

Reforma política y género en la UNC: participación femenina en la gestión universitaria

Dr. Facundo Quiroga Martínez

Mgter. Bárbara Atienza

1. Introducción

La desigualdad de género es un tema persistente y multifacético que afecta a diversas áreas de la vida social y laboral, y la academia no es la excepción. Aunque las universidades han sido tradicionalmente espacios de avance social y académico, también reproducen muchas de las desigualdades, incluidas las de género, presentes en otros sectores (Morley, 2014). En las últimas décadas, se han realizado esfuerzos significativos para reducir las disparidades de género en la academia, particularmente en lo que respecta al acceso a la educación superior. Sin embargo, las desigualdades persisten, especialmente en los niveles más altos de la jerarquía académica, como los cargos de gestión y liderazgo (Vera, 2018).

La Universidad Nacional de Córdoba (UNC), la más antigua de Argentina, presenta un caso de estudio interesante para analizar estas dinámicas. A pesar de que la UNC ha promovido la innovación y el avance social, especialmente desde la histórica Reforma Universitaria de 1918, las estadísticas muestran una marcada subrepresentación de mujeres en los puestos más altos de poder a lo largo de toda su historia (García, 2004). Este fenómeno no es exclusivo de la UNC; es un patrón recurrente en muchas instituciones de educación superior a nivel mundial (Acker, 2012). Sin embargo, la UNC ha implementado diversas políticas, y en particular de género, en los últimos años, que ofrecen una oportunidad única para examinar el impacto de estas intervenciones (Krause, 2016).

En particular, la reforma política de 2016 cambió el sistema de elección de autoridades universitarias a un modelo de voto ponderado por claustros y tuvo como principal objetivo democratizar aún más la educación superior, para lograr así una mayor igualdad en el acceso a oportunidades, incluidas las posibilidades de alcanzar puestos de decisión dentro de la estructura organizacional de la UNC (Alaniz & Bruera, 2019). Esta ponencia tiene como objetivo analizar cómo las reformas políticas y las políticas de género implementadas en la UNC han influido en la participación de las mujeres en los cargos de gestión, y cuáles son las barreras estructurales que siguen impidiendo una mayor equidad, indagando si estos cambios

fueron potencialmente significativos en la representación de mujeres en la gestión universitaria.

Además, se exploran las implicaciones de las mujeres en roles de liderazgo, no solo para las mujeres académicas individuales, sino también para la universidad en su conjunto y para la sociedad en general. La representación femenina en la gestión universitaria no sólo mejora las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres sino que también permite la diversidad de enfoques y perspectivas en la toma de decisiones a nivel institucional, lo que puede tener efectos positivos en la calidad de la educación y la innovación en la investigación (Thompson, 2019).

2. Revisión de la Literatura

El estudio de la desigualdad de género en el ámbito académico ha recibido una atención creciente en las últimas décadas, a medida que los movimientos por la igualdad de género han cobrado fuerza y las universidades han comenzado a reconocer la importancia de abordar estas disparidades (Morley, 2014). Sin embargo, la investigación sobre la participación de las mujeres en los niveles más altos de la jerarquía académica, particularmente en los roles de gestión y liderazgo, sigue siendo limitada, especialmente en el contexto de América Latina (Vera, 2018). Esta sección revisa los conceptos clave y estudios relevantes que abordan esta problemática, con el objetivo de contextualizar el caso de la UNC dentro de un marco más amplio.

2.1. Techo de cristal y segregación vertical en la academia

Uno de los conceptos más importantes en los estudios de género es el "techo de cristal", que se refiere a las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a posiciones de poder y liderazgo en las organizaciones, incluso cuando no existen obstáculos formales que lo impidan (Hassan, 2018). En el ámbito universitario, este fenómeno se manifiesta en la escasa representación de mujeres en los niveles más altos de la gestión y la toma de decisiones, a pesar de que las mujeres constituyen una mayoría en la matrícula estudiantil en muchas instituciones (Acker, 2012). Diversos estudios han documentado este fenómeno a nivel mundial, y América Latina no es la excepción (López, 2020).

El concepto de "segregación vertical" describe cómo las mujeres tienden a estar concentradas en los niveles más bajos de la jerarquía académica, mientras que los hombres dominan los niveles superiores (Baker & O'Connell, 2017). En las universidades, esto significa que, aunque las mujeres pueden estar sobrerrepresentadas en el cuerpo estudiantil y en los niveles iniciales de la carrera académica, su presencia disminuye drásticamente a medida que se avanza en la jerarquía (Deem, 2003). Esta segregación vertical no solo afecta a las mujeres en términos de oportunidades de liderazgo, sino que también perpetúa la idea de que el liderazgo académico es una función masculina (Thompson, 2019).

Diversos estudios han señalado que una de las principales barreras para el avance de las mujeres en la academia es la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado, que limita el tiempo y la energía que pueden dedicar a su desarrollo profesional (Krause, 2016). Esta carga adicional, combinada con la falta de redes de apoyo y supervisión académica, y las expectativas culturales que asocian el liderazgo con características tradicionalmente masculinas, como la agresividad y la competitividad, contribuye a la perpetuación del techo de cristal (Ridgeway, 2011).

La "segregación horizontal", por otra parte, se refiere al fenómeno donde mujeres y hombres se agrupan en sectores laborales que se alinean con los estereotipos de género establecidos. Las habilidades de las mujeres a menudo se asocian con roles domésticos, como el cuidado en áreas de salud y educación. Esta socialización diferenciada afecta las decisiones vocacionales de las personas. Diversas investigaciones han mostrado que las ocupaciones vistas como femeninas tienden a ser menos prestigiosas, con salarios inferiores y limitadas oportunidades de formación y avance profesional (Abramo, 2003). En el ámbito de la sociología laboral, se han identificado "territorios" laborales que se asocian con géneros específicos, clasificando las actividades como más masculinas o femeninas según la predominancia de un sexo en la fuerza laboral (Todaro, Abramo y Godoy, 2001).

Se ha observado que existe una clara concentración de mujeres en disciplinas vinculadas a la docencia, ciencias de la salud y humanidades, que históricamente se han asociado a la vocación de servicio y el cuidado. En contraste, las áreas donde predominan los hombres incluyen ciencias naturales, ingenierías y disciplinas tecnológicas. Sin embargo, no hay consenso sobre qué áreas tienen una representación equilibrada en cuanto al género. Algunos estudios catalogan las ciencias económicas, jurídicas, químicas y sociales como equitativas, mientras que otros las consideran masculinizadas o feminizadas.

La diversidad en la representación de hombres y mujeres en distintas áreas de estudio no se explica solo por su clasificación de género, sino que también depende de las características particulares de cada disciplina y los requisitos que implican (Viscardi, Buti y Bielli, 2002). Además, se ha señalado que algunas carreras en el ámbito de las ciencias de la salud, como Odontología y Nutrición, están más feminizadas debido a que se consideran profesiones “liberales” que permiten a las mujeres equilibrar trabajo y responsabilidades familiares.

En el contexto argentino, se ha identificado un cambio en las preferencias de carrera entre hombres y mujeres desde la década de 1990. Áreas como Ciencias Sociales, Filosofía, Letras y algunas auxiliares de Medicina han visto un incremento en la participación femenina, mientras que algunas disciplinas que solían ser masculinas han alcanzado un equilibrio en su representación.

La feminización del trabajo académico se refiere al proceso por el cual un número cada vez mayor de mujeres ingresa al sistema universitario, tanto como estudiantes como en calidad de personal docente e investigador (Morley, 2014). Este fenómeno ha sido ampliamente celebrado como un avance hacia la equidad de género en la academia; sin embargo, la feminización no ha resultado en una redistribución equitativa del poder dentro de las universidades (Acker, 2012).

En muchos casos, la feminización del trabajo académico ha coincidido con una mayor precarización de los empleos académicos. Las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en puestos temporales o de medio tiempo, lo que limita sus oportunidades de avanzar a posiciones de poder dentro de la estructura universitaria (Krause, 2016). Además, las mujeres tienden a concentrarse en disciplinas que reciben menos financiación y reconocimiento en comparación con las disciplinas dominadas por hombres, como las ciencias exactas y las ingenierías (Vera, 2018). Este fenómeno refuerza la segregación vertical y horizontal en la academia y perpetúa las desigualdades de género en términos de acceso a recursos y oportunidades de desarrollo profesional (Thompson, 2019).

2.3. Políticas de género en las universidades: una revisión crítica

En las últimas décadas, muchas universidades han implementado políticas de género destinadas a promover la equidad y reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito académico (Morley, 2014). Estas políticas incluyen la introducción de cuotas de género en los comités de selección, programas de mentoría y apoyo para mujeres en roles de gestión, y la promoción de la conciliación entre la vida laboral y familiar (Krause, 2016). Sin embargo, la efectividad de estas políticas ha sido variable, y en muchos casos no han logrado transformar de manera sustancial las estructuras de poder que perpetúan la desigualdad de género (Vera, 2018).

Un ejemplo destacado de las políticas de género en las universidades es la creación de la Unidad Central de Políticas de Género en la Universidad Nacional de Córdoba en 2019. Esta unidad fue establecida con el objetivo de promover el cambio cultural y estructural necesario para reducir las desigualdades de género dentro de la universidad (Alaniz & Bruera, 2019). Entre sus principales iniciativas se encuentran la sensibilización sobre la violencia de género, la promoción de la equidad en los procesos de selección de personal, y la implementación de programas de formación en género para el personal docente y administrativo (Thompson, 2019).

No obstante, a pesar de estas iniciativas, persisten retos significativos en la implementación efectiva de estas políticas. La resistencia cultural y la falta de compromiso institucional pueden limitar el impacto real de los esfuerzos por la equidad de género en la academia (Acker, 2012). Así, es fundamental evaluar y adaptar continuamente estas políticas para garantizar que no solo se implementen, sino que también produzcan cambios significativos y sostenibles en la estructura de poder de las universidades (Krause, 2016).

2.4 La reforma política de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) de 2016

La Reforma Política de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) en 2016 representó un cambio trascendental en la estructura de gobierno de la universidad, buscando democratizar los procesos de elección de autoridades y hacer más equitativa la representación de los distintos claustros (docentes, estudiantes, egresados/as y no docentes) en la toma de decisiones. Este proceso de reforma fue impulsado en un contexto de creciente demanda por mayor participación de los sectores tradicionalmente relegados en la gobernanza universitaria, como estudiantes y trabajadores no docentes, y con el fin de ajustar la estructura de gobierno a los principios democráticos del sistema educativo argentino.

Antes de esta reforma, la elección de las autoridades unipersonales del rectorado y de las distintas facultades de la UNC recaía exclusivamente en los Consejos Directivos y en la Asamblea Universitaria (la unión de los consejos directivos de todas las Facultades).

El proceso político de la Reforma Política del 2016

La Universidad Nacional de Córdoba (UNC) ha estado marcada por la influencia del movimiento reformista de 1918, que abogó por la democratización de las instituciones educativas y la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones. Este contexto se torna relevante al analizar la reciente reforma política que introdujo la elección directa de las autoridades universitarias, un cambio significativo que fue votado en diciembre de 2016. Esta reforma no solo refleja un avance en la participación democrática, sino que también se inscribe dentro de un panorama político nacional caracterizado por una creciente polarización (Alaniz & Bruera, 2019).

La Asamblea Universitaria, encargada de discutir y aprobar esta reforma, se celebró en un ambiente tenso, donde el rector Hugo Juri en ese momento, alineado con el partido radical, intentó llevar a cabo la votación a pesar de la oposición organizada por agrupaciones estudiantiles y algunos decanos. Juri enfatizó la necesidad de adoptar un sistema de elección directa, argumentando que esto era un paso necesario hacia la modernización y el fortalecimiento de la democracia en la UNC. Sin embargo, algunos miembros de la oposición consideraron que este cambio era prematuro y que debía abordarse en un contexto más pacífico (Alaniz & Bruera, 2019).

Durante las deliberaciones, las posturas se polarizaron, y la discusión sobre la ponderación de los votos se convirtió en un punto crítico del debate. Juri propuso inicialmente una ponderación simple de los votos por claustro, lo que generó descontento entre los sectores opositores que preferían un sistema de doble ponderación. La Asamblea se vio afectada por amenazas de interrupciones por parte de grupos estudiantiles que se oponían a la reforma, lo que llevó a la administración a planificar diferentes locaciones para asegurar la realización del evento (Alaniz & Bruera, 2019).

La votación finalmente se llevó a cabo, y la Asamblea aprobó por unanimidad la elección directa de las autoridades, pero no sin controversias. Se cuestionó la validez del proceso

debido a que se realizó mediante votación a mano alzada, lo que generó un debate sobre la legitimidad de las decisiones tomadas en ese contexto. A pesar de las tensiones, la UNC se convirtió en la undécima universidad nacional en implementar este régimen electoral (Alaniz & Bruera, 2019).

En cuanto a la cobertura mediática de estos eventos, los autores destacan cómo el diario *La Voz del Interior* abordó la situación, enfatizando las divisiones entre oficialismo y oposición. La cobertura a menudo simplificaba los matices del conflicto, enfocándose en las disputas sobre el método de elección, mientras que otros reclamos importantes quedaban relegados a un segundo plano. Este fenómeno revela cómo los medios pueden influir en la percepción pública de la política universitaria y en la narrativa en torno a la reforma (Alaniz & Bruera, 2019).

De esta manera, la reforma electoral de la UNC no solo representó un cambio en la forma en que se eligen las autoridades, sino que también fue un reflejo de las dinámicas políticas más amplias en Argentina. A medida que la universidad se enfrenta a desafíos internos y externos, la efectividad de esta reforma y su capacidad para transformar realmente la cultura política dentro de la institución sigue siendo un tema de debate y análisis (Alaniz & Bruera, 2019).

Luchas políticas en la Universidad Nacional de Córdoba: un análisis histórico y contemporáneo

La Universidad Nacional de Córdoba (UNC) ha sido históricamente un escenario de intensas luchas políticas que reflejan las dinámicas sociales y políticas más amplias de Argentina. Desde la Reforma Universitaria de 1918, un movimiento que surgió como respuesta a la necesidad de democratizar las instituciones académicas y fomentar la participación estudiantil en la toma de decisiones, la UNC ha sido un espacio de disputa por el poder y la representación (Alaniz & Bruera, 2019).

La Reforma de 1918, impulsada por estudiantes y docentes, estableció principios fundamentales como la autonomía universitaria, el co-gobierno y la inclusión de los estudiantes en los procesos decisionales. Este movimiento no solo buscaba transformar la estructura de poder dentro de la universidad, sino también responder a las demandas de una sociedad que clamaba por cambios en el sistema educativo. La figura de la "universidad pública" se consolidó en este contexto, al igual que la noción de que la educación debe ser un bien accesible a todos (García, 2004).

En las décadas posteriores, la UNC continuó siendo un campo de batalla político, donde diversas agrupaciones estudiantiles, así como movimientos docentes y no docentes, se movilizaron en defensa de sus derechos y demandas. Durante los años de la dictadura militar (1976-1983), la universidad fue objeto de represión y censura, lo que llevó a la desaparición de muchos estudiantes y académicos. Este periodo de terror dejó una marca indeleble en la memoria colectiva de la comunidad universitaria, generando un fuerte compromiso con la defensa de los derechos humanos y la promoción de la democracia en el ámbito educativo (Marín, 2009).

En años recientes, las luchas políticas en la UNC han tomado nuevas formas. La elección directa de las autoridades universitarias, aprobada en diciembre de 2016, es un ejemplo de la tensión entre los sectores oficialistas y opositores. Mientras el oficialismo impulsaba esta reforma como un avance hacia la democratización, la oposición la percibía como una contrarreforma que amenazaba la representación equitativa de los distintos claustros. Este conflicto refleja una polarización política más amplia en Argentina, donde las universidades se han convertido en microcosmos de las disputas ideológicas y partidarias que caracterizan la política nacional (Alaniz & Bruera, 2019).

La UNC también ha sido un espacio de resistencia a políticas neoliberales, donde estudiantes y docentes se han movilizado en defensa de la educación pública frente a recortes presupuestarios y privatizaciones. Las manifestaciones en defensa del presupuesto educativo y la oposición a la reforma educativa son ejemplos claros de cómo la comunidad universitaria se ha organizado para luchar por sus derechos y preservar la educación como un bien común (Cruz, 2017).

Las luchas políticas en la UNC son, por lo tanto, un reflejo de la intersección entre lo educativo y lo político. A medida que la universidad se enfrenta a desafíos contemporáneos, como la financiación, la inclusión y la democratización, las experiencias de lucha y resistencia del pasado siguen siendo relevantes para entender las dinámicas actuales. La UNC no solo es un espacio de formación académica, sino también un laboratorio de prácticas democráticas y un campo de batalla para las reivindicaciones sociales (García, 2004).

Claves de la Reforma de 2016

La reforma de 2016 introdujo dos cambios fundamentales en el modo de elección de las autoridades universitarias: la elección directa de las autoridades unipersonales y la

implementación del voto ponderado de los cuatro claustros universitarios. Estos cambios redefinieron el funcionamiento del sistema político interno, generando una mayor inclusión y legitimidad en los procesos electorales.

1. Elección directa de rector/a y decanos/as:

El cambio más significativo fue la elección directa del rector/a y de los decanos/as de las facultades por parte de toda la comunidad universitaria, otorgando a los cuatro claustros (docentes, no docentes, estudiantes y egresados/as) la posibilidad de votar de manera directa. Esto eliminó la intermediación de los Consejos Superiores y Directivos en estas decisiones y permitió que todos los sectores de la universidad pudieran participar en la elección de las máximas autoridades. La elección directa significó un avance hacia la democratización, al permitir que la voz de los sectores históricamente menos representados, como estudiantes y no docentes, tuviera un mayor peso.

2. Voto ponderado:

Para garantizar que los distintos claustros tuvieran una representación equitativa en la elección de las autoridades, se implementó un sistema de voto ponderado. Este sistema asigna un porcentaje de ponderación diferente a cada claustro en función de su composición dentro de la universidad. Así, el voto de los docentes, que sigue siendo mayoritario, tiene una ponderación del 50%, mientras que los estudiantes tienen un 30%, los egresados/as un 15%, y los no docentes un 5%. Este modelo buscó equilibrar el poder de decisión, otorgando más peso a los estudiantes, que representan una proporción considerable de la población universitaria, y reconociendo el aporte de los trabajadores no docentes, quienes hasta entonces habían tenido una participación muy limitada en los procesos de elección.

Objetivos de la Reforma

El objetivo principal de la reforma política de 2016 era democratizar el gobierno universitario, ampliando la participación de todos los sectores de la comunidad en la toma de decisiones y promoviendo la transparencia y legitimidad de las autoridades electas. La reforma se inspiraba en la histórica Reforma Universitaria de 1918, que sentó las bases de la autonomía universitaria y la participación de los estudiantes en la vida política de la universidad. En este sentido, la reforma de 2016 se planteaba como un avance en la extensión de estos principios al

conjunto de la comunidad universitaria, adecuándolos a las nuevas realidades y demandas de la sociedad.

Otro objetivo clave fue promover la representatividad y el equilibrio entre los diferentes claustros, superando el predominio del claustro docente en las decisiones. La ponderación de los votos era una forma de corregir el desequilibrio histórico y otorgar a los sectores no docentes, estudiantes y egresados/as una voz más fuerte en la elección de autoridades.

3. Metodología

El presente estudio adopta una metodología mixta, combinando un análisis cuantitativo de los datos sobre la participación de mujeres en la gestión universitaria con un análisis cualitativo basado en análisis de documentación. Esta combinación de métodos permite obtener una visión más completa de las dinámicas de género en la Universidad Nacional de Córdoba.

3.1. Análisis cuantitativo

Para el análisis cuantitativo, se utilizó la base de datos de los anuarios estadísticos de la UNC, así como informes proporcionados por la Secretaría de Políticas de Género de la universidad que están incluidos en dichos anuarios. Estos datos incluyen información detallada sobre la representación de mujeres y hombres en diferentes niveles de la gestión universitaria, tanto antes como después de la implementación de la reforma política de 2016. El análisis se centró en identificar tendencias en la participación femenina en los niveles más altos de la gestión universitaria, así como en evaluar el impacto de la reforma en la representación de las mujeres en estos cargos.

3.2. Análisis cualitativo

El análisis cualitativo se basó en el análisis de documentación referida a la reforma política y nóminas de autoridades de las Facultades y Rectorado. A partir de dicho análisis se pudo obtener conclusiones acerca de la evolución de la composición según género de los equipos de gestión.

4. Resultados y Análisis

Siguiendo a Rodigou Nocetti et al. (2011) en esta investigación, se utilizó un criterio estadístico del 60% - 40% para clasificar las unidades académicas como “masculinizadas”, “feminizadas” o “paritarias” en su composición de género.

Teniendo en cuenta ese criterio, las Facultades de Artes, Ciencias de la comunicación, Ciencias médicas, Ciencias Químicas, Ciencias sociales, Lenguas, Filosofía y Humanidades, Odontología y Psicología son unidades “feminizadas”; mientras que Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, Derecho y Matemática, Astronomía, Física y Computación son unidades “masculinizadas”. Las Facultades de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Ciencias Agropecuarias y Ciencias Económicas son, por otra parte, dependencias que presentan un alto grado de paridad en su composición según el género. Dichas conclusiones se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla: Cargos docentes por género y dependencia

Dependencia	Total	Mujeres	%	Varones	%
TOTAL DE LA UNIVERSIDAD	10325	5305	51	5020	49
ARQUITECTURA, DISEÑO Y URBANISMO	840	392	47	448	53
ARTES	343	192	56	151	44
CIENCIAS AGROPECUARIAS	468	228	49	240	51
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	333	197	59	136	41
CIENCIAS ECONÓMICAS	737	350	47	387	53
CIENCIAS EXACTAS, FÍSICAS Y NATURALES	1266	401	32	865	68
CIENCIAS MÉDICAS	1705	949	56	756	44
CIENCIAS QUÍMICAS	665	408	61	257	39
CIENCIAS SOCIALES	263	176	67	87	33
DERECHO	944	420	44	524	56
FILOSOFÍA Y HUMANIDADES	601	392	65	209	35
LENGUAS	388	319	82	69	18
MATEMÁTICA, ASTRONOMÍA, FÍSICA Y COMPUTACIÓN	317	90	28	227	72

ODONTOLOGÍA	515	293	57	222	43
PSICOLOGÍA	408	273	67	135	33

Fuente: elaboración propia según datos del Anuario UNC 2021.

De esta manera, la evidencia empírica nos permite sostener que en la UNC se da el fenómeno de los territorios “feminizados” en aquellas disciplinas vinculadas a las ciencias de la salud, humanidades y ciencias sociales, relacionadas a la vocación de servicio y cuidado. En contraposición a esto, los territorios “masculinizados” se corresponden, tal como sostiene la teoría, a disciplinas relacionadas a las ciencias exactas y aplicadas como también al derecho.

Por otra parte, en lo que respecta al análisis sobre los efectos de la reforma política en la distribución del poder en la UNC teniendo en cuenta el género, en los siguientes gráficos se puede observar la distribución por género de los cargos de gestión de decanato, vicedecanato, secretaría general, secretaría académica y secretaría de ciencia y tecnología.

En cuanto a los cargos de decana/o y vicedecana/o, los mismos antes de la reforma del 2016 eran elegidos por los consejos directivos de las facultades, los cuales están compuestos de representantes elegidos democráticamente por los distintos claustros de la universidad: docentes, estudiantes, no docentes y graduados/as. Luego de la reforma del 2016, dichos cargos empezaron a ser elegidos mediante votación directa de toda la comunidad universitaria.

Los gráficos a continuación muestran la distribución del poder según género en los cargos de decana/o, vicedecana/o y secretarías/os en el 2015, antes de la reforma, y en el 2018 y 2021, dos periodos posteriores a la reforma política en las 15 facultades de la UNC. Es importante destacar que quienes asumen el liderazgo del decanato y vicedecanato respectivamente, eligen sus equipos de gestión conformados por secretarios/as y otros cargos, siendo los más relevantes las/los secretarías/os general, académico y de ciencia y tecnología ya que desempeñan roles fundamentales en la gestión de las facultades, cada uno enfocado en aspectos clave que contribuyen al desarrollo académico y administrativo de la institución.

La Secretaría General actúa como el pilar administrativo de la facultad, siendo responsable de la organización y supervisión de todos los procesos administrativos. Su capacidad para coordinar las actividades y asegurar el cumplimiento de normativas es esencial para el funcionamiento eficiente de la facultad (Krause, 2016). Este rol es crucial, ya que un manejo

administrativo sólido permite que las demás áreas académicas y de investigación operen sin inconvenientes, lo que a su vez promueve un ambiente académico favorable.

La Secretaría Académica, por su parte, es clave en la planificación y gestión del currículum y la calidad educativa. Al coordinar la oferta académica y supervisar la evaluación de los programas de estudio, contribuye directamente a la mejora continua de la enseñanza y la experiencia de los estudiantes (Morley, 2014). Su labor asegura que la facultad mantenga estándares académicos elevados, lo que es fundamental para su prestigio y la formación integral de los estudiantes (García, 2004).

Finalmente, la Secretaría de ciencia y tecnología juega un papel vital en la promoción de la investigación y el desarrollo. Su capacidad para atraer financiamiento y establecer colaboraciones con otras instituciones es fundamental para el avance del conocimiento y la innovación dentro de la facultad (Vera, 2018). La investigación no solo enriquece la formación académica, sino que también contribuye al impacto social de la universidad, posicionándola como un actor relevante en la comunidad científica y en la sociedad en general (Thompson, 2019).

En conjunto, estas secretarías facilitan la interconexión entre la administración, la docencia y la investigación, creando un entorno colaborativo que es esencial para el desarrollo y la sostenibilidad de las facultades en el ámbito académico (Alaniz & Bruera, 2019).

Gráfico 1: Distribución por género 2015 (pre-reforma política UNC)

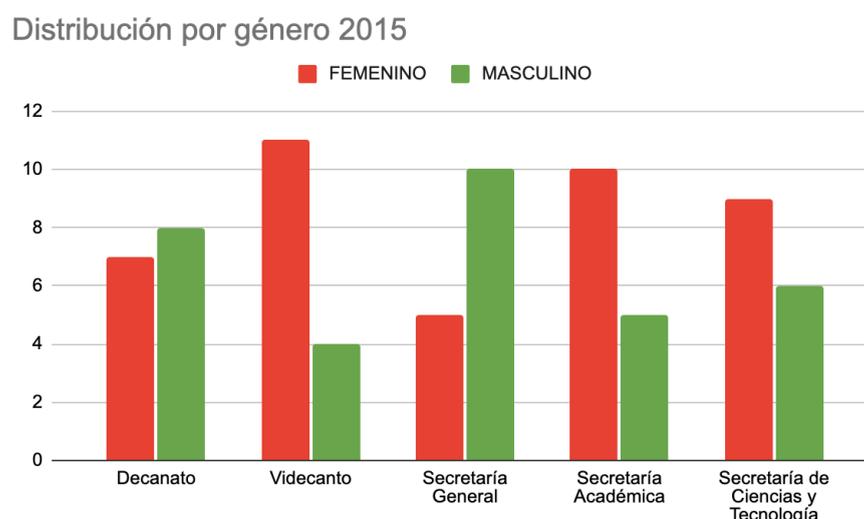


Gráfico de elaboración propia en función del análisis de nóminas de autoridades

Gráfico 2: Distribución por género 2018 (post-reforma política UNC)

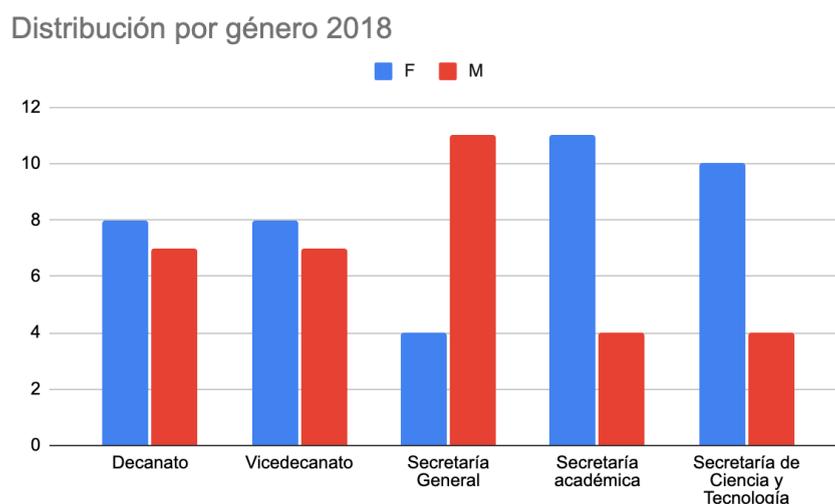


Gráfico de elaboración propia en función del análisis de nóminas de autoridades

Gráfico 3: Distribución por género 2021 (post-reforma política UNC)

Distribución por género 2021

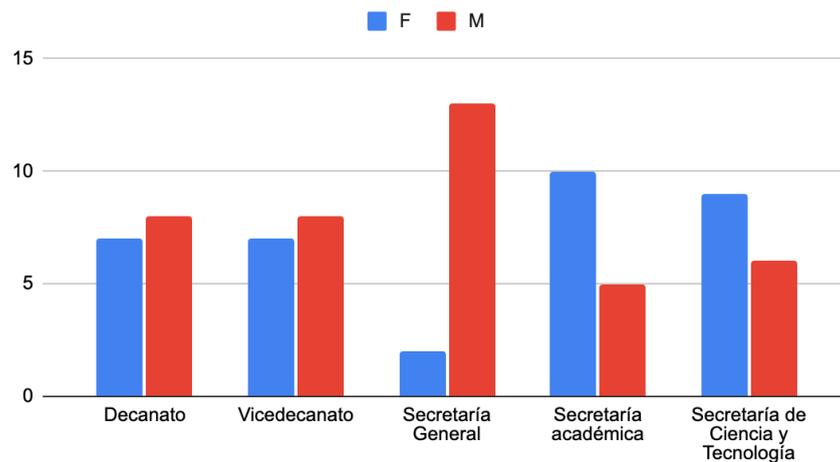


Gráfico de elaboración propia en función del análisis de nóminas de autoridades

El análisis cuantitativo reveló que, desde la implementación de la reforma de 2016, no ha habido un aumento en la participación femenina en los equipos de gestión de las facultades, sino que se ha mantenido relativamente igual a lo largo de los periodos analizados. La proporción de mujeres y hombres que ocupan cargos en el decanato o vicedecanato se ha mantenido igualitario.

En cuanto a las Secretarías General, Académicas y de Ciencia y Tecnología, podemos concluir que la Secretaría General tiende a estar cada vez más masculinizada, mientras que las otras dos mantienen una feminización.

5. Discusión

Los hallazgos de este estudio evidencian una tendencia positiva en la que las mujeres, además de haber alcanzado una representación significativa en los niveles bajos y medios de la academia, están muy presentes en los niveles más altos de la gestión universitaria, siendo casi equitativo la distribución del poder en los cargos directivos de las Facultades. No obstante, a partir del análisis pre y post-reforma política, no podemos concluir que esta situación se deba a la misma, ya que la tendencia se observaba desde antes de la reforma. Sin embargo, lo anterior puede sugerir que a pesar de que la reforma no tuvo una implicancia directa en representatividad de las mujeres en los cargos de gestión, al menos ha facilitado el

sostenimiento de un entorno propicio para que las mujeres asuman roles de liderazgo, contribuyendo a una representación más equitativa en la toma de decisiones.

Impacto y consecuencias de la Reforma

La reforma tuvo un impacto profundo en la gobernanza universitaria. En primer lugar, la elección directa de las autoridades generó un mayor sentido de legitimidad y representatividad en los cargos de rector/a y decanos/as, quienes ahora eran electos por un porcentaje mayor de la comunidad universitaria, en lugar de ser seleccionados exclusivamente por el claustro docente. Esto supuso una mayor transparencia en los procesos electorales y una mejor respuesta a las demandas de los diferentes sectores.

En segundo lugar, el sistema de voto ponderado implicó un cambio en la dinámica de poder dentro de la universidad. Aunque los docentes siguen teniendo una influencia significativa, los estudiantes adquirieron una mayor capacidad para influir en las elecciones, y los docentes pasaron a formar parte del proceso de toma de decisiones de manera más activa. Esto no solo democratizó las elecciones, sino que también promovió una mayor discusión y deliberación entre los claustros, lo que enriqueció el debate en torno a las elecciones y la gobernanza universitaria.

Sin embargo, la reforma también enfrentó críticas y desafíos ya que aún se señala la falta de mecanismos afirmativos para fomentar la participación de las mujeres y otros grupos subrepresentados en los cargos de gestión, debido a que, por ejemplo, no se incluyeron cupos femeninos. No obstante, esto no parece haber tenido efectos negativos en términos de equidad de género, al menos en las últimas dos elecciones de decanatos de la UNC.

Segregación horizontal en algunas facultades de la UNC.

La falta de representación de docencia femenina en las facultades de ciencias exactas y aplicadas refleja una segregación horizontal que sigue siendo un desafío importante para la equidad de género en la UNC. Esta segregación no solo limita las oportunidades de las mujeres en estas disciplinas, sino que también perpetúa una cultura académica que asocia el liderazgo con características masculinas, lo que dificulta el avance de las mujeres hacia roles de poder (Acker, 2012; Morley, 2014).

La segregación horizontal también tiene implicaciones importantes para la investigación y la innovación en estas áreas. Diversos estudios han demostrado que los equipos de trabajo

diversos, que incluyen a mujeres en roles de liderazgo, tienden a ser más efectivos y a generar ideas más innovadoras (Hassan, 2018; Thompson, 2019). Por lo tanto, la falta de representación femenina en las ciencias exactas y aplicadas no solo es una cuestión de equidad de género, sino también un problema que afecta la calidad y el impacto de la investigación en estas disciplinas (Vera, 2018).

6. Conclusiones y recomendaciones

Este estudio ha evidenciado que, si bien la reforma política de 2016 en la UNC ha contribuido positivamente a la participación de las mujeres en ciertos niveles de la gestión universitaria, su impacto no ha sido determinante. Asimismo, continúan existiendo brechas de género significativas en la distribución de los cargos docentes, especialmente en facultades donde predominan los hombres.

Por consiguiente, resulta esencial ampliar el análisis para identificar los factores que afectan la equidad en el acceso a los cargos de gestión entre mujeres y hombres en las facultades de la UNC. Esta comprensión permitirá que la Universidad Nacional de Córdoba se posicione como un modelo a seguir para otras instituciones de educación superior en cuanto a la equidad de género en los puestos de gestión universitaria. Además, es igualmente importante investigar las mismas cuestiones relacionadas con el acceso al Rectorado.

Por último, se mencionan algunas recomendaciones de política que podrían fomentarse para seguir fortaleciendo la equidad de género en la UNC.

- Fortalecer los programas de formación y apoyo para mujeres en roles de gestión

La creación y fortalecimiento de programas de formación y apoyo para mujeres es crucial para fomentar su desarrollo profesional y promover su ascenso a posiciones de liderazgo. Estos programas deben estar diseñados para ofrecer redes de apoyo y oportunidades de desarrollo profesional para mujeres en todas las disciplinas, con un enfoque particular en las ciencias exactas y tecnológicas, donde la representación femenina suele ser inferior (Krause, 2016). Las iniciativas de mentoría pueden facilitar el acceso a experiencias y conocimientos que empoderen a las mujeres en su trayectoria académica, contribuyendo a dismantelar el techo de cristal que limita su avance (Morley, 2014).

- Implementar políticas de conciliación laboral y familiar

La UNC debe reconocer y abordar las cargas adicionales que enfrentan las mujeres debido a las expectativas de género y las responsabilidades de cuidado. Implementar políticas de conciliación laboral y familiar es esencial para crear un entorno que permita a las mujeres avanzar en sus carreras académicas sin las limitaciones impuestas por estas responsabilidades (Hassan, 2018). La promoción de horarios flexibles, licencias adecuadas y servicios de cuidado infantil son medidas que pueden ayudar a equilibrar las demandas laborales y familiares, lo que, a su vez, puede contribuir a una mayor retención y promoción de mujeres en la academia (Acker, 2012).

- Monitorear y evaluar de manera continua las políticas de género

Es fundamental que la UNC establezca mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar que las políticas implementadas están produciendo los efectos deseados. La evaluación continua permite ajustar las políticas en función de los resultados obtenidos y garantiza que se mantenga un enfoque proactivo en la promoción de la equidad de género (Vera, 2018). La recopilación de datos desagregados por género y la realización de informes periódicos sobre el progreso de las iniciativas son prácticas recomendadas que ayudarán a identificar áreas de mejora y éxito en la implementación de políticas de género (Thompson, 2019). Por ejemplo, faltan datos en el Anuario estadístico relacionados a la desagregación de los cargos de gestión según jerarquía de los mismos y sexo.

Con estas medidas, la UNC puede avanzar hacia una mayor equidad de género en la gestión universitaria, lo que no solo beneficiará a las mujeres, sino también a la universidad en su conjunto, al promover un liderazgo más diverso e inclusivo. La inclusión de mujeres en roles de gestión no solo enriquece la toma de decisiones, sino que también mejora la calidad educativa y fomenta un ambiente académico más colaborativo y creativo (García, 2004).

7. Referencias

- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Gender, Work & Organization*, 19(3), 227-239.
- Aiston, S., & Fo, A. (2021). Gender Inequality in Higher Education. *Journal of Gender Studies*.

Alaniz, M., & Bruera, R. (2019). La “Reforma Política” en la Universidad Nacional de Córdoba. La elección directa de las autoridades universitarias y las tensiones institucionales en el contexto de recambio gubernamental argentino (2016). Ponencia presentada en las IX Jornadas de Historia de Córdoba: Cien años después de la Reforma. Junta Provincial de Historia, Gobierno de la Provincia de Córdoba.

Amaya, M., & Ganga-Contreras, F. (2022). Leadership and Innovation in Universities. *Journal of Educational Leadership*.

Baker, S., & O’Connell, P. (2017). Gender and academic leadership: The need for structural change. *Research in Higher Education*, 58(6), 684-703.

Cruz, J. (2017). La lucha por la educación pública en Argentina. *Revista de Educación*, 4(2), 45-60.

Deem, R. (2003). Gender, organizational cultures and the practices of management in higher education. *Gender and Education*, 15(3), 333-350.

García, R. (2004). *Historia de la Universidad Nacional de Córdoba*. Córdoba: Ediciones UNC.

Hassan, M. (2018). The glass ceiling: A critical analysis of women's leadership in academia. *International Journal of Educational Management*, 32(4), 721-734.

Krause, K. (2016). The impact of domestic responsibilities on academic women's careers: An exploration of gendered dynamics in academia. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(2), 134-150.

López, A. (2020). Barriers to women's leadership in higher education in Latin America: A comparative study. *Journal of Studies in International Education*, 24(3), 256-274.

Marín, M. (2009). Memoria y resistencia: La Universidad durante la dictadura. *Revista de Estudios Sociales*, 17, 75-90.

Morley, L. (2014). Theorizing the gendered impact of higher education on the careers of women. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 36(4), 400-414.

Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.

Rodigou Nocetti, M., et al. (2017). *Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de Género por Transformar*. Universidad Nacional de Córdoba.

Thompson, M. (2019). Gender inequality in higher education leadership: Perspectives from the field. *Journal of Educational Administration*, 57(2), 215-229.

Vera, M. (2018). Women in leadership roles in Latin American universities: A critical perspective. *Higher Education Research & Development*, 37(5), 1033-1046.