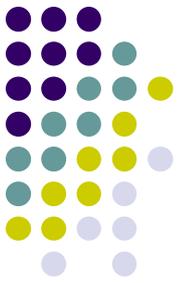


**Congreso de las Américas sobre Educación Superior OUI – CBIE- CONAHEC.  
20 y 23 de octubre 2010 Calgary, Canadá**



# **Liderazgo de las mujeres en las instituciones de Educación Superior en América Latina**

**Red Interamericana de Formación en Géneros, Mujeres y Desarrollo  
con Equidad (RIF-GED)  
Colegio de las Américas (COLAM),  
Organización Universitaria Interamericana (OUI).**

**José Olavarría A.**  
Sociólogo, Doctor en Ciencias Sociales  
Género y Equidad, CEDEM

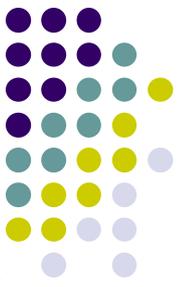


# Objetivo general del estudio

Elucidar la situación, posición y condición de las mujeres, en las universidades en América Latina así como los factores que inciden en ello, con énfasis en las que ocupan altos cargos de dirección en las IES, a dos niveles político administrativo:

- Uno, de rectoría y vice-rectoría, decanatos y
- Otro, a nivel propiamente académico, como dirección de programas y de centros de investigación, docencia e investigación.

# Objetivos específicos



- Establecer niveles de acceso y participación de las mujeres en los cargos de alta dirección y cargos electivos en las IES, así como su incorporación a la docencia e investigación.
- Delimitar los factores que promueven y/u obstaculizan la participación de las mujeres en posiciones de alta dirección en las IES.
- Determinar las dificultades enfrentadas por las mujeres al interior de las IES, en el ejercicio de los liderazgos, en una perspectiva comparativa entre los diferentes países y/o regiones estudiadas
- Establecer herramientas metodológicas (indicadores) que permitan apreciar y monitorear la posición de las mujeres en las instancias de gobierno de las IES.

# Resultados esperados



- Crear un espacio académico de reflexión y debate, en torno al tema
- Producir herramientas metodológicas que permitan profundizar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en las instancias de gobierno de las IES en Latinoamérica y mejorar la investigación en este campo
- Generar conciencia, especialmente a nivel del sector académico, para posibilitar que las mujeres calificadas participen plenamente en los espacios de poder y de toma de decisiones dentro de los centros universitarios, y consecuentemente reforzar sus capacidades de liderazgo que permitan la participación democrática y una eficiente gobernabilidad al interior de la IES.





# Rectoras y decanas de las universidades chilena. 2009

Mujeres rectoras de las universidades chilena. Año 2009	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL (57 universidades)	4	53	57
Porcentaje	7,02	93,0	100

Mujeres decanas en las Universidades Chilenas 2009	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL (57 universidades)	52	277	329
Porcentaje	15,81	84,19	100,0

# Metodología



La metodología que busca recopilar y sistematizar información cuantitativa acerca de:

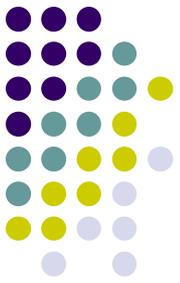
- Los objetivos específicos (presencia de mujeres y hombres en los cargos directivos y de toma de decisión en las IES, factores que promueven y/u obstaculizan la participación de las mujeres en posiciones de alta dirección en las IES, buenas prácticas y presencia de mujeres que puedan acceder a esos cargos)
- Establecer herramientas metodológicas (indicadores) que permitan apreciar y monitorear la posición de las mujeres en las instancias de gobierno de las IES

El universo del estudio: la totalidad de las universidades que forman parte de la OIU

La técnica de obtención de la información es una encuesta en línea autoaplicada, a través de Internet, con un soporte computacional que asegura la confidencialidad de las personas que la responden.

**<<http://oui-colam.opinamos.cl>>**

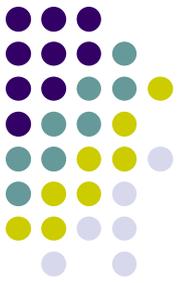
# Contenidos de la Encuesta (Veracruz)



## a) Datos de identificación de la universidad y del/a autoridad o académico/a que responde:

- Universidad.
- Sexo de la persona que responde
- Año de nacimiento
- Cargo que desempeña actualmente.
- Grado académico que posee, el de mayor jerarquía
- Disciplina principal en la que se ha especializado

## (b) Presencia de mujeres en cargos de alta dirección de su Universidad: Rectoría



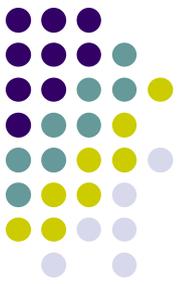
Cargo	Hombre	Mujer
Rector/a		
Secretario/a general		
Pro-Rector/a		
Director/a finanzas y administración (Secretario/a)		
Director/a recursos humanos		
Director/a gestión del conocimiento		
Director/a asuntos estudiantiles		
Director/a ciencia y técnica		
Director/a extensión universitaria		
Director/a asuntos académicos		
Director/a de Relaciones Internacionales		
Director/a de Postgrado		

# Presencia en cargos de Vicerrectorías, decanatos, departamentos e institutos



Cargos	Total de cargos	Total mujeres en esos cargos
Vicerrectores/as		
Decanos/as		
Directores/as de facultad		
Directores/as de departamentos		
Directores/as de institutos		
Otro espacio ocupado por mujeres que le parezca adecuado señalar. Especifíquelo.....		

## c) Factores que promueven la participación de las mujeres

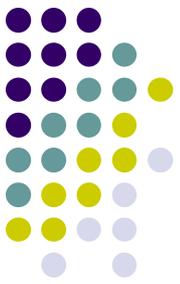


Factor o característica personal que promueve la participación
Liderazgo
Preparación profesional
Grado académico
Capacidad intelectual
Capacidad de gestión y negociación
Compromiso con la institución
Credibilidad
Creatividad
Experiencia
Dedicación
Transparencia en la gestión
Relaciones con niveles de decisión
Consenso de la comunidad a la que pertenece
Otra, especificar



<b>Factor institucional que promueve la participación de mujeres</b>
Plan, Programa o Proyecto institucional de la Universidad que incluya equidad de género, su transversalización
Acciones de Universidad para promover la equidad de género en su interior.
Igualdad en oportunidades de desarrollo y crecimiento para mujeres y hombres
Reconocimiento de la participación y aporte de las mujeres en la vida académica
Política de proporcionalidad y representatividad de género en la alta dirección universitaria
Creación de Centro de Estudios de Género
Inclusión de los estudios de género en las mallas curriculares
Nada lo impide
Otra, especificar

## d) Factores que obstaculizan la participación de las mujeres

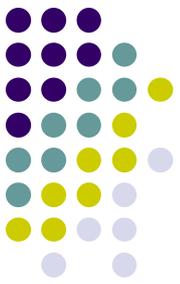


<b>Factor personales que obstaculiza la participación de mujeres</b>
Falta de interés de las mujeres por ocupar puestos, participar en procesos de selección y elección
Se conforman con ser docentes
No se atreven a asumir los puestos públicos
No saben delegar
Falta de liderazgo
Falta de capacidad de gestión
Les falta experiencia, antigüedad y formación
Desconocimiento de la gestión universitaria
Problemas para compatibilizar responsabilidades familiares y domésticas con las obligaciones que exige un cargo de alta dirección académica
Falta de tiempo cuando tienen hijos menores
No está entre los roles tradicionales de las mujeres
Falta de relaciones con los altos niveles de decisión
Otra, especificar



<b>Factor institucional que obstaculiza la participación de mujeres</b>
No hay reconocimiento a la capacidad profesional de la mujer ni igualdad de oportunidades
Resistencia a ver a una mujer en un cargo directivo
Falta de visión de los directores, de los líderes
Falta de un programa formal de evaluación de desempeño
Falta de una convocatoria abierta
Falta de política institucional que promueva la participación de las mujeres en los cargos de alta dirección universitaria
Obstáculos y bloqueos de algunos funcionarios
Machismo, Misoginia
Marcada preferencia por el liderazgo masculino
Horarios de trabajo no flexibles
Falta de apoyo para compaginar la labor administrativa con la vida familiar
No hay factores institucionales que obstaculicen la participación de las mujeres
Otro, especificar

## e) Buenas prácticas llevadas a cabo en su Universidad

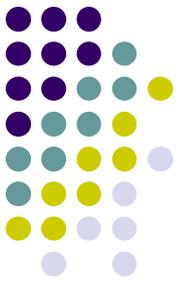


<b>Buenas prácticas llevadas a cabo por la Universidad para incentivar la participación y ejercicio de liderazgo de mujeres en puestos de alta dirección</b>
Se estimula la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso a los altos cargos
Existe un trato igualitario de género
Existe un proyecto de equidad de género que se está discutiendo o será discutido
Existe una política acordada institucionalmente de equidad de género que se está implementando
Se creó un Centro de Estudios de Género o un Programa
Se realizan, sistemáticamente, conferencias, eventos y editan publicaciones sobre cuestiones de género
Hay procedimientos de transparencia e información sobre la designación de los puestos directivos, altos mandos y medios, que son conocidos por la comunidad universitaria
No se discrimina por género, se reconoce la capacidad y experiencia, sea hombre o mujer
Existen procedimientos para flexibilizar horarios, apoyos a la actividades familiares y domésticas, que permiten a las mujeres acceder a estos puestos
Prácticas como tal no conozco al interior de la Universidad
Otro, especificar

## f) Académicas que podrían ocupar cargos de alta dirección en su Universidad

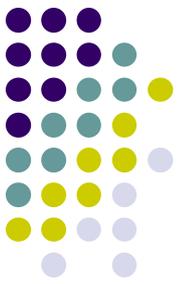


<b>Hay mujeres académicas que podrían ocupar cargos de alta dirección en mi Universidad</b>
Tienen igual capacidades que hombres que están en esas posiciones, e incluso algunas más
Tienen compromiso institucional
Tienen una amplia visión, experiencia de la vida académica y de gestión universitaria
Tienen preparación profesional, han demostrado sus habilidades de dirección y han tenido buenos resultados en sus trabajos
Son líderes, tienen autoridad moral y conocen la gestión universitaria
Saben manejar pacíficamente los conflictos en forma dialógica y trabajan en redes más horizontales
De hecho ya ocupan posiciones de dirección y ese número aumentó en los últimos años
Cualquier académico o académica que tenga las habilidades y capacidades gerenciales puede acceder actualmente puestos directivos
Otro, especificar



# Primeros resultados de la encuesta en línea

# Atributos que favorecen la participación de mujeres en altos cargos de dirección académica



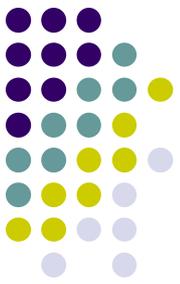
## Personales

Capacidad de gestión y negociación
Compromiso con la institución
Preparación profesional
Transparencia en la gestión
Experiencia
Dedicación
Liderazgo

## Institucionales

Igualdad en oportunidades de desarrollo y crecimiento para mujeres y hombres
Plan, Programa o Proyecto institucional de la Universidad que incluya equidad de género, su transversalización
Reconocimiento de la participación y aporte de las mujeres en la vida académica
Acciones de Universidad para promover la equidad de género en su interior.
Nada lo impide
Política de proporcionalidad y representatividad de género en la alta dirección universitaria

# Factores que obstaculizan la participación de las mujeres en cargos de alta dirección universitaria



## Personales

Problemas para compatibilizar responsabilidades familiares y domésticas con las obligaciones que exige un cargo de alta dirección académica
Falta de interés de las mujeres por ocupar puestos, participar en procesos de selección y elección
Falta de liderazgo
Falta de tiempo cuando tienen hijos menores
No está entre los roles tradicionales de las mujeres
Les falta experiencia, antigüedad y formación
Se conforman con ser docentes
Desconocimiento de la gestión universitaria

## Institucionales

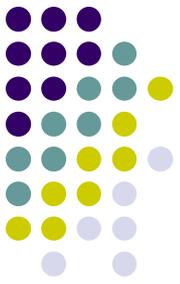
No hay factores institucionales que obstaculicen la participación de las mujeres
Marcada preferencia por el liderazgo masculino
Falta de un programa formal de evaluación de desempeño
Horarios de trabajo no flexibles
Machismo, Misoginia
Resistencia a ver a una mujer en un cargo directivo
Falta de apoyo para compaginar la labor administrativa con la vida familiar
Horarios de trabajo no flexibles
Falta de política institucional que promueva la participación de las mujeres en los cargos de alta dirección universitaria
Obstáculos y bloqueos de algunos funcionarios

# Buenas prácticas llevadas a cabo por la Universidad para incentivar la participación y ejercicio de liderazgo de mujeres



Existe un trato igualitario de género
Se estimula la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso a los altos cargos
Hay procedimientos de transparencia e información sobre la designación de los puestos directivos, altos mandos y medios, que son conocidos por la comunidad universitaria
No se discrimina por género, se reconoce la capacidad y experiencia, sea hombre o mujer
Existe una política acordada institucionalmente de equidad de género que se está implementando
Existen procedimientos para flexibilizar horarios, apoyos a la actividades familiares y domésticas, que permiten a las mujeres acceder a estos puestos
Prácticas como tal no conozco al interior de la Universidad
Se realizan, sistemáticamente, conferencias, eventos y editan publicaciones sobre cuestiones de género

# Existen mujeres académicas que podrían ocupar cargos de alta dirección en mi Universidad



Tienen igual capacidades que hombres que están en esas posiciones, e incluso algunas más

Tienen preparación profesional, han demostrado sus habilidades de dirección y han tenido buenos resultados en sus trabajos

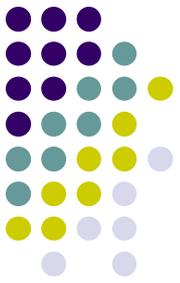
De hecho ya ocupan posiciones de dirección y ese número aumentó en los últimos años

Tienen compromiso institucional

Tienen una amplia visión, experiencia de la vida académica y de gestión universitaria

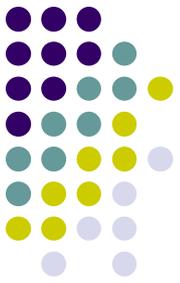
Saben manejar pacíficamente los conflictos en forma dialógica y trabajan en redes más horizontales

Son líderes, tienen autoridad moral y conocen la gestión universitaria



**<<http://oui-colam.opinamos.cl>>**

**Congreso de las Américas sobre Educación Superior OUI – CBIE- CONAHEC.  
20 y 23 de octubre 2010 Calgary, Canadá**



# **Liderazgo de las mujeres en las instituciones de Educación Superior en América Latina**

**Red Interamericana de Formación en Géneros, Mujeres y Desarrollo  
con Equidad (RIF-GED)  
Colegio de las Américas (COLAM),  
Organización Universitaria Interamericana (OUI).**

**José Olavarría A.**  
**Sociólogo, Doctor en Ciencias Sociales**  
**Género y Equidad, CEDEM**