

# GOBIERNO UNIVERSITARIO CHILENO CON TECHO DE CRISTAL

Ricardo Gaete Quezada  
Universidad de Antofagasta - Chile  
*ricardo.gaete@uantof.cl*

## Resumen

El trabajo analiza desde una perspectiva interpretativa-hermenéutica las trayectorias laborales que han desarrollado las académicas que ocupan cargos de dirección dentro de las universidades pertenecientes al CRUCH, con el propósito de identificar las barreras y facilitadores que están relacionados con el concepto de techo de cristal como problemática de investigación, que según la literatura afectan a las mujeres cuando quieren acceder a ese tipo de puestos de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones con techo de cristal, condicionando los procesos de carrera laboral, siendo necesario implementar políticas de igualdad de oportunidades laborales más efectivas en este tipo de instituciones, para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a los cargos directivos de forma más equitativa.

En los resultados presentados en este trabajo es posible observar que dentro de las 25 universidades del CRUCH no existe ninguna Rectora, tendencia que se romperá a partir del 2016 cuando comience a funcionar la Universidad de Aysén. La presencia de las mujeres aumenta para el caso de las Vicerrectorías, especialmente para el caso de la Vicerrectoría Académica y Económica.

**Palabras clave:** gobierno universitario, techo de cristal, educación superior, CRUCH, Chile.

## **Antecedentes, justificación y formulación del problema.**

El techo de cristal es un concepto anglosajón (glass ceiling) comúnmente utilizado para describir el bajo grado de representación de las mujeres en los puestos jerárquicos más altos dentro de una organización. También, es utilizado para reflexionar sobre las causas que provocan habitualmente una sub-representación femenina en dicho nivel organizacional.

Uno de los primeros trabajos que sistematiza una definición sobre el concepto de techo de cristal es de Hymowitz & Schellhardt, publicado en 1986 en el Wall Street Journal (Lockwood, 2004; Jackson & O'Callaghan, 2009). En dicho trabajo, se señala que este concepto se refiere a *“las barreras que enfrentan las mujeres que intentan o aspiran alcanzar altos cargos (así como mayores niveles de salario) en las empresas, gobierno, educación y organizaciones sin fines de lucro. También puede referirse a los hombres y las minorías raciales y étnicas cuando experimentan barreras al progreso”* (Lockwood, 2004:2).

De esta forma, Barberá et al (2002) aluden a la “metáfora del techo de cristal” como la expresión utilizada en los años ochenta para explicar las barreras invisibles que muchas veces obstaculizan el ascenso de las mujeres hasta los puestos de trabajo de la alta dirección, como resultado de prácticas conscientes e inconscientes de discriminación y desigualdad de género existentes al interior de las organizaciones laborales (Baxter & Wright, 2000; Bell et al, 2002; Jackson & O'Callaghan, 2009). Lo anterior, a pesar de que las mujeres han aumentado su nivel de formación y su participación en el mercado laboral en las últimas décadas, equilibrando e incluso superando en ese sentido a los hombres (Guil, 2007; Guillaume & Pochic, 2009).

Así, el techo de cristal describe cómo la carrera laboral de las mujeres se ve estancada en un nivel jerárquico medio o bajo, sin poder acceder a los principales puestos de trabajo de alta dirección responsables de la toma de decisiones más importantes, únicamente por ser mujer o por cuestiones raciales cuando el fenómeno afecta a personas de color o raza, en una clara manifestación de discriminación laboral.

Por ello, el techo de cristal alude a un conjunto de factores o barreras culturales invisibles en una organización, que obstaculizan el avance hacia puestos de alta dirección (Burin, 2008; Jackson & O'Callaghan, 2009). Habitualmente, son los propios hombres los que establecen dichos obstáculos como una forma de perpetuarse en los cargos directivos en desmedro de las mujeres,

configurándose una cultura organizacional masculina (Chinchilla et al, 2006; Guillaume & Pochic, 2009).

Según Jackson & O'Callagan (2009:462), la Comisión Federal sobre el Techo de Cristal de los EE.UU. creada en 1991, identificó tres tipos de barreras por las que las mujeres no pueden acceder a puestos de alta dirección en las organizaciones laborales:

- Barreras Sociales: describen tanto la cantidad y disponibilidad de mujeres preparadas para los cargos de alta dirección, así como las diferencias que pueden existir en cuanto a sus características de liderazgo.
- Barreras internas: aquellas existentes al interior de la organización y que se traducen en aspectos tales como clima organizacional intolerante con las diferencias, o la resistencia al desarrollo de tutorías a los miembros de grupos minoritarios para futuras promociones o ascensos.
- Barreras gubernamentales: incluyen la falta de seguimiento a la aplicación de las leyes que regulan esta materia, así como la deficiente recopilación de antecedentes y reportes que precisen la existencia del techo de cristal en el territorio.

Probablemente, la segunda y tercera barreras señaladas anteriormente persistan como factores que configuran el techo de cristal en la actualidad. Sin embargo, en lo relativo a las barreras sociales, actualmente existirían suficientes argumentos demográficos como para descartarla como un elemento que configura esta problemática (Guil, 2007). Otras causas que provocarían el techo de cristal en las organizaciones son propuestas por Sanders et al (2009), entre las que se encuentran: la tradicional división de tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de los hijos; la incompatibilidad de los roles familiares y profesionales; baja autoestima de las mujeres; el sexismo y la discriminación de género manifiesta; el sesgo en los procedimientos de reclutamiento y selección, entre otras.

Debido a que nuestra propuesta plantea la realización de una investigación cualitativa, las preguntas de investigación que orientan el desarrollo del estudio son: ¿existe una participación equitativa de género en el gobierno de las universidades pertenecientes al CRUCH en la ciudad de Antofagasta? ¿Es mayor la presencia del techo de cristal en las universidades con una distribución de género más equitativa de su profesorado? ¿Se observa una mayor presencia del techo de cristal en universidades con menor cantidad de años de acreditación institucional?

Entre los resultados esperados con la ejecución del proyecto, se aspira desarrollar un marco teórico que permita analizar el problema del techo de cristal de manera más objetiva y científica para el caso estudiado. Igualmente, un segundo resultado importante del proyecto es la elaboración de un diagnóstico de las barreras y causas del techo de cristal, que han debido enfrentar las académicas de las universidades locales consideradas en el estudio, para poder avalar con evidencia empírica los aspectos teóricos y conceptuales relacionados con la problemática estudiada, y finalmente, un tercer producto importante del proyecto se relaciona con la formulación de una propuesta de estrategias para que las universidades locales puedan desarrollar una adecuada prevención y disminución de las barreras y causas que configuran el techo de cristal.

### **El techo de cristal en el ámbito universitario desde una perspectiva sociológica**

Desde la sociología se han desarrollado interesantes estudios clásicos sobre el funcionamiento interno de las universidades (Becher, 2001; Bourdieu, 2008). En ellos, se describen por ejemplo las estructuras de poder, la carrera académica o la productividad científica, entre los cuales está el acceso a los cargos de dirección tales como Rectores o Decanos.

De esta manera, las universidades como organizaciones laborales son un ámbito tremendamente interesante para analizar la temática de la inserción y participación de las mujeres en el ámbito académico, donde el techo de cristal como variable de análisis también se ha manifestado de forma clara en el sistema universitario en las últimas décadas (Jackson & O'Callaghan, 2009).

Así, diferentes estudios e investigaciones han identificado importantes desigualdades en el “mundo académico”, lo que permitiría observar la existencia del techo de cristal, situación que desde una perspectiva sociológica se ha intentado explicar mediante el denominado “efecto Mateo” en el ámbito científico, propuesto en el año 1968 por R.K. Merton para el contexto norteamericano (Becher, 2001; Berríos, 2005).

Según Merton (1968) en su análisis de la estructura social de la ciencia, es posible identificar importantes diferencias existentes entre los investigadores en términos de prestigio, reconocimiento y acceso a recursos. Dicha discriminación es explicada por Merton utilizando una analogía con el pasaje bíblico escrito en el evangelio de Mateo capítulo 13, versículos 11 al 13:

*“porque al que tiene se le dará más y tendrá en abundancia, pero al que no tiene, se le quitará aun lo que tiene”.*

Con ello, Merton (1968) hace alusión a la existencia en el mundo académico de un grupo de científicos e investigadores con mayor poder e influencia en su respectivo campo científico dentro de las universidades y centros de investigación. Dicho estatus se basa en la mayor cantidad de publicaciones, proyectos de investigación, premios y otras distinciones obtenidas, las que les permiten mantener un estatus y acceder al financiamiento necesario para continuar con su investigación, lo que finalmente favorecerá su producción científica. En cambio, existe un importante número de científicos e investigadores que poseen un menor desarrollo y relevancia dentro de su campo científico, especialmente los más jóvenes o aquellos que recién ingresan al mundo académico, para los cuales les será más difícil acceder a un mayor estatus o nivel de poder e influencia dentro de su campo científico, perdiendo oportunidades o viendo postergados sus propios logros en beneficio de los científicos con mayor reconocimiento.

Así, según estos antecedentes el mundo académico funciona en base a un estricto proceso de jerarquización que valora y pondera los logros y producción de cada persona dentro de su campo científico, generándose habitualmente importantes disputas entre los investigadores para acceder a mayores cuotas de reconocimiento e influencia (Becher, 2001; Bourdieu, 2008; Weber, 2009). Por ello, Lolas (2006:41) señala que *“el sistema social de la ciencia, por ejemplo, por mucho que se diga en contrario, es altamente aristocrático, en el sentido de que premia a los mejores (por cualquier criterio que sea definido lo mejor) y desplaza a los menos buenos”.*

En este contexto, Becher (2001:166) señala que es habitual que las mujeres doctoras en el mundo académico *“reciban designaciones iniciales en rangos menores o en puestos sin rango; se las asciende más lentamente y consiguen la estabilidad laboral a una edad tardía, si es que la reciben; están menos comprometidas en la dirección”.* Incluso Weber (2009) en su análisis de la ciencia como profesión describía el proceso que debían seguir los académicos más jóvenes o *“privatdozent”* en el sistema alemán, desarrollando durante varios años un proceso *“meritocrático”* para ir avanzando en su carrera académica dentro de cada universidad alemana de la época.

De esta manera, la existencia del techo de cristal en las universidades, y en general en el ámbito científico, puede encontrar una importante explicación a sus raíces en el efecto Mateo propuesto por Merton. Lo anterior, porque existirá un grupo de investigadores y científicos dominantes que

buscarán perpetuarse en posiciones de privilegio en cuanto al acceso de los recursos y el poder, especialmente en lo relativo a la investigación científica (Guil, 2001; Berríos, 2005; Lolas, 2006), en detrimento de los grupos minoritarios o más débiles como por ejemplo las mujeres investigadoras (Durán-Bellonch & Ion, 2014).

Dicha discriminación también puede incluir los puestos de alta dirección dentro de las universidades y centros de investigación, a pesar de que la inserción de las mujeres al ámbito universitario en cuanto a la matrícula incluso supera a los hombres, a nivel de profesorado la presencia femenina es minoritaria aun y es limitada si se analiza su participación en los puestos de alta dirección, a pesar de contar con las mismas o mayores cualificaciones (Guil, 2001; Saracostti, 2006; Jackson & O'Callaghan, 2009).

Según Jackson & O'Callaghan (2009), los principales efectos que el techo de cristal tiene en la educación superior serían: la representación desproporcionada de género en los puestos de alta dirección; diferencias significativas de compensación, rango y posición; y la implementación de esfuerzos de apoyo.

## **Objetivos**

### Objetivo General

Comprender el fenómeno del techo de cristal desde las percepciones y experiencias de las académicas de las universidades, respecto del acceso de las mujeres a los cargos directivos en sus instituciones.

### Objetivos Específicos

- Analizar en la literatura los aspectos teóricos más relevantes que están relacionados con el concepto de techo de cristal en las universidades a nivel nacional e internacional.
- Identificar las barreras y facilitadores relacionados con el acceso de las mujeres a los cargos directivos desde la perspectiva de las percepciones y experiencias de las académicas de las universidades.

## Metodología.

Para el presente trabajo se utiliza un análisis de contenidos de las páginas web de las 25 instituciones pertenecientes al Consejo de Rectores de las universidades chilenas (CRUCH), tomando en consideración la clasificación que desarrollan Castro & Tomás (2010), quienes señalan que existen dos grandes criterios para clasificar a los órganos del gobierno universitario: según su composición se clasifican en unipersonales o colegiados, y según su ámbito de influencia, puedan ser generales o periféricos, como se muestra en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Órganos del gobierno universitario.

	Composición	
	Colegiados	Unipersonales
<b>Ámbito de influencia</b> <b>Generales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Junta Directiva</li><li>• Consejo Académico</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rector</li><li>• Vicerrectores</li><li>• Directores de Área</li><li>• Secretario General</li></ul>
<b>Periféricos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consejo de Facultad</li><li>• Consejo de Departamento/ Escuela/ Instituto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Decano</li><li>• Director de Escuela</li><li>• Director de Departamento</li><li>• Director de Instituto</li></ul>

Fuente: Adaptado de Castro & Tomás (2010:221).

Así, el análisis de contenidos de las páginas web de las universidades del CRUCH pretende identificar los cargos del gobierno universitario unipersonal que son desempeñados por académicos en la actualidad, concentrándose en los cargos de Rector, Vicerrectores, Secretario General y Decanos.

Discusión teórica y resultados.

Actualmente, es posible observar en Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), tradicionalmente compuesto por 25 universidades, 16 de ellas estatales y 09 privadas, que los integrantes del gobierno universitario se encuentran compuesto fundamentalmente por hombres, lo que es especialmente importante en lo que respecta al cargo de Rector donde todas las universidades del CRUCH tienen rectores y no rectoras.

La reflexión anterior no incluye a las dos nuevas universidades regionales creadas en las Regiones de Aysén y O'Higgins, en donde en la Universidad de Aysén la Presidente de la República designó como Rectora de dicha institución a la Dra. Roxana Pey Tumanoff.

De esta manera, actualmente en el contexto de las universidades del CRUCH únicamente la Universidad de Santiago no tienen a una mujer en alguno de los cuatro cargos del gobierno universitario analizado en este trabajo, es decir, Rector, Vicerrectores, Secretario General o Decano.

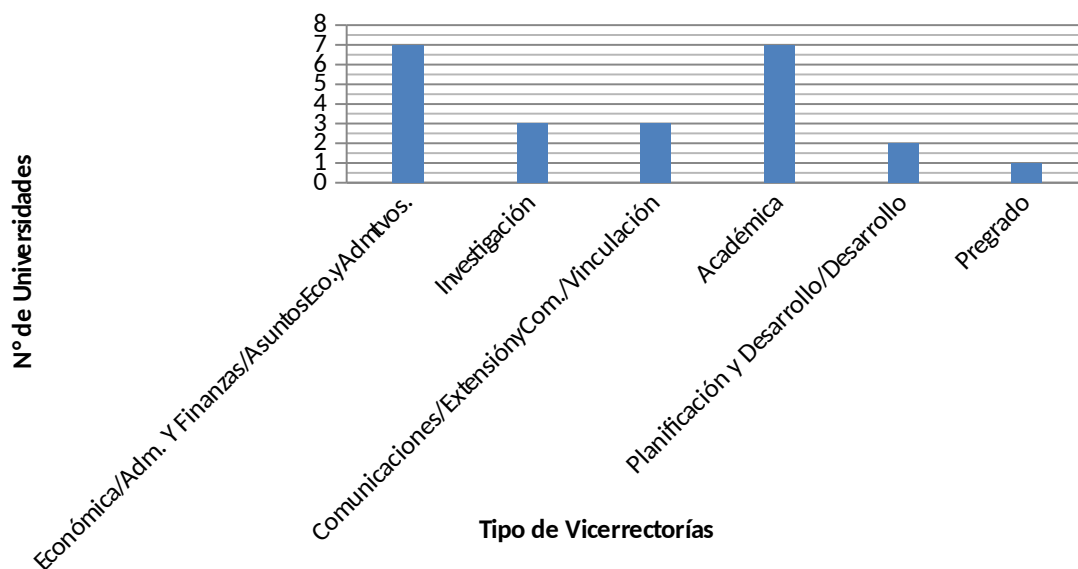
En ese contexto, actualmente las 25 universidades del CRUCH consideradas en este estudio son dirigidas por un Rector, no existiendo ninguna mujer Rectora en Chile, con la excepción de la Rectora de la Universidad de Aysén pero dado que dicha institución recién comenzará a formar estudiantes a partir del año 2016 no ha sido considerada en este estudio.

El techo de cristal identificado en los párrafos anteriores se consolida para el caso de nueve universidades que no tienen a ninguna mujer en los cargos de Rector, Vicerrector o Secretario general (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de Atacama, Universidad de Concepción, Universidad de Frontera, Universidad de Tarapacá, Universidad de Valparaíso, Universidad del Bío-Bío, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación y Universidad Técnica Federico Santa María).

La situación se modifica cuando analizamos el cargo de Vicerrector dentro de las universidades del CRUCH, en donde varias mujeres se desempeñan en este cargo como se observa en el gráfico 1.

Gráfico 1. Académicas que ocupan un cargo de Vicerrectoría en Chile.





Fuente: elaboración propia.

Como se observa en el gráfico 2, las Vicerectorías Académica y Económica concentran a 14 de las 23 académicas que ocupan un cargo de Vicerectoría en las Universidades del CRUCH en la actualidad. La distribución por universidad de las Vicerectorías desempeñadas por académicas se observa en el cuadro 2.

Cuadro 2. Distribución de académicas en Vicerectorías según universidad.

Vicerectoría	Universidades
Económica/Administración y Finanzas/ Asuntos económicos y administrativos	Pontificia Universidad Católica, Universidad de Antofagasta, Universidad Católica del Maule, Universidad de Los Lagos, Universidad de Magallanes, Universidad Católica del Norte.
Investigación	Pontificia Universidad Católica, Universidad Arturo Prat, Universidad Católica del Norte.
Comunicaciones/Extensión y Comunicaciones/Vinculación con la sociedad	Pontificia Universidad Católica, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Universidad de Chile.
Académica	Universidad Arturo Prat, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Universidad de Chile, Universidad de Los Lagos, Universidad de Playa Ancha, Universidad de Talca, Universidad Tecnológica Metropolitana.
Planificación y Desarrollo	Universidad de Los Lagos, Universidad de Playa Ancha.

Pregrado	Universidad de Talca.
----------	-----------------------

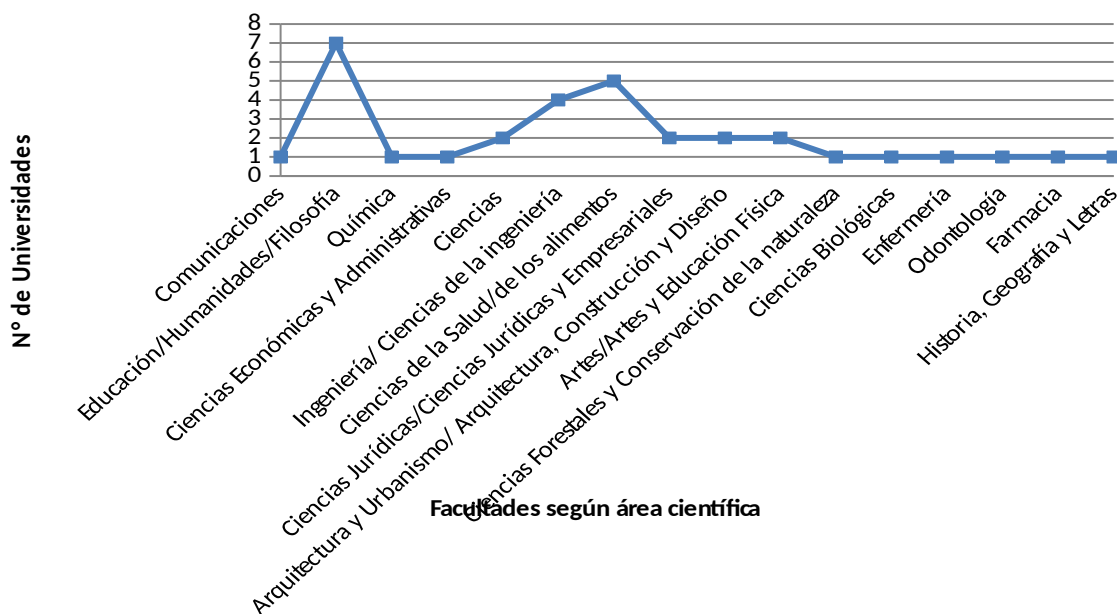
Fuente: elaboración propia.

El cuadro 2 nos permite observar que las universidades con mayor cantidad de Vicerrectorías desempeñadas por académicas son la Pontificia Universidad Católica y la Universidad de Los Lagos, con 03 Vicerrectoras cada una.

En el caso del cargo de Secretaría General, en total son 08 universidades las que actualmente tienen designada a una mujer en dicho puesto del gobierno universitario: Pontificia Universidad Católica, Universidad Austral, Universidad Católica de Temuco, Universidad de Antofagasta, Universidad de Los Lagos, Universidad de Magallanes y Universidad de Talca.

Finalmente, al analizar el caso de los Decanos es posible observar algún grado de presencia de las mujeres en este tipo de cargos del gobierno universitario, con un total de 33 decanas, como se observa en el gráfico 2.

Gráfico 2. Académicas que ocupan un cargo de Decano en Chile.



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico 2, observamos que el área científica donde se concentran la mayor cantidad de Decanas es en “Educación/Humanidades/Filosofía con 07 casos y en Ciencias de la Salud con 05 decanaturas. En tercer lugar, figura el caso de las Facultades de Ingeniería con 04 decanas, lo cual

a nuestro juicio es relativamente sorprendente porque se trata de un área tradicionalmente dominada por los hombres.

## Conclusiones

Los resultados preliminares presentados en esta ponencia, permiten observar que existen razones para pensar de que en Chile existen algunas universidades en donde es más complejo para las mujeres acceder a los cargos directivos del gobierno universitario, lo que queda reflejado en los datos expuestos en el trabajo.

La situación es especialmente marcada en 10 universidades de la muestra (40%) en donde ninguna mujer ocupa los cargos de Rector, Vicerrector o Secretario General, tratándose en casi la totalidad de esos casos de universidades estatales.

En la otra cara de la moneda, las Vicerrectoría Académica y Económica concentran 14 de las universidades de la muestra que tienen a una académica desempeñando ese tipo de puestos, lo que representa el 61% de los casos relacionadas con las Vicerrectorías desempeñadas por una mujer en Chile.

Una concentración similar ocurre para las Decanas, donde el 48% (16 decanas) corresponden a las áreas científicas de educación, ciencias de la salud e ingeniería respectivamente.

Los datos nos muestran que para los cargos como el de Rector o Secretario General la presencia de las mujeres es bastante bajo, revirtiéndose en alguna medida la tendencia para los cargos de Vicerrectorías y Decanaturas, aun cuando en ambos casos existe algún grado de concentración o especialización en donde las mujeres tienen mayor presencia.

## Bibliografía

- Barberá, Ester; Ramos, Amparo; Sarrió, Maite & Candela, Carlos (2002). Más allá del techo de cristal. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N°40, pp.55-68.
- Baxter, Janeen & Wright, Erik Olin (2000). The glass ceiling hypothesis. A comparative study of the United States, Sweden and Australia. *Gender & Society*, vol.14, N°2, pp.275-294.
- Bell, Myrtle; Mclaughlin, Mary & Sequeira, Jennifer (2002). Discrimination, Harassment, and the Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents. *Journal of Business Ethics*, vol.37, pp.65-76.
- Becher, Tony (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona: Gedisa.
- Berríos, Paulina (2005). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. *Revista Calidad en la Educación*, N°23, pp.349-361.
- Bourdieu, Pierre (2008). *Homo Academicus*, Madrid: Siglo XXI.
- Castro, D. & Tomás, M. (2010a), “El desempeño de la dirección en la universidad: el caso de Decanos y Directores de Departamento”, en *Revista Educación XX1*, vol.13, núm.2, pp.217-239.
- Chinchilla, Nuria; León, Consuelo; Torres, Elizabeth & Canela, Miguel Ángel (2006). Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas. *Documento de investigación*, N°632, Centro Internacional Trabajo y Familia - Universidad de Navarra.
- Durán-Bellonch, Mar & Ion, Georgeta (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿cómo lo han logrado?” *Revista Educación XX1*, vol17, N°1, pp.39-58.
- González, Soledad; Brunner, José Joaquín & Salmi, Jamil (2013). Comparación internacional de remuneraciones académicas: un estudio exploratorio. *Calidad en la Educación*, N°39, pp.22-42.
- Guil, Ana. 2007. Docentes e investigadoras en las universidades españolas: Visualizando techos de cristal. *Revista de Investigación Educativa* 25(1):111-131.
- Guil, Ana. 2001. Desvelando techos de cristal: los Consejos de Departamento universitario, pp.187-212. En Caporale, Silvia; Fuentes, Olga; Mañas, Carmen; Montesinos, Nieves & Ruíz, M<sup>a</sup> Teresa (Eds.) *La difusión del conocimiento en los estudios de las mujeres. Dinámicas y estrategias de poder y ciudadanía*. Centro de estudios sobre la mujer, Universidad de Alicante.

- Guillaume, Cécile & Pochic, Sophie (2009). What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work– life Balance. *Gender, Work and Organization*, vol.16, N°1, pp.14-36.
- Jackson, Jerlando & O’callaghan, Elizabeth (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Research in Higher Education*, vol.50, pp.460–482.
- Lockwood, Nancy (2004). The glass ceiling: domestic and international perspectives. The Society for Human Resource Management (SHRM). *Research Quarterly*.
- Lolas, Fernando, (2006). Sobre modelos de gestión universitaria. *Revista Calidad en la Educación*, N°24, pp.37-45.
- Merton, Robert K. (1968). The Matthew effect in science. The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810):56-63.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago de Chile: PNUD.
- Sanders, Karin; Willemsen, Tineke & Millar, Carla (2009). Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors’ Careers and Experiences? *Sex roles*, N°60, pp. 301-312.
- Saracostti, Mahia, (2006). Mujeres en la alta dirección de Educación Superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. *Revista Calidad en la Educación*, N°25, pp.243-259.
- Tomás, Marina y Guillamón, Cristina (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, N°350, pp.253-275.