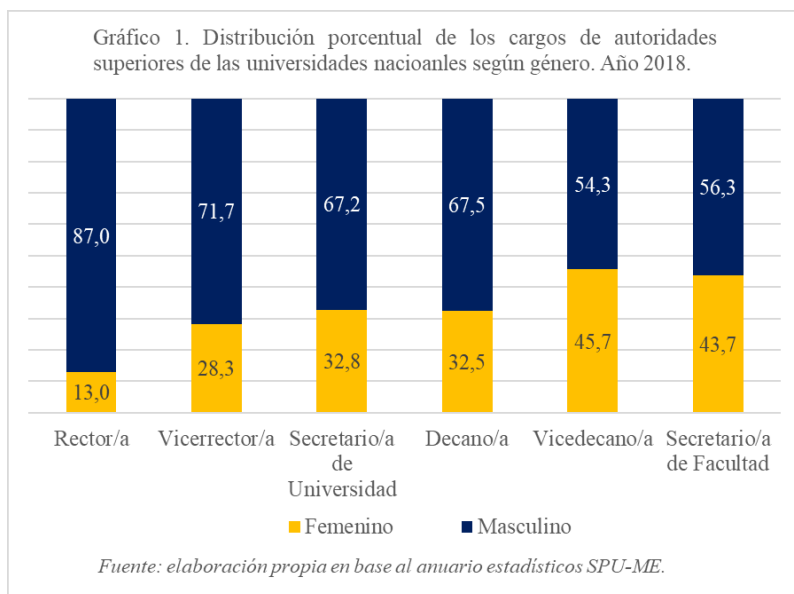
Resultados

Previo a la presentación de los resultados del estudio APIKS, resulta relevante destacar algunas cifras provenientes de los anuarios estadísticos públicos sobre la situación de las universidades nacionales.

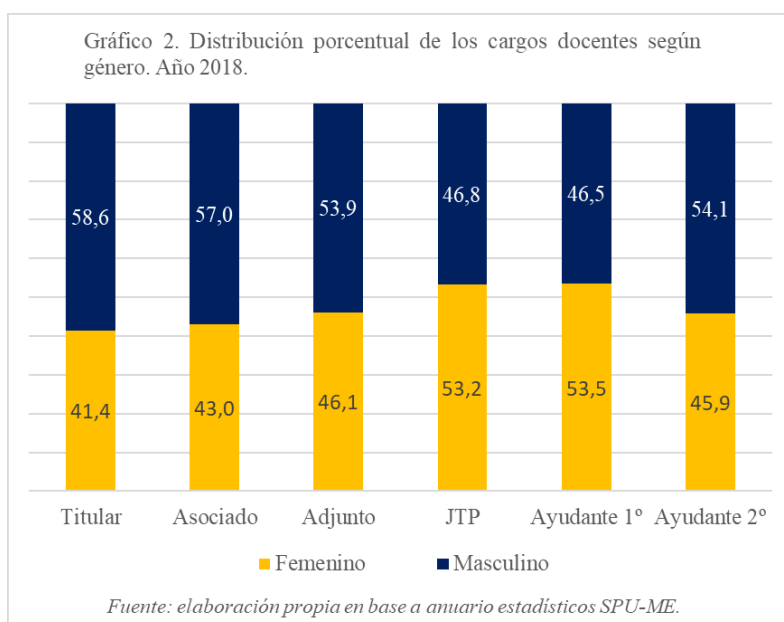
En primer lugar, cabe señalar que actualmente la participación formal de varones y mujeres en cargos docentes universitarios resulta equitativa. De hecho, de un total de 218.051 cargos docentes, el 50,9% es ocupado por mujeres (SPU-ME, 2018). Además,

esta cifra representa un avance significativo respecto a la proporción registrada en 1998 cuando solo el 45,2% de los cargos eran ocupados por mujeres. Sin embargo, las desigualdades de género comienzan a manifestarse en la proporción de cargos de autoridad y de las máximas categorías docentes que son ocupados mayoritariamente por varones.

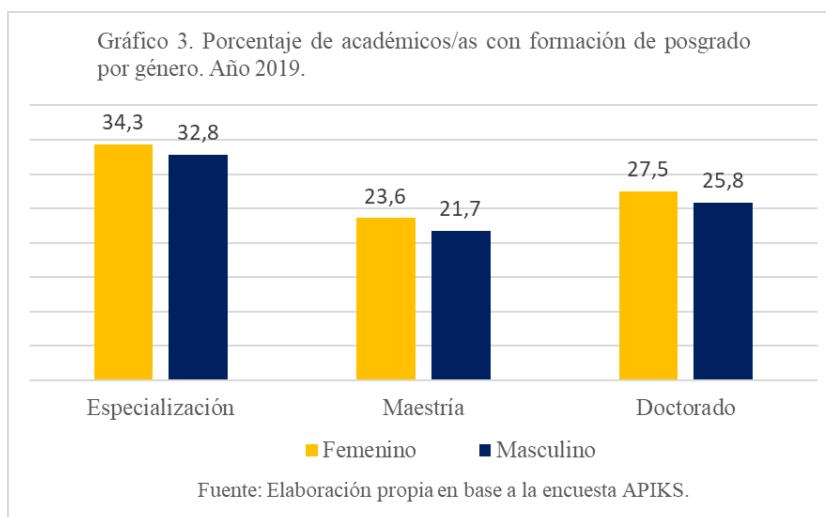
Por un lado, de un total de 4.327 cargos de autoridades superiores, solo el 41% es ejercido por mujeres. Además, la representación de las mujeres es aún menor entre los cargos de mayor jerarquía de los gobiernos de cada universidad (ver gráfico 1).



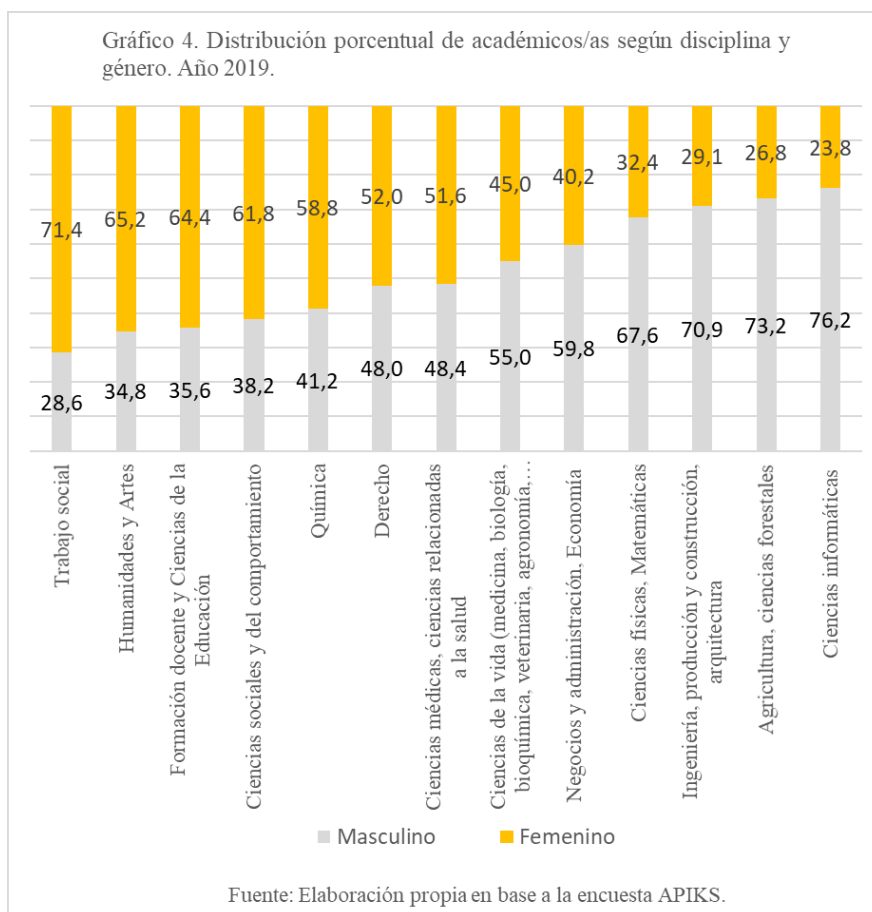
Por otro lado, los cargos docentes de mayor jerarquía (titular, asociado y adjunto) son ocupados mayoritariamente por varones (ver gráfico 2).



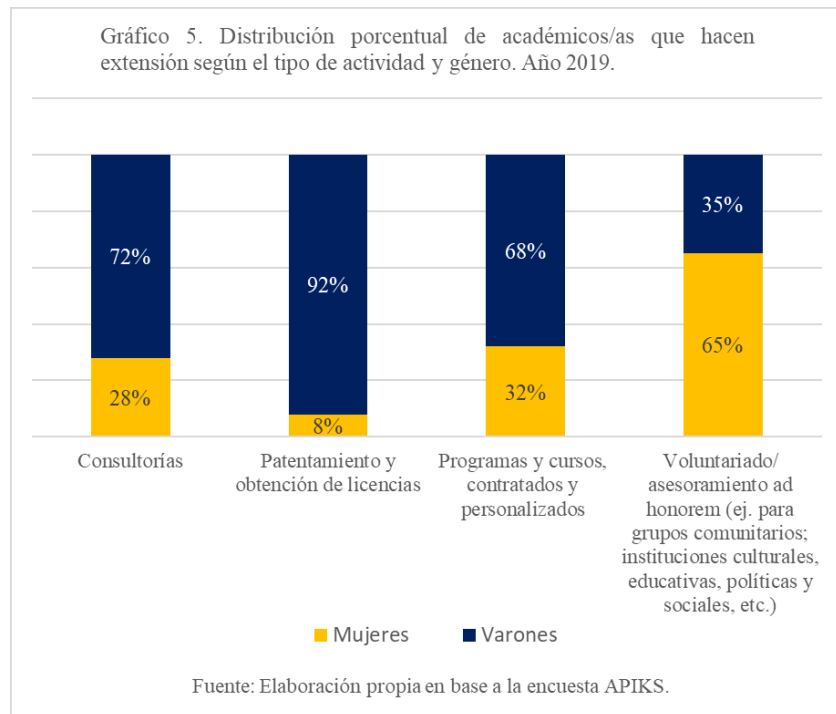
A partir de este punto, se analizan los resultados del estudio APIKS con el fin de dimensionar la magnitud de las desigualdades de género en las universidades nacionales. Por un lado, retomando los aportes de Eagly y Carli (2004), resulta relevante destacar que las disparidades de género se producen a pesar de que las mujeres registran niveles de formación un poco superiores a los académicos varones (ver gráfico 3).



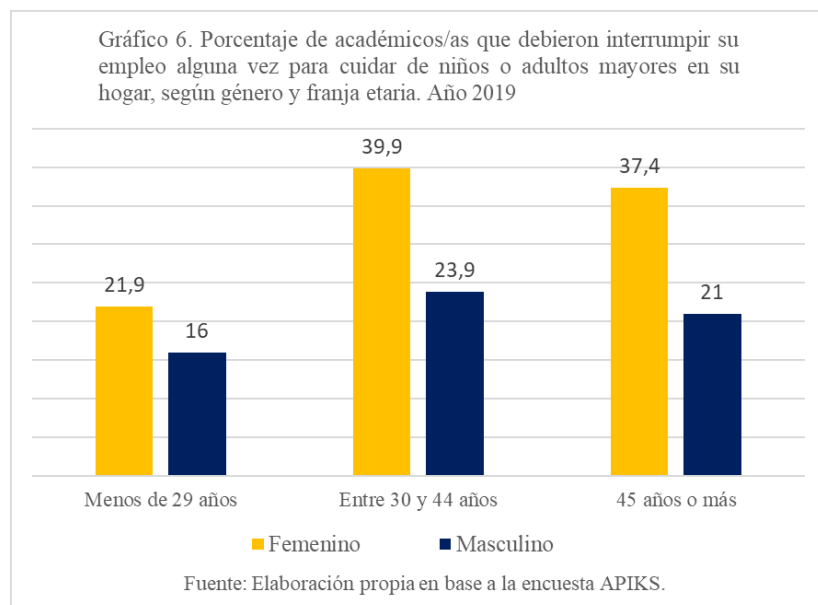
De forma complementaria, es posible identificar otros fenómenos que expresan desigualdades de género en la profesión académica. Así, por ejemplo, recuperando los aportes de Perona, Molina, Cuttica y Escudero (2016) sobre los roles estereotipados de género, es posible advertir la existencia de campos disciplinares marcadamente masculinizados o feminizados (ver gráfico 4).



Vinculado con lo anterior, dicho carácter estereotipado también se expresa en el tipo de tareas académicas. De hecho, dentro del subgrupo que desarrolla funciones de extensión universitaria, se advierte que las tareas de *consultorías*, *desarrollo de patentes* o *el desarrollo de cursos (rentados)* constituyen actividades ejercidas mayoritariamente por varones. Por el contrario, las actividades de *voluntariado* y *asesoramiento ad honorem* tienden a ser realizadas por mujeres (ver gráfico 5).



Por último, retomando los aportes de Addati, Cassirer y Gilchrist (2014) relacionados con el desigual tratamiento que reciben los varones y las mujeres en materia de tareas de cuidado de menores, cabe señalar que los resultados de APIKS muestran una situación desfavorable para las mujeres. Mientras que el 19,1% de los académicos varones debió interrumpir su empleo alguna vez para cuidar de niñas/os o adultas/os mayores en su hogar, esta cifra aumenta al 33,3% entre las mujeres. A su vez, es posible identificar diferencias en función de las franjas etarias (ver gráfico 6). Es posible suponer que esta situación dificulta las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres e incide en la profundización de las desigualdades de género.



Discusión

Las desigualdades de género —expresadas en la reproducción de roles estereotipados y en la configuración del “techo de cristal”, entre otros fenómenos— constituyen un problema grave que afecta a los distintos tipos de organizaciones y el ámbito universitario no constituye una excepción. Si bien durante las últimas décadas se registraron avances, actualmente los cargos docentes de mayor jerarquía y los cargos de autoridad continúan siendo ocupados mayoritariamente por varones.

Al respecto, los resultados del estudio APIKS permitieron dimensionar cuantitativamente la magnitud del problema ya que las académicas mujeres, pese a contar con una formación académica equivalente a la de los varones, continúan ocupando posiciones relegadas en las instituciones (Eagly y Carli, 2004). Además, los resultados de la encuesta permitieron identificar las incidencias de roles estereotipados de género cuyo resultado es que ciertas actividades académicas quedan reservadas a los varones (Perona, Molina, Cuttica y Escudero, 2016). Asimismo, un serio obstáculo se vincula con las dificultades para conciliar la actividad profesional con las tareas de cuidado, lo cual puede constatar en la mayor proporción de mujeres que debieron interrumpir su empleo alguna vez para cuidar de niñas/os o adultas/os mayores en su hogar (Addati, Cassirer y Gilchrist, 2014).

Frente a estos problemas, diversos estudios coinciden en la necesidad de que las universidades y los gobiernos fortalecieran sus políticas para promover la paridad de género, mediante la contemplación de acciones de sensibilización, formación y una adecuación de la normativa que permita lograr una mejor conciliación entre las responsabilidades laborales y las tareas de cuidado que, a su vez, deberían promover una corresponsabilización entre los diversos géneros (Rocha, 2014; Gaete, 2018; Quiroga-López, Poaquiza-Poaquiza y Altamirano, 2020). Asimismo, resulta necesario dismantelar las barreras formales e informales que obturan la participación de las mujeres en ámbitos de gobierno de las universidades. Al respecto, y a modo de ilustración, cabe destacar el caso de la Universidad de Buenos Aires que, en diciembre de 2019, incorporó el principio de paridad de género para la confección de listas de candidatas/os a representar los distintos claustros de los órganos de gobierno de la Universidad (Res. (CS) N° 2019/19).

Por último, conviene aclarar que los resultados de APIKS son previos a la irrupción de la pandemia y, por lo tanto, resulta relevante realizar futuros estudios que analicen los cambios suscitados en el marco del período de emergencia. Asimismo, es necesario complementar los resultados cuantitativos del estudio APIKS con otras investigaciones cualitativas que profundicen en los factores institucionales y externos que reproducen las desigualdades de género en las organizaciones universitarias.

Referencias bibliográficas

- » Addati, L.; Cassirer, N. y Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work Law and practice across the world*. Ginebra, OIT.
- » Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25(2): 201-214.
- » Bartra, E. (1998). *Debates en torno a una metodología feminista*. México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- » Becher, T. (1989). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona, Gedisa.
- » Bourdieu, P. (1984). *Homo Academicus*. California, Stanford University Press.
- » Bourdieu, P. y Wacquant, L. (2008). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- » Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México, Nueva Imagen.
- » Cohen, M.; March, J. y Olsen, J. (1972). *A garbage can model of organizational choice*. *Administrative science quarterly*, 17(1): 1-25.
- » Cuadrado, I. y Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Psicología de Trabajo y de las organizaciones*, 23(2): 183-202.
- » Eagly, A. y Carli, L. (2004). Women and Men as Leaders. En *The nature of leadership*, pp. 279-301. California, Sage Publications
- » Fernández Enguita, M. (2001). A la busca de un modelo profesional para la docencia: ¿liberal, burocrático o democrático? *Revista Iberoamericana de Educación*, 25: 43-64.
- » Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, N° 24, enero: 67-90.
- » Galaz Fontes, J. y Gil Antón, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2): 1-31.
- » García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives/ Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22: 1-21.
- » Grediaga Kuri, R.; Jiménez, J. y González, L. (2004). *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*. México, Anujes.
- » Guillemot, C. (2020). Sesgos de género en la construcción científica del conocimiento. *Tecnología y Sociedad* 9: 55-68.
- » Heredia, E. B.; López, A. R. y Agulló, C. C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2): 173-179.
- » Hernández, J.; Montero, F. y Pérez, M. (2020). Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(3): 308-327.
- » Maffía, D. (2007). Epistemología feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la ciencia. *Revista venezolana de estudios de la mujer* 12(28): 63-98.

- » Marquina, M. (2013). ¿Hay una profesión académica en Argentina? Avances y reflexiones de un objeto en construcción. *Pensamiento Universitario*, 15(15): 35-58.
- » Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona, Ariel.
- » Morrison, A.; White, R. y Van Velsor, E. (1986). *Rompiendo el techo de cristal*. Addison-Wesley, MA.
- » Nosiglia, M. C. y Fuksman, B. (2020). El lugar de la investigación en la profesión académica argentina: hallazgos del estudio internacional APIKS. *RELAPAE* (12): 61-81.
- » Nosiglia, M. C.; Fuksman, B. y Januszevski, S. (2021). La profesión académica en Argentina: el caso de los auxiliares docentes en las universidades nacionales. Hallazgos del estudio internacional APIKS. *Revista Integración y Conocimiento*, vol. 10, Nº 1: 206-232.
- » Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- » Pedró, F. (2004). *Fauna académica: La profesión docente en las universidades europeas*. Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya.
- » Pérez Centeno, C. (2017). El estudio de la profesión académica universitaria en Argentina. Estado de situación y perspectivas. *Integración y conocimiento*, 6(2): 226-255.
- » Perkin, H. (1984). The academic profession in the UK. En Clark, B. (ed.). *The Academic Profession: National, Disciplinary and institutional Settings*. California, University of California Press.
- » Perona, E.; Molina, E.; Cuttica, M. y Escudero, C. (2016). Equidad de género en la ciencia y la educación superior en Argentina: ¿Un signo de desarrollo? *Oikonomos*, 1(2): 175-192.
- » Quiroga-López, M. K.; Poaquiiza-Poaquiiza, Á. P. y Altamirano, S. J. (2020). Techos de cristal en la docencia femenina universitaria. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*: 19-31.
- » Ramos, A.; Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2): 267-278.
- » Rocha, T. (2014). Entre el techo y las fronteras de cristal en Latinoamérica: retos y vicisitudes vigentes en el proceso de empoderamiento de las mujeres. *Entorno* (54): 32-41.
- » Rockwell, E. (2009). *La experiencia etnográfica. Historia y cultura en los procesos educativos*, Buenos Aires, Paidós.
- » Secretaría de Políticas Universitarias (2018). *Anuario de Estadísticas Universitarias Argentina*. Buenos Aires, Departamento de Información Universitaria
- » Tasa-Vinyals, E.; Giral, M. M. y Raich, R. M. (2015). Sesgo de género en medicina: concepto y estado de la cuestión. *Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, (113): 14-25.

María Catalina Nosiglia

Licenciada y Profesora en Ciencias de la Educación, Universidad de Buenos Aires.
Profesora Regular, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Directora de Proyectos UBACyT, Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación (FFyL-UBA).
catinosiglia@gmail.com

Brian Fuksman

Magíster en Políticas y Administración de la Educación, Universidad Nacional de Tres de Febrero. Licenciado y Profesor en Ciencias de la Educación, Universidad de Buenos Aires. Docente, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Investigador del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación (FFyL-UBA).
Bri.fuksman@gmail.com