

## MUJERES QUE DIRIGEN EN LA UNIVERSIDAD: INSTITUCIONALIZACIÓN DE UN IMAGINARIO HOSTIL

Mitzy Flores.<sup>1</sup>

mitzyflores@misionpsique.com

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Fecha de recepción: 22 de junio de 2012

Fecha de aceptación: 11 de julio de 2012

### Resumen

Al indagar el imaginario y las representaciones que los/as docentes universitarios/as abrigan respecto a sus pares mujeres que ocupan espacios gerenciales, de liderazgo y/o de protagonismo político, encontramos que pese a la constatación de equidad en la distribución de tales cargos, una inmensa mayoría sostiene que son los hombres quienes ocupan la mayor parte de éstos, que solo en ellos recae la totalidad del protagonismo político y que si acaso existe un liderazgo femenino es el que se ejerce en la administración de la enseñanza gracias al predominio de las mujeres en la facultad. Nos preguntamos por qué.

**Palabras claves:** Género, imaginario, representaciones sociales, universidad.

### ABSTRACT

When digging up the imaginary and the representations that the university professors warm up respect to their women pairs who are involved in managing, leadership or/ and political prominence, we find that even the verification of equity in the distribution of such as positions, a great amount of people support that men are the ones who take place in these positions, that there's only on them where relies the total political prominence and that if there's a chance for a feminine leadership it is the one taken for the teaching administration due to the women predominance in the faculty. We wonder why.

**Keywords:** Gender, imaginary, social representations, university.

1 Tesista del Doctorado en Ciencias Sociales Licenciada en Educación, Mención Educación Especial de la Universidad de Carabobo. Docente e Investigadora del Dpto. de Pedagogía Infantil y Diversidad de la FACE-UC, en la cátedra Realidad Familiar y Social del Niño.

**D**esempeñarse como profesor/a en una universidad autónoma puede ser considerado en nuestros días como un trabajo agradable, asociado al desarrollo intelectual, además de encarnar una oportunidad de crecimiento profesional con cierto estatus y prestigio. La docencia y la gerencia tienen importantes implicaciones en la cotidianidad de las instituciones educativas, en especial cuando estas funciones son ejercidas por mujeres. Son precisamente esas implicaciones casi secretas las que nos animan a explorar el imaginario y las representaciones que los/as docentes universitarios/as abrigan con respecto a sus pares mujeres cuando ocupan cargos gerenciales, de liderazgo y/o de protagonismo político.

La intención de este estudio está lejos de discutir el problema de la paridad o equidad de género como expresión del acceso efectivo a cargos de administración pública, sólo se inclina a explorar la percepción que se tiene de las mujeres docentes que ocupan los espacios de poder como gerentes y líderes políticas en educación universitaria.

### **MUJERES EN LA FACE**

Próxima a cumplir cincuenta años de fundada, la Facultad de Ciencias de la Educación (FACE) es la única asociada a lo que tradicionalmente se llamó Humanidades en la Universidad de Carabobo. Como una opción naciente adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, contó rápidamente con la preferencia de los/as bachilleres docentes que egresaban de las Escuelas Normales de la región y representó una posibilidad de profesionalización y ascenso social para una población proveniente en su mayoría de estratos socioeconómicos medio-bajos, además de constituir una de las escasas oportunidades de formación para las mujeres de la época<sup>2</sup>.

El liderazgo político y los más altos cargos gerenciales de las universidades venezolanas han sido ocupados predominantemente por figuras masculinas y la FACE, con la excepción de dos periodos decanales que recayeron por reelección en una mujer<sup>3</sup>, se ajusta a esa norma. En el presente (Abril 2012), el equipo de autoridades está dirigido por un hombre y quienes desempeñan los más altos cargos de gerencia –en este caso las Direcciones– son nombrados/

---

2 En la actualidad laboramos 616 docentes activos/as, de los cuales 375 somos mujeres y 241 son hombres.

3 No obstante en tales periodos designó hombres para la mayoría de los cargos directivos.

as a su discrecionalidad; tal equipo está conformado por seis mujeres, incluida la Directora de Escuela y seis hombres si sumamos al Asistente del Decano. Visto así, hay una perfecta equidad de género, aunque el liderazgo principal dependa del decano como líder.

A diferencia de los cargos de Dirección, la composición del Consejo de Facultad resulta de la libre elección de todos/as las/os docentes en servicio según la normativa. Éste, como órgano que regula la vida académica y administrativa, tiene una importancia capital en la vida política de la facultad puesto que representa las tendencias y orientaciones ideológicas que hacen vida en la universidad y que frecuentemente se corresponden con las del país. Está integrado por siete (7) consejeros/as<sup>4</sup>, que para el momento de escribir este artículo, son cuatro mujeres y tres hombres; lo que confirma una marcada tendencia a la equidad de género.

También resulta interesante pasearse por los quince departamentos que componen nuestra facultad y que son las unidades académicas que finalmente coordinan las dieciséis menciones que se ofertan y que funcionan como elementos identificatorios, pues aglutinan tanto a estudiantes como a docentes. Su jefatura recae en siete (7) mujeres y en ocho (8) hombres; otra buena señal, especialmente si consideramos que la elección para la Jefatura de departamentos se realiza no solamente evaluando la formación académica de quienes aspiran, sino también a través de un proceso de elección directa y secreta para el que se convoca a una asamblea entre el personal que tiene escalafón.

A pesar de esta realidad, cuando interrogamos a cincuenta (50) profesoras/es sobre la percepción que abrigan con respecto a sus pares mujeres que ocupan espacios gerenciales, de liderazgo y/o de protagonismo político, encontramos que una inmensa mayoría (80%) sostiene que son los hombres en quienes recae la totalidad del protagonismo político y que, si acaso existe un liderazgo femenino, es el que se ejerce en la administración de la enseñanza gracias al predominio numérico de las mujeres en la facultad.

Este hallazgo nos obligó a pensar que la labor docente en general y la universitaria, tanto como en otros niveles y modalidades, impone dinámicas solapadas y no siempre concientizadas sobre la propia enseñanza así como

---

4 La Facultad de Ciencias de la Educación está representada por Wilma Gómez (plancha 1), Brígida Sánchez, Alidia Espinoza y Macri Fernández (plancha 3), Manuel Martínez e Ignacio Tovar (Plancha 9) y Abraham Toro (plancha 200). Fuente: <http://www.notitarde.com/notitarde/plantillas/nota.aspx?idart=1057100&idcat=9843&tipo=2>

también sobre la gerencia en tanto ejercicio de poder, lo que ocurre especialmente cuando estas funciones son ejercidas por mujeres (Morgade, 2010; Abraham 2000).

Son precisamente esas implicaciones casi secretas las que nos animaron a plantear nuevas interrogantes, puesto que compartimos la idea del histórico ocultamiento de la mujer en la vida pública a favor del androcentrismo en nuestra sociedad y muy especialmente en la universidad como institución icónica. Nos propusimos explorar el imaginario que los/as docentes universitarios/as comparten con respecto a las mujeres que dirigen en la FACE, exponer los argumentos que explican su invisibilización y ocultamiento e interpretarlos.

#### **LO IMAGINARIO, LA REALIDAD Y LA IDENTIDAD**

Como Peter Berger y Thomas Luckmann (1979) creemos que es cierto que construimos nuestra visión de mundo a través del diálogo continuo con otros seres humanos en una sociedad, dentro de una cultura y en una época histórica particular; adherimos la opinión de estos autores desde la lógica de que los contextos vitales en los que se dan las prácticas sociales se constituyen en las bases dinámicas de las representaciones sociales y de los imaginarios que compartimos. Por ello es fundamental destacar el aporte de Castoriadis (1983) para este estudio, tanto por atender la construcción de imaginarios desde la teoría social como por su vinculación con la identidad y la construcción de realidad desde su *institución imaginaria*.

En otros trabajos (Flores 2008), hemos comentado que el estudio de lo imaginario parece haber generado grandes dificultades para los pensadores de todas las épocas. Desde la antigüedad representó un misterio, un inquietante enigma como contraparte de la razón; por eso *phantasia* designa una cierta facultad psicológica creadora de imágenes -como apunta Carretero (2005: 4)- cuya interpretación fue dicotómica: por un lado, se interpretó en favor de lo racional como generador de procesos que desvirtúan la verdad al deformarla y, por el otro, como facultad positiva y excepcional propia del alma del ser humano, como sostiene Banchs (2007).

Para Castoriadis, la importancia de lo imaginario como despliegue de la fantasía está vinculada a la restauración de nuestra identidad originaria que ha sido fracturada por las pautas socializadoras; desde su perspectiva psicoanalítica, en el surgimiento espontáneo de la psique queda implicada la capacidad de imaginar y de representar y será durante nuestro desarrollo

e inherente socialización que iremos construyendo la propia identidad aunque ésta sea normada, instituida, propia de una cultura y de una realidad histórico-social a partir de la que fue la *identidad originaria*.

Es su aporte el que sintetiza a nuestro juicio un aspecto determinante de este asunto, al postular con su *magma* de significaciones imaginarias que «la realidad social no es más que una interpretación construida a partir de lo imaginario»; por tanto, «lo imaginario se halla estrechamente implicado en nuestra consideración de la realidad» (Carretero, 2004:4). Éste en lugar de un elemento de evasión o de compensación sublimadora, «un recurso antropológico para instaurar expectativas de realidad, y de este modo, transfigurar la realidad socialmente solidificada» (*Ibid*: 5), lo que expone su manifiesta inconformidad ante una realidad hegemónicamente constituida.

Dado que nuestra investigación pretende abordar la vertiente social y psicológica de la construcción de significados, creencias y valores a través de su acepción de imaginario, nos acercaremos fugazmente a la representación como proceso que hace posible su expresión y comunicación. Por ello la contribución teórica de Serge Moscovici (1988), también se torna clave para nuestro trabajo, pues es él quien crea el fundamento para un nuevo campo de estudio que se relaciona estrechamente con la idea de la construcción social de la realidad planteada desde la sociología por Berger y Luckmann (1979).

Para nuestro autor, las representaciones sociales (RS) son construcciones simbólicas que se crean y recrean en el curso de las interacciones sociales por lo que no podrían tener un carácter estático ni determinar las representaciones individuales. Así que las representaciones colectivas son mecanismos explicativos que se refieren a una clase general de ideas o creencias y las RS son más bien fenómenos que necesitan ser descritos y explicados (María A. Banchs, 2005: 53-56); que es precisamente lo que pretendemos con este estudio, cuando buscamos explicaciones a las representaciones construidas sobre las mujeres que se desempeñan como docentes universitarias y ocupan cargos de liderazgo, gerencia y/o de participación política.

Aunque resulte cada vez más complicado, es necesario volver a pensar nuestros procesos de subjetivación a la luz de las corrientes socio-simbólicas que otorgan sentido a la existencia desde nuestra identidad de género sin perder de vista la relación de ésta con la cultura. Por ello consideramos relevante, como Elsa Gómez, Joan Scott y Rebeca De los Ríos (1993, 1990, 1993), destacar desde la perspectiva feminista la socialización como criterio fundamental para la construcción de identidad y de realidad con el objetivo

de poner en evidencia la subordinación de las mujeres en la sociedad y la dominación masculina fundada en el patriarcado. En este sentido coincidimos con Blanca E. Cabral y Carmen T. García (1993) en que la relación individuo-sociedad parece evidenciarse y expresarse a través de nuestro comportamiento y de las experiencias que se dan en la vida cotidiana; eso que constituye nuestras prácticas sociales. Tales relaciones a su vez están definidas o determinadas por la propia identidad que actúa como elemento organizador de la relación con una/o misma/o y con los otros/as y que se ha constituido primariamente sobre la base de las diferencias sexuales. Diferencias que están fundadas en un sistema de jerarquía de géneros bajo la relación dominación/subordinación.

### **SOBRE LA PERSPECTIVA METODOLÓGICA Y OTROS DETALLES**

En seguida recorreremos brevemente algunas notas de carácter epistemológico, así como rasgos metodológicos y alguna otra información que aspiramos permita contextualizar el estudio. Acerca del primer aspecto existe todo un debate que para las ciencias sociales está lejos de ser considerado como cerrado o concluyente y cuyas implicaciones para la consecuente elección del soporte teórico y metodológico son fundamentales. No es nuestro propósito abundar en él aquí, pero sí presentar sucintamente nuestra orientación epistemológica como argumento de las decisiones instrumentales que de allí derivan. En este sentido es oportuno expresar que en este estudio se asume que la idea de alcanzar una objetividad total en la ciencia se ha transformado en la medida que ella misma ha producido conocimientos que evidencian la vulnerabilidad del objeto de estudio ante la sola presencia de quien investiga, como afirman Fritjof Capra, 1984; Miguel Martínez 1997, 2004; y José Yuni y Claudio Urbano 2005.

De allí que la metodología por la que optamos responde a una orientación *constructiva* ante el conocimiento pues la tesis positivista fundada en la escisión entre lo material y lo ideal queda superada a partir del aporte de pensadores como Leibnitz, Kant o Hegel, quienes proponen mediar entre la *sensibilidad* -o capacidad para tener sensaciones- y el *entendimiento* como capacidad para tener conceptos y formular categorías (Mitzy Flores, 2003). De modo tal que el conocimiento sea la síntesis de la estructuración entre los hechos dados por ambas *formas*, lo que consideramos como una construcción, pues sólo puede darse con la participación de sujetos sociales que lo elaboran.

El estudio es de índole exploratoria e interpretativa porque siguiendo a Judith Goetz y Margaret LeCompte (1988), Juliet Corbin y Anselm Strauss (1990) y Juan Manuel Delgado y Juan Gutiérrez (1994) se ciñe a propósitos

vinculados con fenómenos de los que se quiere saber más y de los que se aspira realizar alguna hermenéusis a partir del uso de categorías descriptivas de bajo nivel inferencial, es decir, lo más concretas y cercanas a la realidad explorada. Más en detalle, la información que recolectamos ha sido de naturaleza cualitativa (Steven Taylor y Robert Bogdan, 1990; Goetz y LeCompte, 1988; y Juliet Corbin y Anselm Strauss, 1990) pues respondió al sondeo de opiniones, creencias y valoraciones a través de una entrevista (José Yuni y Claudio Urbano 2006, Eleazar Casado 1995) con un guión elaborado *ad hoc*.

En cuanto a la elección de los/as sujetos de la investigación, puede decirse que ésta fue intencional, realizada a conveniencia (José Ignacio Ruiz-Olabuénaga, 2012), sin recurrir a ningún tipo de muestreo probabilístico y la única condición para participar fue la de ser docentes en ejercicio en esta facultad y manifestar su voluntad de responder al guión de entrevista. Su composición en cuanto al sexo, fue de veintiséis masculinos por veinticuatro féminas, de los cuales veinte resultaron ser personal con escalafón y treinta personal contratado. Las edades oscilaron entre los 25 y 61 años.

### ¿Y CÓMO ES EL LIDERAZGO FEMENINO?

Ante la pregunta que abordó la percepción del liderazgo femenino (como ocupación de espacios de poder) en la FACE, solo una persona de las cincuenta consultadas respondió que existe paridad en el ejercicio de cargos gerenciales: «Hoy día esta facultad se da el lujo de exhibir paridad en la gerencia y en el liderazgo»; un pequeño grupo (9/50) declaró que ese liderazgo va en ascenso; y el equivalente al 80% de los/as consultados/as (40/50), expresó que casi todos los cargos importantes de gerencia en esta facultad están ocupados por hombres, a pesar de reconocer que se ha incrementado el número de mujeres docentes en la misma (Ver Tabla 1).

Tabla 11.- ¿Cómo percibe el liderazgo y/o de protagonismo político de las mujeres en esta facultad?

Inferencia	f	%	Ordinario		Contratado	
			M	F	M	F
Existencia de paridad en espacios de poder	1	2%	-	1	-	-
El liderazgo femenino va en ascenso	9	18%	3	3	1	2
La mayoría de los cargos están ocupados por hombres	40	80%	12	11	10	7
Total:	50	100	15	15	11	9

Esta información contrasta abiertamente con la paridad en el ejercicio de las funciones gerenciales tal y como constatamos antes. Ello nos plantea la revisión de algunas hipótesis explicativas que emergen de la siguiente interrogante: *¿Por qué cree que ocurre esto?*

Las respuestas se organizaron de acuerdo a las inferencias que emergieron de la primera interrogante y se resumieron con un subtítulo metafórico que casi siempre surgió del propio *verbatim* de los/as entrevistados/as. Así del grupo mayoritario que considera que los espacios de poder son ocupados de manera preponderante por figuras masculinas lo argumentó respondiendo que eso ocurre porque «Es necesaria una cierta fortaleza». Veamos tres respuestas sobre el punto:

*Para ocuparlos se requiere un mayor nivel de exigencia física y fortaleza»; «esos cargos son para ejercerlos con contundencia, para las mujeres se dejan los más sutiles y minuciosos. A nosotros nos quedan los cargos de peligro, los superiores, pero son ustedes (las mujeres) las que nos ayudan.*

*Hay muchas mujeres sumisas y para estar en esos cargos hay que ser más arriesgadas.*

*Algunas prefieren estar en sus oficinas que tener que salir constantemente y atender cosas en otros lugares.*

Estos comentarios aluden al supuesto de que el ejercicio del poder está asociado a la fuerza física o a enfrentar posibles peligros, lo que puede interpretarse como la expresión mítica del predominio y la fuerza física como atributos propios de lo masculino, lo cual limita o impide la participación de las mujeres en estos espacios. En este sentido hay coincidencia con lo planteado por Morgade (2010) pues, según su recuento histórico, el predominio de la figura masculina en la administración educativa le atribuye *dureza* a un cierto tipo de masculinidad: «hombre blanco, heterosexual, racional y técnicamente capaz» sin la cual sería imposible su ejercicio. También el trabajo de Sánchez y López (2008) es necesario para destacar lo que catalogan de *barrera cultural* y que está asociada a la fuerte carga simbólica que contienen estas afirmaciones que, frecuentemente, se han fundado en creencias y tradiciones de raíz religiosa en las que se destina a los hombres a las tareas remuneradas con cierta relevancia social y a la mujer a la vida hogareña con tareas más discretas para seguir el estereotipo.



### **LAS MUJERES LE TEMEN A ESTAS RESPONSABILIDADES**

También hay quienes piensan que «...las mujeres no buscan subir porque hay mucha gente violenta -como los encapuchados-, que no las respeta». O «que la mayoría de las mujeres prefiere evitar peligros, discusiones y confrontaciones». O que «para la mujer no es fácil asumir cargos superiores, a veces hay temor por las responsabilidades que conlleva». De lo que puede inferirse una deliberada evitación de las mujeres a asumir cargos gerenciales por considerarse un trabajo potencialmente peligroso en donde se arriesgaría la integridad personal; además, se da por hecho que existe miedo a ser irrespetadas en el ejercicio de sus funciones, cuestión que no se presentaría en el caso masculino. Ello parece evocar una supuesta necesidad de protección en el caso de las mujeres para el ejercicio de cargos de poder, por lo que nuevamente compartimos otra afirmación de María Sánchez y Julián López (2008): que el miedo al fracaso representa una excelente excusa para no intentar/aceptar/buscar cargos de dirección o de importancia en las universidades.

### **FALTAN MODELOS FEMENINAS Y MUCHA FORMACIÓN**

Otras opiniones sobre la razón por la cual las mujeres no compiten por los cargos directivos en las universidades fueron:

*Hay que romper con la idea de que el hombre es el único capaz de gobernar, pero mientras tanto ellas tienen que prepararse más.*

*Ha habido conformidad, a las mujeres nos ha faltado formación, investigar más para desempeñarnos mejor en esos cargos.,*

*No ha habido buenos modelos femeninos, hemos sido puros hombres los que hemos dirigido aquí.*

Ello pone en evidencia una supuesta inferioridad de las mujeres en cuanto a su formación para el ejercicio de cargos o liderazgo político, además de una justificación de su no participación dada la carencia de modelos. Estas aseveraciones hacen parecer que la «ausencia de mujeres líderes» es más bien el aspecto causal de un círculo vicioso que se hace recurrente y que nuevamente recae sobre la responsabilidad de las mujeres, por carecer de preparación técnica suficiente y no tener «modelos a seguir» para «incentivar» nuevos liderazgos entre sus pares como mentorazgos, tutorías, etc.

Finalmente otros afirman que

*Ellas prefieren buscar otros empleos que complicarse con un cargo de esos.*

*No se ven, será que están de bajo perfil.*

También aparece justificada la idea de que la movilidad que impone un cargo de este tipo supone complicaciones para las mujeres, en el entendido de que el cuidado del hogar y la familia sería severamente afectado por este «desequilibrio» en favor del trabajo. En este caso, parece obvio que para las mujeres serían preferibles tareas y trabajos sencillos, de baja complejidad, que las mantengan en el espacio de pretendida tranquilidad, sin tensiones visibles, como si la vivencia de tales situaciones rebasara su capacidad o intelecto.

En otra acera, otros admiten la presencia de mujeres en cargos de importancia:

*Cada vez hay más pero se quedan a nivel medio.*

*Hay liderazgo pero falta mucho.,*

*Parece que eso no es importante para ellas: vienen, dan clases y se van.*

*Muchas no le dan importancia, creo que no ven más allá del trabajo docente.*

*Les ha faltado iniciativa, compromiso con ellas mismas, tal vez, organización.*

Lo que nos deja pensando como a otros/as autores/as si ello obedece a una decisión personal (la dedicación a las tareas domésticas y el cuidado de la familia como prioridades) o es una actitud de irrelevancia, de desesperanza, etc. Una persona contestó que: «la escasa participación de las mujeres en cargos de gerencia se debe a la falta de compromiso e individualismo». Una vez más las diferencias personales o características individuales surgen como rasgo negativo para el ejercicio de poder, lo que nuevamente es catalogado como escaso compromiso y corta visión de nuestro lugar en la vida académica.

Adicionalmente surgieron respuestas como: «ellas son muy buenas para la enseñanza». O: «están formando a quienes a su vez serán formadores y eso requiere mucho de la paciencia femenina y de su instinto maternal». Estas respuestas nos sugieren una fuerte convicción patriarcal de que la enseñanza es un trabajo «propio» de las mujeres. Es un juicio esencialista que evidencia el fuerte *maternaje* que se le ha atribuido a la labor docente (Ada Abraham, 2000). Abraham reporta cómo en 1889 en el Congreso Internacional de Educación, se situó el lugar de las mujeres enseñantes con la máxima: «ustedes instruyen como maestros, señores. La compañera

de ustedes enseñará como madre de familia». Abraham atiende también *El hecho femenino* de Sullerot (1978) como uno de los más importantes trabajos en el área en el que se plantea la tensión entre madre-docente y subraya las dificultades emocionales que se imponen a la mujer en el proceso de feminización de la enseñanza.

No obstante y paradójicamente, el 92% (46/50) de las personas entrevistadas alega que existe un cierto «liderazgo» de las mujeres en la facultad, puesto que cada día ingresan como docentes más mujeres que hombres y que por ello, aunque no sea notorio, «se debería estar gestando» un liderazgo femenino pues

*Siempre existió y siempre existirá liderazgo de las mujeres en esta facultad.*

*Esta es una facultad de mujeres.*

*El liderazgo aquí es académico, ellas son mayoría.*

*Eso es obvio, hay muchos departamentos dirigidos por mujeres.*

Visto así, podemos intuir que el liderazgo es entendido como una simple mayoría o predominio visible de un sexo sobre otro y que sólo el hecho de ingresar como docentes implica por sí mismo liderizar. No obstante una lectura más compleja nos obliga a pensar en los sistemas de valores de los/as participantes quienes asignan un atributo por demás peculiar a cualquiera.

En otro polo se ubican quienes más críticamente aprecian la realidad desde perspectiva de lo que significa liderazgo:

*Ellas ocupan muchos cargos de gerencia pero líderes no son.*

*Experiencia puede ser, pero no ejercen liderazgo.*

*Motivación para hacer las cosas sí. Liderazgo, no.*

En este caso, hay una distinción entre liderazgo y la función directiva, que al parecer no se corresponden. Puede entenderse como que las mujeres realizan gestiones más no son apreciadas como dirigentes.

«Han ganado muchos espacios, especialmente en los Departamentos», en donde «coordinan múltiples tareas y resuelven problemas de todo tipo»; lo que puede interpretarse como trabajo cotidiano equivalente a lo privado con respecto a los cargos gerenciales que en este caso representarían lo público: «ellas son fundamentales, en sus manos está el orden de todas

las dependencias». Frase que nos deja en condición de indispensables, simples «acomodadoras» de los procesos y gestiones propias de lo que parece insignificante: la jefatura de un departamento.

La presencia de las mujeres va creciendo, cada vez es más notoria:

*Ellas le ponen más creatividad, dedicación, tienen mayor sentido del futuro y se organizan mejor que nosotros.*

*Hay mujeres que con mucha energía sacamos el trabajo adelante.*

*Mucha gente no cree en el liderazgo femenino pero es algo que va creciendo.*

A juicio de Terry Threadgold (1999) y María Sánchez y Julián López (2008) la flexibilidad y la creación de «nuevas maneras de hacer» es un importante rasgo que se valora en positivamente en la gestión de las mujeres.

También surgieron algunas posturas críticas con respecto al lugar de las mujeres en la facultad y se refirieron a la imposibilidad de un liderazgo femenino porque se carece de conciencia de género debido a la escasa formación de las docentes en la facultad. Ello contrasta con las cifras de investigadores/as que aparecieron en el único diario de la FACE, cuya circulación es semestral: más del 85% de la producción intelectual de nuestra facultad descansa en las mujeres.

#### **APROXIMACIONES CONCLUSIVAS**

Finalmente, puede apreciarse la hostilidad encubierta con la que se juzga la participación de las mujeres en la FACE: si bien para un importante grupo simplemente se invisibiliza nuestra participación, para otro sector la ausencia de liderazgo femenino es casi merecida en términos de castigo por no estar lo suficientemente formadas (una infundada creencia) o por renunciar a estas responsabilidades para ocuparnos de asuntos más «domésticos» para los que aparentemente somos muy buenas «por naturaleza», como organizar pequeñas tareas que finalmente nos colocan en posición de subalternas en el ejercicio de poder.

El sistema de jerarquías de género fundado en la relación dominación/subordinación hace que nuestras prácticas sociales respondan a este esquema y que, por tanto, la identidad y la diferenciación de los otros/as responda a ese patrón que posiciona lo masculino como poderoso en oposición a lo femenino.

### Referencias bibliográficas

- Abraham, A. (2000). *El enseñante también es una persona. Conflictos y tensiones en el trabajo docente*. Gedisa.
- Banchs, M; Agudo, A. y Astorga, L (2007): «Imaginarios, representaciones sociales y memoria social». En: *Espacios imaginarios y representaciones sociales. Aportes desde Latinoamérica*. México, Anthropos/ UAM.
- \_\_\_\_\_ (2005): «Una nueva agenda para el estudio de las representaciones sociales. Reflexiones hacia un sentido común menos común y con más sentido». Revista *Agenda Académica*. Vol. 12. Caracas, UCV. pp.41-57
- Berger, P y Luckmann, T. (1979). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires. Amorrortu.
- Cabral, B. y García; C. «El género, una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos». En *Ensayo y Error*. Revista de Educación y Ciencias Sociales. Universidad Simón Rodríguez. Nueva Etapa, Año 11, N° 22. Caracas, Venezuela.
- Casado, E. (2001). *Hacia una psicología de la investigación*. Caracas, UCV-CDCH.
- Castoriadis, C. (2002). *Sujeto y verdad en el mundo histórico-social. La creación humana I*. México, Fondo de Cultura Económica.
- \_\_\_\_\_ (1989). *La institución imaginaria de la sociedad*. Barcelona, Tusquets.
- Capra, F. (1985). *El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente*. Barcelona, Integral,
- Carretero, A. (2003). «La relevancia sociológica de lo imaginario en la cultura actual» En: *Nómadas*. No. 009. Enero-junio. Madrid, Universidad Complutense de Madrid.
- \_\_\_\_\_ (2005). «Imaginarios y utopías». *Athenea digital*. N° 7. pp 40-60 Disponible en: <http://www.antalya.uab.es/athenea/num7/carretero.pdf>
- Delgado, J y Gutiérrez, J. (Coord.). (1995). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid, Síntesis.

- De los Ríos, R. (1993). «Género, salud y desarrollo: un enfoque en construcción»  
En Gómez, E. (comp.): *Género, mujer y salud en las Américas*.  
Washington. OPS (Publicación científica N° 564).
- Flores, M. (2008). «Imaginario femenino, identidad y vida cotidiana».  
En *Estudios Culturales*. Año 1, No. 2. pp 127-139.
- Flores, M. (2011). «Identidad/género, resistencia/globalización». En *Estudios Culturales*, Año 4, No. 8. (en prensa).
- Goetz J. y LeCompte M. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, Morata.
- Gómez, E. (1993). *Género, mujer y salud en las Américas*. Washington, OPS (Publicación científica N° 564)
- Lucke, C. (1999). *Feminismos y pedagogías en la vida cotidiana*. Madrid, Morata.
- Masson, L. (2007). *Feministas en todas partes. Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Buenos Aires, Prometeo.
- Morgade, G. (2010). *Mujeres que dirigen poniendo el cuerpo. Poder, autoridad y género en la escuela primaria*. Noveduc.
- Moscovici, S. (1988). *Psicología social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona, Paidós.
- Ruíz-Olabuénaga, J. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao, Deusto.
- Sánchez, M. y López, J (2008). «Poder y Liderazgo de Mujeres Responsables de Instituciones Universitarias». En: *Revista Española de Pedagogía*. Núm. 240. pp 345-364
- Scott, J. (1990): «El género: una categoría útil para el análisis histórico».  
En Amelany, J. y Nash, M. (comp.): *Historia y Género: Las mujeres en Europa moderna y contemporánea*. Buenos Aires, Alfons el Magnanim.
- Threadgold, T. (1999): «La vida cotidiana en el mundo académico: feminismos postmodernos, seducciones genéricas, reescritura y hacerse escuchar».  
En: Carmen Lucke (comp.): *Feminismos y pedagogías en la vida cotidiana*. Madrid, Morata.