

# MIRADAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

## **FEMINIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD Y CUIDADOS**

Una mirada de género  
sobre la experiencia de ser  
estudiante en la UNAJ

MARÍA POZZIO  
ELENA MINGO ACUÑA  
LETICIA CEREZO  
ALEJANDRA ALMIRÓN  
RUT BEKER

## **DIVERSIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y GÉNERO**

Prácticas organizacionales  
para producir diferencias

LILIANA EDITH FERRARI  
LAUTARO CIRAMI  
ESTEBAN CÓRDOBA





MIRADAS DE GÉNERO  
Y DIVERSIDAD

Miradas de género y diversidad / María Pozzio ... [et al.]. - 1a ed - Florencio Varela :  
Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2023.

Libro digital, PDF/A - (Cuadernos de investigación. Informes)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-3679-83-4

1. División del Trabajo Basado en el Género. 2. Estudios de Género. I. Pozzio, María.  
CDD 306.7601



Rector: Dr. Arnaldo Medina

Vicerrector: Ing. Miguel Binstock

Secretaría General: Mg. María Teresa Poccioni

Secretaría de Investigación y Vinculación Tecnológica: Dr. Patricio Narodowski

Directora de Gestión de la Investigación: Mg. Dolores Chiappe

Coordinadora de edición de la Secretaría de Investigación: Mayra Chaires

Coordinador Editorial: Ernesto Salas

Diseño de tapa: Gabriela Ruiz

Diagramación: Yanina Capdepón

Corrección de estilo: Victoria Piñera

1ª edición digital, Junio de 2023

© 2023, UNAJ

Av. Calchaquí 6200 (CP1888)

Florencio Varela Buenos Aires, Argentina

Tel: +54 11 4275-6100

editorial@unaj.edu.ar

www.editorial.unaj.edu.ar

Este libro fue seleccionado, con referato externo, en la Convocatoria  
de Publicaciones de Obras inéditas 2020, realizada por la UNAJ.

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Argentina (CC BY-NC-ND 2.5 AR)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/>

# MIRADAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

## **FEMINIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD Y CUIDADOS**

UNA MIRADA DE GÉNERO SOBRE LA EXPERIENCIA  
DE SER ESTUDIANTE EN LA UNAJ



MARÍA POZZIO  
ELENA MINGO ACUÑA  
LETICIA CEREZO  
ALEJANDRA ALMIRÓN  
RUT BEKER

## **DIVERSIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y GÉNERO** PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES PARA PRODUCIR DIFERENCIAS



LILIANA EDITH FERRARI  
LAUTARO CIRAMI  
ESTEBAN CÓRDOBA





<b>Presentación</b> ( <i>Dr. Arnaldo Medina</i> ).....	<b>9</b>
--	----------

## **Feminización de la Universidad y cuidados**

*María Pozzio, Elena Mingo Acuña, Leticia Cerezo,*

<i>Alejandra Almirón y Rut Beker</i> .....	11
Resumen.....	11
1. Introducción.....	12
2. Antecedentes.....	14
3. Las características de la Universidad y su población.....	17
4. Metodología.....	22
5. Discusión y resultados.....	23
6. Reflexiones finales.....	27
Referencias bibliográficas.....	29
Sobre las autoras.....	33

## **Diversidad de género, diversidad y género. Prácticas organizacionales para producir diferencias**

*Dra. Liliana Edith Ferrari, Lic. Lautaro Cirami*

<i>y Lic. Esteban Córdoba</i> .....	35
Resumen.....	35
1. Introducción.....	36
2. Metodología.....	39
3. Resultados.....	40
4. La inteligencia emocional y la inteligencia social para el afrontamiento de problemáticas de género.....	43
5. Conclusiones.....	46
Referencias bibliográficas.....	47
Sobre las/os autores.....	51





**DR. ARNALDO MEDINA**

Los libros de la colección *Cuadernos de Investigación* son el resultado del trabajo continuo de equipos de investigación de nuestra universidad. Se trata de un proceso de permanente maduración de diversas líneas de trabajo y de actividades realizadas en el marco de los proyectos UNAJ Investiga, cuyas convocatorias dieron inicio en el año 2012, y de los Proyectos de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTs) financiados por el Consejo Interuniversitario Nacional.

La publicación de los avances y resultados de las investigaciones de la UNAJ sobre temas de salud, ingeniería, ciencias sociales y humanas, resaltan el vínculo con las problemáticas particulares del territorio en el que nos insertamos a la vez que las trascienden contribuyendo al conocimiento de cuestiones generales nacionales.

Aunque no siempre considerada la actividad más visible, la investigación científica forma parte esencial de la tríada docencia, investigación, vinculación, constitutiva de la vida académica de las universidades públicas nacionales. La contribución al desarrollo del conocimiento de una comunidad es un patrimonio tangible construido por las instituciones de educación superior. En la tríada funcional de las universidades, la investigación es una zona de clivaje que mejora la actividad docente contribuyendo a la perspectiva del conocimiento y, por otro lado, escucha la voz de las necesidades de la comunidad proponiendo un determinado

tipo de saberes para abordar los problemas del territorio. Como dijera Arturo Jauretche, la construcción de un conocimiento construido desde nuestra realidad y centrado en nuestras necesidades.

Como parte de las universidades del Bicentenario, entre las que se incluye la UNAJ, asumimos la particularidad de nuestra inserción en comunidades con saberes, experiencias y culturas diversas que enriquecen la perspectiva del saber propio de la universidad. En este sentido se orientan las nuevas obras y artículos de investigación que aquí estamos presentando: *Jóvenes, identidades y territorios. La práctica del rap en el conurbano de Buenos Aires; Guía para la comunicación universitaria. Hacia un lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros; Postales varelenses: identidades, memorias y patrimonios; La enseñanza de la lectura y la escritura en la universidad. Dificultades, propuestas y desafíos; Una historia cultural descentrada. Estudios sobre el partido bonaerense de Florencio Varela en los años cuarenta; Un método rápido para la detección de trastornos metabólicos en recién nacidos; Alternativa sustentable para el manejo de un efluente de la industria del cuero; La Inteligencia Artificial y sus beneficios dentro del paradigma de la industria 4.0; Jabalíes y cerdos cimarrones en Argentina: una guía de manejo para los productores rurales; Relevamiento sociolingüístico en la UNAJ: 2019-2020; Feminización de la universidad y cuidados. Una mirada de género sobre la experiencia de ser estudiante en la UNAJ; Diversidad de Género, Diversidad y Género: Prácticas Organizacionales para Producir Diferencias.*

# FEMINIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD Y CUIDADOS.

Una mirada de género sobre la experiencia  
de ser estudiante en la UNAJ

**MARÍA POZZIO**

(Universidad Nacional Arturo Jauretche).

**ELENA MINGO ACUÑA**

(Universidad Nacional Arturo Jauretche).

**LETICIA CEREZO**

(CITRA).

**ALEJANDRA ALMIRÓN**

(Universidad Nacional Arturo Jauretche).

**RUT BEKER**

(Universidad Nacional Arturo Jauretche).

## Resumen

El artículo presenta los hallazgos de un trabajo de investigación con perspectiva de género, que relevó la experiencia de ser estudiante en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), a partir de grupos focales y una encuesta realizados en 2017. Se analiza esa experiencia en el marco de la feminización del sistema de educación superior. Se remarca la importancia de tener en cuenta las tareas de cuidados para comprender las trayectorias estudiantiles y la experiencia universitaria.

*Palabras clave:* universidad, cuidados, UNAJ

# 1. Introducción

Desde la masiva entrada de mujeres a la Universidad y la progresiva feminización de la educación superior, muchos estudios han insistido en caracterizar el proceso como positivo e irreversible (Vázquez y Pereira, 2007). Sin embargo, también hay planteos que sugieren poner entre paréntesis sus alcances y prefieren hablar de una “inclusión matizada” (Bacalini, 2017); esta idea busca dar cuenta de la persistencia de las desigualdades de género tanto en las trayectorias formativas como en la gestión y la vida política de las universidades. Iluminar estos aspectos, estos “grises” del proceso de feminización, permite pensar en las limitaciones que conlleva la interpretación de un fenómeno solo desde sus aspectos cuantitativos. Por eso realizar estudios empíricos con distintas metodologías y perspectiva de género es una forma de enriquecer la comprensión del fenómeno.

En este sentido, este trabajo se propone presentar una caracterización de los estudiantes de la UNAJ centrándonos en la carga de cuidados familiares y la forma en que ellos organizan/distribuyen sus tiempos entre el estudio en casa, las cursadas, el trabajo productivo remunerado, el trabajo doméstico no remunerado (TNR) y las tareas de cuidados. Teniendo en cuenta estas múltiples dimensiones, buscamos analizar las tensiones que se producen entre la educación superior inclusiva y la “feminización” de la matrícula de la universidad (como fenómeno más general). Así, la perspectiva de género aplicada al análisis de esta investigación fue la que nos permitió dar cuenta de la centralidad de la organización de los cuidados *también*<sup>1</sup> en la experiencia de ser estudiante.

---

1 Cuando comenzamos esta investigación, la problemática de los cuidados todavía no ocupaba el lugar que ocupa hoy (2020) en la agenda pública; el *también* sugiere

En particular, en la experiencia de las y los estudiantes de la UNAJ, la noción de pobreza de tiempo fue clave.

Consideramos los cuidados como un trabajo –que puede ser remunerado o no–, realizado principalmente por las mujeres, consistente en cuidados materiales y no materiales, de sostenimiento y vínculos afectivos, que no se valora ni reconoce socialmente y expresa una interacción entre la familia y las políticas sociales (Aguirre, 2011; Letablier, 2001; Faur, 2014). En la bibliografía consultada (y en este trabajo) consideramos las tareas de cuidado como las relacionadas al cuidado infantil y de personas dependientes o ancianos o con enfermedades; y lo distinguimos del trabajo doméstico de limpieza y reproducción del hogar.

Distintos autores plantean la necesidad de pensar las actividades de cuidados en su contexto global de déficit de cuidados y de privatización. La ausencia o retracción de políticas de provisión pública de cuidados o de regulación del reparto equitativo de las responsabilidades de bienestar (Faur, 2004; Aguirre, 2011) recae sobre las mujeres, lo cual afecta sus trayectorias vitales, su inserción en el mercado de trabajo y diversas facetas de su vida privada. Al respecto, esta investigación puso el foco en la manera en que las tareas de cuidados, genéricamente distribuidas, influyen en las trayectorias estudiantiles, especialmente de las mujeres. La UNAJ, al plantearse una propuesta de educación superior inclusiva, ha convocado a muchos estudiantes que son al mismo tiempo cuidadores, por lo que, conocer su experiencia en la Universidad nos permite entender los modos en que interactúan el estudio y los cuidados en sus trayectorias, y obliga a una reflexión acerca de las posibilidades de la conciliación entre ambas esferas.

---

que, en los abordajes a la problemática conciliación trabajo remunerado y mundo doméstico, debe incorporarse *también* la educación superior.

A su vez, la indagación sobre los modos en que les estudiantes resuelven el trabajo de cuidado e intentan conciliarlo con su experiencia universitaria y sus estrategias de estudio, nos llevó a preguntarnos acerca de la administración de los tiempos en la vida cotidiana. Así, es importante resaltar la reflexión en torno de las inequidades existentes en el empleo del tiempo entre los géneros (Meler, 2012); inequidades que nos muestran las persistencias en la división sexual del trabajo al interior de los hogares, lo que produce que muchas mujeres sigan contribuyendo con más horas de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados. Sumado a su entrada en el mundo laboral y en nuestro caso, en la universidad, es importante integrar a nuestra reflexión el concepto de la pobreza de tiempo, que como bien han destacado las economistas feministas, es la consecuencia de la desigual distribución del tiempo entre los géneros, que hace del tiempo de trabajo de las mujeres en la reproducción de la sociedad, un subsidio de tiempo no explicitado a la acumulación capitalista (Rodríguez Henríquez, 2012).

## 2. Antecedentes

A pesar del proceso de feminización “irreversible” de las carreras universitarias que se inicia en el siglo XX, los números globales de participación universitaria ocultan la –todavía– persistente distribución genérica de la matrícula según la orientación disciplinaria. En este sentido, al preguntarse por la equidad en el sistema educativo, se afirma que la sola igualación en número de mujeres y varones no basta; más bien, habría que preguntarse: ¿cómo son tratados cada uno de los grupos por el mismo sistema educativo y qué aprenden dentro del sistema sobre su propia realidad? (Graña, 2008, p. 79). Otra cuestión, que una mirada simple oculta, es la invisibilización de la participación de las mujeres en la producción y el desarrollo de conocimientos científicos, a la vez que la actividad científica continúa presentándose como “neutral”, “racional”

y “analítica”, cualidades atribuidas a los varones, contraponiéndose a la “subjetividad”, “intuición” e “irracionalidad” atribuidas a las mujeres (Blazquez Graf, 2008).

El aumento de la matrícula universitaria se relaciona con “cambios ocurridos en la percepción de los derechos de las mujeres y sus expectativas de ascenso social” (Graña, 2008, p. 81) y se enmarca en el proceso de expansión de la matrícula en los niveles primario y secundario del sistema educativo en toda América Latina, lo cual permite el acceso a la educación a los sectores medios y bajos. De algún modo, esta idea sugiere la relación entre feminización y proyecto de autonomía de parte de las mujeres; sin embargo, faltan datos empíricos. Para ello, construimos instrumentos de recolección de esos datos, que nos permitan entender estos procesos de manera sensible al género; que muestren las perspectivas de las y los protagonistas y contribuyan a producir los análisis que desnuden los mecanismos que, aún en una universidad feminizada, perpetúan las diferencias y las desigualdades entre los géneros.

Un estudio realizado en la Universidad Nacional de Córdoba advierte que, si bien la presencia de mujeres aumentó en todos los claustros, no se ha logrado una participación equitativa en los procesos electorales –como candidatas, apoderadas– y remarca que es menor su presencia en cargos de representación política de gestión de la universidad. Asimismo, se da cuenta del peso de la doble y triple jornada laboral en las trayectorias femeninas dentro de la universidad (Agostini y Schiavi, 2017).

En el mismo sentido, una investigación realizada en la Universidad Nacional de Santiago del Estero destaca que el aumento en la participación de las mujeres en la enseñanza superior es un factor que ha logrado disminuir determinadas desigualdades; aunque persisten los territorios

feminizados y masculinizados dentro de la universidad. Además, coinciden en señalar la existencia y persistencia de mecanismos que dificultan la participación de las mujeres en los espacios de jerarquía y poder al interior de las instituciones de educación superior (Aranda, 2015).

Hay pocas investigaciones hasta el momento que den cuenta sobre la experiencia de la maternidad o paternidad y la compatibilización de la experiencia estudiantil. Al respecto, es interesante citar un trabajo de México, donde se indaga sobre las diferencias entre las experiencias de las estudiantes que son madres y las que no (Miller y Arvizu, 2016); en dicho trabajo se remarcan los distintos modelos normativos de paso a la adultez, así como las diferencias en el rendimiento académico y en el tiempo de desarrollo de las carreras.

Quienes estudian y diseñan las políticas sobre inclusión en la educación superior señalan como realidad, en América Latina y Argentina, el aumento de la competitividad del mercado de trabajo y una movilidad social más dependiente de las credenciales educativas. Más allá de las políticas públicas aplicadas para democratizar el ingreso, viene observándose la necesidad del desarrollo de políticas de acompañamiento a la permanencia y egreso en las carreras universitarias. Por otra parte, se advierte que ampliar el sistema o expandirlo no significa necesariamente democratizarlo; en esta línea, pensar la inclusión y trabajar sobre desigualdades sociohistóricas de la población no debe considerarse como objetivo último, sino como “la punta de iceberg” (Chiroleu, 2014). En el caso de la Argentina, las políticas públicas de ampliación del acceso se centraron en la creación de nuevas universidades de gestión pública con una mirada territorializada y programas orientados a la contención de sus estudiantes y a la compensación en términos de capital escolar y cultural (Chiroleu, 2014). La UNAJ es una universidad de este tipo y eso vuelve necesaria la perspectiva de género, para comprender mejor las experiencias de sus estudiantes.



### 3. Las características de la Universidad y su población

La UNAJ es la primera universidad nacional de la Argentina en llevar el nombre de una persona (“hombre de la cultura nacional, inscripto en un ideario intelectual e ideológico particular”<sup>2</sup>). Inició sus actividades académicas en el 2011 y el propósito explícito de esta institución educativa lo constituyó la integración, inclusión y promoción social de los sectores populares de la región sudeste del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) (UNAJ, 2013: p. 7). Como mencionamos más arriba, quienes han estudiado las políticas universitarias del período 2003-2015 plantean que la creación de nuevas universidades en regiones desfavorecidas social o geográficamente constituye un correlato en el ámbito universitario de las políticas de inclusión llevadas adelante en otros ámbitos (Marquina y Chiroleu, 2015). En dicho período, en la Argentina, se abrieron nuevas universidades nacionales en regiones que no contaban con oferta de educación superior, entre ellas, la UNAJ, situada en el partido de Florencio Varela (Itchart, Donati y González Velasco, 2014). En 2018, la UNAJ contaba con más de 20.000 estudiantes, lo que la convirtió en la universidad más numerosa de las creadas en el Bicentenario. A grandes rasgos, nos encontramos con una universidad nueva, masiva, situada en una región desfavorecida, que busca una “inclusión con calidad” de los sectores populares históricamente ausentes del sistema de educación superior. De este modo, es necesario describir brevemente las características sociales de su entorno y población, las de su proyecto pedagógico, así como también de su población estudiantil.

---

2 Forma de referirse a Arturo Jauretche en la memoria fundacional de la UNAJ (2013, p. 15), intelectual, político y escritor argentino (1901-1974).

La región donde está emplazada la UNAJ abarca cuatro partidos del conurbano bonaerense (Almirante Brown, Berazategui, Florencio Varela y Quilmes) con una población total de 2 millones de personas. El distrito donde funciona la sede y del cual provienen el 33% de los estudiantes es Florencio Varela, con 426.005 habitantes, de los cuales el 44,2% son menores de 21 años, y el promedio de edad de la población es de 25 años. El proceso de urbanización de dicho partido es común a muchos otros distritos del segundo cordón del AMBA, aunque es uno de los municipios más pobres de la región; comparte, con otros distritos, el ser un conglomerado con alta concentración de población, déficit de infraestructura, grandes desigualdades territoriales, múltiples zonas de “ciudadanía de baja intensidad” (O’ Donell, 1993), gran efervescencia política y cultural y con una extendida presencia de un Estado gólem, esto quiere decir, “monstruoso” e incompleto, hecho para proteger, pero que, finalmente, aterroriza a su ciudadanía (Zarazaga y Ronconi, 2017).

Este es el contexto regional en el que se ha insertado la UNAJ, cuya matrícula no ha dejado de crecer. Es necesario aclarar que este crecimiento no pudo ser acompañado por la debida ampliación de la planta docente y de la infraestructura edilicia, ya que, durante el gobierno neoliberal de Cambiemos (2015-2019), todos los presupuestos públicos –incluyendo los de las universidades– se vieron desfavorecidos (entre la reducción presupuestaria y la inflación, se estima que las universidades perdieron el 15% de su presupuesto en dos años [CONADU, 2018]<sup>3</sup>). Entre las universidades más perjudicadas estuvo la UNAJ, al ocupar, en 2019, el puesto n° 38 de las universidades nacionales en la relación presupuesto/alumne.

---

3 Instituto de Estudios y Capacitación de CONADU (octubre de 2018).

El proyecto pedagógico de la UNAJ se desarrolla desde cuatro institutos (que albergan más de quince carreras de grado)<sup>4</sup>:

- El Instituto de Estudios Iniciales, encargado del Ciclo de Preparación Universitaria (CPU) y del Ciclo Inicial, es decir, del dictado de las materias comunes a todas las carreras, cuyo propósito es alcanzar mayores niveles de inclusión.
- El Instituto de Ciencias de la Salud, en el que se dan las carreras de Medicina y las licenciaturas en Bioquímica, Enfermería, Kinesiología, Organización y Asistencia de Quirófanos.
- El Instituto de Ciencias Sociales y Administración, responsable de las carreras de licenciatura en Administración, Economía, Gestión Ambiental, Relaciones del Trabajo y Trabajo Social.
- El Instituto de Ingeniería y Agronomía, que dicta las licenciaturas en Administración Agraria, Ciencias Agrarias, Bioingeniería y diversas ingenierías, entre ellas, en Petróleo y Transporte.

En todos los casos, las carreras y sus orientaciones están pensadas con una fuerte impronta regional, de vinculación con el territorio de la Universidad y con una matriz productiva y de trabajo.

Año a año, la Universidad fue aumentando su matrícula; en 2017, año en que realizamos esta investigación, la población estudiantil se distribuía del siguiente modo: alrededor de 53% en el Instituto de Ciencias de la Salud, 25% en el de Sociales y Administración y 22% en el de Ingeniería y Agronomía.

---

<sup>4</sup> Todos los institutos, además, dictan carreras intermedias (tecnicaturas).

Los datos estadísticos de la UNAJ muestran que el 65% de su matrícula es femenina –8 puntos porcentuales por encima de la media nacional de estudiantes universitarios (según datos publicados por el sistema de estadísticas de la Secretaría de Políticas Universitarias en 2019)–. De modo que, si bien la matrícula universitaria argentina se encuentra feminizada, en el caso de la UNAJ se encuentra por encima de los valores nacionales. A la vez, la distribución de estudiantes según carreras muestra una clara segmentación por género: tanto en el Instituto de Ciencias de la Salud como el de Ciencias Sociales y Administración, 7 de cada 10 estudiantes son mujeres (78,6% para el primero y 62,8% para el segundo), relación que se revierte para el Instituto de Ingeniería y Agronomía, donde el 80% son varones. Se corrobora entonces una importante segregación disciplinaria de género. La carrera más numerosa y feminizada es la licenciatura en Enfermería.

Otros datos demográficos de la población estudiantil presentan un promedio de edad de 27 años –magnitud que ha ido reduciéndose con el correr de los años de funcionamiento de la Universidad–. Estos datos, extraídos de informes oficiales, podrían ser complementados con otros no existentes (como si los estudiantes tienen hijos, tipo de empleo, etcétera). Esa información, relevante para nuestra investigación, fue obtenida a partir de una encuesta (ver apartado Metodología) que nos sirve para caracterizar ciertos aspectos de los estudiantes, como los que siguen: de las 398 personas que respondieron la encuesta, quienes tienen hijos representan el 28,6% (34,8% entre las mujeres y 18,5% entre los varones); los ingresos totales percibidos por las familias de estudiantes indican que el 50,8% de los casos encuestados, los ingresos totales se ubican entre 1 y 3 sueldos mínimos vitales y móviles (\$10.000 para fines de 2017) para el grupo familiar, mientras que un 23,4% de los casos, los ingresos totales no alcanzan un sueldo mínimo, vital y móvil.

Muchos de estos datos son interesantes desde un punto de vista comparativo. Así, respecto a la cantidad de hijos/as, por ejemplo, en la Universidad de Buenos Aires (UBA), la más grande del país, la cantidad de estudiantes de grado con hijos alcanzaba en 2011 a un 10,6% (11,2% de las mujeres y 9,8% entre los varones) (SIP, 2011). Estudiantes en promedio de edad más grandes y con hijos, que en su mayoría son estudiantes universitarios de primera generación (rasgo compartido con otras universidades creadas en el Bicentenario y ubicadas en el conurbano bonaerense). Así, los datos oficiales muestran que, en 2015, el 96% de estudiantes decía que su padre no había ido a la universidad y el 86% que su madre no lo había hecho. En el caso de quienes respondieron a nuestra encuesta, el 85,8% de los padres de las y los estudiantes y el 84,4% de las madres no han tenido acceso a la universidad. Luego, el 22% de los encuestados dice que sus progenitores no terminaron siquiera la escuela primaria.

Esta información estadística puede ser complementada con información cualitativa. Así, un estudio realizado en 2015 pone de relieve cómo el ingreso en la universidad modificó radicalmente la organización, la distribución del tiempo y de las tareas en el hogar, especialmente de las estudiantes:

Las estudiantes no solo tienen menos tiempo para hacer cosas que solían hacer antes, sino que deben ser creativas a la hora de buscar momentos y lugares de estudio, deben pedir colaboración a terceros para ocuparse del hogar y/o los/as niños/as, y deben renegociar el modo en que se lleva adelante el hogar con sus parejas (en caso de vivir en pareja). Además, el ingreso a la universidad vuelve más evidente que hay división sexual del trabajo en sus hogares (Losiggio, Solana, Pérez y Otero, 2018, p. 114).

Dicho todo esto sobre la institución y su población estudiantil, describiremos a continuación las preguntas y la metodología que guiaron nuestra investigación.

## 4. Metodología

Este artículo se basa en una investigación cuyo eje era dar cuenta de la experiencia universitaria de las y los estudiantes de esa institución para analizarla con perspectiva de género. Consideramos dicha experiencia como el punto desde el que es posible pensar la vinculación de las personas con las organizaciones estudiadas, los recursos distribuidos, las prácticas ejercidas y las demandas conformadas.

En una primera etapa, se realizaron tres grupos focales a estudiantes en distintos tramos de sus respectivas carreras y pertenecientes a distintos institutos, para intentar dar cuenta de un grupo amplio y diverso de experiencias del “ser estudiante” de la UNAJ. El análisis de esos grupos focales sirvió para elaborar las dimensiones centrales de la encuesta, que se realizó en una segunda etapa, de forma autoadministrada a partir de una muestra aleatoria estratificada representativa de la población de estudiantes de la UNAJ con asignación proporcional, entendiendo la estratificación como mecanismo de representación (Roldán y Colina, 2007). El cuestionario se implementó hacia fines del ciclo lectivo de 2017 y se encuestaron 398 estudiantes pertenecientes a los distintos institutos de la Universidad. Siguiendo a Mayntz (1993), para la organización del cuestionario se recurrió a un “embudo de preguntas”, partiendo de preguntas más generales para pasar a otras más específicas. Los principales aspectos a indagar fueron las trayectorias educativas previas, los motivos por los que decidieron estudiar su carrera universitaria en la UNAJ, las estrategias y los arreglos familiares que les permiten estudiar, la inserción en el trabajo, entre otros. Respecto al cuidado, consideramos como tales a las tareas relacionadas con el

cuidado infantil y de personas dependientes o ancianos o con enfermedad; y lo distinguimos del trabajo doméstico de limpieza y atención del hogar. El procesamiento de los datos se realizó con el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), que permite manejar bancos de datos de gran magnitud y también efectuar análisis estadísticos complejos. Los resultados que aquí presentamos son producto de un primer examen de la encuesta, donde nos preocupamos por analizar las relaciones entre variables que vinculan trabajo, cuidados y tiempos de estudio.

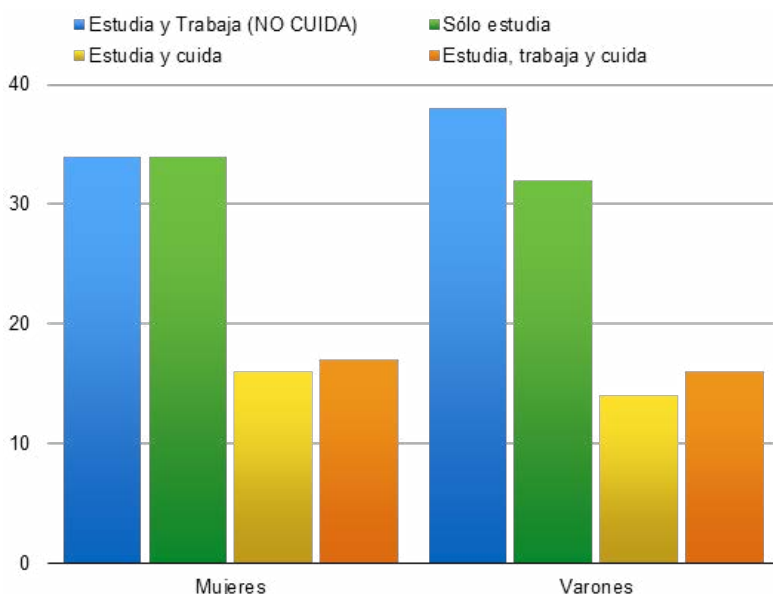
## 5. Discusión y resultados

Como planteamos al principio, la feminización de la población estudiantil también se refleja en la UNAJ, siendo notoria la segmentación horizontal de género por áreas de estudio: el instituto con una feminización más pronunciada es el de Salud (78,6% de estudiantes mujeres) y el de Ingeniería, el que tiene un claro predominio de varones (80,1%).

Dada la histórica y tradicional feminización de los cuidados, nos pareció importante conocer la asignación de estas responsabilidades dentro de la población estudiantil, así como también, las proporciones de estudiantes que trabajan y estudian. Los datos muestran que más de la mitad de les encuestades –además de estudiar– trabajan (54,3%), siendo el trabajo remunerado (TR) mayor entre los varones (m. 50,4% / (+) v. 60,3%); quienes estudian, buscan un empleo y no lo obtienen (y consideramos como personas desocupadas) son un 22,9% (m. 24,8% / v. 19,2%) y quienes no buscan empleo ni trabajan (y podemos pensar, en principio, que solo se dedican al estudio son un 21,9% [+] m. 23,6% / v. 19,2%). Es muy importante remarcar contextualmente estas cifras, pues según datos de la SPU (de 2015, la misma época para la que hicimos la encuesta), en el total de universidades del país, las personas ocupadas con empleo remunerado eran del 21,9%. Estas cifras nos hablan de una población

estudiantil que ya está inserta en el mercado de trabajo. Son levemente superiores al promedio nacional: para 2015, en las universidades públicas del país, el 50,8% de los estudiantes no trabajaban y sí lo hacían el 19,4%.

Indagando con más profundidad en la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, podemos ver que las jornadas son más extensas entre los varones que entre las mujeres. De modo que resulta importante introducir la noción de horas dedicadas al trabajo no remunerado (que incluye trabajo doméstico como limpieza, pero también tareas de cuidado) para entender más claramente el uso del tiempo y la compatibilización entre diferentes actividades. Así, en análisis preliminares (Almirón, Cerezo, Cross y Pozzio, 2019), realizamos una tipología entre estudiantes, identificando cuatro tipos: aquellos/as que estudian y trabajan (pero no cuidan); estudiantes que estudian y cuidan; estudiantes que estudian, trabajan y cuidan; y estudiantes que solo estudian. Los datos se muestran a continuación:





Es importante marcar que solo tres de cada diez de los estudiantes encuestados lo son a tiempo completo. Dado que el promedio de edad de estudiantes en la UNAJ es un poco más elevado que el promedio nacional, pero muestra una tendencia a la baja; y dado que quienes estudian, trabajan y cuidan suelen estar en un rango etario superior, es posible pensar que se haya aumentado levemente el número de estudiantes a tiempo completo (pero esto es solo una hipótesis).

En lo relativo a nuestra encuesta, si a quienes realizan trabajo remunerado, le sumamos quienes realizan trabajo doméstico, incluyendo las labores de cuidado de personas y limpieza (es decir, trabajo no remunerado), veremos que el 31,9% del total dice realizar ambas tareas (remuneradas y no remuneradas). El 25,9% no realiza ninguna de las dos.

La categoría de trabajo no remunerado no siempre implica cuidados de personas, por lo que fue necesario también indagar acerca del tipo de trabajo no remunerado realizado, de modo que preguntamos sobre las actividades y tiempos del trabajo no remunerado realizados el día anterior al llenado de la encuesta. Las respuestas indican que las mujeres dedicaron 3,9 horas a la limpieza contra 2,3 horas que le dedicaron los varones; al cuidado de niños, las mujeres le dedicaron 4,1 horas contra 1,4 horas para lo mismo dedicado por los varones que respondieron; el tiempo dedicado al cuidado de mayores es bastante inferior, siendo de 0,3 de parte de los varones y 0,8 de las mujeres.

Esto nos permitió enfocar en las tareas de cuidado propiamente dichas y los datos son significativos: vemos que el 14,4% de varones y el 16,8% de las mujeres trabaja fuera de la casa y realiza trabajo de cuidados en su casa (trabaja y cuida); el 9,6% de los varones y el 15,6% de las mujeres no trabaja por un salario, pero realiza trabajo de cuidados en el hogar (cuida); y el 45,9% de los varones sí trabaja por un salario y no realiza trabajo de cuidados, contra un 33,6% de las mujeres (trabaja

y no cuida). En estas cifras, que hemos analizado según género, puede notarse una leve diferencia entre varones y mujeres, siendo mayores los porcentajes de mujeres que cuidan.

En términos generales, como ya dijimos, estamos en presencia de una población estudiantil no dedicada exclusivamente al estudio, por lo que su experiencia universitaria necesariamente está atravesada por una escasez de tiempo sobre la que es necesario indagar. Esta escasez aumenta cuando se trata de personas que estudian y tienen hijos. Así, el 28,6% de las personas encuestadas tienen hijos y de ese total es mayor el porcentaje de mujeres: el 34,8% de las estudiantes mujeres y el 18,5% de los estudiantes varones. El tener hijos incrementa la cantidad de horas dedicadas a las tareas de limpieza (4,3 horas), al cuidado de niños (7,3 horas), a las actividades escolares (1,4) y al cuidado de mayores (0,9). Si bien es posible pensar en la simultaneidad de muchas de estas tareas, es indudable que en esta población estudiantil existe una pobreza de tiempo relativa, lo que da como resultado un menor tiempo de dedicación exclusiva al estudio.

Toda indagación que busque establecer una relación entre los cuidados y el estudio debe preguntar sobre las estrategias de cuidado desarrolladas por las y los estudiantes para afrontar las horas de cursada. Así, de quienes tienen hijos, el 34,5% los deja en una institución educativa; el 52,7% los deja al cuidado de un familiar cercano como pareja, madre o padre; y el 10,9 % los lleva consigo a la universidad, siendo notoria en este caso la diferencia de recurrir a ello entre varones y mujeres: de las 12 personas que responden a este caso, 10 son mujeres y 2 son varones. Otro porcentaje importante es que el 37,3% los deja al cuidado de otros familiares y solo el 8,2% le paga a otra persona para que cuide a sus hijos mientras estudia. De manera que podemos pensar que son las redes familiares de cuidados y las propias personas involucradas quienes resuelven (o no) el cuidado infantil para hacer posible una trayectoria universitaria.

## 6. Reflexiones finales

Si diversos autores han planteado lo irreversible de la feminización de los estudios superiores y en especial de la Universidad (Graña, 2008) y los modos en que esto se relaciona e impacta con cambios en el mercado de trabajo, como el aumento en la calificación laboral de las mujeres (Lobato, 2007), es importante afirmar también la persistencia de las inequidades. Como dijimos anteriormente, esas persistencias son notorias más aún en aquellas Universidades insertas en poblaciones históricamente desfavorecidas (como es el caso de la UNAJ). ¿Hasta dónde se puede incluir si no se contemplan las iniquidades vinculadas al género en el acceso y la permanencia en la universidad?

En lo que respecta a nuestro campo de interés, se muestran diferencias en la experiencia y trayectoria estudiantil, que repercuten de manera diferencial en varones y mujeres, sobre todo en poblaciones con altos porcentajes de estudiantes que trabajan y tienen hijos. Las cuestiones relativas a la organización de los cuidados de parte de las estudiantes es una cuestión que todavía tiene pendiente su debido estudio.

Los resultados y las reflexiones que planteamos en este artículo se originaron en una investigación que buscaba conocer la experiencia de los estudiantes de la UNAJ desde una perspectiva de género. Las investigadoras del equipo partimos del supuesto de que ninguna experiencia es neutral al género, menos aún una experiencia tan significativa como la de estudiar en la Universidad, y más aún cuando esa Universidad plantea un proyecto de inclusión. Dicha perspectiva orientó nuestras preguntas y preocupaciones, al mismo tiempo que la inquietud acerca de los límites y grises de los procesos de feminización de la educación superior, tan notorios también en nuestra institución.

Ahora bien, los resultados que obtuvimos nos muestran la riqueza y los contrastes de esa experiencia estudiantil. En este artículo solo nos centramos en lo relativo a los cuidados y eso nos permitió entender una realidad más amplia acerca de lo que puede y debe hacer la perspectiva de género en este ámbito. Así, en una agenda de demandas que no cesa de crecer, lo primero que los programas feministas introdujeron en el ámbito de la educación superior fue la propuesta de los protocolos de actuación ante la violencia de género. Con avances y retrocesos, se pudieron implementar en muchas instituciones universitarias. En el caso de la UNAJ, se tiene un equipo técnico que lo trabaja. Lo siguiente en esa agenda es la cuestión de los cuidados; y, en este sentido, nuestro trabajo muestra la necesidad de incorporar esta dimensión, pues la experiencia de les estudiantes está caracterizada por la pobreza de tiempo, por la necesidad de muchos estudiantes (sobre todo mujeres) de poder hacer compatible el trabajo remunerado, el no remunerado y la vida universitaria. Un proyecto de universidad verdaderamente inclusiva debe poder proveer los servicios y la infraestructura de cuidados necesarios para garantizar el acceso y la permanencia equitativa en sus aulas. Una universidad fuertemente feminizada debe poder contemplar los obstáculos diferenciales de varones y mujeres a la hora de embarcarse en la vida universitaria. Por último, es necesario dar cuenta de que entrar, permanecer y graduarse en la Universidad es para muchas personas mucho más que un proyecto de capacitación profesional para el mercado de trabajo, sino también un proyecto de autonomía.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, R. (2011). El reparto del cuidado en América Latina. E: M.A. Durán (Ed.), *El trabajo de cuidados en América Latina y en España*. Madrid: Fundación Carolina. Documento de trabajo 54.
- Almirón, A., Cerezo, L., Cross, C. y Pozzio, M. (2019). *Estudio universitario y cuidado: estrategias de organización del tiempo en estudiantes de la UNAJ*. Ponencia presentada en las IX Jornadas de Historia de las Mujeres y Congreso Iberoamericano de Estudios de género, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.
- Agostini, A. y Schiavi, N. (2017). La presencia de las mujeres en la Universidad y su participación política en órganos de gestión y representación. Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Córdoba. [https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Informe%20final.%20Observatorio%20DDHH.UNC\\_.pdf](https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Informe%20final.%20Observatorio%20DDHH.UNC_.pdf)
- Aranda, N. (2016). La participación de las mujeres en la Universidad Nacional de Santiago del Estero. Rasgos de una feminización en aumento. *Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo*, 26.
- Bacalini, F. (2017). Mujeres y universidad: cronología de una inclusión (matizada). *Sociales y Virtuales*, 4(4). <http://socialesyvirtuales.web.unq.edu.ar/mujeres-y-universidad-cronologia-de-una-inclusion-matizada/>

- Blazquez Graf, N. (2008). *El retorno de las brujas*. México: UNAM-CEIICH.
- CONADU (2018). *El ajuste sobre las universidades nacionales*. Buenos Aires: IEC-CONADU. Documentos.
- Chiroleu, A. (2014). Alcances de la democratización universitaria en América Latina. *Revista Iberoamericana De Educación*, 65(1), 1-14. <https://doi.org/10.35362/rie651328>
- Domínguez Mon, A. et al (Comps.) (2012). *Usos del tiempo, temporalidades y géneros en contexto* (pp. 55-72). Buenos Aires: Antropofagia
- Faur, L. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Graña, F. (2008). El asalto de las mujeres a las carreras universitarias masculinas: cambio y continuidad en la discriminación de género. *Praxis educativa* 8(12), pp.77-86
- Itchart, L., Donatti, J. y González Velasco, C. (2013). *Taller de vida universitaria*. Buenos Aires: Ediciones Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Letablier, M-T. (2001). Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe. La Découverte. *Travail, genre et sociétés*, 6, 9-41.
- Lobato, M. Z. (Comp.). (2007). *Historia de las trabajadoras en Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires. Edhasa.
- Losiggio, D., Pérez, L., Solana, M. y Otero, N. (2017). La división sexual del trabajo en un estudio sobre mujeres universitarias. *Revista E-Verba*, 1, 95-139.

- Marquina, M. y Chiroleu, A. (2015). ¿Hacia un nuevo mapa universitario? La ampliación de la oferta y la inclusión como temas de agenda de gobierno en Argentina. *Propuesta Educativa*, 43(1), 7-16.
- Mayntz, R. (1993). *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Madrid: Alianza.
- Meler, I. (2012). Género, temporalidad y subjetividad. En Domínguez Mon et al (Comps.) *Usos del tiempo, temporalidades y géneros en contexto*. Buenos Aires: Antropofagia. pp. 55-71
- Miller, D. y Arvizu, V. (2016). Ser madre y estudiante. Una exploración de las características de las universitarias con hijos y breves notas para su estudio. *Revista de la Educación Superior*, 45(177), 17-42.
- O' Donell, G. (1993). Estado, democratización y ciudadanía. *NUSO* 128, 62-87.
- Rodríguez Henríquez, C. (2012) “La investigación del uso del tiempo en economía: aportes desde la crítica de la economía feminista.” En Domínguez Mon et al (Comps), *Usos del tiempo, temporalidades y géneros en contexto*. Buenos Aires: Antropofagia. pp. 25-30.
- Roldán, P. L. y Colina, C. (2007). Implicaciones sociológicas en la construcción de una muestra estratificada. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 14, 87-108.
- SIP (2011). Sistema de Información Permanente de la Universidad de Buenos Aires. UBA.
- Vázquez, P. y Perera, M. (2007). *Un análisis del proceso de feminización de las aulas universitarias*. Madrid: Cátedra Fedea Santander.

UNAJ (2013). *Una comunidad en movimiento. Memoria fundacional 2010-2013*. Buenos Aires.

----- (2016). *Primera autoevaluación institucional. 2010-2015*. <https://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2016/11/01-PRIMERA-AU-TOEVALUACION-INSTITUCIONAL.pdf>

Zarazaga, R. y Ronconi, L. (Comps.) (2017). *Conurbano infinito. Actores políticos y sociales, entre la presencia estatal y la ilegalidad*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.



**María Pozzio.** Doctora en Ciencias Antropológicas, Magíster en Antropología Social y Licenciada en Sociología. Docente investigadora (adjunta ordinaria) en el Instituto de Ciencias de la Salud UNAJ. Equipo Responsable del Programa de Estudios de Género UNAJ. Directora Diplomatura en Género y Salud UNAJ. Profesora titular, Facultad de Psicología- UNLP.

**Elena Mingo Acuña.** Lic. en Sociología, Universidad de Buenos Aires. Magíster en Estudios Sociales Agrarios (Flacso). Doctora en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Docente regular de la Universidad Nacional Arturo Jauretche e investigadora CONICET. Sus trabajos de investigación que articulan el enfoque de género y la teoría feminista con el mundo del trabajo. Realiza actividades docentes de grado y posgrado y participa de diversos grupos de investigación y capacitación en estas temáticas.

**Alejandra Almirón.** Profesora de Matemática, Lic. Tecnología Industrial de los Alimentos. Especialista en Enseñanza de las Ciencias Exactas y Matemática, UNSAM. Docente de Matemática en el Instituto de Estudios Iniciales de la UNAJ, referente ESI en escuelas primarias. Investigadora y extensionista en el Programa de Estudios de Género de la UNAJ y en el Centro de Estudios de Didácticas Específicas de la UNSAM.

**Leticia Cerezo.** Lic. y Prof. en Sociología, Universidad de Buenos Aires. Magíster en Ciencias Sociales con Orientación en Educación (Flacso). Doctoranda en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Becaria Doctoral de CONICET. Docente regular de la UMET. Participa en distintos grupos de investigación. Sus trabajos de investigación abordan políticas de educación superior universitaria, así como también el área salud y género

**Rut Beker.** Licenciada en Relaciones del Trabajo, graduada de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Adscripta del Programa de Formación Docente para Estudiantes en la asignatura Condiciones y medio ambiente del trabajo. Forma parte de un grupo de investigación en el marco del Programa de Estudios de Género (UNAJ).

# **DIVERSIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y GÉNERO.**

## Prácticas organizacionales para producir diferencias

**DRA. LILIANA EDITH FERRARI**

(Universidad Nacional Arturo Jauretche).

**LIC. LAUTARO CIRAMI**

(Universidad de Buenos Aires).

**LIC. ESTEBAN CÓRDOBA**

(Universidad Nacional Arturo Jauretche).

## **Resumen**

El presente trabajo se enmarca en el proyecto UNAJ-Investiga titulado “Efectos del contexto de reforma en el contrato psicológico, la cultura organizacional y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo” (realizado en el período 2017-2020), el cual tuvo como objetivo analizar distintos aspectos respecto del contrato psicológico, las culturas organizacionales y los factores psicosociales en el trabajo. En el desarrollo del proyecto se indagaron los efectos y las transformaciones posibles acerca del género. En esta dirección, se relata la experiencia a partir de la convocatoria para una intervención frente a la implementación de la Ley Micaela en un área del Poder Judicial.

Se comprende una perspectiva respecto del proceso de generización de naturaleza jerárquica en la cual se normatizan los roles. Se utilizó

metodología cualitativa. La técnica utilizada fue la de grupos de discusión, en la que participaron voluntariamente quienes trabajan en el Poder Judicial. Además, se combinó con la técnica de *assesment* en el proceso de exploración, autodiagnóstico y sensibilización. En los grupos de discusión se hallaron categorías que refieren al uso de estereotipos, actitudes, distorsiones y prejuicios ligados a la cultura institucional. Incrementar los espacios y los tiempos destinados a desarrollar inteligencia social en las organizaciones laborales nos sitúa en el lugar del verdadero impedimento de la alteridad que constituyen las prácticas generizadas asimétricas.

*Palabras clave:* generización, asimetría, organizaciones; equidad de género.

## 1. Introducción

La ley nacional conocida como “Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado” (N° 27499), promulgada en enero de 2019 y formalizada a través de Decreto 38/2019, puso de relieve una serie de problemáticas que en general tienden a infrarrelevarse al momento de abordar de qué manera la inequidad, la estereotipia, los prejuicios y la discriminación alimentan la violencia de género.

Desde una perspectiva teórica dentro del campo de la psicología la violencia de género, se relaciona con un proceso de generización de naturaleza jerárquica (Ferrari, 2019a) en la cual se normatizan los roles y se conciben desde estos las identidades de género esencializadas como si fueran la causa y no el efecto de prácticas de rol. La normatización es un proceso social que, en términos psicológicos, hace aparecer ciertos medios o modos de hacer las cosas como los medios válidos para conseguir algún tipo de finalidad o sostener un valor. Pero la generización

jerárquica convierte esas prácticas normativizadas en formas subordinadas que limitan la expresión de la identidad porque la transforman en dependiente en su valor y en su habilitación de comportamientos ciudadanos y sociales en los términos que especifican otras identidades (Ferrari y Bergara, 2019). A su vez, como herramienta para comprenderla, la generización jerárquica contiene una condición de identidad relacional arraigada en la asimetría. En términos generales, las identidades sociales son siempre identidades relacionales, ni su construcción ni su denotación pueden comprenderse sin tomar como punto de referencia las otras identidades en contexto. Sin embargo, cuando el funcionamiento es asimétrico, el proceso social tiende a generalizar determinados aspectos de una identidad a expensas de la otra. Y así los aspectos de la identidad subordinada se convierten en debilidades o negatividades que se suplen en caracteres, aptitudes y habilitaciones de otras identidades, estas últimas justifican su ser y sobre todo su hacer en las características percibidas como débiles y en una subjetivación cuya cualidad es la afirmación propia a partir de la potencia que pueden ejercer sobre las otras identidades. De alguna forma, en el núcleo de la representación social de la debilidad, esta no puede sino ser preentendida como algo que requiere potencia o superioridad en el contra rol, y además resulta difícil de sostener como una cualidad respetable.

La discusión y las transformaciones pretendidas por la Ley Micaela traen la problemática del concepto de igualdad y del tipo de prácticas sociales que sostendrán este valor y lo habilitarán en su afianzamiento (Ferrari, 2020). Por un lado, analizaremos primero la igualdad formal. Esta puede ser definida como la que sostiene que, en igual situación, las personas recibirán igual tratamiento, independientemente en este caso de su condición de género. Por otro lado, luego, la igualdad sustancial debe analizar las prácticas sociales para que alimenten, sostengan y desarrollen rendimientos para las personas sin que el género sea la etiqueta de obstáculo o requisito. Ambos tipos de problemática necesitarían

aparecer de distintas formas en las políticas educativas que observan de qué manera las diferencias de género afectan la oportunidad de desarrollar igualdad (Salomone, 2007).

La acepción de la equidad nos habla de una concepción ya no anclada en la letra de la Ley o en los procedimientos de la justicia, sino en la orientación a actuar con benevolencia guiados por la conciencia o por el sentimiento de lo que debe hacerse. Desde un punto de vista filosófico y semántico, la equidad es inspirada entonces por la benevolencia, la bondad y la magnanimidad (RAE, s.f., definición 2). Siendo lo que nos permite ver en plenitud cada opción de género. La equidad funciona como un valor que nos posibilita ver en cada expresión de género una expresión genuina y legítima en sus formas de ser y de participar. El funcionamiento de la equidad se sostiene e inspira en la justicia natural y excede la justicia positiva porque muestra la igualdad desde la perspectiva del ánimo de quien percibe las diferencias. La equidad de género admite y percibe diferencias, pero las aborda desde una imparcialidad que neutraliza la superioridad o inferioridad de unas sobre otras o de algunos aspectos de unas sobre otras. Por lo analizado, entonces, debiera quedar claro que el objeto de la implementación de la Ley Micaela necesita estar inmerso con atención en un conjunto de prácticas sociales que exceden el ámbito de la gobernabilidad y de sus políticas y que requiere, además, una intensa afectación de todas las acciones educativas formales e informales que construyen relaciones sociales y, sobre todo, las que ya se han definido en ocasiones como relaciones de poder (Foucault, 1979; 2003).

La experiencia que este trabajo relata es la del desafío a partir de un pedido de intervención frente a la implicación de la Ley Micaela en un área del Poder Judicial. Una estructura ya de por sí jerárquica cuya racionalidad implica la administración de justicia y, por lo tanto, lo que hemos denominado “la perspectiva de la equidad, los principios de la

igualdad y el respeto por las diferencias”. Aquí, lo crucial es pensar cómo un discurso fundado en una estructura jerárquica puede entender esa igualdad y sostenerla a partir de sus prácticas y relaciones. La naturaleza de esta cuestión es si las personas que trabajan en las distintas estructuras de la administración jurídica podrían autoaplicarse, en sus prácticas relacionales y organizacionales, una visión respetuosa y valorizante hacia las diferencias de género. Respetuosa, porque implica admitir lo distinto. Valiosa, porque implica abrazar su interés. El desafío y el objetivo consistían en poner en marcha este proceso de capacitación en el Poder Judicial, lugar desde el cual se nos convocó como psicólogos sociales y del trabajo.

## 2. Metodología

Se utilizó metodología cualitativa durante la fase exploratoria. Las técnicas principales fueron los grupos de discusión y las experiencias de dramatización y simulación desarrollados durante encuentros en los que participaron voluntariamente quienes trabajan en el Poder Judicial. Cada uno de esos encuentros se cerró con un examen de los aspectos emergentes y un trabajo de concienciación al que se le suministró cierto esclarecimiento desde la perspectiva del proceso en juego (estereotipia, prejuicio, discriminación).

Esta técnica consiste en la convocatoria de participantes en donde estos se abren al trabajo de intercambio de ideas y posiciones en torno a un tema y, en este caso, a un tipo de prácticas (Vasilachis de Gialdino, 2006): las prácticas generizadas en el trabajo. La riqueza está en que no solo se expresan opiniones, sino que también se ponen en juego las actitudes, los sesgos cognitivos-culturales, los valores tanto declarados como los reprimidos, y los modos en los que todos estos aspectos se construyen en interacciones diarias.

La naturaleza del instrumento implica que el grupo muestre tensiones, antagonismos y solidaridades que también están presentes en la sociedad que este mismo grupo representa. Quienes participan elaboran y comparten sus concepciones y definiciones respecto del tema central de la discusión. El análisis de estos grupos de discusión consistió en el estudio de enunciados que se complementan, contraponen o continúan en la comunicación cooperativa. Jesus Ibáñez (1979) propone tres dimensiones de análisis: 1) informacional, 2) estructural y 3) social-hermenéutica. La dimensión informacional trabaja con las percepciones y distorsiones cognitivas que las personas sostienen en espacios sociales. La dimensión estructural permite comprender cuales son los ejes sobre los cuales se ordena y produce nuestra experiencia social cotidiana. La dimensión social-hermenéutica pone de relieve por qué y cómo interpretamos lo que ocurre.

Además, la técnica de grupos de discusión se combinó con la técnica de *assesment* en el proceso de exploración, autodiagnóstico y sensibilización. Esta técnica consiste en una metodología estructurada de naturaleza cuantitativa y cualitativa en donde se examinan diferentes aspectos y características de las personas participantes y fundamentalmente se focaliza en sus actitudes, percepciones, formas de construcción de memoria y significación de experiencias para reflexionar con ellos sobre la intensidad y la orientación de sus prácticas sociales y, en este, caso su posición generizada.

### 3. Resultados

En los grupos de discusión se observó que es frecuente el uso de estereotipos y la práctica casi constante a partir de distorsiones cognitivas para la realización de las actividades en el trabajo. Los roles desarrollados en el trabajo parecen asignar a las mujeres las siguientes



características: tienen más capacidad de enseñar, se manejan con mayor potencial de conflicto, hacen valer con mayor peso su formación profesional y para resultar más efectivas piden prestados comportamientos de otro género.

Este último aspecto, nos remite a la expresión de Christopher Dejours (1992) que habla de virilización al explicar de qué forma, en algunos casos, las mujeres que ocupan puestos de altas jerarquías toman como modelo extremo prácticas de otro género. Además de los estereotipos, emergieron también los procesos de estereotipia como trabajos de atribución de características determinadas a una categoría de género. Estas fueron las ventajas y desventajas de ser conducidos por mujeres o varones como si se desprendieran estilos particulares más o menos efectivos para las distintas personas. Otra estereotipia consistió en adjudicar diferencias de intereses y prioridades al momento de enfocarse en la carrera y también en la manera de posicionarse y producir fallos y sentencias.

De los grupos focales también emergió el examen de las actitudes y fundamentalmente de los prejuicios que se instalan en la práctica laboral, en este caso fue más frecuente que aparecieran prejuicios ligados a la cultura institucional antes que a los grupos o a la personalidad de los actores (Ferrari, 2019b). Estos se encuentran referidos a aspectos como la dirección, el aprendizaje, la motivación, así como también lo prescripto y la innovación. En cuanto a los prejuicios de género estuvieron asociados a las dificultades de liderazgo de las mujeres y las características emotivas de su accionar. Este último hallazgo fue una afirmación compartida por la mayoría de los participantes independientemente de su posición de género, su edad o su formación. Así, la relación entre la emocionalidad y género es un tópico recurrente, así como la dualidad en la forma en la que consideran, tratan y resuelven los conflictos.

En el terreno de las prácticas de discriminación el trabajo, el *assessment* permitió identificar una dimensión subyacente a la estructura y al funcionamiento de las instituciones estatales. El trabajo en ellas está organizado y descansa en diferencias jerárquicas de las cuales nacen el estatus y los roles de las personas que trabajan en ellas. En este tipo de estructuras cuya planificación de planeamiento de organización y gestión basada en diferencias fuertemente legitimadas, las transformaciones que involucran la igualdad de género resultan difíciles de ser asimiladas, ya que terminan siendo isomorfias a las asimetrías preexistentes.

El concepto de estereotipo difiere en gran medida de lo que se concibe como estereotipia. Los estereotipos son las percepciones sobre una persona a partir de su pertenencia a ciertos grupos o categorías sociales, mientras que la estereotipia apuntaría al proceso cognoscitivo de atribuir ciertas características a las personas sobre la base de su pertenencia a tales categorías.

Otro concepto que fue relevado fue el de prejuicio, el cual se describe como una actitud derogatoria hacia una persona debido a su pertenencia a determinada categoría social. Implica actitudes y creencias negativas hacia los miembros de determinados grupos sociales. Las actitudes, entendidas desde una noción tripartita, tienen aspectos cognitivos, conativos y emotivos (Brown, 1995).

La discriminación implica aquellas normas y prácticas sociales impulsadas desde políticas institucionales responsables de que se perpetúe y legitime la exclusión o vulnerabilización de ciertos miembros de la sociedad en virtud de su pertenencia a una determinada categoría social. La discriminación es el aspecto comportamental de los prejuicios. Se refuerza en toda estructura institucional que deba sostener, impulsar y desarrollar procesos de igualdad y equidad desde una condición de

asimetría. Tal como expresamos en la introducción, el dilema consiste aquí en de qué forma se impulsarán procesos igualitarios democráticos, equitativos y protectivos de derechos desde instituciones fundadas en fuertes asimetrías de funcionamiento (Ferrari, 2015).

#### **4. La inteligencia emocional y la inteligencia social para el afrontamiento de problemáticas de género**

Frente a situaciones adversas y desestabilizantes, las personas en el trabajo despliegan distintas respuestas conductuales, afectivas, cognitivas y sociales para reestablecer no solo el equilibrio, sino también el bienestar. En las organizaciones laborales podemos distinguir en forma básica dos tipos de cuestiones que afectan las relaciones internas. Una de ellas es la emergencia de problemas y otra la de conflictos. La naturaleza de los problemas implica la búsqueda de medios para resolver alguna condición que afecta el logro de determinado tipo de resultado; mientras que los conflictos afectan las perspectivas y los intereses que las agentes y los agentes tienen en relación a una situación dentro de la organización. La inequidad se expresa tanto en los problemas como en los conflictos. Sin embargo, el mayor daño subjetivo subyace en los conflictos y en la manera en que muchos de estos se resuelven reprimiendo, suprimiendo, descalificando o negando intereses, perspectivas y comportamientos propios de la visión de género dominante. Problemas y conflictos producen comportamientos de resiliencia.

En este sentido, se pueden identificar distintos estilos de afrontamiento: centrados en el problema, centrados en la emoción y los de descompromiso (Lazarus y Folkman, 1984). Las estrategias centradas en el problema se orientan a modificar o resolver las situaciones exigentes a través de la planificación y ejecución de una serie de pasos. Las estrategias centradas en la emoción tienen como objetivo preservar el bienestar

afectivo. Si bien no están dirigidas a modificar o resolver las adversidades o las exigencias directamente, las estrategias emocionales se asocian a niveles altos de bienestar y salud, así como también de manejo de situaciones estresantes o de *burnout*. Las estrategias de descompromiso consisten en respuestas de negación o alejamiento de la situación. Las acciones puestas a prueba en este tipo de estrategias no implican ningún proceso sobre las emociones ni una aproximación a modificar la situación problemática. Por lo general, este tipo de estrategias tienen consecuencias a corto plazo, en cuanto producen un alivio inmediato, no obstante, no solucionan ni preservan el bienestar de la persona que las utiliza. La literatura especializada atribuye habitualmente a los hombres estilos de afrontamiento centrado en el problema, mientras que, a las mujeres, el centrado en la emoción (Carver y Connor-Smith, 2010), reproduciendo alguna de las características asignadas a los géneros halladas en los grupos de discusión mencionadas anteriormente.

Las organizaciones laborales habilitan frecuentemente los caminos de resolución en estrategias que se centran en el problema dejando poco espacio para la condición de la expresión emotiva y su encausamiento. En nuestro trabajo con los grupos, usando la técnica de *assessment*, vimos presentarse con frecuencia la necesidad de inhibir, reprimir o tratar despectivamente las emociones emergentes, así como también, el tratamiento y trabajo sobre los conflictos. Esta suerte de minusvaloración de la trama relacional incide fuertemente en todos los procesos organizacionales e interaccionales que impactan en la temática de género.

La inteligencia emocional se asocia al afrontamiento centrado en las emociones, definiéndose como el conjunto de competencias personales y sociales que comprenden el autoconocimiento, autocontrol y automotivación de las propias emociones, así como también la empatía y distintas habilidades sociales (Berrios, 2009).

Pilar Berrios (2009) sostiene que la inteligencia emocional es una de las competencias protagónicas en el contexto laboral actual, puesto que se relaciona positivamente con aspectos ventajosos para el liderazgo, el éxito y la satisfacción en el trabajo y también con el manejo del estrés (Limonero, Tomás-Sábado, Fernández-Castro y Gómez-Benito, 2004), del *burnout* (Landa et al., 2006) y de la ansiedad (Dryman y Heimberg, 2018). El entrenamiento en la regulación activa de las emociones permite a las personas desplegar, en el trabajo, estrategias de afrontamiento como la expresión asertiva de las emociones, la búsqueda de apoyo, la aceptación (Fornes et al., 2019; Rodríguez-Rey et al., 2019) y, consecuentemente, una revaloración positiva de las situaciones adversas (Chen et al., 2020; Bamonti et al., 2019).

El despliegue de estas estrategias es posible por la percepción, el uso, así como también, la comprensión y la regulación de las emociones. Estas habilidades están orientadas al bienestar intrapersonal, no obstante, también juegan un rol central en los contextos interpersonales. En este sentido, Daniel Goleman (2010) reformula su modelo de inteligencia emocional haciendo especial foco en el aspecto social. En esta reformulación, establece dos componentes:

- 1) *Conciencia social*: el reconocimiento y la experimentación instantánea del estado interior de otra persona. Esta se compone de la empatía primordial, la exactitud empática y la cognición social.
- 2) *Aptitud social*: la posibilidad de generar interacciones sociales sencillas y eficaces en donde se ponen en juego la sincronía, la presentación de uno mismo, la influencia y el interés por los demás.

Estas aptitudes emocionales tienen, no solo una naturaleza poco explorada en nuestras culturas organizacionales, sino que, consecuen-

temente, nuestras organizaciones no las despliegan ni practican. Sin embargo, una de las características más buscadas en las personas que trabajan fue identificada por nuestros grupos como la confianza. Este tipo de comportamiento y valor requiere, como otros comportamientos organizacionales, de una práctica social sistemática. El problema consiste en que habitualmente lo consideramos una condición personal de origen ignorado o misterioso.

## 5. Conclusiones

Una de las experiencias más fructíferas a la hora de generar procesos sociales que sostengan la igualdad y la equidad consiste en impulsar las formas de respeto, reconocimiento y valorización de las diferencias no solo de género, sino también intergrupales (Allport, 1954). No se trata únicamente de admitir la diferencia, sino de ponerla a producir y participar sin anclarla obligatoriamente a una categoría, sin identificarla con una condición derogativa para exaltar la identidad propia. Todo discurso institucional o grupal no puede comprenderse si no se parte del principio de discurso situado, esto significa discurso producido en un dispositivo y estructura determinada en un momento histórico dado. Si una institución se propone impulsar políticas que sostengan la igualdad y la equidad, necesita estar dispuesta a someterse a sí misma a ese discurso de igualdad y equidad generando espacios de diálogo e intercambio donde los estatus estén interrumpidos temporalmente (Ferrari y Bergara, 2019; Ferrari, 2020). De esta forma, el modelo de intercambio tiene ocasión de transformarse y volverse reflexivo y, además, potencialmente, de generar espacios de experiencia y práctica que interrumpen los modos habituales de producir desigualdad, intolerancia o violencia. El incrementar los espacios y los tiempos destinados a desarrollar inteligencia social en las organizaciones laborales aparta por un momento de los problemas y nos sitúa en el lugar del verdadero impedimento de la alteridad que constituyen las prácticas generizadas asimétricas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Perseus Book Publishing.
- Altemeyer, B. (1988). *Enemies of freedom*. San Francisco: Josey-Bass.
- Bamonti, P. et al. (2019). Coping, Cognitive Emotion Regulation, and Burnout in Long-Term Care Nursing Staff: A Preliminary Study. *Journal of Applied Gerontology*, 38(1), 92-111. <https://doi.org/10.1177/0733464817716970>
- Brown, R. (1995). *Prejudice: Its social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Carver, C. S. y Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual review of psychology*, 61, 679-704.
- Chen, J. et al. (2020). Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 163-173. <https://doi.org/10.1111/jan.14208>
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y Desgaste Mental*. Buenos Aires: Editorial Hvmantas.
- Dryman, M. T. y Heimberg, R. G. (2018). Emotion regulation in social anxiety and depression: a systematic review of expressive suppression and cognitive reappraisal. *Clinical Psychology Review*, 65, 17-42. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2018.07.004>

Ferrari, L. (2015). *Hacia una ética para la Psicología del trabajo. El problema de la identidad, el dilema de la supervivencia/realización y las tensiones entre el derecho al trabajo y los derechos del trabajo.* En G. Filippi, L. Ferrari y E. Sicardi (Comps.), *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II (pp. 97-109). Buenos Aires: Eudeba.

----- (2019a). *Imaginario del empleo en épocas de reforma laboral.* [Ponencia en proceso de elaboración]. 37° Congreso Interamericano de Psicología, CIPCUBA. La Habana, Cuba.

----- (2019b). *Hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico en contextos de reforma.* [Ponencia en proceso de elaboración] IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo “El futuro del trabajo: desigualdades, precariedades y modelos de desarrollo”, ALAST, Bogotá, Colombia.

Ferrari, L. E. y Bergara, V. A. (2019). *Modelos y prácticas de investigación a partir de la problemática de la equidad de género en el empleo.* XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Ferrari, L. E. (2020). *Aportes de la psicología del trabajo a las problemáticas de Género en las Organizaciones. Problemas, dilemas y prácticas para incorporar a una gestión de la diversidad.* XVI Jornadas Internacionales de Investigación en Psicología UCES, Buenos Aires, Argentina.



Ferrari, L. y Filippi, G. (2018). Proyecto UBACyT: “Hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico en contextos de reforma”. Período 2018-2020. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, UBA.

Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder*. Ediciones de La Piqueta.

----- (2003). *Hay que defender la sociedad*. Ediciones Akal.

Fornes-Vives, J., García-Banda, G., Frías-Navarro, D. y Pascual-Soler, M. (2019). Longitudinal study predicting burnout in Spanish nurses: The role of neuroticism and emotional coping. *Personality and Individual Differences*, 138, 286-291.

Goleman, D. (2010). *Inteligencia social: la nueva ciencia de las relaciones humanas*. Editorial Kairós.

Ibáñez, J. (1979). *Más allá de la sociología*. Madrid: Siglo XXI.

Landa, J. M., Berrios-Martos, M. P., López-Zafra, E. y Aguilar Luzón, M. (2006). Relación entre *burnout* e inteligencia emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Ansiedad y estrés*, 12(2), 479-493.

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Limonero, J. T., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J. y Gómez-Benito, J. (2004). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y estrés*, 10(1), 29-41.

Real Academia Española. (s.f.). Equidad. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=FzCUhhq>.

Rodríguez-Rey, R. et al. (2019). Burnout and posttraumatic stress in paediatric critical care personnel: Prediction from resilience and coping styles. *Australian critical care*, 32(1), 46-53.

Salomone, R. (2007). Igualdad y diferencia. La cuestión de la equidad de género en la educación. *Revista Española de Pedagogía*, 65(238), 433-446.

Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Buenos Aires: Gedisa.

**Liliana Edith Ferrari.** Dra. en Psicología (Universitat Autònoma de Barcelona). Mg. en Psicología Social (Universitat Autònoma de Barcelona). Mg. en Dirección de Recursos Humanos (USAL – State University of New York). Lic. en Psicología (UBA). Investigadora UNAJ en el área de Psicología Laboral. Directora del proyecto UNAJ-Investiga: *“Efectos del contexto de reforma en el contrato psicológico, la cultura organizacional y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo”*. Docente e investigadora de UBA.

**Lautaro Cirami.** Lic. en Psicología (UBA), Maestrando de la Maestría en Psicología Cognitiva (UBA). Docente en Psicología del Trabajo, Psicología General y Psicología de CBC (UBA) y en Neurociencias y Procesos Básicos (USAL). Investigador en UBA y en USAL en el área de Psicología del Trabajo.

**Esteban Córdoba.** Lic. en Psicología (UBA). Profesor en Psicología (UBA). Ing. Industrial (UTN). Profesor en Disciplinas Industriales (UTN). Doctorando en UCES. Docente en Estadística, Metodología de la Investigación, Psicología del Trabajo, Selección de Personal, Capacitación y Desarrollo. Investigador UBA y UNAJ. Analista de RRHH en AFIP.

En la primera parte, “Feminización de la universidad y cuidados” presenta los hallazgos de un trabajo de investigación con perspectiva de género que relevó la experiencia de ser estudiante en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), a partir de grupos focales y una encuesta realizados en 2017. Se analiza esa experiencia en el marco de la feminización del sistema de educación superior. Se remarca la importancia de tener en cuenta las tareas de cuidados para comprender las trayectorias estudiantiles y la experiencia universitaria.

En la segunda parte, “Diversidad de género, diversidad y género”, la investigación tuvo como objetivo analizar distintos aspectos respecto del contrato psicológico, las culturas organizacionales y los factores psicosociales en el trabajo e indagar los efectos y las transformaciones posibles acerca del género. Se relata la experiencia vivida a partir de la convocatoria para una intervención frente a la implementación de la Ley Micaela en un área del Poder Judicial.



ISBN 978-987-3679-83-4



9 789873 679834