La segregación ocupacional de las profesionales ingenieras y psicólogas.

Un análisis desde la perspectiva de género

Graciela Borrás e Irene Bucci

Introducción

Esta investigación se desprende del proyecto "Universidad y mercado de trabajo", que tiene el objetivo de indagar acerca de las trayectorias laborales y educativas de los graduados de las carreras de Ingeniería y Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Y una de las líneas de análisis es el estudio de la existencia o no de condicionamientos de género en dichas trayectorias.

Las mujeres revisten una situación de desventaja estructural basada en fuertes determinantes histórico-culturales, que las coloca en un lugar de subordinación. Si bien la educación les ha permitido acceder al mercado de trabajo y actualmente la mitad de las matrículas universitarias son femeninas, una vez recibidas, la situación dista de ser equitativa con relación a las posiciones alcanzadas mayoritariamente por los hombres, observándose diferencias en el acceso a puestos de mayor jerarquía que implican toma de decisiones y como consecuencia de esto, diferencias en los ingresos percibidos.

El presente trabajo, analiza la primera etapa de esta investigación. Se interpretan datos de carácter cuantitativo en donde se describen y comparan las posiciones ocupacionales de los profesionales (hombres y mujeres) en el sector privado, público y académico. Desde una mirada de género, el propósito es observar las diferencias que prevalecen con relación a la inserción en el mercado de trabajo, las jerarquías logradas y la capacitación profesional. Es por esto que se planteó abordar las estructuras ocupacionales que describen los lugares alcanzados, para conocer la dinámica que ofrece el mercado de trabajo local. La comparación estadística permite observar la segmentación en el mercado laboral y las áreas que brindan mejores posibilidades de desarrollo profesional así como las diferencias de género al interior de las mismas.

Marco conceptual

Como señala Tiramonti [1995], "Entre los años cincuenta y ochenta la característica central del sistema educativo nacional ha sido su extraordinaria expansión, tanto en el orden de las matrículas de todos los niveles del sistema como en el de la conformación de un aparato burocrático para atender el servicio, cuyos principales agentes son los docentes".

La incorporación masiva de la mujer a la Universidad es un fenómeno relativamente reciente en la Argentina. El impulso de transformación en la calidad y cantidad de educación provino de las mujeres de clase media. Para la autora, el perfil de inserción educativa de las mujeres en la Argentina tiene las siguientes características: gozan de paridad de oportunidades en todos los niveles educativos; son mayoría en el nivel superior no universitario; están sobre-representadas en las modalidades tradicionales y artísticas de nivel medio y sub-representadas en las áreas técnicas.



Entre 1960 y 1997 el número de estudiantes universitarios pasó de 159 643 a 869 440 alumnos, creciendo en un 450%; una de las causas de este significativo aumento se debió al ingreso de la mujer; su acceso fue diferencial según la clase social de procedencia, los sectores medios y altos ingresan mayoritariamente al nivel universitario, no así los estratos medios/bajos y bajos.

Se registra en la actualidad una elevada presencia femenina en el espectro de las carreras ofrecidas, no sólo en aquellas consideradas tradicionalmente femeninas (Educación, Humanidades, Filosofía y Letras) sino que se eleva su participación en Medicina, Ciencias Exactas, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Farmacia y Bioquímica. En 1960 la matrícula femenina comienza a estar más concentrada en Derecho y Medicina, y es a partir de 1988 cuando se empieza a detectar una mayor dispersión en las matrículas, avanzando las mujeres en espacios donde existía una fuerte presencia masculina.

Con respecto a la carrera de Psicología, desde sus inicios (1957/58), tuvo una adhesión mayoritariamente femenina. Es la única profesión asociada a la mujer, quizá porque al poder ser ejercida en forma liberal da prestigio y brinda la posibilidad de un manejo flexible de su práctica.

En el caso de carreras como Ingeniería y Ciencias Agrarias, la proporción de mujeres es menor. En áreas como Mecánica o Eléctrica se observa una total masculinización, debido a que su práctica profesional está asociada al mundo de la producción donde las mujeres tienen pocas posibilidades de inserción. El aumento de participación en la matrícula de ingeniería se debe exclusivamente al ingreso de las mujeres en las especialidades de Sistemas, Química —donde históricamente se han ubicado— y más recientemente, en Alimentos; áreas afectadas a prácticas de laboratorio, control de calidad e investigación. Esta realidad se confirma cuando se analiza la composición de las matrículas de las universidades que sólo ofrecen carreras orientadas a las ramas técnicas de la ingeniería, tal el caso de la Universidad Tecnológica y el Instituto Tecnológico de Buenos Aires.

Para García Frinchaboy [1995]: "La diversificación en la elección de las carreras contrasta con el dificultoso nexo que significa el paso de la Universidad al mundo laboral y de la elección de la carrera al ejercicio profesional. Se suma a ello la cuestión del ciclo vital femenino, que si bien las retrae del mercado de trabajo cuando sus hijos son pequeños, logran una vez superada esta etapa la misma participación que los hombres, por lo cual, no debemos preguntarnos "cuántas" trabajan sino "cómo" lo hacen, con qué restricciones y con qué consecuencias para su desarrollo profesional".

Tanto Sautú [1979] como Cepal [2000], han advertido que educación y empleo son dos espacios donde se hace evidente la situación de las mujeres. En educación han logrado adelantos importantes en términos de acceso y rendimiento llegando incluso a superar a los hombres con el mismo nivel de capacitación. El resultado ha sido una elevada participación en el mercado de trabajo para todos los grupos de edades, logrando ocupar la mitad de los nuevos empleos estables, no obstante, no ha variado su participación en la toma de decisiones produ-

ciéndose un desfase entre los diferentes ámbitos de inserción, lo que genera una asimetría entre la credencial lograda, las prácticas laborales y su participación en el mundo público.

La fuerza de trabajo femenina creció en forma constante desde la década de los ochenta; en diez años se incrementó un 10%, pero no se trata de un segmento homogéneo, cuanto mayores son los niveles educativos se tiende a acercar el ingreso económico a lo percibido por los hombres, sobre todo en el sector servicios (bancarios y financieros). Para Cortés [2000], "La diversidad social de origen de los ocupados es lo que determina el diferencial de ingreso, por lo tanto, la igualación no está supeditada exclusivamente al género. En una misma actividad no se plantean normas homogéneas, según sea la categoría ocupacional, la rama de actividad y el nivel educativo alcanzado, la situación será diversa, incrementándose las subdivisiones al interior de los segmentos de género; siendo dicho comportamiento la consecuencia de la reestructuración de la acción institucional pública y privada".

No obstante, en general, en el espacio económico las oportunidades que se ofrecen son diferenciales para hombres y mujeres, debido a la presencia de factores extraeconómicos. No se les trata como iguales, tienden a participar en diversos procesos y subprocesos de trabajo, se desplazan por diferentes circuitos y se les adiestra para manejar distintas tecnologías que requieren de otros niveles de capacitación, saberes que de acuerdo a los estereotipos sociales se les discrimina en masculinos y femeninos. El INDEC [1999] señala que, el 68% de la fuerza de trabajo femenina se ubica en los servicios, el 21% en el comercio, el 10% en la industria y menos de 1% lo hace en actividades primarias.

Aunque se garantice nominalmente a igual trabajo igual remuneración, en los hechos no se cumple, para los ocupados plenos, los varones superan en ingreso hasta en un tercio a las mujeres, si bien en algunos segmentos mejoró el ingreso femenino, ello se debió al deterioro creciente de lo percibido por los varones. Condición que se refuerza desde dos indicadores que influyen fuertemente sobre el diferencial de ingreso: promedio de horas que cada grupo trabaja y acceso diferencial a los puestos jerárquicos. Para Ackerman [2000]: "El empleador, puesto en la disyuntiva de contratar a un varón o a una mujer con equivalencia de aptitudes personales, y al margen de los prejuicios y condicionamientos culturales que no deben ser desestimados y que la legislación refuerza, elegirá al varón a quien podrá ocupar en una mayor cantidad de tareas y en los más amplios horarios, situación que a su vez, se traducirá, para el empleado en un mejor conocimiento de la tarea, y por lo tanto, en una posibilidad futura más amplia de ejercer supervisión sobre esos puestos, con los que tendrá mejores oportunidades de progreso y ascenso.

Los egresados ingenieros y psicólogos

Pautassi [2000], sostiene que a fines de la década de los sesenta, comienza en la Argentina un proceso de capacitación profesional de las mujeres incentivado por múltiples actividades y planificaciones produciéndose el intento de adaptación de los títulos a los empleos. Tres consecuencias importantes tuvo el nivel de educación sobre la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo: estimuló el ingreso o reingreso en una actividad profesional, permitió a las jóvenes con título universitario integrarse a profesiones masculinas y dio pie a una variedad de utilizaciones profesionales de un mismo título. En términos institucionales, a medida que los sectores femeninos de clase media se fueron calificando profesionalmente, el resultado no fue la independencia de su situación familiar sino cierta duplicación en el cumplimiento de los roles asignados tradicionalmente a las mujeres.

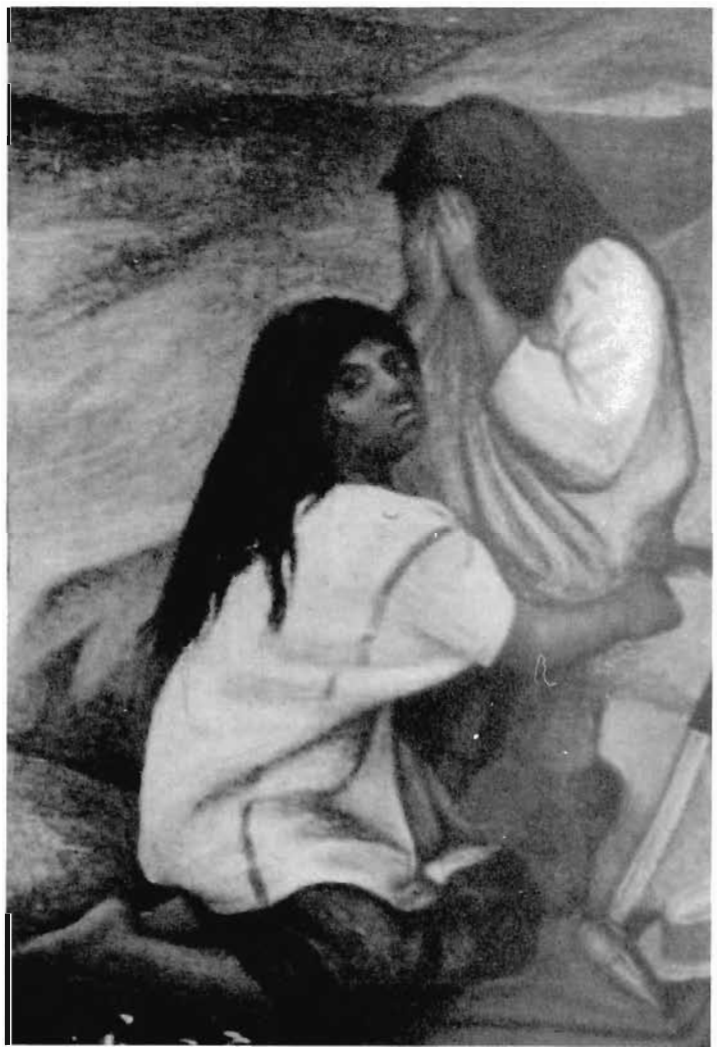
De acuerdo con la información suministrada por la UNMdP —*Matrícula. Síntesis Estadística* (1994)—, en la carrera de ingeniería es notable la presencia masculina tanto en la población de aspirantes como de nuevos inscritos, excepto durante el año 1993 en que baja la proporción de los varones. Su valor mínimo ronda el orden del 79%, mientras que los valores máximos de masculinización se ubican en el 86%.

En cuanto al título secundario que poseen, se observa que es baja la proporción de bachilleres con relación a la representación que tiene dicha acreditación para el conjunto de la Universidad, siendo técnicos la mayoría de los ingresantes (47% al 63%). Asimismo se detecta que después del examen de ingreso, son ellos los que tienen mayores índices de aprobación. Hasta el año 1992, la población que no trabajaba entre los ingresantes rondaba valores del 55% al 60%, pero en el periodo 93/94 se eleva dicha proporción al 78% y el 83% respectivamente. Por otro parte, el grueso de los ingresantes es mayoritariamente joven, oscilando entre el 90% y el 99% la franja etarea de 17 a 21 años, superando en general los valores medios de la Universidad.

En el mismo periodo, la composición por sexo de la población de psicología era del 20% para los hombres y

el 80% para las mujeres. El índice más bajo para los primeros alcanzó el 18% y él más alto el 24%. En lo concerniente al título secundario de los ingresantes, entre el 65% y el 75% son bachilleres. Aunque en principio en su matrícula no existía una preeminencia de un grupo etareo sobre otro, en los últimos años va creciendo la proporción de los más jóvenes (17/21 años), por otra parte, es más alta la proporción de los que trabajan 56% (Asociación de Unidades Académicas, UAPSI, 1997).

Según la información suministrada por la Secretaría de Ciencia y Técnica del Ministerio de Educación de la Nación (1998), la duración media de las carreras en el trienio 92/95 era: para Ingeniería Eléctrica 9 años, Ingeniería Mecánica 9.2 años/meses; Ingeniería Química 7.7 años/meses y Psicología 6.9 años/meses. En cuanto a la proporción de egresados por cada 100 ingresantes, los de Ingeniería en Sistemas eran los de más bajo rendimiento, se recibían 12.6 profesionales de cada 100 ingresantes. Le seguían los de Ingeniería en Electrónica con 12.8, Ingeniería Química 15.5; Ingeniería Mecánica con 23.6 y los de Ingeniería Eléctrica con 26.3 egresados, mientras que en Psicología la proporción es de 18.9 profesionales cada 100 ingresantes.



Al comparar los valores que se registran en la UNMdP en el mismo tiempo, se detecta un menor desgranamiento en Ingeniería Eléctrica 34.1, Química 30.6 y mayor dispersión en Mecánica 15.7, Electrónica 10.4, siendo similares los porcentajes en Psicología con respecto a la media nacional.

Facultad de Ingeniería de la UNMdP

En el periodo 1990-2000 egresaron 812 ingenieros, siendo el 84% hombres. Al observar el comportamiento de la matrícula se detecta que a medida que se avanza en la década crece la proporción de egresados en forma regular para ambos sexos, mientras que la cantidad de ingresantes permanece constante (300/400). La participación femenina aumenta progresivamente hasta el año 1999, llegando prácticamente a duplicar los egresos respecto al año 1990. [Ver gráfico 1.]

Cuando se visualiza la composición de las especialidades en el total de egresados, se detecta una fuerte presencia masculina en áreas tradicionales como: Mecánica (22%), Electricista (18%), Eléctrica (14%) y Electrónica (13%). En Química desciende la participación de los hombres (9%) a favor de las mujeres (10%), en Alimentos, carrera de reciente creación, las únicas recibidas son mujeres y en Materiales constituyen el 1 % del total de egresados.

El promedio académico general es de 7.24 puntos siendo mayor para los hombres que para las mujeres. En cuanto al tiempo promedio de duración que requieren para recibirse, varía de acuerdo a las especializaciones, utilizando las mujeres en mecánica y materiales menos tiempo que los hombres para su graduación, mientras que en química se encuentran prácticamente equiparados.[1] [Ver cuadro 1.]

Tradicionalmente el plan de estudio de estas disciplinas se organizaba a través de materias anuales, como consecuencia los tiempos para recibirse resultaban muy prolongados. En el año 1992, se modifican los planes de estudios y se introduce la cuatrimestralización.

♦♦♦

Hecho pedagógico que dinamiza el tiempo de duración y facilita para un grupo importante de alumnos un egreso más rápido. Carreras como Materiales y Alimentos empezaron a funcionar prácticamente desde sus inicios con dicho Plan.

Si producimos un corte en el periodo (1990-2000) y tomamos como referencia los que se inscribieron en el año 1992, se detecta que la cuatrimestralización ha incidido positivamente en el achicamiento de los plazos de duración. Al comparar los egresados que entraron antes de ese año, se observa que algunos lo hicieron en el año 1966-1967 y tardaron hasta 25 años.[2]

En cambio, el segundo grupo de egresados —que ingresó después de 1992—, marca un comportamiento diferente.[3] Por primera vez, la participación femenina supera a la masculina, aumenta el promedio académico de las mujeres (7.62 puntos) con relación a los hombres (7.59 puntos). En cuanto al tiempo de duración, bajó significativamente el empleado para obtener la titulación: 5 años las mujeres mientras que los hombres lo hacen en 5 años 7 meses. Si se compara el rendimiento de ambos grupos, se comprueba que el segundo, aporta un 21% de egresados que logra hacer su carrera en los tiempos establecidos (superando ampliamente al primer grupo en promedio académico y duración del periodo de finalización de la carrera).

Al mirar al interior de las especialidades se infiere que las carreras de reciente creación logran una perfomance interesante con relación al promedio académico y duración. Ingeniería en Materiales tiene a la fecha 42 egresados siendo su promedio general de duración de 6 años 3 meses. En esta última especialidad, al igual que en Química, las mujeres aventajan a los hombres en promedio académico y duración. Situación contraria se produce en la especialidad Eléctrica con Orientación Electrónica donde se emplean 16 años 8 meses en recibirse y el promedio académico es el más bajo de la facultad. Seguramente esto se debe a que los profesionales se insertaron como técnicos electricistas en el mercado de trabajo postergando su graduación.

En cuanto a la relación por egresados no se dispone de datos que permitan evaluar el desgranamiento producido en cada especialidad, pero si se puede detectar que mejoran los niveles de egreso si se compara el año 1990 con el 2000, ya que el ingreso a la facultad mantuvo índices constantes. Con respecto a la cantidad de alumnos por docente, hay un docente por cada 4.64 alumnos.[4]

Facultad de Psicología de la UNMdP

Durante el periodo 1990-2000 egresaron 781 psicólogos, siendo el 86% mujeres. Se observan comportamientos similares a los de la Facultad de Ingeniería, ya que a medida que avanza la década crece —hasta el año 1997—, la proporción de egresados de ambos sexos. Existe a su vez, un importante incremento de la participación masculina en la matrícula.

La carrera de psicología fue reabierta en 1986 después de estar muchos años cerrada a raíz del golpe militar. El ingreso de estos primeros alumnos fue muy variada en cuanto a la composición de las edades y grupos. En 1991 egresaron los primeros doce profesionales. En 1996/97 se produce la mayor cantidad de egresos (114 y 120 psicólogos). El promedio académico general es de 7.54 puntos, la calificación alcanzada por los hombres (7.67 puntos) es más alta que la de las mujeres. La media de duración de la carrera es de 7 años 7 meses, siendo levemente inferior para las mujeres.

Si se observa al interior de las promociones, se detecta que la cohorte 86 fue la más numerosa. Egresaron 219 psicólogos, tardando 8 años 3 meses en alcanzar su titulación, siendo el promedio académico levemente inferior al general (7.14 puntos). Con respecto a la relación docente/alumno, hay un docente por cada 6.74 alumnos.[5]

En todas las promociones las mujeres emplearon menos tiempo en recibirse. En líneas generales las últimas promociones logran acercarse a los parámetros establecidos por la currícula. Una pequeña minoría completa su ciclo en 5 años (95 psicólogos) mientras que la misma cantidad lo hace entre 10 y 14 años.

Ámbito privado

Presencia de los actores en el espacio profesional

Colegio de Ingenieros

El Colegio de Ingenieros posee un total de 681 inscritos, siendo su composición predominantemente masculina (93%). Estas diferencias de género son propias de las ingenierías —no así para agronomía, donde es más alta la proporción de mujeres—. Con un total de 536 ingenieros matriculados (40 mujeres y 496 hombres), las especialidades que predominan son: Civil y Construcciones

(31%), Eléctrica (24%), Mecánica (19%), Química (9%), Electrónica (6%) y Electromecánica (5%). [Ver cuadro 2] Si bien existe un abrumador número de hombres en todas las especialidades, las mujeres demuestran tener una mayor presencia en Química, Civil y Construcciones. Es sabido que en la Ingeniería Química las mujeres han ocupado un importante espacio, ya que con su presencia han logrado igualar —e incluso superar en número—, a la de los hombres, pero aun así, resulta muy bajo su porcentaje de colegiación. Por otra parte, su participación en otras especialidades es significativamente inferior, tal el caso de: Electrónica, Eléctrica y Mecánica. Para disciplinas que han comenzado a desarrollarse en años más recientes —Laboral, Materiales o Bioingeniería—, no existe una diferencia llamativa por género. Esta aparente igualación (aunque se trate de un bajo números de profesionales), permitiría suponer que las mujeres están buscando otros nichos laborales dentro de la ingeniería, en áreas no tan relacionadas con las especialidades típicas de la carrera, como lo han sido Mecánica, Eléctrica, etcétera.

En el cuadro 2 se corrobora que a partir de la distribución de especialidad según género, existe una fuerte agremiación en áreas tradicionales de la ingeniería que siguen conservando posibilidades de desarrollar prácticas liberales (Mecánica, Civil, etcétera). Con respecto a otras especialidades —como por ejemplo: Hidráulica, Naval, Alimentación, etcétera—, es bajo el índice de colegiación debido a la condición de dependencia implícita en su práctica laboral. Por otra parte, la ciudad de Mar de la Plata, no ofrece en las actuales circunstancias, a raíz de la crisis que padecen sus principales sectores productivos (construcción, pesca, textil), la posibilidad de absorber otras especializaciones que se correlacionan con estructuras productivas más dinámicas, tal el caso de: Sistemas, Laboral, Materiales, Bioingeniería, etcétera.[6]

Ámbito público

El sector público ha sido un espacio favorable a la inserción de la fuerza de trabajo femenina, quizá porque se tiende a ofrecer sueldos menores a los percibidos en el sector privado. Tradicionalmente el empleo femenino se concentró en los servicios, en la administración pública, la enseñanza, la salud y el servicio doméstico. La inserción en el Estado siempre garantizó protección y estabilidad laboral, servicios sociales y prestaciones previsionales, aunque hoy en día se han ido perdiendo y deteriorando atribuciones en término de derechos de acceso a prestaciones básicas de calidad. El Estado ha sido el único sector que no ha discriminado a la mujer en cuando a su condición de madre, permitiendo el uso de licencias cuyo fin es proteger y cuidar a la familia de sus agentes.

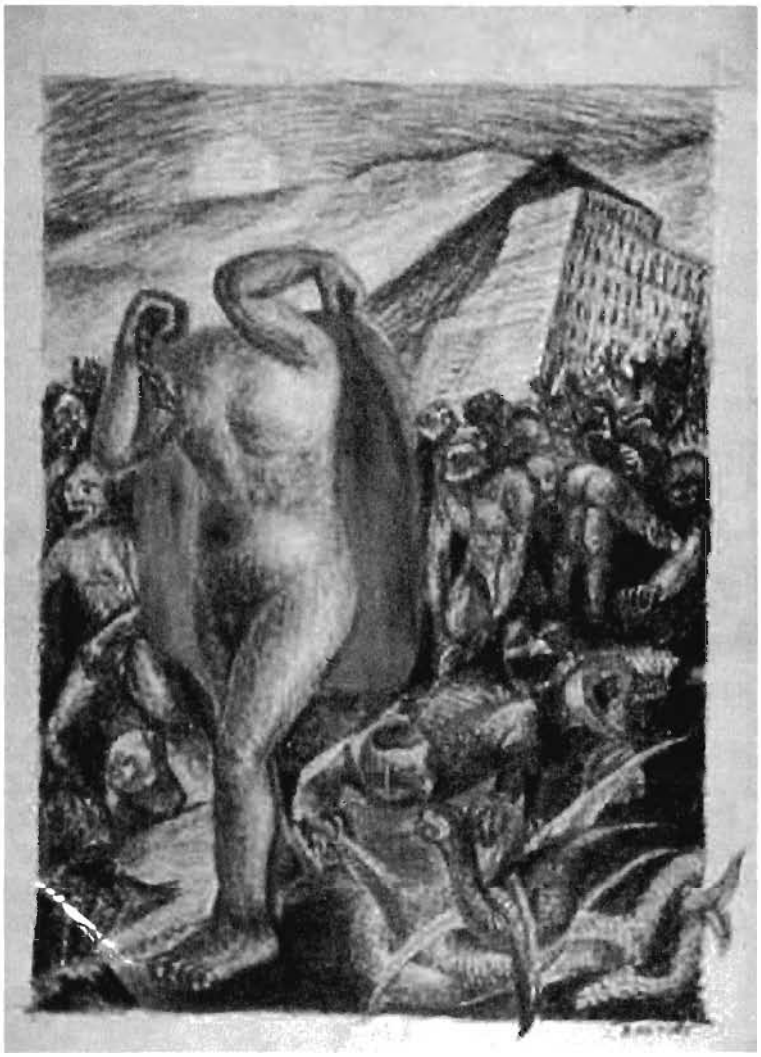
Las mujeres con un nivel de capacitación media se han ubicado históricamente en la administración pública porque les permitió compatibilizar sus horarios con el manejo de sus roles domésticos. En cuanto a las profesionales, aunque privilegian las ventajas que ofrece el sector, las posibilidades de ascender en cargos jerárquicos resulta más dificultosa, deben aceptar un menor salario y someterse a reglas no claras de promoción, donde no se privilegian los méritos sino la capacidad de presión para alcanzar una mejor jerarquización. El incremento en los ingresos de las mujeres se suele compensar a costa de una mayor capacitación. Las más significativas diferencias de salario se detectan en los niveles jerárquicos más altos, donde es muy raro que estén a cargo de subsecretarías, secretarías, direcciones, etcétera, salvo aquellas que acceden por trayectoria política.

Para Ruiz [1995], con el achicamiento del Estado, la administración pública deja sin empleo a un tercio de mujeres y a dos tercios de varones. Con el retiro voluntario más hombres deciden irse ya que la disponibilidad los afecta en mayor grado porque ocupan cargos más altos. El Sinapa (Sistema Nacional Profesional Administrativo) reubica a los empleados en nuevos escalafones y señala que: a iguales credenciales que los varones, la dificultad que tienen las mujeres para alcanzar cargos jerárquicos, es notable.

Municipalidad del Partido de General Pueyrredon

Según datos aportados por la Municipalidad en el año 2000, contaba con 6752 empleados, 5410 se ubicaban en la Administración Central y 1342 en los Entes Descentralizados (Educación, Turismo, OSSE, etcétera); absorbiendo la primera en su planta a 439 profesionales. El Personal Superior de la Administración Central está representado en un 82% por hombres. En los Entes Descentralizados la participación de las mujeres ha aumentado en los últimos años un 9%, descendiendo el porcentaje masculino. Cabe señalar que estos cargos son de carácter político, por lo cual son los hombres los que han demostrado mejor perfomance para acceder a los mismos.

Al analizar la composición del Personal Jerárquico en la Administración Central, la participación femenina alcanza el 54%, mientras que en los Entes Descentralizados ronda el 42%. Sin embargo, presumimos que si se



desagregara por jerarquía en la toma de decisiones en áreas relevantes disminuiría significativamente, y es más probable que en la mayoría de los casos, el personal femenino jerárquico esté dedicado a tareas administrativas.

En la Administración Central trabajan 27 ingenieros, siendo el 78% hombres. Respecto a los profesionales psicólogos son más numerosos (cincuenta), en su gran mayoría mujeres (76%), se insertan fundamentalmente en el área de Salud Mental, dispersándose por las veintiséis Unidades Sanitarias municipales. [Al observar la posición de estos profesionales de acuerdo a la jerarquía de los cargos ocupados se rescata lo que se presenta en el cuadro 3.]

Se detecta que los ingenieros hombres, están mejor posicionados en los cargos jerárquicos no sólo respecto a las mujeres de su misma profesión, sino también con relación a los psicólogos. Dentro del total de cada grupo, en los cargos de nivel superior y jerárquico los ingenieros hombres representan el 30% y las mujeres solo el 4%. En el caso de los psicólogos, esta cifra alcanza el 4% para los hombres y el 2% para las mujeres respectivamente.

Sin embargo, esta categorización general cuenta al interior de la misma con escalas que se diferencian por el grado de responsabilidad asignado y por el monto de salario percibido. El 89% de los cargos jerárquicos de los ingenieros corresponden a hombres, la única mujer con cargo jerárquico se desempeña como Jefa de Departamento —siendo dentro de este rango una de las categorías más bajas—. Si bien los hombres se concentran fundamentalmente en esta última categoría, los únicos dos hombres con cargo de dirección poseen la categoría más alta. Con respecto al grupo ocupacional profesional, también existe una segmentación en los cargos ya que solamente tres ingenieros ocupan el nivel más alto (clase IV), mientras que las mujeres lo hacen en las categorías intermedias (clases II y III).

En cuanto a la inserción de los psicólogos, se registra una preeminencia de los varones en ocupar cargos jerárquicos (67%), siendo menor la proporción a la de los ingenieros. La única mujer psicóloga con un cargo jerárquico posee la categoría más baja (Jefa de División). Si se analiza la segmentación al interior de la categoría ocupacional sucede lo mismo que con el otro grupo profesional, la jerarquía más alta es ocupada por un varón (clase IV), mientras que las mujeres se ubican mayoritariamente en las clases II y III, prácticamente las más bajas del escalafón municipal de profesionales. En la categoría administrativo se hallan solamente dos mujeres psicólogas lo que podría estar demostrando una subutilización aparente de las capacidades de los profesionales para reubicarlos en puestos más afines a su competencia laboral; tal es el caso que se registra con muchos profesionales de otras áreas que se encuentran desempeñando cargos técnicos de menor nivel de calificación.

No existe un sistema de evaluación implementado para los agentes municipales y profesionales. Recién en el mes de junio de 2000 se firmó con el Sindicato Municipal un acuerdo para implementar concursos de antecedentes y oposición, que hasta la fecha no se han puesto en marcha. En cuanto a la capacitación específica para los profesionales en áreas tan neurálgicas como Bromatología, Obras Públicas, Hidráulica, etcétera, la capacitación se hace en el ámbito privado por cuenta del profesional, se presupone que su grado académico lo habilita

para desempeñar eficientemente su tarea, no se consideran los cambios permanentes en cuanto al procesamiento de alimentos, toxicidad en el ambiente, control de calidad, entre otros, incluso se desconocen los costos de capacitación. No se prevén otorgar partidas para tal fin y sólo se consideran las demandas puntuales de las áreas para computación y temas administrativos.[7]

Ámbito académico

Cargos de gestión

Tanto en la Facultad de Ingeniería como en Psicología la más alta jerarquía (Decano) está representada por un hombre y una mujer respectivamente. En ambas, se advierte una fuerte presencia femenina en la gestión. En la primera, se visualiza una diferencia a favor de los hombres como Directores de Departamentos e Intema, las mujeres sólo alcanzan a ocupar el 33% de las Direcciones. En Psicología esta relación asciende al 60% para las mujeres Directoras de Áreas. Con respecto a los cargos no rentados, como por ejemplo, los que forman parte del Consejo Académico, encontramos una fuerte presencia femenina en ambas facultades (67% y 83% en cada caso). No así, en los puestos de graduados y alumnos, en Ingeniería son prácticamente todos hombres, caso contrario al observado en Psicología.

Docencia

Al analizar la composición docente en ambas facultades se advierten dos realidades diferentes. La planta de Ingeniería está compuesta por 483 cargos, desempeñados fundamentalmente por hombres (63%), mientras que Psicología, posee una planta de 346 cargos, siendo mayoritario el porcentaje de mujeres (74%).[8]

En los gráficos 3 y 4 se considera la distribución de los cargos docentes por género en ambas Facultades.

Al observar la distribución de cargos docentes, encontramos que en Ingeniería los hombres superan a las mujeres en todos los casos. Las mujeres se desempeñan también —en su gran mayoría—, como Ayudantes de Trabajos Prácticos de Primera (ATP) y en menor medida como Jefas de Trabajos Prácticos (JTP). Las mayores diferencias la encontramos en los cargos de titulares ya que los hombres en relación con las mujeres, poseen el 85% de dichos cargos. Si exceptuamos a los Ayudantes de Trabajos Prácticos de Segunda (ATP 2da), la tendencia muestra que a medida que desciende la categoría docente aumenta la proporción de mujeres afectadas a los mismos, con una leve diferencia a favor de las que se desempeñan como JTP. [Ver gráfico 4.]

En Psicología se advierte un predominio de mujeres en todos los cargos a excepción de los Titulares de cátedra, donde prácticamente casi igualan a los hombres. No obstante, en relación con el total de docentes, las mujeres se desempeñan fundamentalmente como ATP (50%).

Al observar en cada facultad la distribución de las dedicaciones docentes, es decir la cantidad de horas de trabajo que se deben cumplir, encontramos que en Ingeniería, el 28% de las mujeres poseen las más altas dedicaciones (Exclusiva y Parcial), mientras que para los hombres dicho porcentaje asciende al 43% —predomina en ambos, la dedicación Full-Time—. El resto de las mujeres (72%) tienen dedicaciones simples y en este sentido, se infiere que están en una desigual posición en cuanto al nivel de ingresos y posibilidades de desarrollo profesional. [Ver cuadros 4 y 5.]

En el caso de la Facultad de Psicología, se repite la misma tendencia observada en Ingeniería, sólo el 29% de las mujeres poseen las dedicaciones más altas (exclusiva y parcial), mientras que los hombres alcanzan el 35% —predominando en estas categorías, las dedicaciones parciales—. Si bien la diferencia disminuye respecto a la segunda, no deja de ser relevante, si consideramos que Psicología es una facultad con una presencia mayoritariamente femenina, donde al igual que en Ingeniería, las mujeres poseen cargos simples (el 71%).

Estos datos resultan significativos al profundizar el análisis en cada facultad, dado que existen diferencias por áreas o departamentos. Por lo tanto, se hace necesario considerar qué sucede al interior de cada unidad académica.

Facultad de Ingeniería

La Facultad de Ingeniería está dividida en ocho departamentos. Los que concentran la mayor proporción de personal docente y ayudantes de segunda son: Matemáticas (26%), Química (19%), Electrónica (14%) y Mecánica (13%), siendo menor en los casos de Física (9%), Gestión Industrial (7%), Materiales (6%) y Eléctrica (6%).

Al analizar la composición de género en los diferentes departamentos se visualiza que las mujeres tienen una presencia mayoritaria en Matemáticas, Química y Materiales. Los hombres, en cambio se ubican en forma predominante en el resto de los departamentos, en aquéllos más tradicionales de la carrera. Es interesante res-

catar que aunque 180 cargos docentes están ocupados por mujeres, un alto porcentaje, corresponde a profesoras del Departamento de Matemáticas con dedicaciones simples. Con relación al título de base de los profesionales, los ingenieros ocupan el 58% de los cargos (siendo el 43% para los hombres y el 15% para las mujeres), los restantes poseen títulos de licenciados, profesores o se desempeñan como técnicos o son estudiantes. Dentro de este último grupo, el 84% de los ATP de Segunda son varones, y se concentran en Química y Física. [Ver gráficos 5a, 5b y 6.]

El Departamento de Matemáticas es el que más puestos docentes posee (124), desempeñados fundamentalmente por mujeres (65%). Si bien los únicos cargos de Titular Exclusivo son ejercidos por mujeres, en general poseen los cargos más bajos (ATP y JTP Simples). En cuanto al título de base, el 69% de los cargos están ejercidos por profesores y en menor medida por licenciados y computadores científicos de ambos sexos, en tanto que, sólo el 21% afecta a los profesionales ingenieros. Éstos se ubican fundamentalmente como ATP Simples y dentro de este grupo, las mujeres son minoría (23%): en los cargos de Titular Simple y JTP Parcial encontramos a cuatro hombres, frente a dos mujeres (una, como Adjunta Exclusiva y otra, como ATP Parcial). Entre los estudiantes que se desempeñan como ATP de Segunda, la mayoría son varones (66%).

Es decir, que si bien en Matemáticas, las mujeres logran una inserción privilegiada, se advierte —al comparar el volumen de las dedicaciones con relación a los otros Departamentos—, que ocupan una situación muy desventajosa, por tener la mayoría de sus docentes dedicaciones Simples y estar afectados exclusivamente al área docencia del ciclo básico y atender al grueso del alumnado. [Ver gráfico 7]

Como muestra el gráfico 5b, Química es el segundo Departamento más numeroso (94 cargos). Al igual que en Matemáticas, las mujeres son mayoría (56%), pero a diferencia de este último —donde predominan los profesores—, en Química el 60% de los cargos son ejercidos por ingenieros (dentro de los cuales el 63% son mujeres), no así en el caso de los ATP de Segunda, donde el 69% son varones. Los tres cargos de Titular Exclusivo están ocupados por docentes hombres que no poseen título de ingenieros, son doctores en distintas ramas de la ingeniería. Las mujeres se posicionan mejor en las categorías de Asociado, Adjunto y JTP Exclusivo.

El Departamento de Materiales, en contraposición a los anteriores, es uno de los menos numerosos respecto a la cantidad de cargos (27). Las mujeres superan a los hombres (52%), siendo más simétrica la relación en cuanto a su inserción. No obstante, en los puestos de Titular Exclusivo predominan los hombres, las profesionales se ubican como Asociadas o Adjuntas Exclusivas y JTP Simples. Los ingenieros ocupan el 70% de los cargos, el resto son licenciados, dos de los cuales se desempeñan como Titulares Exclusivos. Si se compara la composición de acuerdo a los títulos de base, se distingue en este Departamento una presencia mayoritaria de ingenieras (11 en un total de 14) sobre otras profesiones. Quizá el espacio logrado se deba al hecho de ser un Departamento de reciente creación con un fuerte peso en el área de investigación. [Ver gráfico 8.]

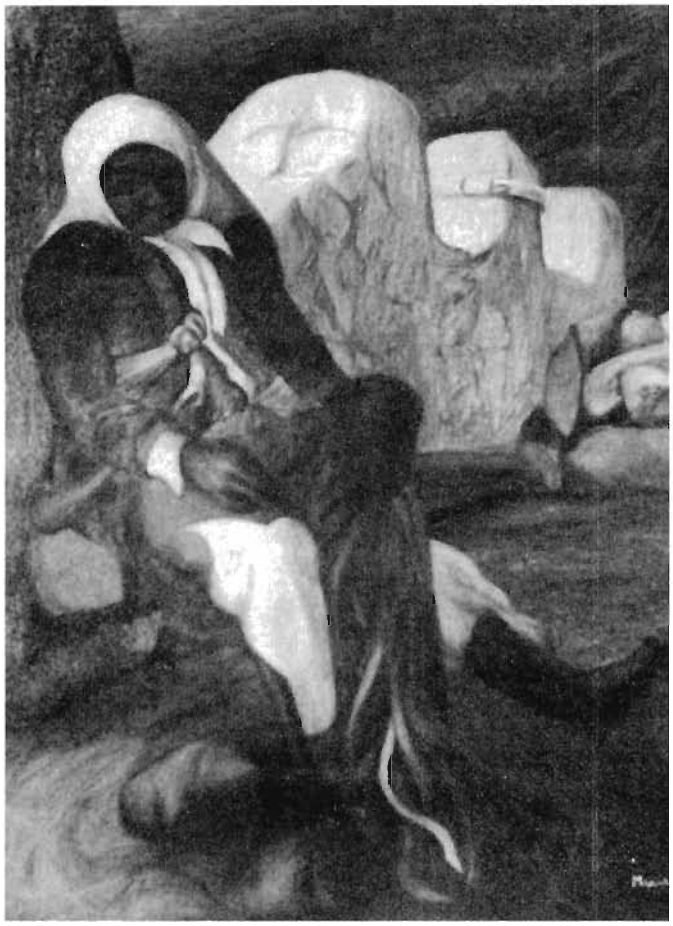
Como se visualiza en el gráfico 9, el Departamento de Gestión Industrial es también —junto con el de Materiales—, uno de los menos numerosos, ya que dispone de 32 cargos docentes. Se observa asimismo una importante participación de las mujeres (38%). Si bien existen otras profesiones, los cargos ocupados por ingenieros representan el 72% (siendo mujeres el 39%). Los puestos de Titular están desempeñados en su gran mayoría por hombres, sin embargo, la única Titular Exclusiva es mujer. Los cargos de Adjuntos y JTP Exclusivos pertenecen a hombres, se verifica un mejor posicionamiento de las mujeres en la función de ATP con dedicación Full-Time.

A continuación analizaremos los Departamentos en donde las mujeres son minoría. Los mismos forman parte de las especializaciones o ramas que se consideran tradicionales dentro de la disciplina:

Departamento de Mecánica: Posee 61 cargos docentes, siendo ínfima la participación de las mujeres (7%). La mayoría de los cargos son ejercidos por ingenieros (89%) y un 10% por licenciados y técnicos. Dos de las mujeres se ubican en los cargos de JTP Simples y solo una posee dedicación Exclusiva. La única Ayudante de Segunda, es mujer.

Departamento de Eléctrica: Cuenta con 33 cargos y trabaja una sola mujer como JTP Exclusiva. A excepción de un técnico, todos sus integrantes son ingenieros.

Departamento de Física: Dispone de 46 cargos, ocupando las mujeres el 15% de los mismos. En este Departamento existe una alta proporción de Ayudantes de Segunda (50%), quienes son fundamentalmente varones. Los profesionales ingenieros se desempeñan en el 28% de los puestos y dentro de éste último grupo, las mujeres representan el 23%. El resto de los cargos, son ejercidos fundamentalmente por licenciados y en menor medida por profesores. De los cuatro cargos de Titula-



res Exclusivos, uno pertenece a una ingeniera, mientras que las demás mujeres se ubican en cargos de JTP Simples y ATP Simple y Parcial.

Departamento de Electrónica: Con un total de 66 cargos, los ingenieros poseen el 89% de los mismos, existiendo dentro de este último grupo un 12% de mujeres. Éstas se ubican como Adjuntas y JTP Exclusivas y en menor medida como ATP Simples. Los estudiantes y técnicos disponen del 9% de los cargos (el grupo está compuesto por una sola mujer).

Interpretar la distribución de los cargos y dedicaciones en todos los Departamentos de la Facultad de Ingeniería, nos permite visualizar las siguientes tendencias: si bien algunas mujeres han logrado un lugar destacado, sobre todo en algunos Departamentos, la inclinación general muestra que las mujeres, fundamentalmente ingenieras tienen funciones en puestos de menor jerarquía y/o dedicaciones frente al lugar alcanzado por los hombres (sobre todo a nivel de los docentes Titulares de cátedra). Esto se percibe sobre todo cuando examinamos aquéllos espacios en que las mujeres son mayoría, como en el caso de los Departamentos de Matemáticas o Química.

Facultad de Psicología

Como señalamos anteriormente, la Facultad de Psicología posee 346 cargos docentes, distribuidos en cinco áreas temáticas. La que concentra una mayor proporción de docentes y Ayudantes de Segunda es Socioantropología (27%), seguida por Sistemas Psicológicos (24%), Investigación Psicológica (19%), Ámbitos de Trabajo Psicológico (18%) y Psicología Biológica (6%).[9]

Al considerar la composición de género en las diferentes áreas, se detecta que las mujeres son mayoría. La mayor paridad se encuentra en Investigaciones Psicológicas, donde los hombres alcanzan una presencia del 36%, porcentaje que disminuye para las restantes áreas (26% en Sistemas Psicológicos, 24% en Biopsicología y 19% tanto para Ámbitos Psicológicos como para Socioantropología). Sin embargo, al observar lo que sucede con los cargos y dedicaciones en cada una de las áreas, notamos que en el área Psicobiológica, están mejor posicionados los hombres, si se considera que los únicos dos Titulares son varones (Exclusivo y Parcial). El cargo más alto ocupado por una mujer es el de Adjunta Parcial, ya que la mayoría se desempeña como ATP Parcial y Simple.

En Investigación Psicológica, existen tres Titulares, dos de los cuales son hombres. La relación se invierte en el caso de los Adjuntos, debido a que las mujeres aventajan a los hombres en un cargo. Si bien las únicas dedicaciones Exclusivas pertenecen a mujeres a partir del cargo de Adjuntas, en las mujeres predominan las dedicaciones Simples, mientras que para los varones las dedicaciones son Parciales.

En Ámbitos de Trabajo Psicológico, las mujeres Titulares superan a los hombres. No obstante, la única dedicación Exclusiva pertenece a un hombre, ya que en las primeras predomina la dedicación Parcial. Se advierte un mejor posicionamiento de las mujeres con respecto a otras áreas, debido a que ocupan una mayor cantidad de cargos de Adjunto y JTP Parcial.

Los sistemas Psicológicos, se ubica en segundo lugar respecto a la cantidad de docentes que incorpora. Seis hombres y dos mujeres ejercen como Titulares, predominando las dedicaciones Parciales, sin embargo, las únicas dedicaciones Exclusivas están desempeñadas por hombres. En cuanto a los Adjuntos la relación es equitativa, no obstante, la única dedicación Exclusiva pertenece a un hombre. En comparación a las otras áreas, es la que posee la mayor cantidad de dedicaciones Exclusivas.

Por su parte, la socio-antropología es el área donde las mujeres superan a los hombres en todos los cargos; a

diferencia de las otras, todas las Titulares son mujeres, así como las JTP. La presencia de mujeres alcanza el 81%, dándose la relación esperada, mayor cantidad de mujeres ocupando las jerarquías más altas. A excepción de un Adjunto Exclusivo, uno Simple y un ATP Parcial, los hombres se desempeñan fundamentalmente como ATP Simples al igual que la mayoría de las mujeres (62%).

Por lo expuesto podemos decir que en Psicología, los hombres están mejor posicionados que las mujeres, dado que ocupan los cargos más altos y con mayores dedicaciones, a pesar de ser una minoría. Esto se advierte con más claridad en Psicobiología y Sistemas Psicológicos, y en menor grado en Investigación y Ámbitos Psicológicos. En Socioantropología no se observa esta diferencia, pero si, una menor proporción de Titulares en relación con la cantidad de materias que se dictan y a los alumnos que se atienden. Quizá, el lugar ocupado por las mujeres se deba al hecho que se la considere un área marginal y de poco peso dentro de la carrera, por ser no troncal ni específica de la formación ni representar una competencia para los psicólogos.

Área de investigación

De acuerdo con la información aportada por Ciencia y Técnica del Ministerio de Educación de la Nación (1998) el sector que más absorbe investigadoras de tiempo completo son las universidades públicas. Un 60% de las mujeres desarrolla en este ámbito su tarea de investigación contra un 38 % de hombres. Guarismo que se invierte cuando se observa la situación en los organismos públicos ya que son los hombres los que alcanzan un 38% contra un 28% de mujeres. En las empresas son los investigadores los que ocupan en mayor proporción este nicho laboral (22%) contra un (9%) de mujeres ocupadas.

En relación con los becarios de jornada completa prácticamente no hay diferencias de género. Ambos grupos —investigadores y becarios— se ubican mayoritariamente en el sector público universitario. En este espacio laboral no se obstaculizaría el ingreso de la mujer a la carrera científica de acuerdo a las cifras suministradas. Este hecho se podría explicar a partir del achicamiento del mercado laboral donde la marginación de las mujeres es mayor en ciertas profesiones. También se podría deber como lo explica Tiramonti [1995] a que, el reingreso a la universidad para las mujeres constituye una manera de mantener su identidad profesional, aunque la remuneración se halle depreciada fuertemente. Por otra parte, esta depreciación de los salarios haría disminuir la competencia masculina en el sector público favoreciendo de esta manera a las mujeres.

Si se comparan las diferencias de género por grupo de edades se observa que, cuanto mayor es la edad de los investigadores resulta más alto el índice de masculinidad siendo la presencia femenina poco significativa. En los menores de 30 años se detectan índices más bajos de masculinidad que indican una tendencia de inserción constante de investigadoras en dicho ámbito. A partir del grupo de 40/45 años empieza hacer más simétrica la relación a favor de las mujeres y en el periodo 94/98 ya no existen diferencias.

El área que muestra el mayor crecimiento en proyectos de investigación es el de Ingeniería y Tecnología. En 1994 se habían registrado 1 507 proyectos, para 1998 su número había ascendido a 6 211, mientras que en las Ciencias Sociales el incremento en ese periodo fue inferior —1 507 a 2 469 proyectos—. El campo de aplicación más dinámico fue el de Programación de Desarrollo Industrial y Tecnología.

Grupos de Investigación: Facultad de Ingeniería y Psicología

Al observar el número de investigadores y de producciones de una y otra facultad se hace necesario señalar, tal como UAPSI lo explica [1997] que "Para la facultad de Psicología el último periodo institucional implicó el cierre o la suspensión de la inscripción de casi todas las carreras, la pérdida de los espacios académicos, la interrupción de la formación docente, el reemplazo de los estudios de posgrado por el circuito informal de los grupos de estudios privados, acontecimientos que determinaron la paralización del área de investigación relegándola a un lugar secundario, en pos de la formación clínica y asistencial". Hecho que se confirma al comparar las dedicaciones de los investigadores. En Ingeniería, la investigación se sostiene fundamentalmente a través de dedicaciones Exclusivas, en tanto que en Psicología predominan las dedicaciones Parciales.

En la primera, los proyectos de investigación se desarrollan a través de 322 miembros, aunque no resulta posible determinar el número exacto de investigadores, pues un mismo docente participa en varios proyectos, por otra parte, en Psicología, 267 docentes forman parte de los grupos de investigación.[10]

Del total de los docentes dedicados a tareas de investigación en Psicología, el 74% son mujeres, mientras que en Ingeniería se visualiza una situación inversa dado

que el 66% de los investigadores son hombres. En ambos casos, el porcentaje de investigadores con relación al género mantiene casi los mismos guarismos que se registran en los cargos docentes, detectándose la misma tendencia —mayor presencia de mujeres en Psicología y de varones en Ingeniería—.

Si se interpreta lo que sucede con la distribución de los cargos en investigación en ambas facultades, se detecta lo siguiente:

Facultad de Ingeniería

Ingeniería cuenta con un total de 40 proyectos de investigación[11] (año 1999-2000). De los mismos se desprende la siguiente distribución por género: en todos los cargos predominan los hombres, sin embargo, si analizamos la relación hombre-mujer en cada jerarquía observamos que el 72% de los cargos de Dirección lo realizan hombres, el 60% son Codirectores y el 65% integrantes. Las mujeres se posicionan mejor en los espacios de Codirectoras (40%) y en menor medida como Directoras (28%). [Ver gráfico 10.]

No obstante, cuando se considera el total de hombres y mujeres con relación al cargo, estas diferencias se atenúan como lo muestra el cuadro 6. La tendencia indica que los hombres ocupan los cargos de mayor jerarquía en un 24%. Las mujeres alcanzan el 21% en el mismo rango, siendo su participación mayoritaria como integrantes (79%). La aparente igualación en el cargo más alto, podría deberse a la fuerte presencia de las mujeres en el área, y a una aproximación a funciones que demandan un mayor acercamiento a la toma de decisiones y manejo de lo público.

En el cuadro 7 se analizan los cargos jerárquicos de los investigadores de acuerdo los Departamentos en donde desarrollan su trabajo. Por lo observado se visualiza que el área más dinámica es Materiales por la cantidad de proyectos e investigadores. Resulta ser el espacio en que las mujeres han alcanzado un lugar significativo en comparación a las restantes (cuenta la especialidad con 89 alumnos, hecho que permite un manejo equilibrado del trabajo docente con la investigación). Química a pesar de ser una rama con fuerte adhesión femenina no tiene Direcciones a cargo ni un número alto de integrantes y Matemática es la menos afectada a la investigación. En Gestión Industrial los cargos están prácticamente equiparados, mientras que para los restantes Departamentos, existe un fuerte predominio masculino en todos los puestos.

Si bien las mujeres constituyen el 34% de la planta de investigadores, se percibe un mejor posicionamiento como directoras y codirectoras —sobre todos en algunos departamentos—, lo que da cuenta de una fuerte inserción en el área de investigación.

Facultad de Psicología

Con un total de 28 proyectos de investigación, los profesionales hombres ocupan el primer lugar como Directores (57%) y mantienen una inserción similar como Codirectores (50%). Debemos resaltar que, siendo la facultad de Psicología una disciplina con matrícula fundamentalmente femenina, los resultados obtenidos no guardan la relación esperada de una presencia mayoritaria de mujeres por sobre los hombres en cargos jerárquicos. Por lo contrario, se detectan las mismas tendencias a las registradas en Ingeniería aunque de forma más atenuada en el caso de los Directores. Sin embargo, si se analiza las tasas de inserción, esta aparente igualación oculta una mayor desigualdad, ya que si bien las mujeres son mayoría, los puestos jerárquicos están ocupados por hombres en un mayor porcentaje. [En el gráfico 11 se muestra la distribución de dichos cargos.]

Cuando miramos la distribución con relación al cargo —del total de hombres y mujeres—, las diferencias se acentúan, como se observa en el cuadro 8.

El 89% del total de las mujeres se desempeñan como integrantes en los grupos de investigación, mientras que solo un 11% son Directoras o Codirectoras, en el caso de los hombres dicho porcentaje asciende al 33%. Es decir, existe una sobre-representación de los hombres en los cargos jerárquicos en comparación a las mujeres. Al analizar las diferencias por áreas, de acuerdo a la pertenencia de cada grupo de investigación, se advierte que:

En las áreas de Sistemas Psicológicos y Psicología Biológica existe una mayor cantidad de hombres Directores y Codirectores.

No obstante, esta relación se invierte notablemente en el caso del área Socio-Antropológica, donde todas las Directoras de grupos de investigación son mujeres. En Investigación Psicológica y Ámbitos de Trabajo Psicológico existe una cantidad superior de mujeres en los cargos de Dirección y ningún hombre como Codirector. Sistemas Psicológicos y Socioantropología poseen más cantidad de integrantes varones en comparación con el resto de las áreas. [Ver cuadro 9.]

Esta situación resultaría similar y paradójica por tratarse de un espacio donde tienen preeminencia las muje-

res, a lo señalado por RAGGyT [1999] cuando plantea, que en las ciencias duras, las mujeres ocupan muy pocos puestos de decisión, sus trabajos se evalúan con mayores exigencias, obtienen menos fondos y la masculinización se sostiene casi con espíritu de cuerpo, y ello a pesar que, al principio de la carrera igualan en número a los hombres.

En cuanto a las áreas disciplinares a los que pertenecen los proyectos, UAPSI [1997] señala que, los primeros grupos estuvieron liderados por docentes/investigadores de otras disciplinas (área socio-antropológica), progresivamente se instalaron proyectos específicos y se incorporaron psicólogos al área de investigación.

Actualmente, existe una preeminencia de Sistema Psicológicos (Psicología Educacional) que cuenta con diez proyectos y con la mayor cantidad de subsidios e investigadores.

Capacitación

Facultad de Ingeniería[12]

En Ingeniería sesenta y cuatro profesionales poseen títulos de Doctorado, siendo cuatro de ellos Posdoctores, y quince son Magíster. De acuerdo a la información que se ha podido recabar, existiría una tendencia por parte de las mujeres a equiparar a los hombres en ambas titulaciones. Si se considera que las docentes constituyen solo el 37% del universo de la Facultad, aumenta la importancia de la condición de poseer una alta representación con respecto a la capacitación.

Cuando se mira al interior de cada Departamento, se visualizan diferencias:

Departamento de Materiales: De los 24 docentes que se desempeñan en el mismo, el 96% posee formación de posgrado. Dentro del grupo de los licenciados, todas las mujeres poseen doctorados y el 75% de los hombres obtienen similar titulación. En el conjunto de los ingenieros, el 90% de las mujeres tiene título de Doctoras o Magister, mientras que el 10% restante realiza maestrías. El 57% de los hombres alcanza la misma capacitación, en tanto que el 29% la realiza actualmente. Prácticamente todas las capacitaciones han sido realizadas en el ámbito nacional, solamente dos hombres y una mujer, obtienen el título de doctorado y magíster en el extranjero. Se visualiza en las mujeres, una tendencia mayor a adquirir capacitaciones, no obstante, se observa un proceso de equiparación ya que prácticamente todos están realizando cursos de maestrías o doctorados.

Departamento de Química: De los 69 docentes que trabajan en este Departamento, el 48% se ha capacitado con doctorados. En el grupo de los licenciados, el 64% de las mujeres logra dicho grado académico, en tanto que, los hombres lo efectivizan en un 40%. Respecto de los ingenieros, en el caso de las mujeres, se visualiza que un 48% obtiene dicho título, y los hombres lo alcanzan en el 33%.

Departamento de Gestión Industrial: De un total de 29 docentes, el 10% posee maestría o doctorado. En el grupo de los licenciados, la única mujer tiene una maestría y un hombre un doctorado, lo que representa un 100% y un 25% respectivamente. En el caso de los ingenieros, las mujeres se capacitan en posgrados (22%) y maestrías (11%). Un 33% de las mujeres ingenieras están actualmente realizando esta última capacitación. Un hombre (9%) posee título de posgrado.

Departamento de Matemáticas: De acuerdo a los datos recogidos, si bien el Departamento de Matemáticas es uno de los que convoca al mayor número de docentes (115), posee una de las más bajas capacitaciones.

Departamento de Eléctrica: Son 32 docentes, todos ingenieros. Trabaja una sola mujer. Ninguno ha realizado capacitación específica en doctorados o maestrías.

Departamento de Electrónica: Con un total de 60 docentes (casi todos ingenieros), solo el 12% posee formación de posgrado (un doctorado y maestrías, realizadas fundamentalmente en el exterior). Los mismos corresponden a los cargos de Asociado, Adjunto, JTP y ATP Exclusivos. Si se analizan las capacitaciones con respecto al género, se visualiza una mayor participación de las mujeres (14%) frente a los hombres (10%).

Departamento de Física: De 21 docentes que forman parte del Departamento, el 23% se capacitó. Las mismas fueron realizadas en Estados Unidos y corresponden a cargos de Titulares, Asociados y Adjuntos Exclusivos. Dentro del grupo de los licenciados, el 80% de los hombres tiene capacitación de doctorado, no así la única mujer de este grupo. En el conjunto de los ingenieros, el 33% de las mujeres poseen doctorados, mientras que el 20% de los hombres alcanzan la misma titulación.

Departamento de Mecánica: De un total de 57 docentes, el 13% realizó doctorados, (en su mayoría en el exterior). Dentro del grupo de licenciados, el 33% logra la máxima titulación (posdoctorado) en el cargo de Titular Exclusivo. En cuanto a los ingenieros, el 14% alcanza dicha capacitación (dos de los cuales, poseen posdoctorados con cargos de JTP Exclusivo y ATP Simple); las únicas tres mujeres-ingenieras no tienen otros títulos.

♦♦♦

Facultad de Psicología

Existe una muy baja proporción de docentes con títulos de posgrado, hecho que se verifica al no tener la institución tradición de inserción de becarios de postítulo en organismos científicos como Cic y Conicet, tanto en el país, como en el exterior. Solamente existen 6 títulos de doctorados (de los cuales uno solo pertenece a una mujer) y 10 magister correspondientes a hombres y mujeres en igual proporción (lo que representa un 5% de los docentes de la facultad). No obstante, la situación descripta comienza a revertirse, debido a que una cantidad de docentes realiza estudios de posgrado. Actualmente, 34 han terminado de cursar la Maestría en Psicología Social (78% de mujeres), adeudando la mayoría la tesis. En el área Socioantropológica, 8 maestrando de FLACSO (todas mujeres), poseen Diploma Superior o tesis de Magíster en evaluación. Otros dos docentes han terminado de cursar otras maestrías (un hombre y una mujer). De ser logradas todas las titulaciones la formación de posgrado dentro de la facultad rondaría una cifra cercana al 19%. A pesar de ello, se percibe un déficit muy marcado con relación a otras Unidades Académicas.



A modo de síntesis

"La segregación profesional basada en el sexo está muy extendida en todas las latitudes, cualesquiera sean los niveles de desarrollo económico, los sistemas políticos y los entornos religiosos y culturales, hoy sigue siendo una de las características más importantes de los mercados de trabajo de todo el mundo". La segregación horizontal es la que se produce en el reparto de hombres y mujeres entre distintas ocupaciones, por ejemplo "femeninas o masculinas"; "la segregación vertical es la que se produce en el reparto de hombres y mujeres dentro de una misma ocupación, cuando uno de los sexos tiende a situarse en los grados o niveles superiores". [Anker, 1997]

Analizar la segregación profesional y laboral de género en los distintos ámbitos permite visualizar concretamente desde dónde se producen las discriminaciones y cuáles son los dispositivos que utilizan hombres y mujeres para posicionarse en cada escenario. La mejor demostración es que siempre perciben una menor remuneración, en igualdad de circunstancias y que consiguen puestos de menor jerarquía con títulos idénticos. Sea cual sea su posición en el espacio social, las mujeres tienen en común su separación de los hombre por un coeficiente simbólico negativo que, afecta de manera perjudicial a todo lo que son y todo lo que hacen. El avance en los lugares por parte de las mujeres profesionales en una y otra carrera, permite sostener —si bien aún existen diferencias significativas de posiciones—, que ellas han usado estrategias individuales, no consensuadas desde el discurso, pero de gran legitimación colectiva dentro del universo mujer, para mejorar la perfomance profesional y romper con los estereotipos y espacios asignados socialmente. Esta estrategia no ha tenido desde el ámbito público respuestas que consoliden la tendencia, más aún, podríamos inferir que el desarrollo profesional femenino se debe al esfuerzo individual y al capital social que les ha permitido

encontrar intersticios de inserción en algunos nichos laborales. De acuerdo con la información recogida, especialmente en las unidades académicas —lugares que han sido los mayores proveedores de insumos para esta investigación—, podemos sostener que es la capacitación el recurso más utilizado y valorado por las mujeres para revertir la diferencia de partida dada su condición de género. Se observa, como en otros ámbitos laborales, que las mujeres necesitan mayores credenciales educativas para competir con los hombres en sus profesiones. La capacitación, que opera como variable relevante y estrategia de posicionamiento en el mercado, c: ha sido descubierta y adoptada por las mujeres en ambas profesiones. A su vez, en los nichos laborales más dinámicos del sector académico tales como los de investigación, el requerimiento de más especializaciones y capacitaciones demanda una dinámica de más y más credenciales, hecho que promueve una suerte de círculo de formación permanente.



Cada nivel de igualdad formal entre hombres y mujeres tienden a disimular que, a igualdad de circunstancias, las mujeres ocupan siempre posiciones menos favorecidas. Por ejemplo si bien es cierto que las mujeres están cada vez más representadas en la función pública, siempre son las funciones más bajas y más precarias las que se les reservan. Cuando los espacios laborales están demasiado burocratizados y las reglas de promoción funcionan con variables extra profesionales y educativas, como en el caso del ámbito de la administración pública, donde la pertenencia política tiene más relevancia que la idoneidad profesional, el recurso capacitación pierde valor. Aquí la diferencia profesional intragénero se hace más acentuada y el recurso de las mujeres para mantenerse en este lugar, es la aceptación de otras reglas de juego y la evaluación de otros beneficios que tienen más que ver con lo laboral que lo profesional, esto es: estabilidad, ingresos seguros, rigidez horaria con posibilidad de desarrollo de otras actividades y beneficios previsionales, privilegiando más la ocupación que la profesión. A partir de lo detectado, en todos los sectores, las generaciones más jóvenes siguen apostando a las opciones tradicionales dentro de la Ingeniería. Se advierte que las mujeres todavía aceptan los estereotipos de género que, aunque atenuados, indican que en el ámbito de la producción, aún es difícil su inserción laboral.

Más sorprendente resulta el análisis de la situación de las mujeres en profesiones consideradas preferentemente femeninas. Al evaluar los datos arrojados de las posiciones alcanzadas por las psicólogas, con relación al exiguo porcentaje de hombres en esta profesión, se detecta que los espacios de decisión, los más dinámicos, jerarquizados y los de mejor remuneración, les pertenecen a ellos en una gran proporción.

Tal como lo expresa Bourdieu, en la actualidad los discursos hegemónicos difícilmente hablarán de manera explícita de inferioridad de las mujeres, "su eficacia se encuentra en negar la discriminación, incluso la mayoría de las mujeres suelen no encontrar evidencia de esta situación subordinada, aunque ésta salte a la vista". Si la desigualdad persiste habrá que analizar a través de qué mecanismos cada institución (y las prácticas sociales), pone en uso sus estrategias de reproducción de esta desigualdad.

Para finalizar, debemos decir que si bien los datos cuantitativos son fundamentales para comprender una

problemática, las inferencias resultan sesgadas en cuanto a las trayectorias, motivaciones y expectativas del universo estudiado, por ello en la segunda parte de este trabajo se incorporará la dimensión cualitativa para dar cuenta de estos interrogantes. ♦

Notas

[1] El tiempo de duración de la carrera fue calculado a partir de la última materia/tesis aprobada.

[2] Este grupo está compuesto por 642 profesionales (87% hombres y 13% mujeres) que tardaron en promedio 9 años 7 meses en graduarse, siendo las mujeres las que lo hicieron en un tiempo menor (7 años 8 meses).

[3] Los que ingresaron después del año 1992 son 170 (51% mujeres y 49% hombres).

[4] La facultad de Ingeniería contaba —en el año 2000—, con 1764 alumnos. La distribución por especializaciones era la siguiente: Electrónica (21%), Mecánica (18%), Alimentos (14%), Química (12%), Electromecánica (8%), Materiales (7%), Eléctrica (5%), Industrial (2%).

[5] En la facultad de Psicología la cantidad de alumnos para el mismo periodo, fue de 2260 alumnos.

[6] Cuando se consideró la presencia de los actores en dicho espacio, se excluyó al Colegio de Psicólogos por evaluar que nuestro propósito era conocer la distribución por género de acuerdo a las especialidades, por lo cual al tener los psicólogos una titulación general, la información que pudiéramos recoger no resultaría significativa al respecto.

[7] El Municipio cuenta con dos centros de capacitación (Inap-Ipac), en ellos se dictan cursos de conducción de vínculos para jefes y lineamientos generales a nivel de recursos humanos.

[8] Cuando se examinan los cargos docentes de planta en ambas Facultades, se exceptúan los cargos de gestión.

[9] Si bien ingreso no representa un área, un 5% de los docentes están asignados a esta tarea.

[10] Según UAPSI, la planta de investigadores permanentes está formada por cien docentes. Por otra parte, es importante señalar que, existen en los grupos de investigación, docentes de otras facultades que intervienen en proyectos de la Facultad de Psicología.

[11] Existen además catorce proyectos que pertenecen al Foncyt y Fontar.

[12] No se consideran los cargos de Ayudantes de Segunda ni técnicos.

Bibliografía

Anker, Richard (1997). *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de teorías*, en Revista Internacional del Trabajo, Volumen 116, Nº 3, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ackerman, Mario (2000) La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina, En Ley, Mercado y Discriminación. El Género del Trabajo, Haydée Birgín (compiladora) Buenos Aires, Ed. Biblos.

Birgín, Haydée (1995). *Acción Pública y Sociedad.*, Buenos Aires, Femirama Editora.

Boletín Estadístico, Nº 1. Matrícula-Cargos: Año 90/94, 95, 95, 97, 98, 99. Universidad Nacional de Mar del Plata.

Bourdieu, Pierre (2000). *La Dominación Masculina*, Barcelona, Ed. Anagrama.

CEPAL (2000) *Mujer y Trabajo.* Santiago de Chile.

Civit, Di Doménico y Otros (1999). *Estudio comparado del desarrollo de la investigación en la Facultad de Psicología de la UNMdP*, Mar del Plata.

Cortés, Rosalía (2000). *Arreglos institucionales y trabajo femenino. En Ley, Mercado y Discriminación. El Género del Trabajo.* Haydée Birgin (Compiladora), Buenos Aires, Editorial.

Heller, Lidia (1996). *Por qué llegan las que llegan.* Buenos Aires, Femirama Editora.

Fernández, Ana María (1994). *La Mujer de la Ilusión. Pactos y contratos entre hombres y mujeres*, Buenos Aires, Ed. Paidos.

García Frinchaboy, Mónica (1994). *Mujer y Educación.* En Capacitación Política para Mujeres, Género y Cambio Social en la Argentina Actual, Maffia y Kuschnir (compiladoras). Buenos Aires, Femirama Editora.

INDEC (1999). Diario Clarín, noviembre 1999.

Ministerio de Cultura y Educación (1998). *Indicadores de Ciencia y Tecnología*, Argentina, Secretaría de Ciencia y Técnica.

Ministerio de Cultura y Educación (1998). *Anuario 1996 y 1997 de Estadísticas Universitarias,* Argentina, Secretaría de Políticas Universitarias.

Municipalidad de Gral. Pueyrredon (2000). Base de datos de los profesionales municipales.

Registro de Actas y Datos de la Facultad de Ingeniería y Psicología de la UNMdP, año 2000/2001.

Secretaría de Investigación y Desarrollo Tecnológico (2000). *Proyectos de Investigación y Transferencia 1999-2000, Universidad Nacional de Mar del Plata.*

Padrón del Colegio de Ingenieros (2000). Mar del Plata.

Pautassi, Laura (2000). *El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral sobre la mujer en la Argentina.* En Ley, Mercado y Discriminación. El Género del Trabajo, Haydée Birgin (Compiladora). Buenos Aires, Editora Biblos.

Sautú, Ruth (1979). Cuadernos de CEDES, Buenos Aires.

Ruiz (1995). *Coloquio y Debate: la mujer en la agenda política parlamentaria.* En Acción Pública y Sociedad, Haydée Birgín (comp.), Buenos Aires, Femirama Editora.

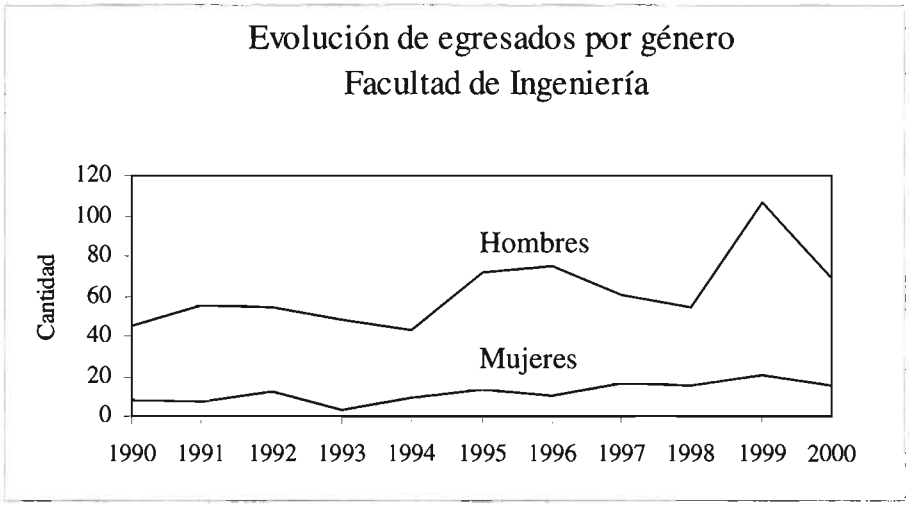
Tiramonti Guillermina (1995). *Mujer y Educación.* En Acción Pública y Sociedad, Haydée Birgín (comp.). Buenos Aires, Femirama Editora.

UAPSI (1997). *Programa de Formación de Especialistas en Innovación Curricular. Informe Diagnóstico de la Situación Actual.* Universidad Nacional de Mar del Plata.

♦♦♦

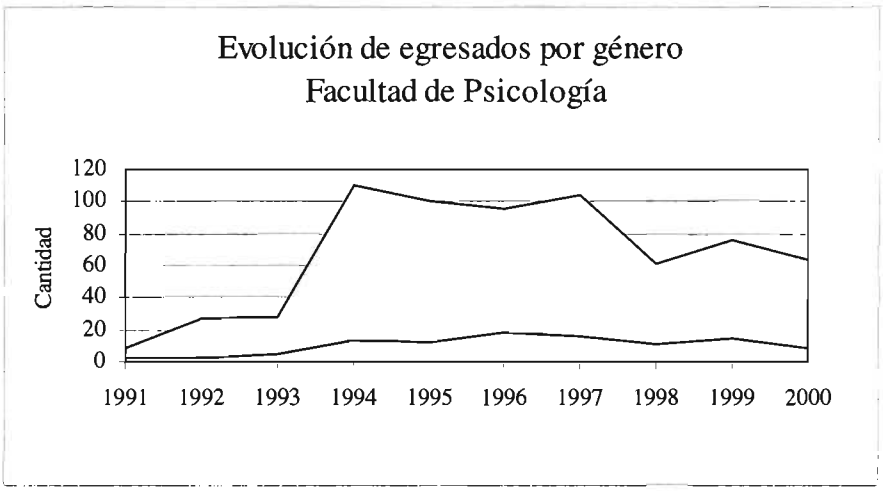
Anexos
GRÁFICAS

Gráfico 1



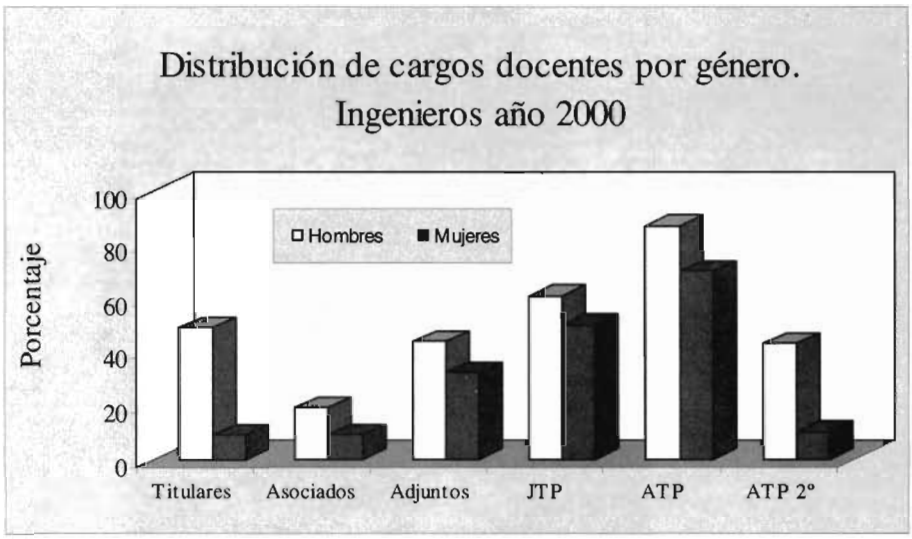
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos obtenida del Registro de Egresados de la Facultad de Ingeniería de la UNMdP, año 2001.

Gráfico 2



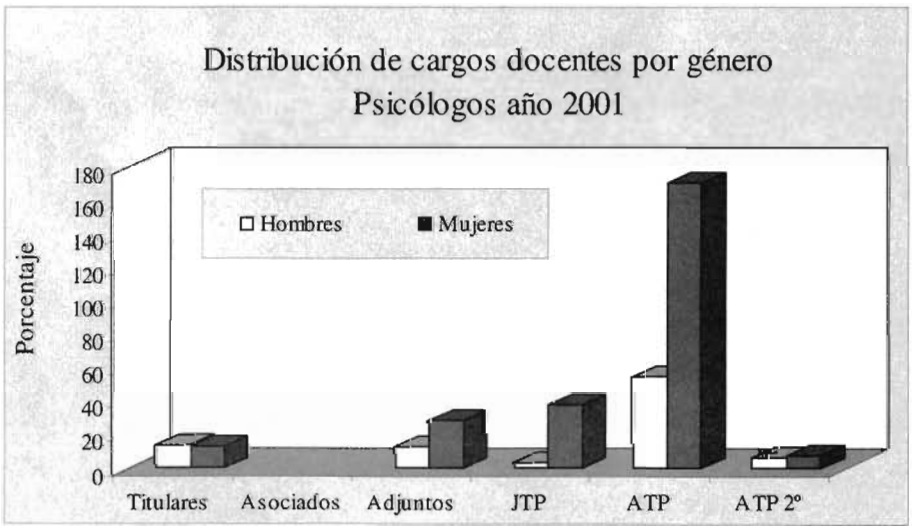
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos obtenida del Registro de Egresados de la Facultad de Ingeniería de la UNMdP, año 2001.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Ingeniería, año 2000.

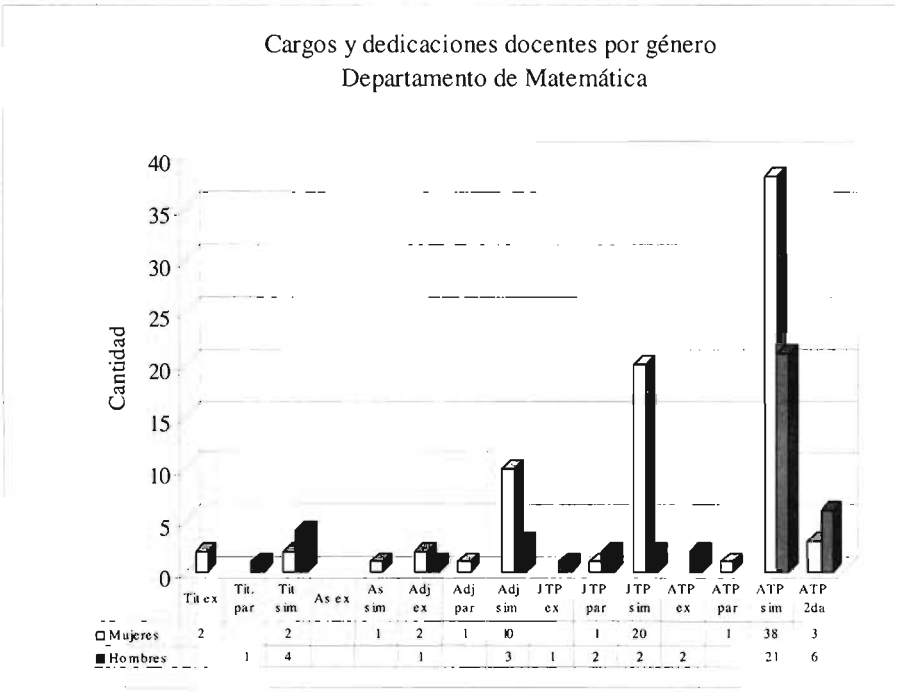
Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Psicología, año 2001.

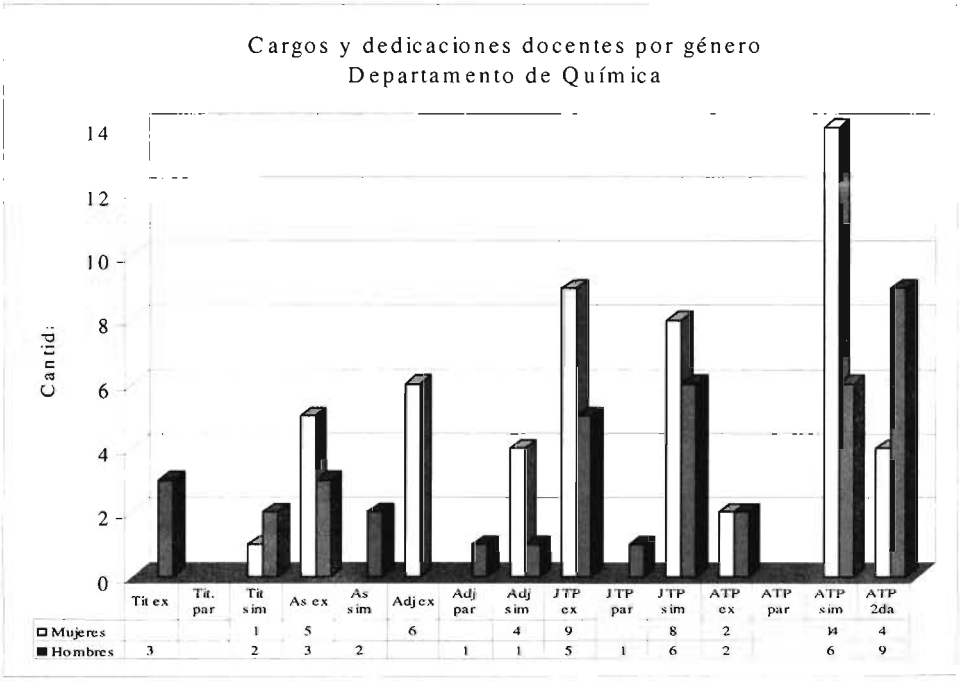
Nota: La Facultad de Psicología no posee la categoría de Asociado.

Gráfico 5 a



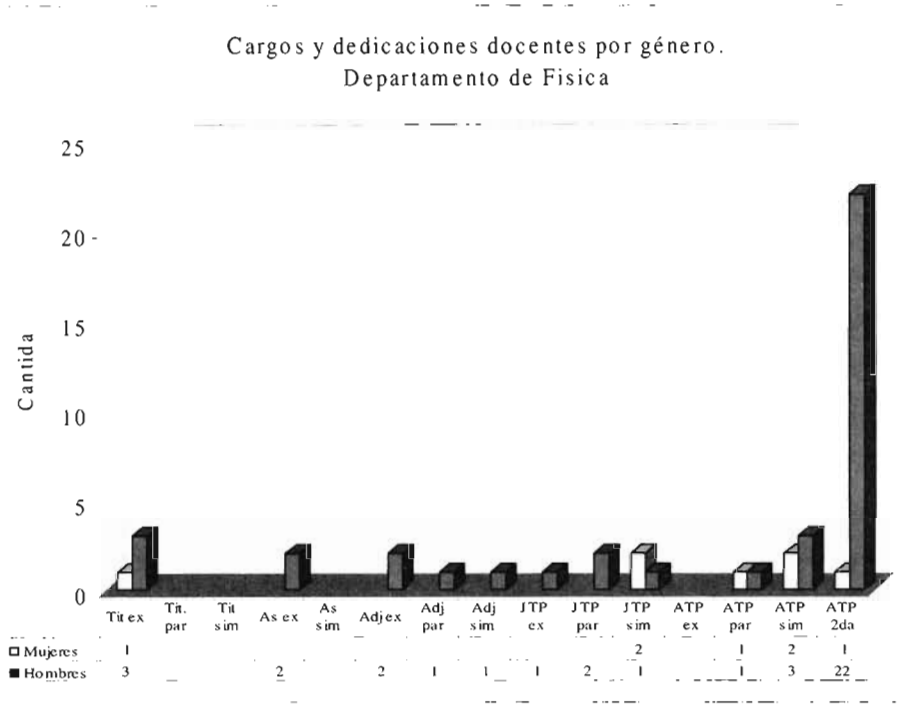
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Ingeniería, año 2000.

Gráfico 5 b



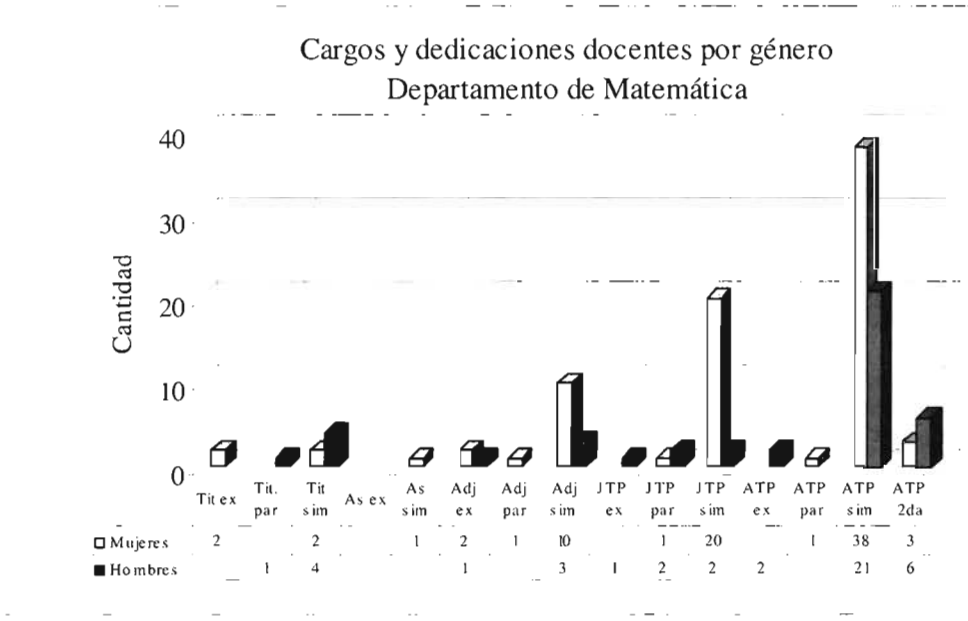
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Ingeniería, año 2000.

Gráfico 6



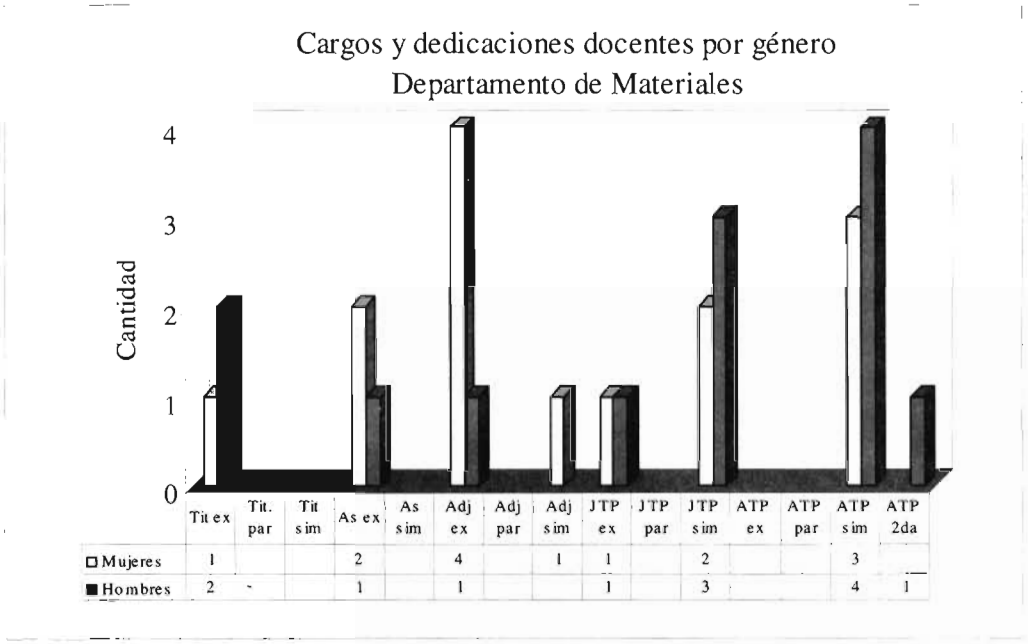
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Ingeniería, año 2000.

Gráfico 7



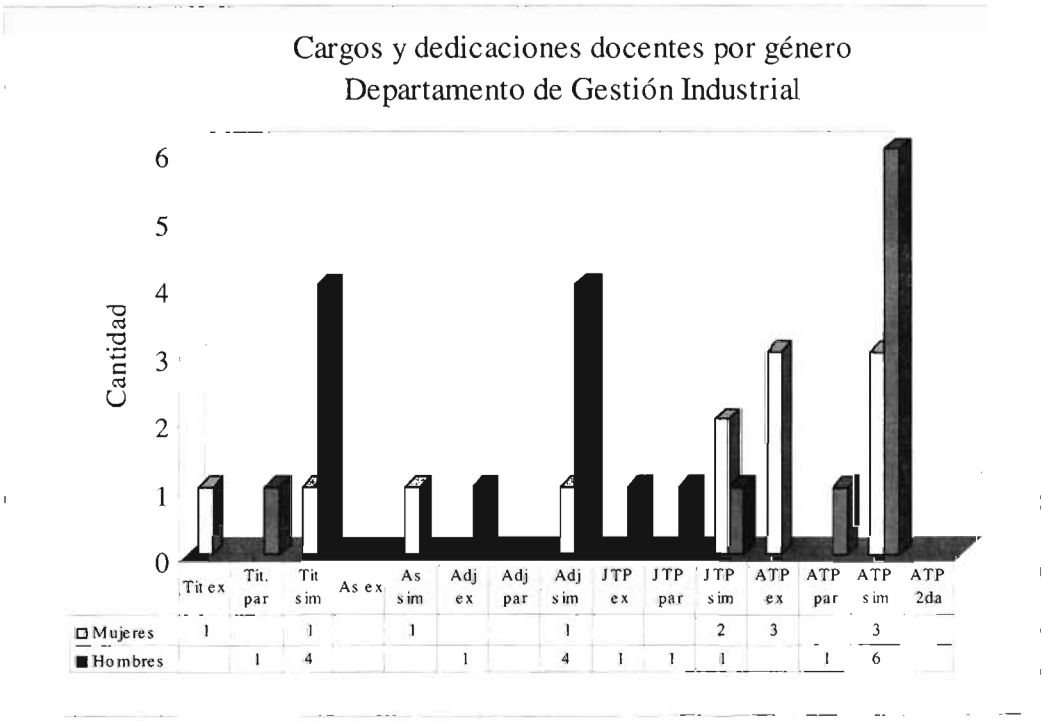
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Ingeniería, año 2000.

Gráfico 8



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Ingeniería, año 2000.

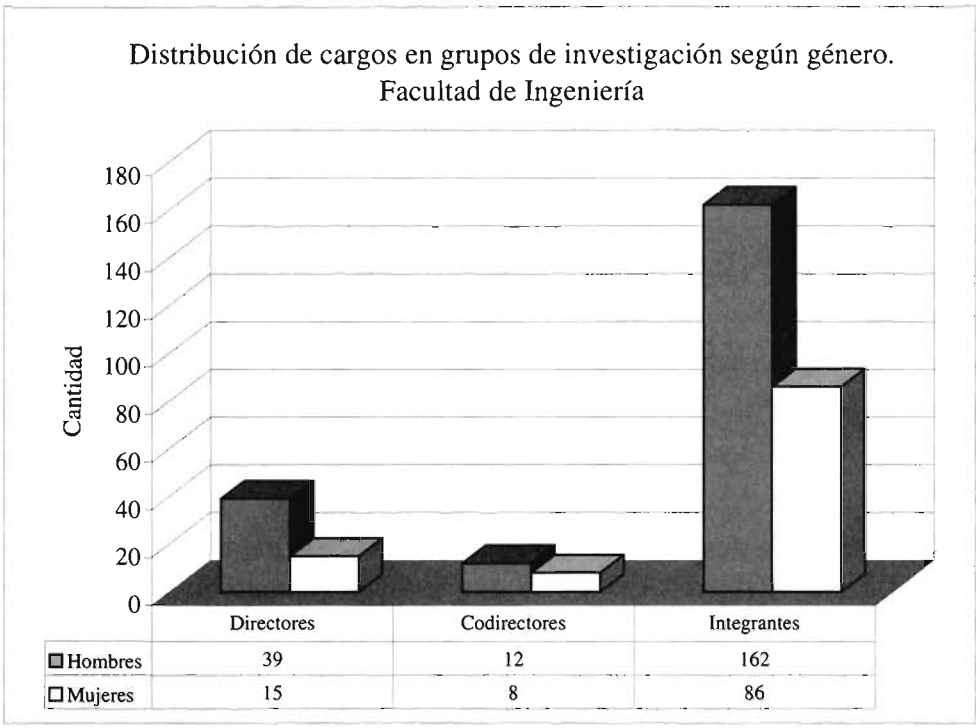
Gráfico 9



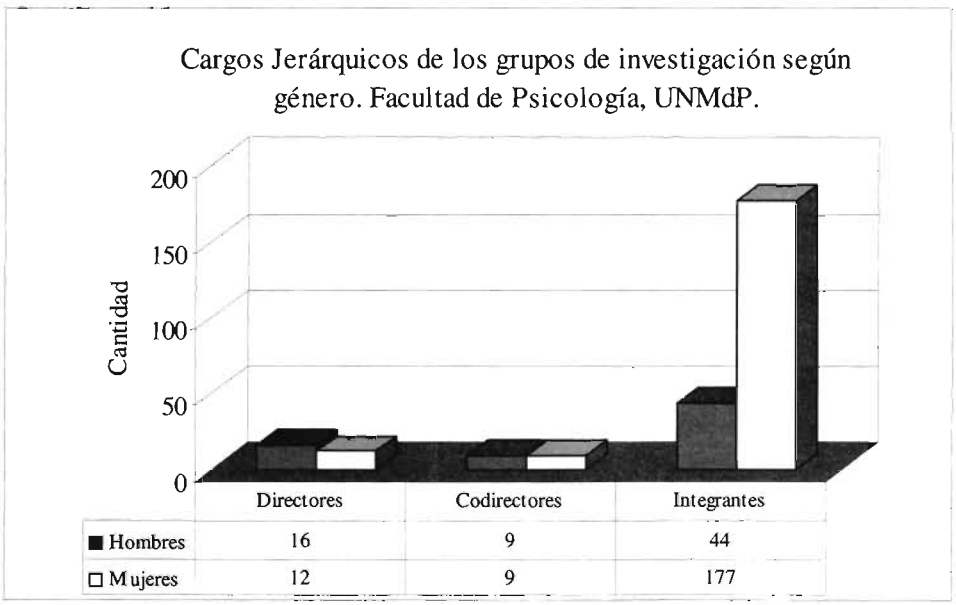
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Ingeniería, año 2000.

♦♦♦

Gráfico 10



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información presentada por la Secretaría de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Proyectos de Investigación y Transferencia, UNMdP, 1999-2000.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información presentada por la Secretaría de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Proyectos de Investigación y Transferencia, UNMdP, 1999-2000.

♦♦♦

CUADROS

Cuadro 1

Cantidad de egresados, promedio académico y duración de la carrera por especialidades y género (periodo 1990-2000).

	Hombres	Promedio	Duración	Mujeres	Promedio	Duración
ESPECIALIDADES	Cantidad	Académico	Años/meses	Cantidad	Académico	Años/meses
Eléctrica	115	6.95	09-Oct	7	7.02	10-Ago
Electricista	150	7.56	08-Ago	6	8.90	08-Oct
Eléct./Electrónica	19	6.73	16-Feb	1	5.82	25
Electromecánica	7	7.65	7/7	--	--	...
Electrónica	104	7.14	11-Feb	8	7.05	12
Mecánica	180	7.28	08-Abr	9	7.21	07-May
Química	74	7.07	7	85	7.17	07-Ene
Materiales	34	7.46	7/5	8	7.56	05-Jul
Alimentos	--	--	...	5	7.54	04-Oct
TOTAL GENERAL	683	7.24	...	129	7.21	...

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos obtenida del Registro de Egresados de la Facultad de Ingeniería de la UNMdP, año 2001.

Cuadro 2

Distribución por género y especialidades de los matriculados en el Colegio de Ingenieros.

Especialidad	Cantidad		Porcentaje		% Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Civil y Construcción	152	13	92	8	100
Eléctrica	130	1	99	1	100
Mecánica	95	2	98	2	100
Química	28	19	60	40	100
Electrónica	29	2	94	6	100
Industrial	11	--	100	--	100
Telecomunicaciones	11	--	100	--	100
Electromecánica	8	--	100	--	100
Otros	32	3	91	9	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por el Colegio de Ingenieros de la ciudad de MsP.

♦♦♦

Cuadro 3

Cantidad de cargos ocupados por Ingenieros y Psicólogos en la Municipalidad de Gral. Pueyrredon.

	Ingenieros		Psicólogos	
	Hombre	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Nivel Superior	--	--	1	--
Jerárquico	8	1	1	1
Profesional	7	5	9	32
Técnico	3	--	1	3
Administrativo	--	--	--	2
Sin especificar	3	--	--	--
Total	**21**	**6**	**12**	**38**

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Municipalidad del Partido de Gral. Pueyrredon.

Cuadro 4

Cantidad y porcentaje de dedicaciones según género. Facultad de Ingeniería.

Dedicaciones	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Fac. Ingeniería	**Cantidad**	**Cantidad**	**Porcentaje**	**Porcentaje**
Exclusivo	36	71	25	30
Parcial	5	32	3	13
Simple	106	130	72	57
Total	**147**	**233**	**100**	**100**

Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Ingeniería, año 2000.
NOTA: No están incorporados los cargos de Ayudantes de Segunda (alumnos).

♦♦♦

Cuadro 5
Cantidad y porcentaje de dedicaciones según género.

Dedicaciones	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Facultad de Psicología	**Cantidad**	**Cantidad**	**Porcentaje**	**Porcentaje**
Exclusivo	12	8	5	10
Parcial	59	21	24	25
Simple	178	55	71	65
Total	**249**	**84**	**100**	**100**

Elaboración propia sobre la base de datos aportada por la Facultad de Psicología, año 2001.
NOTA: No están incorporados los cargos de Ayudantes de Segunda (alumnos).

Cuadro 6
Distribución de cargos de investigación de acuerdo al género.
Facultad de Ingeniería.

CARGOS	% Hombres	% Mujeres
Directores	18	14
Codirectores	6	7
Integrantes	76	79
Total	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información presentada por la Secretaría de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Proyectos de Investigación y Transferencia, UNMdP, 1999-2000.

Cuadro 7
Cargos jerárquicos por áreas temáticas según género.
Facultad de Ingeniería.

	Dirección		Codirección		Integrante	
	Hombre	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
A. Materiales	10	9	6	4	53	49
B. Química	4	--	1	--	6	5
C. Electrónica	5	1	3	1	32	5
D.Eléctrica	1	--	--	--	6	--
E. Mecánica	1	--	1	--	5	1
F. Gestión Industrial	2	2	1	2	8	4
G. Física	3	--	--	--	10	3
H. Matemática	--	2	--	1	4	2
I. FONCyT y Fontar	13	1	--	--	38	17
Total	**39**	**15**	**12**	**8**	**162**	**86**

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información presentada por la Secretaría de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Proyectos de Investigación y Transferencia, UNMdP, 1999-2000.

♦♦♦

Cuadro 8

Distribución de cargos de investigación de acuerdo al género. Facultad de Psicología.

CARGOS	% Hombres	% Mujeres
Directores	23	6
Codirectores	13	5
Integrantes	64	89
Total	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información presentada por la Secretaría de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Proyectos de Investigación y Transferencia, UNMdP, 1999-2000.

Cuadro 9

Cargos jerárquicos por áreas temáticas según género. Facultad de Psicología.

	Dirección		Codirección		Integrantes	
	Hombre	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
A. Sistemas Psicológicos	9	1	4	3	23	79
B. Psicología Biológica	5	1	3	2	3	31
C. Socioantropológica	--	5	2	1	12	37
D. Investigación Psicológica	1	3	--	1	4	16
E. Ámbitos Trabajo Psicol.	1	2	--	2	2	14
Total	**16**	**12**	**9**	**9**	**44**	**177**

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información presentada por la Secretaría de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Proyectos de Investigación y Transferencia, UNMdP, 1999-2000.