



# Mujeres universitarias argentinas

Hacia un horizonte inclusivo:  
avances y brechas de género

Zulma Gabriela Gastaldo  
Carolina Viviana Rivela Viladesau  
Compiladoras

**UFLO**  
UNIVERSIDAD

# Techo de cristal y brechas persistentes: desigualdades en la carrera académica

Viviana Edith Scabone, Cinthia Natalí Díaz y Mara Suste

El análisis de la carrera académica, el acceso a cargos jerárquicos, publicaciones científicas, becas de investigación y formación y reconocimiento evidencian brechas persistentes. Un concepto central para comprender esta dinámica es el *techo de cristal*, esa barrera invisible de naturaleza sociocultural que impide a las mujeres acceder a las posiciones de mayor jerarquía, aun cuando cuentan con la formación y la experiencia necesarias. Sobre este concepto, la Dra. Mabel Burin (2008), psicoanalista e investigadora en estudios de género, ofrece una definición fundamental que conecta el fenómeno con sus efectos en la vida de las mujeres: “Se denomina así a una superficie superior invisible en las carreras laborales de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando” (Burin, 2008, p. 77).

Sin embargo, algunas autoras como Eagly & Carly (2007) sugieren que la metáfora del “laberinto” es más actualizada y precisa que la del “techo de cristal”. Un techo implica una barrera única y final; en cambio, el laberinto describe una serie constante de desvíos, callejones sin salida y caminos difíciles. Si bien estos obstáculos no impiden totalmente el avance, sí lo hacen más lento, costoso y agotador para las mujeres que para sus pares masculinos.

Esta desigualdad estructural termina muchas veces siendo un desaliento para aspirar al crecimiento, pues aquello que resulta más accesible para algunos, es más arduo para las mujeres. A esto se suma que, en la eventualidad de llegar a ocupar cargos, mantenerse en ellos también resulta una tarea compleja, atravesada por sesgos o prejuicios de género.

## La “tubería rota” como evidencia del laberinto

Esta serie de obstáculos persistentes se materializa en el fenómeno conocido como la “tubería rota” (Leaky Pipeline). Esta es una metáfora que describe la dramática pérdida de talento femenino a medida que se avanza en la jerarquía académica y científica.

Si observamos las estadísticas de la educación superior en Argentina y gran parte de Latinoamérica, la presencia femenina es mayoritaria o paritaria en los niveles iniciales. Las mujeres suelen ser mayoría en la matrícula de grado (la base de la tubería) y mantienen una buena proporción en maestrías y doctorados (el primer nivel).

Tomando el informe del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Unidad de Igualdad (2024), el análisis de la permanencia de mujeres en las carreras científicas en España revela que la “fuga” comienza a ser crítica en los niveles superiores, donde el caudal de mujeres se reduce drásticamente. Identificamos dos puntos críticos de fuga:

1. **Fuga crítica I: La transición postdoctoral.** Las mujeres que finalizan su doctorado enfrentan la necesidad de competir por becas de investigación y cargos de auxiliar o adjunto. Es en este periodo, entre el final de los 20 y el inicio de los 30 años, donde la presión profesional coincide con el pico biológico de la maternidad. La elección profesional se torna, para la mujer, en una disyuntiva de tiempo y recursos que el varón no enfrenta con la misma intensidad.
2. **Fuga crítica II: El acceso a la titularidad.** La brecha se dispara en los puestos de toma de decisión y liderazgo permanente, como cátedras o jefaturas de investigación. Los comités de selección, a menudo compuestos mayoritariamente por varones con una trayectoria tradicional, tienden a valorar la productividad lineal e ininterrumpida. Este es un patrón mucho más difícil de sostener para quien asume la mayor parte de las responsabilidades de cuidado.

La “tubería rota” es, esencialmente, la evidencia cuantitativa de que la institución no está diseñada para la vida de las mujeres.

## La presión del logro incompatible y el trabajo de cuidados

La persistencia de esta fuga se explica por lo que podemos denominar la “presión del logro incompatible”. La carrera académica de élite está construida sobre un ideal decimonónico: el investigador es un ser disponible 24/7, sin ataduras familiares ni responsabilidades domésticas. Históricamente, esta es la vida del hombre que cuenta con el apoyo invisible del trabajo de cuidados femenino.

Para la mujer, esta estructura impone una dicotomía agotadora.

Por un lado, la exigencia de la movilidad internacional y la presencia en congresos es indispensable para progresar en el laberinto. Cada viaje implica una reorganización logística de los cuidados, configurando una "penalidad de la maternidad" que ralentiza la carrera.

Por otro lado, existe la tiranía de la disponibilidad total: los momentos de mayor productividad científica suelen coincidir con los años de mayor demanda de cuidado familiar. Esto obliga a muchas mujeres a priorizar la docencia (con horarios fijos) en detrimento de la producción de alto impacto, que es la moneda de cambio para el reconocimiento y los cargos jerárquicos.

Desde la perspectiva de la orientación vocacional, el laberinto no solo desalienta a las mujeres que ya están dentro, sino que envía un mensaje claro a las jóvenes estudiantes: el éxito en la ciencia y la maternidad son metas mutuamente excluyentes en la práctica. El resultado es el desaliento y la autocensura, que se suman a los obstáculos externos.

No es un dato menor lo que señalan ONU Mujeres y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2024) respecto del trabajo de cuidados, una tarea que se suma a la actividad cotidiana de toda mujer y se extiende con distinta intensidad desde la juventud hasta la vejez. Cada día, en América Latina, las mujeres dedican tres veces más horas a ese trabajo de cuidados no remunerado que los hombres. Es de suma importancia poner este tema en el centro de las políticas públicas para que las formas que limitan el crecimiento de las mujeres se reduzcan hasta erradicarse.

## La situación argentina

En Argentina se ha buscado promover la igualdad de género a través de la implementación de sendas políticas públicas y diversos programas que procuran garantizar los derechos de las mujeres y

promover aquello que suele estar desalentado históricamente, como es su participación activa en todos los ámbitos de la sociedad.

Nuestro país cuenta con un marco legal sólido, incluyendo la Constitución Nacional, que “establece el principio de igualdad ante la ley sin distinción de género”, y la ratificación de tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional y promueven los derechos de las mujeres. También se han implementado leyes específicas para prevenir y sancionar la violencia de género.

A pesar de los mencionados avances, Argentina enfrenta desafíos como la brecha salarial entre mujeres y hombres, la violencia de género y la escasa participación de las mujeres en puestos de liderazgo, que no es exclusiva de algunos ámbitos sino lamentablemente transversal a varios.

Si bien en Argentina se ha demostrado un compromiso firme con la promoción de la igualdad de género, a través de la implementación de políticas y programas que buscan erradicar la discriminación y garantizar los derechos de todas las personas sin distinción de género, aún es necesario avanzar hacia cambios estructurales y fortalecer la concientización tanto en las escuelas como en los hogares. Un futuro sin discriminación de género es posible si se entiende que el talento y la capacidad no dependen del género y que tampoco puede ni debe permitirse que so pretexto de esa justificación se deje sin lugar a una mujer para que sea un hombre quien ocupe ese espacio.

## **El “efecto Matilda”: la brecha en el reconocimiento**

Además de las barreras estructurales, existe una barrera en el reconocimiento de las publicaciones científicas. La historiadora de la ciencia Margaret Rossiter acuñó en 1993 el “efecto Matilda” para referirse a la falta de reconocimiento y el poco valor que se le da a

las contribuciones de las mujeres en la ciencia. A menudo, sus descubrimientos son atribuidos a hombres o simplemente ignorados. El nombre rinde homenaje a Matilda Joslyn Gage, una figura clave en la lucha por la igualdad en campos dominados por hombres.

## Figuras inspiradoras: mujeres que forjaron el camino

A pesar de este panorama, existen mujeres que forjaron el camino. Pinilla Díaz & Guzmán Pacheco (2021) investigaron sobre este tema y hacen referencia a dos mujeres que rompieron el techo de cristal.

Una de ellas es Florence Nightingale (1820-1910), considerada pionera de la enfermería moderna. Ella superó los impedimentos de su época con su educación y dedicó su vida al estudio de la higiene hospitalaria. Se desempeñó como escritora, enfermera y estadista británica. Su trabajo revolucionó el cuidado de la salud al crear modelos estadísticos y matemáticos que fundaron la enfermería moderna, consolidándose como una de las científicas más destacadas de su siglo.

Otra es la historiadora Drew Gilpin Faust (1947), cuya trayectoria sirve como ejemplo de liderazgo. Su carrera profesional fue admirable, escribiendo libros de prestigio como *Mothers of Invention* (1996) y *This Republic of Suffering* (2008). En 2007 asumió la presidencia de la Universidad de Harvard. En el momento de su asunción, marcó un antes y un después con una frase contundente: “No soy la mujer presidenta de Harvard, soy la presidenta de Harvard”. Con esta expresión enfatizó que su capacidad estaba por encima de cualquier distinción de género. Esas palabras reflejan la esencia del empoderamiento y son un poderoso símbolo del liderazgo femenino, convirtiéndose en la prueba de que una mujer posee la misma capacidad para dirigir una organización de la más alta envergadura.

La obra de Nora Bär *Rebelión en el laboratorio* (2019) aborda las historias de vida de diez mujeres dedicadas a la ciencia en Argentina: la neuróloga Silvia Kochen, la arqueóloga y antropóloga Constanza Ceruti, la bióloga Fernanda Ceriani, la astrónoma Gloria Dubner, la física Karen Hallberg, la especialista en ciencias de la computación Verónica Becher, la matemática Alicia Dickenstein, la climatóloga Carolina Vera, la viróloga Andrea Gamarnik y la química Ana Franchi. Desde una aproximación metodológica cualitativa centrada en las historias de vida, entendidas como “una manera de expresar vivencias cotidianas, describiendo de manera detallada estructuras sociales, formales e informales”.

A pesar de que cada una de estas mujeres eligió una especialidad distinta en la rama de las ciencias, todas vivieron similares dificultades para sobrellevar el hecho de que, incluso en el ámbito de la ciencia, las mujeres aún son poco valoradas, visibilizadas y, por tanto, tomadas en cuenta en los procesos de decisión en comparación con sus colegas varones (Bar, 2019).

Como menciona ONU (2018), las desigualdades de género en el uso del tiempo todavía son altas, pues los hombres le dedican más tiempo a su educación y cuidado propio, mientras que las mujeres cargan con la responsabilidad de realizar los trabajos domésticos no remunerados.

El recorrido por las dinámicas de género en la carrera académica confirma que la desigualdad no es un evento casual ni una falla individual, sino una consecuencia estructural de instituciones diseñadas bajo un modelo decimonónico de productividad. La evidencia es contundente: la “tubería rota” es la manifestación cuantitativa del sistema.

En síntesis, el desafío es doble. Por un lado, la persistencia de un techo de cristal que limita el acceso a la jerarquía; por el otro, la fuerza gravitatoria del “piso pegajoso”, que obliga a las mujeres a asumir la carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado. Esta colisión entre la presión del logro incompatible académico y el

mandato social de la disponibilidad familiar es la que frena las trayectorias e induce la autocensura. Las reflexiones de Mabel Burin y las historias de vida de las científicas latinoamericanas documentadas por Nora Bär nos recuerdan que el costo del laberinto no es solo profesional, sino también psíquico y subjetivo. Superar esta brecha no reside únicamente en que las mujeres “rompan” el techo mediante un esfuerzo heroico, sino en que las instituciones asuman la responsabilidad de despegar el piso pegajoso y rediseñar el laberinto. Esto exige un compromiso activo.

Una lucha por construir un modelo científico y de liderazgo que sea sostenible, justo y representativo de la sociedad a la que sirve. La clave para la verdadera equidad es hacer que el laberinto se convierta en un camino claro.

## **Publicaciones científicas en la educación superior en América latina**

En lo que respecta al ámbito de la educación superior, en América Latina se encuentran estudios que profundizan sobre el techo de cristal y las barreras que enfrentan las mujeres en el entorno laboral académico. Estos trabajos se centran en el entorno laboral de las universidades, ofreciendo evidencia y análisis. Para ejemplificar este tema se seleccionaron algunos trabajos desarrollados en Chile en 2015, en Argentina en 2017 y en Ecuador en 2018.

En 2015, en Chile se encuentra una publicación que hace referencia a un estudio desarrollado en las universidades estatales de aquel país en los cuales se emplea el concepto de “techo de cristal”, para lo cual analizan la presencia de mujeres en los cargos directivos más altos: rectoras, vicerrectoras y decanas. El análisis da cuenta de los obstáculos que enfrentan y la desigualdad que existe en esos niveles

de representación. Este artículo ofrece un marco teórico muy sólido que armaron a partir de una revisión de documentos.

Un estudio realizado en Argentina por la Fundación Atenea (2017) sobre las universidades argentinas muestra algo muy claro: aunque hay tantas profesoras como profesores, los puestos “de arriba”, los de mayor jerarquía y poder, siguen ocupados mayoritariamente por hombres. A esto lo denominamos techo de cristal. Aunque no es una ley ni una norma escrita, todas esas barreras culturales y sociales que no se ven están ahí. De esta manera constituyen un freno para las mujeres y les impiden llegar a los lugares donde se toman las decisiones, aunque tengan la misma (o incluso más) preparación que sus colegas varones.

En 2018, en Ecuador llevaron a cabo una investigación en la Escuela Politécnica Nacional que confirmó la existencia del techo de cristal para sus egresadas. Los hallazgos demostraron que las profesionales tienen un acceso notablemente limitado a los puestos de alta jerarquía dentro de sus carreras. Además, se identificó una brecha salarial significativa: las mujeres recibían remuneraciones inferiores, aun cuando su nivel educativo era comparable o incluso superior al de sus pares masculinos. El valor de esta investigación radica también en que profundiza en las causas estructurales, analizando las barreras a nivel social, organizacional, individual y gubernamental que perpetúan esta situación.

## Referencias

Asociación de Docentes de la Universidad de Buenos Aires (s.f.). *El “techo de cristal” dentro de las universidades*. <https://aduba.org.ar/techo-cristal-dentro-las-universidades/>

Aguilar Tello, V. (2021). *Rebelión en el laboratorio. Vidas de mujeres*

científicas de Nora Bär. *Desde el Sur*, 13(3), e0039. <https://doi.org/10.21142/des-1303-2021-0039>

Bär, N. (2019). *Rebelión en el laboratorio*. Planeta.

Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75–86. <https://raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/99355>

Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Unidad de Igualdad (2024). *Informe Mujeres Investigadoras CSIC (13ª edición)*. <https://digital.csic.es/bitstream/10261/364083/3/Informe-Mujeres-Investigadoras-2024-CSIC-CMyC.pdf>

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2356478>

González, P., & Ramírez, M. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas: Barreras para el acceso de mujeres a cargos directivos. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(15), 45–60. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-iberoamericana-educacion-superior-88-articulo-el-techo-cristal-las-universidades-S2007287215000347>

ONU Mujeres & Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/11/HaciaConstruccionSistemaCuidados\\_15Nov21-v04.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/11/HaciaConstruccionSistemaCuidados_15Nov21-v04.pdf)

Pinilla Díaz, C. A., & Guzman Pacheco, J. F. (2021) Rompiendo el techo de cristal: ¿una acción afirmativa con efectos colaterales indeseables? *Revista De Ciencias Empresariales, Universidad Blas Pascal*, 5, 48-58. [https://doi.org/10.37767/2468-9785\(2020\)005](https://doi.org/10.37767/2468-9785(2020)005)

Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325-341. <https://confedi.org.ar/download/Libro-MATILDA-y-las-mujeres-en-ingenieria-en-America-Latina-CONFEDI-LACCEI-2019.pdf>

Sánchez G., M., & Espinoza V. L. (2021). *El techo de cristal en el contexto universitario: Una mirada desde las mujeres graduadas de la Escuela Politécnica Nacional. [Informe de investigación]*. Biblioteca Digital de la Universidad de Buenos Aires. [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/metodosex/metodosex\\_v7\\_n1\\_04.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/metodosex/metodosex_v7_n1_04.pdf)