



Artículo original

Docencia universitaria en salud: análisis de la distribución entre tipos de cargo y género

University teaching in health: analysis of the distribution between job types and gender

Agustina Marconi

Médica, Centro de Estudios e Investigación para la Prevención y el Tratamiento de las Adicciones, Universidad de Buenos Aires, Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Edgardo Gabriel Knopoff, Médico, Universidad de Buenos Aires, Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Alejandra María Irurzun, Socióloga, Dirección de Estadística, Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Carlos Rojo, Médico, Hospital General de Agudos Ramos Mejía, Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Claudia Viviana Negri, Partera-Obstetra, Facultad de Medicina, Universidad de Buenos Aires, Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Ivanna J. Freddi, Médica, Latinas in Global Health, Argentina

Julietta Chiarelli, Médica, Hospital General de Agudos Parmenio Piñero, Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Acceda a este artículo en siicsalud

www.siicsalud.com/dato/experto.php/161236

Recepción: 22/10/2019 - Aprobación: 29/4/2020
Primera edición: 5/5/2020

Enviar correspondencia a: Agustina Marconi, Centro de Estudios e Investigación para la Prevención y el Tratamiento de las Adicciones, Universidad de Buenos Aires, C1122AAJ, Ciudad de Buenos Aires, Argentina
agusmar74@gmail.com

➤ Especialidades médicas relacionadas, producción bibliográfica y referencias profesionales de los autores.



www.dx.doi.org/10.21840/siic/161236

Abstract

Introduction: *Despite the great contribution of women to health systems, men still occupy most leadership positions. The gender gap in leadership roles in healthcare is prevalent worldwide.* **Methods:** *This is a cross-sectional study that analyses the distribution of the types of appointments defined by hierarchy, duration of employment, and percentage of FTE and the positions occupied by women faculty compared with male counterparts. The unit of analysis corresponds to faculty positions in 2018 since each faculty can have more than one position with different hierarchy, duration, and percentage of FTE. We used logistic multivariate analysis to assess associations, considering the model with the lowest AIC.* **Results:** *Age group 31 to 50 years (AOR: 0.66; IC 95%: 0.50-0.87) and FTE appointments (AOR: 0.43; IC 95%: 0.29- 0.64) are significantly associated with positions assigned to women. For appointment type defined by hierarchy TA, is significantly occupied by a female when compared to each group of increased hierarchy, Assistant professor (AOR: 1.39; IC 95%: 1.14-1.70), Associate professor (AOR: 2.67; IC 95%: 1.95- 3.67), Full professor (AOR: 3.47; IC 95%: 2.27-5.30) and authorities (AOR: 5.57; IC 95%: 3.53-8.79).* **Conclusions:** *There is almost no representation of women in the highest-ranking positions, which are associated with academic recognition, decision-making, and higher pay. The higher prevalence of full-time positions occupied by women could be linked to women still being responsible for household and family tasks.*

Keywords: women's role, university professor, medical school, governing board, gender inequality

Resumen

Introducción: A pesar de la gran contribución de las mujeres a los sistemas de salud, a nivel mundial los hombres son mayoría en los puestos de liderazgo. A nivel mundial, la brecha de género en los cargos de liderazgo en atención médica es persistente. **Métodos:** Estudio de corte transversal que analiza la distribución de los tipos de cargos docentes ocupados por mujeres de la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires según jerarquía, dedicación y regularidad, comparados con su contraparte masculina. La unidad de análisis corresponde a las posiciones, ya que cada docente puede tener más de un cargo. Usamos regresión logística considerando el modelo con el AIC más bajo. **Resultados:** Grupo de edad de 31 a 50 años (ORA: 0.66; IC 95%: 0.50 a 0.87) y la dedicación exclusiva (ORA: 0.43; IC 95%: 0.29 a 0.64) están significativamente asociados con posiciones ocupadas por mujeres. Para el tipo de cargos definidos por jerarquía, "ayudante de cátedra" está ocupado significativamente por mujeres, en comparación con cada grupo de jerarquía creciente, Jefe de Trabajos Prácticos (ORA: 1.39; IC 95%: 1.14 a 1.70), Profesor Adjunto (ORA: 2.67; IC 95%: 1.95 a 3.67), Profesor Titular (ORA: 3.47; IC 95%: 2.27 a 5.30) y autoridades (ORA: 5.57; IC 95%: 3.53 a 8.79). **Conclusiones:** Escasa representación femenina en los puestos de mayor rango asociados con reconocimiento académico, toma de decisiones y mejor salario. La dedicación exclusiva en las mujeres podría estar relacionada con que ellas que siguen siendo responsables de las tareas domésticas y familiares.

Palabras clave: rol de la mujer, profesor universitario, facultad de medicina, consejo directivo, inequidad de género

Introducción

Las mujeres constituyen cerca del 48% de la población activa asalariada a nivel mundial.¹ En los países de altos ingresos, la principal fuente de empleo para las mujeres

es el sector de la salud y la educación, que emplea a casi un tercio de todas las mujeres en el mercado laboral.² En muchos países, las mujeres comprenden el 70% de la fuerza laboral del sector salud, lo que las hace imprescin-

dibles para garantizar la prestación de los servicios médicos, al mismo tiempo que desempeñan un papel vital en el avance de la salud pública a nivel global.³

Sin embargo, y a pesar de estas cifras que muestran la gran contribución de las mujeres a los sistemas de salud, los hombres siguen siendo mayoría en las posiciones de liderazgo.⁴

A nivel mundial, la brecha de género en los rangos más altos de liderazgo en la atención médica es persistente. En el año 2015, solo el 23% de los Delegados Principales en la Asamblea Mundial de la Salud fueron mujeres.⁵ En los Estados Unidos, las mujeres ocupan solo el 26% de los puestos de CEO en los hospitales, a pesar de representar el 78% de la fuerza laboral de salud, mientras que en el Reino Unido representan el 37% de los puestos de liderazgo en el sector de la salud.⁶

Esta misma disparidad puede verse en la representación de las mujeres en las academias de ciencia. Una encuesta realizada por *The Global Network of Science Academies* mostró que, en 69 academias de ciencia relevadas, el promedio de mujeres miembro era del 12%.⁷

El objetivo de este trabajo es analizar la distribución de los tipos de cargos docentes asignados a mujeres en la Facultad de Medicina de una universidad pública nacional.

La educación superior en los Estados Unidos se pensó originalmente para los hombres blancos ricos de la sociedad. Las mujeres, las personas de color y los hombres blancos pobres no tenían lugar en las casas de estudio universitario. Con el tiempo, el desarrollo de "la noción populista de los Estados Unidos de educación superior" cambió la demografía de los colegios y las universidades de todo el país. El porcentaje de mujeres matriculadas en una universidad en 1944 era del 44%, y ascendió al 53% en 1991.⁸

Como ocurrió en otras partes del mundo, las primeras universitarias en Estados Unidos, a partir del siglo XIX, fueron médicas. A medida que iban siendo admitidas en las universidades, las posibilidades de ingreso eran más factibles en carreras de naturaleza femenina. De este modo, el acceso femenino a la universidad estuvo marcado desde el inicio con elecciones diferenciales, acorde por una división sexuada del saber. La puerta de entrada de las mujeres a los estudios universitarios fueron las carreras relacionadas con las ciencias de la salud, especialmente medicina.⁹ En Latinoamérica, el acceso de las mujeres a los estudios universitarios se produjo a partir de la década de 1880, y también la carrera de medicina tuvo un papel protagónico. Cinco países latinoamericanos incorporaron mujeres a la universidad en el siglo XIX: Brasil, México, Chile, Cuba y Argentina.¹⁰

Universidad de Buenos Aires, Argentina

En 1778, a través de un decreto real, se crea la Universidad de Buenos Aires (UBA), pero, debido a dilaciones y a la pérdida de documentos, su concreción se retrasó por más de 40 años, inaugurándose recién en 1821.¹¹ Debieron pasar más de sesenta años para que la primera mujer, Cecilia Grierson, se gradúe de la Facultad de Ciencias Médicas. En el año 1909 fue nombrada la primera mujer docente de la facultad, con un cargo de ayudante en la cátedra de Anatomía Patológica. Las médicas que aspiraban a la docencia universitaria debían conformarse con el rango de auxiliares, es decir, en la escala más baja de la estructura académica.¹²

El progresivo aumento de las mujeres en la profesión médica durante el siglo XX se acompañó de procesos de segregación interna y de la creación de espacios profesio-

nales cargados de valores de género. En estos procesos tomaron parte tanto hombres como mujeres: los primeros tratando, en general, de acotar espacios donde las mujeres se desarrollaran profesionalmente; ellas, buscando la forma de asentarse en la profesión y construir sus propios perfiles identitarios. El resultado fue una práctica que, igual que sucede en otros campos de la ciencia, todavía hoy no facilita el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y de representación.¹³

A lo largo de los años, y debido a procesos sociopolíticos, se comenzó con una paulatina feminización de la educación universitaria en nuestro país, llegando en el año 2017 a que más del 80% de los matriculados en la Facultad de Medicina de la UBA sean mujeres.¹⁴ Sin embargo, el proceso de feminización de la matrícula a la carrera no se acompaña por mayor proporción de mujeres en el plantel docente jerárquico, ya que los cargos de mayor rango en las casas de altos estudios siguen siendo predominantemente masculinos.

Definiciones operativas

Cargo. Se define como cargo cada uno de los puestos de trabajo con que cuenta un establecimiento educativo (en este caso la Facultad de Medicina), aprobados en su planta orgánica, que tienen asignada una partida presupuestaria y un conjunto de tareas a desempeñar por persona. Los autores de este trabajo no desconocen la importante participación de los trabajadores *ad honorem* o no rentados en esta casa de estudios, pero el presente estudio analiza solamente los cargos rentados.¹⁵

a) Tipo de cargo según jerarquía. Se divide en 5 categorías:

-Ayudantes de cátedra. Incluye a:

Ayudantes de Primera: es el auxiliar docente regular o interino siguiente en jerarquía al Jefe de Trabajos Prácticos (JTP). Entre sus funciones principales están las de elaborar propuestas de trabajos prácticos y asumir la responsabilidad del dictado de cursos de trabajos prácticos.

Ayudante de Trabajos Prácticos de Segunda: es la categoría de auxiliar docente regular o interino, generalmente desempeñada por los estudiantes regulares de la Facultad. Entre sus principales funciones están las de colaborar en el desarrollo de los trabajos prácticos a cargo de un auxiliar de primera o un JTP, o la de tener a su cargo el dictado de cursos de trabajos prácticos, de acuerdo con la modalidad de la Unidad Académica.

Jefe de Trabajos Prácticos: es el docente auxiliar regular o interino de mayor jerarquía. Tiene entre sus funciones el dictado de cursos prácticos y la coordinación de las tareas de los otros auxiliares docentes.

Profesor Adjunto: Profesor regular o interino que colabora con un Profesor Titular Plenario, Titular o Asociado en las tareas de enseñanza.

Profesor Titular: Profesor regular o interino sobre el que recae la responsabilidad de la enseñanza.

-Autoridades o cargos jerárquicos. Incluye a: asesores; Consejos directivos titular y suplente (profesores, graduados y estudiantes); Coordinadores de centros médicos y de institutos; Directores de centros médicos y de institutos; Subdirector de centros médicos e institutos; Jefes de departamento; Secretarios; Subsecretarios; Vicedecano; Decano.

b) Tipo de cargo según regularidad. Se divide en 2 categorías:

Regular: designación realizada por el Consejo Superior de la Universidad para el caso de los Profesores (Titulares

Plenarios, Titulares, Asociados y Adjuntos), o por los Consejos Directivos de las Facultades para los Auxiliares Docentes (Jefes de Trabajos Prácticos, Ayudantes de Primera y Ayudantes de Segunda), y otorgadas como resultado de un proceso de concurso.

Interino: designación realizada por el Consejo Directivo de una facultad con carácter temporal y hasta la sustanciación del respectivo concurso.

c) Tipo de cargo según dedicación. Se divide en 3 categorías:¹⁶

Dedicación parcial o simple: deben desarrollar una labor de docencia de grado durante diez (10) horas semanales en dependencias de esta Universidad. La dedicación parcial se reserva para quienes, por la índole de su profesión, desarrollan sus investigaciones y su práctica profesional fuera de la Universidad.

Dedicación semiexclusiva: deben desarrollar una labor de docencia de grado y de investigación científica o de extensión durante 20 horas semanales en dependencias de esta Universidad. Se aplica en las disciplinas que, por su índole, requieren un régimen similar al previsto en el artículo anterior, pero menos restrictivo que el de la dedicación exclusiva.

Dedicación exclusiva: deben desarrollar su labor de docencia de grado, de investigación y, eventualmente, de extensión durante 40 horas semanales en dependencias de esta Universidad. Los docentes con dedicación exclusiva no pueden realizar tareas rentadas fuera de las universitarias, salvo las excepciones que explícitamente autorice la reglamentación que dicte el Consejo Superior, sobre la base de que tales excepciones no deben perturbar las tareas específicas de los docentes con dedicación exclusiva.

Materiales y métodos

Diseño

Estudio de corte transversal que analizó la distribución de los tipos de cargos según jerarquía, según dedicación y según regularidad en los puestos ocupados por mujeres docentes de la Facultad de Medicina de la UBA, comparados con su contraparte masculina. La información fue facilitada por integrantes del Consejo Directivo de la facultad. El listado corresponde al personal docente contratado por la Universidad, cohorte 2018.

Participantes

La base de datos incluyó 2468 cargos de la Facultad de Medicina de la UBA, clasificados como personal docente. El período de análisis comprendió el año 2018. La unidad de análisis corresponde a cargos y no a individuos, ya que cada docente puede tener más de un cargo. Los criterios de inclusión considerados fueron: cargos docentes en función activa y registrados en la Facultad de Medicina de la UBA. Los cargos no docentes y administrativos no fueron incluidos en este análisis, como tampoco los cargos docentes *ad honorem*.

Análisis de datos

“Tipo de cargo según jerarquía”, “tipo de cargo según dedicación”, y “tipo de cargo según regularidad” fueron asumidos como variables de exposición. El grupo etario y la edad fueron asumidos como covariables, mientras que los cargos asignados por sexo fue asumido como variable de resultado. Los datos fueron analizados con el programa estadístico STATA 15. Primero se realizó una descripción y comparación según frecuencias de edad, grupo etario, tipo de cargo según jerarquía, tipo de cargo según dedicación y tipo de cargo según regularidad, con respecto a los cargos asignados según el sexo. Luego se exploró la asociación entre las variables de exposición y los cargos según el sexo de la muestra. Finalmente, se realizó un análisis multivariado controlado por posibles interacciones y considerando el modelo con criterio de información de Akaike (CIA) más bajo. Para el análisis univariado se utilizaron las pruebas estadísticas de *chi* al cuadrado y de la *t* de Student. Para los análisis bivariado y multivariado se emplearon modelos de regresión logística. El modelo final fue ajustado por grupos de edad, tipo de cargo según jerarquía, tipos de cargos según dedicación y tipo de cargo según regularidad.

Resultados

Análisis descriptivo

La Tabla 1 muestra las características generales de los cargos analizados.

Tanto para la edad como para los grupos de edad, vemos que los cargos asignados a mujeres tienen una media de edad menor que los de los varones: 45.8 (0.34) años y 49.1 (0.38) años, respectivamente. En edad agrupada, el mayor porcentaje de cargos ocupados por mujeres tiene entre 31 y 50 años (47.4%), mientras que en los ocupados por varones la mayoría es mayor de 50 años (53.3%). Para tipo de cargo según jerarquía, la mayoría de los cargos del total de la muestra son de Ayudante de Cátedra (44.5%). Esta proporción es mayor entre los

Tabla 1. Características descriptivas de la muestra total (n = 2468) y estratificada por posiciones asignadas a cada sexo.

| Variables | Total (2468) | Posiciones asignadas a mujeres (1251) | Posiciones asignadas a varones (1217) | Estadístico |
|--|--------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------|
| Variables continuas | M (DE) | M (DE) | M (DE) | t (2468) |
| Edad (años) promedio (DE) | 47.4 (0.51) | 45.8 (0.34) | 49.1 (0.38) | -6.3584*** |
| Variables categóricas | N (%) | N (%) | N (%) | χ^2 |
| Grupo de edad | | | | 53.2439*** |
| < 30 años | 320 (13%) | 170 (13.6%) | 150 (12.3%) | |
| 31 a 50 años | 1012 (41%) | 593 (47.4%) | 419 (34.4%) | |
| > 50 años | 1136 (46%) | 488 (39%) | 648 (53.3%) | |
| Tipo de cargo según jerarquía | | | | 137.8808*** |
| Ayudante de Cátedra | 1097 (44.5%) | 651 (52%) | 446 (36.7%) | |
| Jefe de Trabajos Prácticos | 843 (34.2%) | 445 (35.6%) | 398 (32.7%) | |
| Profesor Adjunto | 260 (10.5%) | 89 (7.1%) | 171 (14%) | |
| Profesor Titular | 132 (5.3%) | 39 (3.1%) | 93 (7.6%) | |
| Autoridades o cargos jerárquicos | 136 (5.5%) | 27 (2.2%) | 109 (9%) | |
| Tipo de cargo según regularidad | | | | 16.2269*** |
| Interino | 1645 (66.7%) | 881 (70.4%) | 764 (62.8%) | |
| Regular | 823 (33.3%) | 370 (29.6%) | 453 (37.2%) | |
| Tipo de cargo según dedicación | | | | 11.1771** |
| Dedicación parcial o simple | 2124 (86.1%) | 1074 (85.8%) | 1050 (86.3%) | |
| Dedicación semiexclusiva | 223 (9%) | 100 (8%) | 123 (10.1%) | |
| Dedicación exclusiva | 121 (4.9%) | 77 (6.2%) | 44 (3.6%) | |

Valores de $p \leq 0.05$ indican diferencia significativa en la categoría.
+ < 0.1, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
DE, desviación estándar.

cargos ocupados por mujeres (52%) y menor entre los de varones (36.7%). Lo inverso ocurre con los cargos agrupados como "autoridades". Para el total de la muestra, el porcentaje es del 5.5%, con una disminución en su peso entre los cargos asignados a mujeres (2.2%) y un incremento en los de varones (9%). Para "tipo de cargo según regularidad", en el total de la muestra el 66.7% es interino, y asciende a casi el 71% entre los cargos asignados a mujeres. Finalmente, para "tipo de cargo según dedicación", en ambos estratos la mayor proporción de cargos es de dedicación parcial. Se destaca para los cargos de dedicación exclusiva una mayor representación de los cargos ocupados por mujeres.

Análisis bivariado

La Tabla 2 muestra los *odds ratio* crudos (ORC) del análisis bivariado para las variables independientes y las covariables, y los "cargos asignados por sexo" como variable dependiente.

Tabla 2. Análisis bivariado de la asociación entre tipos de cargos y posiciones asignadas a cada sexo.

| Variable | Odds ratio crudo | Intervalo de confianza 95% |
|----------------------------------|------------------|----------------------------|
| Edad | 1.02 | (1.01-1.03)*** |
| Grupo de edad | | |
| < 30 años | Referencia | |
| 31 a 50 años | 0.80 | (0.62-1.03)+ |
| > 50 años | 1.50 | (1.17-1.93)* |
| Tipo de cargo según jerarquía | | |
| Ayudante de Cátedra | Referencia | |
| Jefe de Trabajos Prácticos | 1.30 | (1.08-1.56)** |
| Profesor Adjunto | 2.80 | (2.11-3.72)*** |
| Profesor Titular | 3.48 | (2.34-5.15)*** |
| Autoridades o cargos jerárquicos | 5.89 | (3.80-9.13)*** |
| Tipo de cargo según regularidad | | |
| Interino | Referencia | |
| Regular | 1.41 | (1.19-1.67)*** |
| Tipo de cargo según dedicación | | |
| Dedicación parcial o simple | Referencia | |
| Dedicación semiexclusiva | 1.25 | (0.95-1.66)+ |
| Dedicación exclusiva | 0.58 | (0.89-1.06)** |

Valores de $p \leq 0.05$ indican diferencia significativa en la categoría.
+ < 0.1, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Para grupos de edad, un puesto de trabajo ocupado por una mujer está asociado significativamente con pertenecer al grupo etario más joven –menor o igual a 30 años–, en comparación con el grupo etario de mayor edad –más de 50 años (ORC: 1.50; intervalo de confianza [IC] del 95%: 1.17 a 1.93). No se observa asociación estadísticamente significativa cuando se compara el grupo etario menor o igual a 30 años con el grupo de 31 a 50 años (ORC: 0.80; IC 95%: 0.62 a 1.03).

Por otro lado, el "tipo de cargo según jerarquía" mostró asociaciones significativas y crecientes con cada categoría de jerarquía, lo que indica que la chance de pertenecer a la categoría de referencia "ayudantes" es mayor en el estrato de cargos ocupados por mujeres en todas las categorías y en forma creciente.

Cuando analizamos el tipo de cargo según regularidad, observamos que los cargos interinos son ocupados mayoritariamente por mujeres (ORC: 1.41; IC 95%: 1.19 a 1.67). Esto señala que los cargos de varones reúnen sig-

nificativamente más posiciones regulares que los puestos asignados a mujeres. En cuanto al tipo de cargo según dedicación, la dedicación exclusiva está estadísticamente vinculada con los cargos ocupados por el sexo femenino (ORC: 0.58; IC 95%: 0.89 a 1.06). No se encontró una asociación estadísticamente significativa entre los cargos de dedicación semiexclusiva y el sexo (ORC: 1.25; IC 95%: 0.95 a 1.66).

Análisis multivariado

La Tabla 3 muestra los *odds ratios* ajustados (ORA) del modelo final propuesto con menor CIA. Este incluye los grupos de edad, "tipo de cargo según jerarquía", "tipo de cargo según regularidad" y "tipo de cargo según dedicación" para "cargos asignados por sexo".

Tabla 3. Análisis multivariado de la asociación entre tipos de cargo y posiciones asignadas a cada sexo.

| Variable | Odds ratio crudo | Intervalo de confianza 95% |
|----------------------------------|------------------|----------------------------|
| Grupo de edad | | |
| < 30 años | Referencia | |
| 31 a 50 años | 0.66 | (0.50- 0.87)* |
| > 50 años | 0.91 | (0.69-1.22)+ |
| Tipo de cargo según jerarquía | | |
| Ayudante de Cátedra | Referencia | |
| Jefe de Trabajos Prácticos | 1.39 | (1.14-1.70)** |
| Profesor Adjunto | 2.67 | (1.95-3.67)*** |
| Profesor Titular | 3.47 | (2.27-5.30)*** |
| Autoridades o cargos jerárquicos | 5.57 | (3.53-8.79)*** |
| Tipo de cargo según regularidad | | |
| Interino | Referencia | |
| Regular | 1.08 | (0.90-1.30)+ |
| Tipo de cargo según dedicación | | |
| Dedicación parcial o simple | Referencia | |
| Dedicación semiexclusiva | 1.25 | (0.84-1.50)+ |
| Dedicación exclusiva | 0.43 | (0.29-0.64)*** |

Valores de $p \leq 0.05$ indican diferencia significativa en la categoría.
+ < 0.1, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Observamos que "grupo etario de 31 a 50 años" (ORA: 0.66; IC 95%: 0.50 a 0.87) y los "cargos de dedicación exclusiva" (ORA: 0.43; IC 95%: 0.29 a 0.64) se asocian significativamente con el estrato de cargos asignados a mujeres. Para el tipo de cargo según jerarquía, cada categoría creciente en jerarquía está significativamente, y en forma creciente, ocupada por varones, en comparación con la categoría de referencia "Ayudante de Cátedra": "JTP" (ORA: 1.39; IC 95%: 1.14 a 1.70), "Profesor Adjunto" (ORA: 2.67; IC 95%: 1.95 a 3.67), "Profesor Titular" (ORA: 3.47; IC 95%: 2.27 a 5.30) y "autoridades" (ORA: 5.57; IC 95%: 3.53 a 8.79). Dicho de otra manera, los cargos laborales ocupados por mujeres son, en su mayoría, los más bajos en la escala jerárquica en forma significativa y con tasas crecientes para cada categoría, en puestos asignados a hombres. El modelo final no mostró una asociación estadísticamente significativa entre "tipo de cargo según regularidad" y "cargos asignados por sexo".

Discusión y conclusiones

El presente trabajo muestra un ligero predominio de cargos asignados a mujeres, en el total de cargos. Esta predominancia de cargos ocupados por mujeres en el

ámbito de la docencia universitaria tiene como contracara la casi ausencia en los puestos de mayor jerarquía, asociados con el reconocimiento social y salarial.¹⁷ Nuestro análisis arroja resultados contundentes acerca de la distribución desigual de los cargos dentro de la docencia universitaria en la Facultad de Medicina de la UBA. Se pone de manifiesto una vinculación significativa e inversamente proporcional entre jerarquía y proporción de cargos asignados a mujeres, con los cargos de menor jerarquía ocupados mayoritariamente por el sexo femenino. Es notorio que uno de 11 cargos ocupados por varones corresponde a la máxima categoría jerárquica, mientras que esta relación es de 1 en 46 en cargos ocupados por mujeres. Dentro de la categoría "autoridades", los puestos de trabajo ocupados por varones representan el 80% de los cargos de máxima jerarquía en la Facultad de Medicina de la UBA. El censo de docentes de la UBA 2011 muestra, en medicina, mayoría de docentes mujeres como total, con predominio de docentes auxiliares mujeres y mayoría de profesores varones, en coincidencia con nuestro análisis.¹⁸ Según un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en 2017, de las 20 universidades que componen el Foro Argentino de Facultades y Escuelas Médicas Públicas, solo había 5 decanas mujeres. Entre las y los vicedecanos, la cantidad de mujeres ascendía a 7.¹⁹ En línea con esto, Lorenzo Delgado y col., describen que, entre 1990 y 2005, el porcentaje de mujeres en el "equipo decanal" de la Facultad de Medicina de la Universidad de Granada, España, era cercano al 17%.²⁰ Nina Shor muestra que, en 2016, solo el 15% de los decanos y decanos interinos de los Estados Unidos son mujeres, y la prevalencia de mujeres en "posiciones decanales" –que incluyen decano, vicedecano, decanos asociados y asistentes del decano–, disminuye con el rango profesional ascendente,²¹ lo que refleja que este fenómeno no ocurriría solo en Argentina. A su vez, los cargos asignados a mujeres se alinean en el grupo intermedio de edad, de 31 a 50 años.¹⁷

Otro hallazgo importante es la mayor presencia de cargos de dedicación exclusiva ocupados por mujeres. Sobre este particular, no puede desconocerse un estereotipo de género que históricamente asoció lo femenino con la docencia y con el sistema de cuidados, la organización familiar y la crianza de los hijos, lo que haría que estos puestos fueran ocupados por las mujeres.^{22,23} Este fenómeno también está descrito en el colectivo de mujeres científicas y de la academia.²⁴

El observatorio de género de la Universidad Carlos III muestra también una brecha entre los cargos universitarios para mujeres y varones, con dominio absoluto de los varones en los cargos titulares. Las investigadoras de dicho observatorio vinculan esta situación directamente

con la realidad de las mujeres, quienes deben compatibilizar la vida familiar con sus carreras.²⁵

En este trabajo se observaron características también analizadas en el mercado laboral a nivel nacional de nuestro país, en el que se destacan la feminización del sector de cuidados y de trabajo doméstico, y de los puestos de menor calificación.^{26,27}

Un resultado secundario de este análisis, si bien no significativo en el modelo final, fue el hecho de que más de dos tercios de los cargos de nuestra muestra son cargos interinos. Esto hace necesario plantearse nuevos enfoques de análisis, incluido el de la estabilidad laboral de los docentes universitarios argentinos.²⁸

Los resultados, las distribuciones y los promedios expuestos en este trabajo se encuentran en línea con los guarismos generales para esta universidad, publicados en los anuarios estadísticos.²⁹

Este trabajo pone de manifiesto dos aspectos de la equidad, puesto que hace foco en los cargos docentes universitarios: por un lado, muestra la desigualdad en la distribución de los cargos en relación con la jerarquía, pero, además, propone una mirada sobre el acceso y los logros en materia educativa de unos y otros. De esta forma, toma una dimensión especial en términos de aportar a las políticas y los compromisos de las agendas de los gobiernos en torno a la equidad entre mujeres y hombres, que representan, ni más ni menos, oportunidades sociales de desarrollo para el desarrollo.

Limitaciones

El hecho de que el estudio sea de corte transversal limita la posibilidad de observar direccionalidad en las asociaciones entre las variables de exposición y los cargos asignados por sexo. Asimismo, no podemos evaluar causalidad. Los datos suministrados solo permiten realizar análisis por sexo biológico. La presente propuesta se limita a profesionales de una universidad pública, sin que sus resultados sean extrapolables a otros subgrupos de trabajadores ni a docentes universitarios de universidades privadas.

Propuestas

Sería interesante replicar esta propuesta con la inclusión de una perspectiva histórica, analizando las tendencias de las relaciones a través de los años. A su vez, sería de fundamental importancia contar con este tipo de análisis en todos los países de las Américas, con el fin de dimensionar la problemática en toda la región. Asimismo, sería relevante proponer a las autoridades de la UBA cambios de gestión de puestos laborales hacia una mayor paridad de mujeres en posiciones de mayor jerarquía. Por último, en el futuro se debería incorporar la perspectiva de género no binario en este tipo de análisis.

Copyright © Sociedad Iberoamericana de Información Científica (SIIC), 2020
www.siic.salud.com

Los autores no manifiestan conflictos de interés.

Bibliografía

1. Women in the Workforce - Global: Quick Take [Internet]. Catalyst. Workplaces that work for Women. Enero 2020. Disponible en: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/>
2. Estadísticas de género de la fuerza laboral de salud [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud (OMS); Feb 2008. Report No.: 2. Disponible en: https://www.who.int/hrh/statistics/Spotlight_2_SP.pdf
3. Boniol M, Mclsaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J. Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries. [Internet]. Organización Mundial de la Salud (OMS). Marzo 2019. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1>
4. Las mujeres en el trabajo [Internet]. Organización Internacional del Trabajo; 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf
5. 68.ª Asamblea Mundial de la Salud. En Ginebra: Organización Mundial de la Salud (OMS); 2015. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/260357/A68_2015_REC1-sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Kerry V. Women of Action: The "Force" in the Global Health Workforce [Internet]. Seed. Global Health. 2018. Disponible en: <http://seedglobalhealth.org/women-action-force-global-health-workforce/#.XFkMV1xKjIX>
7. Women underrepresented in world science report finds [Internet]. Assaf. Academy of Science, South Africa. Febrero 2016. Disponible en: https://www.assaf.org.za/index.php?option=com_content&view=article&id=254:women-underrepresented-in-world-science-report-finds&catid=20:assaf-news&Itemid=116
8. Moses Y. Race, higher education, and American society. *J Anthropol Res* 55(2, 3):265-277; 1999
9. Samudio A, Edda O. El acceso de las mujeres a la educación superior. La presencia femenina en la Universidad de Los Andes. *Procesos Históricos [en línea]* 2016, (Enero-Julio). [Consultado: 5 de febrero de 2019] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20044209005> ISSN 1690-4818.
10. Palermo AI. El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología* 4(7):11-46, 2006.
11. Moratal Ibañez L, Pérgola F. Organización y administración académica: su evolución a través de la historia. 1ª edición. Buenos Aires: Akadia; 2013.
12. González C. Las primeras mujeres en la UBA [Internet]. Universidad de Buenos Aires. Secretaría de Asuntos Académicos (Programa de historia y memoria, 200 años de la UBA.). Disponible en: <http://www.uba.ar/historia/contenidos.php?id=2&s=55>
13. Ortiz-Gómez T, Birriel-Salcedo J, Ortega del Olmo R. Género, profesiones sanitarias y salud pública. *Gac Sanit* 18(4):189-194, 2004.
14. Eiguchi K. La feminización de la medicina [editorial]. *Rev Argent Salud Pública* 8(30):6-7, Mar 2017.
15. Definiciones básicas para la producción de estadísticas educativas. Red Federal de información educativa [Internet]. Jun, 1994 p. 1-26. Disponible en: <http://repositorio.educacion.gov.ar/dspace/bitstream/handle/123456789/91051/EL000884.pdf?sequence=1>
16. Universidad de Buenos Aires. Estatuto Universitario. Ley 1597, del decreto 6403/55 Boletín Oficial 13 de octubre de 1958. Disponible en: <https://rrhh.uba.ar/NormativaDocumentos/EstatutoUniversitario.pdf>
17. Escalafón docente universitario. Universidad de Buenos Aires, 2017. Disponible en: http://agduba.org.ar/wp-content/uploads/Copia-de-Escalafon_Docente_Universitario_112017.pdf
18. Censo de Docentes 2011. [Internet]. Sistema de información permanente. Universidad de Buenos Aires; 2011. Disponible en: <http://www.uba.ar/institucional/censos/Docentes2011/docentes2011-final.pdf>
19. Género en el sector salud: feminización y brechas laborales [Internet]. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); 2019. Pp. 38. Report No.: 9. Disponible en: http://www.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Humano/PNUD_InformedeGenero_2018.04.04.pdf
20. Lorenzo Delgado M, Sola Martínez T, Cáceres Reche MP. El liderazgo femenino en los cargos directivos: un estudio longitudinal en la Universidad de Granada (1990- 2005). *Educación y Educadores* 10(2):177-194, 2007.
21. Schor N. The Decanal Divide: Women in Decanal Roles at U.S. Medical Schools. *Acad Med* 93(2):237-240, 2017.
22. Morales Caparrós MJ, Luna Jiménez MJ, Esteban Pagola AI. Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores. *RUSC* 7(2):1-14, 2010.
23. López Y. Reflexiones en torno la situación de las mujeres docentes en la educación superior. 311665053_Reflexiones_en_torno_la_situacion_de_las_mujeres_docentes_en_la_educacion_superior. 2016.
24. Palomar Vereza C. Maternidad y mundo académico. *Alteridades* 19(38): 55-73, 2009.
25. Soleto Muñoz H, Sabela Oubina B. La conciliación de la vida familiar y la docencia en la universidad: concreto estudio de la situación en la Universidad Carlos III [internet]. Certamen de Ensayo sobre Igualdad y Género 2005; Observatorio de género. Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/10221/conciliacion_soleto_2005.pdf?sequence=1
26. Equipo de Mercado de Trabajo. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales - MTEySS. Mujeres en el mercado de trabajo argentino; 2018. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf
27. Instituto Nacional de las mujeres. Ministerio de Desarrollo Social. Presidencia de la Nación. Informe Mujeres y Mercado de Trabajo. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe-mujeres-mercado-trabajo.pdf>
28. García de Fanelli A, Moguillansky M. La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas* 22:1-18, 2014.
29. Estadísticas Universitarias Argentinas 2011. Ministerio de Educación. Presidencia de la Nación; 2011.

Información relevante

Docencia universitaria en salud: análisis de la distribución entre tipos de cargo y género

Respecto a la autora

Agustina Marconi. Médica, Facultad de Medicina, Universidad de Buenos Aires (UBA). Diploma de honor (1994-2001). Máster en Public Health, Johns Hopkins School of Public Health (Epidemiology/Biostats). Tesis: Depresión y abuso de sustancias en mujeres viviendo con HIV. Consultora Epidemiológica, Universidad de Wisconsin, EE.UU. Consejo asesor, Centro de Estudios e Investigación para la Prevención y el Tratamiento de las Adicciones, UBA. Investigadora y asesora en investigación, Latinas in Global Health. Artículos publicados: *Outbreaks of adenovirus-associated respiratory illness on five campuses, EE.UU.*; *Demographic differences in response rates for PHQ9 in a University student population.*

Respecto al artículo

El presente análisis muestra la escasa representación femenina en los puestos de mayor rango, asociados con reconocimiento académico, toma de decisiones y mejor salario, en la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires. La dedicación exclusiva en las mujeres podría estar relacionada con el hecho de que ellas siguen siendo responsables de las tareas domésticas y familiares.

La autora pregunta

El objetivo de este trabajo fue analizar la distribución de los tipos de cargos docentes asignados a mujeres en la Facultad de Medicina de una universidad pública nacional. Para poder cumplir con dicho objetivo, se analizaron los tipos de cargos de la facultad según sexo, edad, jerarquía, regularidad y dedicación.

Con respecto a los resultados encontrados en el estudio, señale la respuesta correcta.

- A) Los cargos de mayor jerarquía son predominantemente femeninos.
- B) Los cargos interinos son ocupados mayoritariamente por hombres.
- C) La dedicación exclusiva se asocia con el sexo femenino.
- D) Hay asociación entre cargos semiexclusivos y sexo.
- E) En el total de cargos hay predominio masculino.

Corrobore su respuesta: www.siicsalud.com/dato/evaluaciones.php/161236

Palabras clave

rol de la mujer, profesor universitario, facultad de medicina, consejo directivo, inequidad de género

Keywords

women's role, university professor, medical school, governing board, gender inequality

Lista de abreviaturas y siglas

UBA, Universidad de Buenos Aires; JTP, Jefe de Trabajos Prácticos; CIA, criterio de información de Akaike; ORC, *odds ratio* crudos; IC, intervalo de confianza; ORA, *odds ratios* ajustados; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Cómo citar

Marconi A, Knopoff EG, Irurzun AM, Rojo C, Negri CV, Freddi IJ, Chiarelli J. Docencia universitaria en salud: análisis de la distribución entre tipos de cargo y género. *Salud i Ciencia* 23(8):619-25, Mar-Abr 2020.

How to cite

Marconi A, Knopoff EG, Irurzun AM, Rojo C, Negri CV, Freddi IJ, Chiarelli J. Application of the law of Zipf-Mandelbrot to the diagnosis of normal and acute cardiac dynamics. Salud i Ciencia 23(8):619-25, Mar-Abr 2020.

Orientación

Diagnóstico

Conexiones temáticas

