NOTICIERO

ISSN 1514-9595 (web)

Género UMA

Género y jerarquización docente en Matemática. Datos y desafíos en las universidades argentinas

Comisión de Género

Referentes de género

Introducción

Este artículo surge en el marco de una línea de trabajo de la Comisión de Género de la UMA, sobre la distribución de cargos docentes y desigualdades de género en el ámbito universitario en Matemática. La muestra se compone de datos relevados en 2023 y 2025, respecto a los cargos docentes y de investigación en los departamentos de Matemática de facultades y universidades nacionales.* Aunque no es exhaustiva, busca describir con suficiente representatividad las principales dimensiones del trabajo docente en matemática: jerarquías de cargo, tipos de dedicación y categorías académicas. Esta información fue aportada por diversos integrantes de estas instituciones, a quienes extendemos nuestro reconocimiento.

El trabajo fue elaborado con el valioso asesoramiento de colegas del Instituto de Cálculo de la Universidad de Buenos Aires, quienes brindaron las herramientas necesarias para el análisis de la información y elaboraron los gráficos que acompañan esta nota. Su asistencia fue fundamental para la realización del estudio. Por último, cabe señalar que no contamos con información sobre personal docente no binario. Sería relevante que en futuros trabajos se analicen también las realidades docentes de las diversas identidades de género.

Nuestro propósito es contribuir a una reflexión crítica sobre las inequidades de género en la distribución de cargos dentro del ámbito docente universitario, visibilizando cómo las trayectorias académicas se ven condicionadas por estructuras desiguales. Apuntamos

*En los gráficos, se utiliza el nombre de la universidad como referencia institucional general. Se tomaron datos de los departamentos de Matemática de las siguientes instituciones: Fac. de Ciencias Exactas y Naturales de la Univ. de Buenos Aires (UBA), Fac. de Economía y Administración de la Univ. Nac. del Comahue (UNCOMA), Fac. de Ciencias Exactas y Naturales de la Univ. Nac. de Cuyo (UNCuyo), Fac. de Ingeniería Química de la Univ. Nac. del Litoral (UNL), Univ. Nac. de Rosario (UNR), Univ. Nac. del Sur de Bs. As. (UNS), Univ. Nac. de San Juan (UNSJ), Fac. de Ciencias Físico Matemáticas y Naturales de la Univ. Nac. de San Luis (UNSL).

a generar interrogantes que interpelen las lógicas actuales de acceso, permanencia y jerarquización, con el fin de impulsar políticas institucionales orientadas a revertir estas desigualdades.

Las diferencias entre universidades, la evolución reciente de ciertos indicadores y las tensiones entre dedicación y jerarquía constituyen dimensiones clave para pensar estrategias hacia una mayor equidad en el sistema.

Composición de cargos de profesores/as y auxiliares

En términos generales, la participación femenina en cargos docentes muestra una relación inversa con la jerarquía: a mayor nivel del cargo, menor es la proporción de mujeres (ver figura 1). Sin embargo, las diferencias en los porcentajes de mujeres entre profesor y auxiliar no superan el 10 % , salvo en el caso de la UNCuyo. En 2023 y 2025 se observa una representación superior de mujeres en cargos auxiliares respecto de cargos de profesor/a.[†]

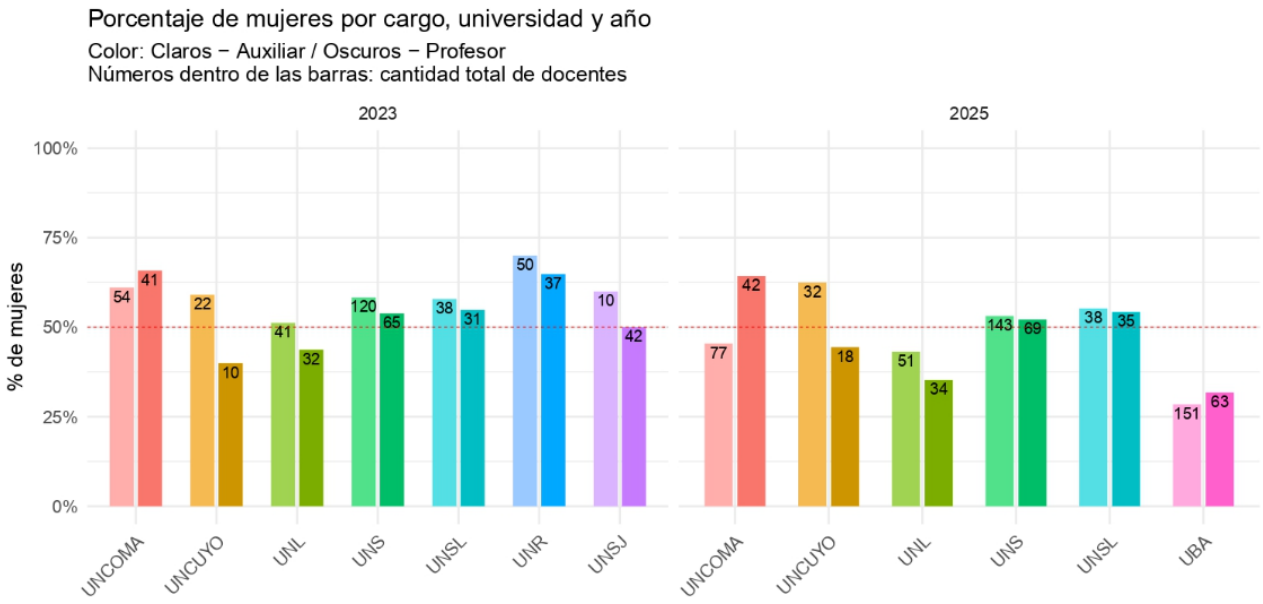

Figura 1: Cargos auxiliares y profesores/as en 2023 y 2025 por universidad.

En 2023, el porcentaje de mujeres en cargos auxiliares oscila entre el 50 % y el 70 %, mientras que entre profesores/as los valores descienden, ubicándose entre el 40 % y el 66 %. En 2025, la participación femenina entre auxiliares se reduce levemente, ubicándose entre el 45 % y el 62 %, mientras que en los cargos de profesor/a se mantienen proporciones similares a 2023.

De todas las instituciones analizadas, los datos del 2025 el Departamento de Matemática de la FCEN-UBA se destacan como un caso que merece un análisis más profundo, ya que muestran una baja representación de mujeres: menos del 30 % tanto entre auxiliares como entre profesores/as titulares, cifras considerablemente inferiores a las observadas en el resto de los casos relevados.

[†]Se considera cargo auxiliar a los cargos docentes de asistente (equivalentemente jefe/a de trabajos prácticos), ayudantes de primera (equivalente a ayudante graduado en formación) y ayudantes de segunda (denominados también ayudantes estudiantiles). Entre los cargos de profesor/a se encuentran las categorías de profesor/a titular, asociado/a y adjunto/a.

Estos datos sugieren que, más allá de la evolución temporal general, las condiciones locales e institucionales tienen un rol central en la distribución jerárquica por género dentro del claustro docente. Las diferencias entre universidades muestran que no hay un patrón único, sino una estructura desigual que varía según el contexto. La historia de cada institución, su ubicación geográfica y las tradiciones disciplinares influyen en cómo se configura esa desigualdad, lo que subraya el carácter situado de estas dinámicas.

Dedicación y género: entre el tiempo académico y las barreras invisibles.

La dedicación docente —simple, semiexclusiva o exclusiva— no solo organiza la carga horaria, sino también incide en las condiciones de inserción institucional, formación continua y desarrollo académico. Los datos relevados para 2025 muestran una composición heterogénea entre universidades en lo que respecta a profesoras al diferenciar la dedicación del cargo adquirido (exclusivo, semiexclusivo o simple) (ver figura 2).

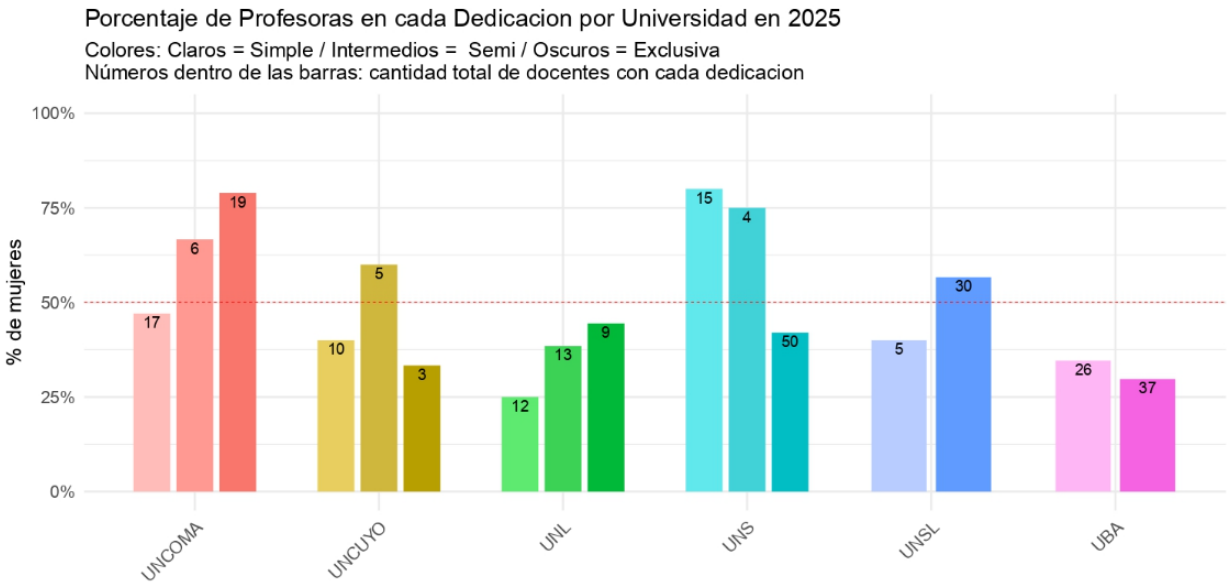

Figura 2: Proporción de profesoras mujeres por dedicación y universidad (año 2025).

En los cargos de dedicación simple, con excepción de la UNS, la proporción de mujeres profesoras no supera el 50 %. En algunas universidades, los valores se aproximan a ese umbral, aunque con variaciones visibles entre instituciones. En la categoría semiexclusiva, el número reducido de observaciones —especialmente en la UNSL y la FCEN-UBA, donde directamente no se registran datos para este tramo— limita la posibilidad de establecer tendencias claras.

En dedicación exclusiva, la proporción de mujeres es inferior al 50 % en todas las universidades analizadas, con excepción de la UNCOMA y la UNSL, que presentan niveles relativamente más altos. En cuanto a la evolución según la dedicación, se observa que en algunas instituciones —como la UNCOMA, la UNL y la UNSL— la participación femenina podría aumentar con la carga horaria, mientras que en otras —como la UNS y la FCEN-UBA— esa participación tiende a disminuir.

A continuación, nos enfocamos en analizar la situación de los cargos auxiliares para observar cómo se expresa allí la distribución por género.

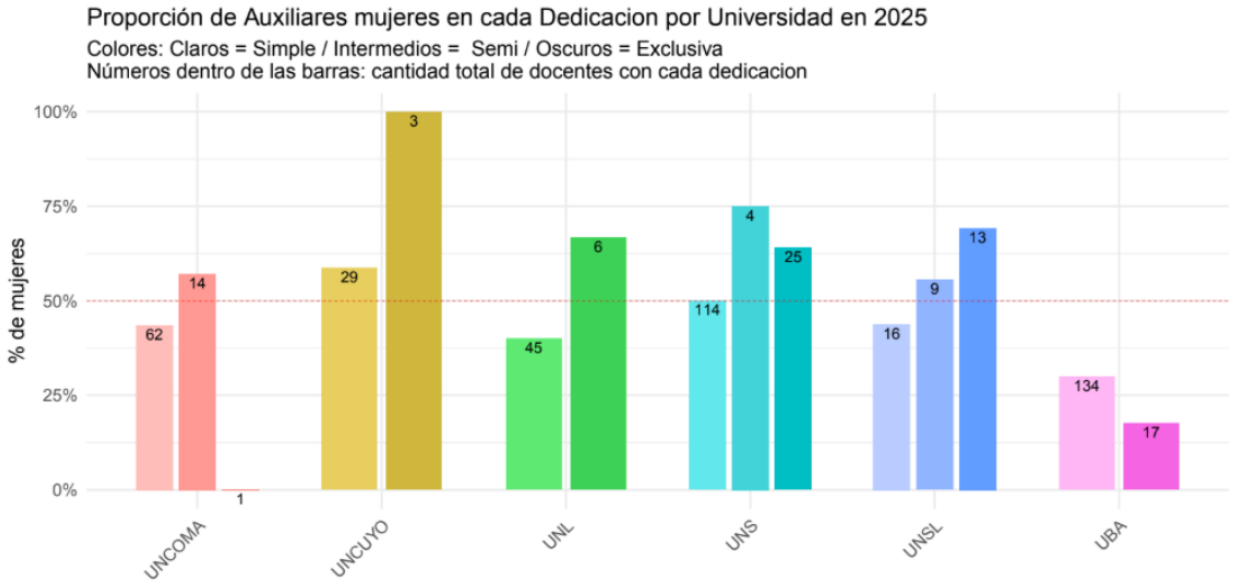

Figura 3: Proporción de auxiliares docentes mujeres por dedicación y universidad (2025).

Cuando se observa la situación de los cargos auxiliares, la tendencia se invierte (ver figura 3). Salvo en la FCEN-UBA —donde la proporción de mujeres disminuye con la dedicación—, en gran parte de las instituciones se registra una representación femenina más elevada entre las auxiliares con mayor dedicación. Este efecto resulta más marcado en universidades con muestras pequeñas, como el caso de la UNCuyo. Tales variaciones podrían deberse a dinámicas propias de cada unidad académica, al tamaño reducido de las muestras o a características específicas del rol auxiliar en esos contextos.

No obstante, es importante considerar que el significado de la dedicación no es equivalente para todos los cargos docentes. En ciertos casos, entre los cargos auxiliares, una mayor dedicación podría estar asociada a una mayor participación en actividades de formación o investigación, o bien, en contextos críticos de personal, a una mayor carga de docencia, sin que ello implique necesariamente mayor estabilidad institucional ni una inserción académica sostenida. En cambio, en los cargos de profesor/a, la dedicación exclusiva suele vincularse con mayores oportunidades de formación, producción académica y participación estructural en la vida universitaria.

En definitiva, el “tiempo académico” no parecería ser solo una cuestión de cantidad de horas, sino también de las condiciones bajo las cuales ese tiempo se reconoce, se distribuye y se valora. Las diferencias por género en las dedicaciones podrían estar dando cuenta de obstáculos menos visibles —como la disponibilidad horaria, las exigencias institucionales o las responsabilidades extraprofesionales— que inciden en las posibilidades reales de sostener una carrera académica con continuidad. Esto reflejaría desigualdades en el acceso a trayectorias de consolidación académica. Por otro lado, es posible que las diferencias detectadas entre las distintas universidades se deban a factores institucionales, normativos o contextuales que no se reflejan directamente en los datos disponibles. El recorte y la escala de esta muestra no permiten establecer conclusiones generales.

Categorías docentes y distribución al ascender dentro del cargo.

Las categorías docentes constituyen otro eje desde el cual se puede observar cómo el género atraviesa las trayectorias académicas. En el caso de las profesoras, podría su-

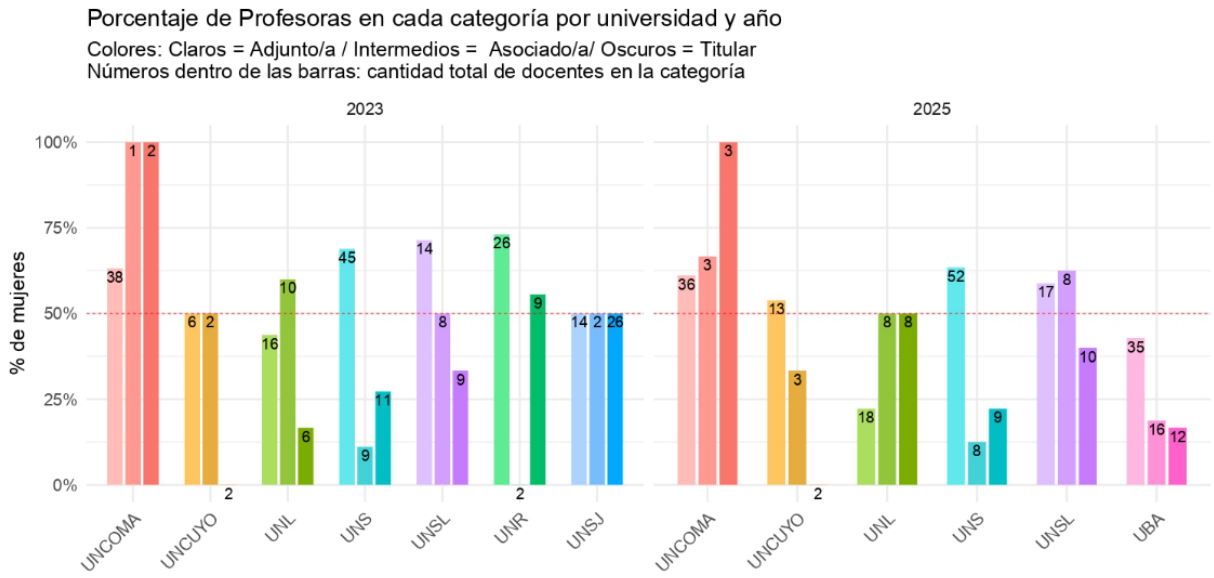

Figura 4: Proporción de profesoras mujeres por categoría y universidad.

ponerse que a medida que se asciende en la jerarquía —de adjunta a asociada, y de allí a titular—, las condiciones de acceso y permanencia se vuelven más exigentes, tanto en términos formales como simbólicos. Por ello, analizar la proporción de mujeres en cada categoría docente permite aportar otra mirada a los datos relevados.

En la FCEN-UBA, la proporción de profesoras disminuye sistemáticamente con el aumento de la categoría del cargo (ver figura 4). Algo similar ocurre con la UNSL, la UNR y la UNS en los años 2023 y 2025, con algunas salvedades en categorías intermedias como la de profesor asociado. En contraste, esta disminución no se advierte en la UNCOMA y, parcialmente, tampoco en la UNL. Además, en 2023, tanto la UNSJ como la UNCuyo exhiben paridad de género en todas las categorías docentes consideradas.

Cabe señalar que las categorías de mayor jerarquía —particularmente titular y, en ciertos casos, asociada— presentan pocas observaciones y, en algunas instituciones, ausencia total de participación femenina. Esta limitación podría estar afectando la posibilidad de establecer tendencias más claras.

En lo que respecta a los cargos auxiliares, la relación entre género y jerarquía parece adoptar una forma distinta (ver figura 5). El cargo de ayudante de segunda presenta, en la mayoría de los casos, una participación femenina inferior al 50 %, mientras que en los cargos de ayudante de primera y jefe de trabajos prácticos, la proporción de mujeres suele superar ese umbral. Esta diferencia sugiere que, incluso dentro del escalafón auxiliar, podrían existir barreras o condiciones particulares que dificultan el ingreso o la permanencia femenina en los niveles iniciales del cargo docente.

Nuevamente, la FCEN-UBA se destaca como el caso con menor representación femenina en todas las categorías analizadas, tanto en el tramo auxiliar como en el de profesoras. Este patrón podría estar dando cuenta de dinámicas institucionales específicas que merecerían ser exploradas con mayor detalle.

En resumen, la progresión por categorías docentes no se presenta distribuida de manera equitativa según el género. Aunque algunas instituciones exhiben ciertos avances hacia la paridad, en muchas otras se observa una disminución sostenida en la proporción de mujeres a medida que se asciende en la jerarquía. Esta heterogeneidad entre universidades

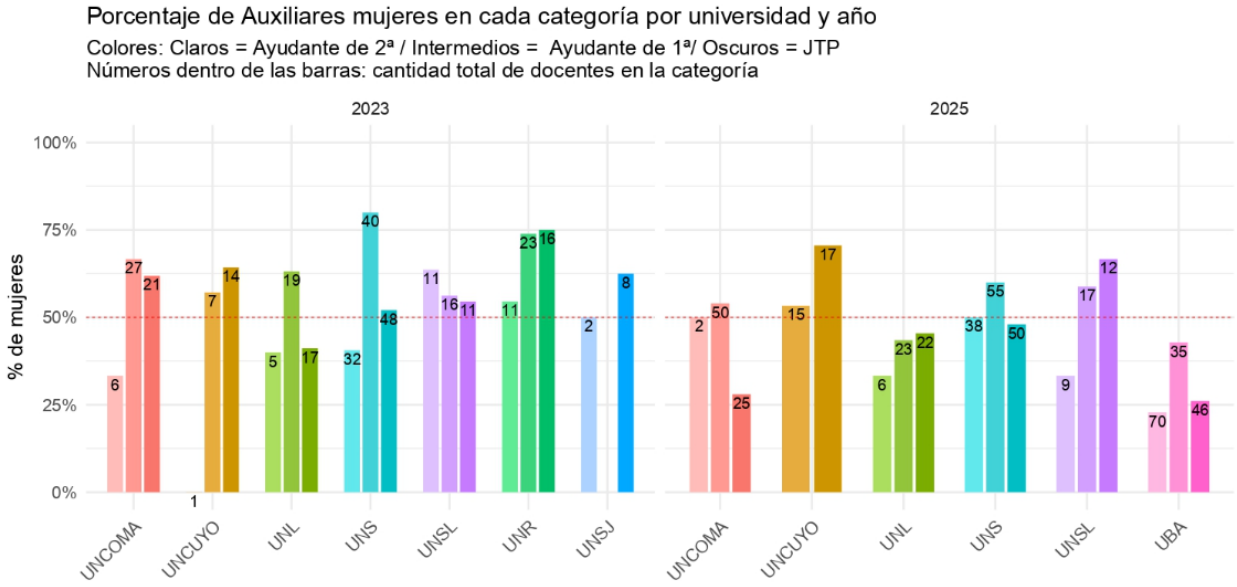

Figura 5: Proporción de auxiliares mujeres por categoría y universidad.

plantea interrogantes relevantes: ¿Qué factores institucionales o culturales explican estas disparidades? ¿De qué manera influyen las políticas locales o las tradiciones disciplinarias en la reproducción de estas desigualdades?

Reflexiones finales

La distribución de cargos docentes por género en las universidades argentinas continúa mostrando patrones desiguales que, aunque conocidos, merecen ser revisados con datos actuales y una mirada contextualizada. Si bien en las últimas décadas se han realizado algunos estudios sobre la participación femenina en el ámbito académico, son escasos aquellos que abordan en detalle las desigualdades persistentes en términos de dedicación, categoría y jerarquía docente dentro del área de matemática.

La coexistencia de algunos casos de paridad con otros, donde las brechas son más marcadas, refuerza la idea de que estas diferencias no son inevitables. Por el contrario, podrían estar mediadas por decisiones institucionales, políticas internas, dinámicas de concurso o formas no explícitas de reproducción de desigualdades. El análisis por dedicación muestra que no solo importa el cargo que se ocupa, sino también el tiempo académico disponible y reconocido como parte de la carrera. Asimismo, la lectura por categoría sugiere que escalar en la jerarquía no ocurre en igualdad de condiciones.

En definitiva, este trabajo no pretende ofrecer respuestas concluyentes, sino contribuir a abrir nuevas preguntas. A futuro, resultaría fundamental ampliar este tipo de relevamientos incorporando más instituciones y mejorando la sistematicidad de los registros disponibles, con la inclusión de datos que reconozcan las identidades de género autopercibidas. Asimismo, sería pertinente explorar cómo estas desigualdades de género se entrelazan con otras dimensiones, como la edad, la localización geográfica o el tipo de universidad, para construir un diagnóstico más integral que permita orientar políticas transformadoras.

Ir al índice general