

Participación de la mujer en los órganos de Gobierno de la Universidad Nacional de Pilar, año 2018

Participation of women in the governing bodies
of the National University of Pilar, year 2018

Kuña jeike Tetã Mbo'ehaovusu Pilar-pegua ñemboguatápe, ary 2018

**Milva Lilian Actis, Perla Mileva Gutiérrez,
Clotilde Sánchez y Ramona Aurelia Velazco**

Universidad Nacional de Pilar

Nota de las autoras

*Auxiliar de investigación, investigadoras independientes
perlagutierrez2018@gmail.com, mil_actis@hotmail.com*

Resumen

El trabajo tiene como objetivo realizar un análisis de la estructura de gobierno en la Universidad Nacional de Pilar y la participación de la mujer en ese contexto. Teniendo en cuenta la constitución Nacional Art. 48: "De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer". La metodología utilizada corresponde a un estudio de corte transversal descriptivo, prospectivo con un enfoque cuantitativo. Se realizó un análisis documental de la información disponible en las páginas web de la Universidad Nacional de Pilar, de las siete facultades. Se obtuvo datos de quienes integran los órganos de gobierno como: la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior Universitario, los Consejos Directivos y los cargos de Decanato. Se realizó entrevista con informantes clave para recabar informaciones contextualizadas y se elaboró una matriz de datos de los cargos, evidenciándose la supremacía masculina en los puestos de mayor poder como son el rectorado, el vicerrectorado y los decanatos.

Palabras claves: mujer; gobierno; participación.

Abstract

The objective of this work is to carry out an analysis of the government structure at the national University of Pilar and the participation of women in the context of taking into account the national constitution art.48: "on the equal rights of men and women". The methodology used corresponds to a descriptive, quantitative cross-sectional study with a quantitative approach. A documentary analysis of the information available on the web pages of the seven faculties in the national university of Pilar, was carried out. Data was obtained from those who make up the governing bodies such as: the university assembly, the higher university council, the

board of directors and the deanery positions. An interview was carried out with key informants in order to gather contextualized information and a matrix of data of the positions was elaborated which showed the male supremacy in the positions of greatest power such as the rector's office, the vice rector's office and the deanships.

Keywords: woman, government, participation.

Mombykypyre

Ko tembiapo rupive niko ñehesa'ỹjose Tetã Mbo'ehaovusu Pilar-pegua retepy ha iñemboguata, ha moõ mevépa kuñanguéra ija ipype. Upevarã ojerereko tesa renondépe he'íva Tetã Léi Guasu, akytã 48-ha: "Kuimba'e ha kuña iderécho peteicha rehegua". Aporeko ojeoporúva ñemba'apo rekávo hína transversal descriptivo, prospectivo ha cualitativo. Ñemboguata potávo, ñehesa'ỹjo opaite kuatia ojejuhúva; upépe ojeike ojejepovyvy marandu ojejuhúva upe mbo'ehaovusu ñanduti roguépe, umi pokõi facultad-pe. Upépe ojejuhu marandu mavamáva oĩ umi tenda ñehesa'ỹjohápe, taha'e Mbo'ehaovusu Amandaje, Consejo Superior Universitario ha Decanato ñemotenondépe hamba'e. Ñeñomongeta avei umi tapicha ome'ẽkuaáva marandu hekopeguáva ndive, jahechápa ñemarandumono'õ, peteiteiva umi tembiapo renda rehegua. Ojejuhu upe mbo'ehaovusúpe umi mba'aporenda ijyvateévape kuimba'ememe nunga oíha, taha'e rectorado, vicerrectorado ha avei umi decanato-pe.

Mba'emba'e rehepa ñeñe'ẽ: kuña, tekuái, participación.

Fecha de recepción: 18/03/2020

Fecha de aprobación: 16/09/2020

Introducción

El trabajo, tiene como objetivo realizar un análisis de la estructura de gobierno en la Universidad Nacional de Pilar y la participación de la mujer en ese contexto, teniendo en cuenta la Constitución Nacional Paraguaya, en su Art. 48: "De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer".

La Universidad Nacional de Pilar como administración pública al servicio de la Educación Superior a través de la docencia, la investigación y la innovación debe desarrollar las estrategias necesarias, dentro de su ámbito y realidad, para hacer efectivo, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer. En el Artículo 3º de su Estatuto la Universidad Nacional Pilar, establece que "desarrolla su misión sin discriminación de orden étnico, cultural, lingüístico, religioso, de nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

En los 27 años de vida institucional, han egresado numerosos profesionales de distintas áreas, de ambos sexos, a pesar de que las mujeres han aumentado su nivel de formación y su participación en el mercado laboral en las últimas décadas, los cargos de poder siguen siendo mayormente ocupados por varones.

Asimismo, la UNESCO (2002) plantea que la educación en general y particularmente la educación superior debe fomentar una cultura para sobrepasar las barreras que impiden una participación equitativa entre el varón y la mujer, de esa manera generar las condiciones para el desarrollo humano integral y la paz.

Las ideas expuestas hacen referencia a un fenómeno social considerado como un déficit en la representación de las mujeres en distintos espacios, a partir de allí surgen conceptos como el de techo de cristal, al cual hace referencia Quezada, exponiendo lo siguiente:

El techo de cristal es un concepto anglosajón (glass ceiling) comúnmente utilizado para describir el bajo grado de representación de las mujeres en los puestos jerárquicos más altos dentro de una organización. Uno de los primeros trabajos que sistematiza la definición sobre techo de cristal es el de Hymowitz y Schellhardt, publicado en 1986 en el Wall Street Journal Lockwood, 2004 (Jackson y O'Callaghan, 2009, como se citó en Gaete-Quezada, 2015, p 9).

En Paraguay, Contrera (2018), de la Universidad Autónoma de Asunción, en su investigación denominada "Las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción" observó que en la universidad objeto de estudio, existe desigualdad en la representación del género femenino en los órganos de poder y comprobó que en los cargos de mayor poderío como son el rectorado, el vicerrectorado y los decanatos, la participación de la mujer es mínima.

Por otra parte, los informes internacionales sobre brecha de género difundidos por el Foro Económico Mundial exponen que Paraguay ha experimentado una mejoría importante en la cantidad de mujeres profesionales, técnicos y aumentó su calidad de vida (Hausmann, 2014, como mencionó Contrera González, M. 2018, p2).

La inequidad entre hombres y mujeres en los cargos de poder se dan en organizaciones de diversos sectores y se han estudiado en diferentes épocas. También menciona que en la educación superior existen variados estudios sobre el tema. (Contreras Gonzalez, M. 2018, p 2.).

Del mismo modo Capetillo (2016) en su estudio Análisis y propuestas para reducir las brechas salariales por género en el estamento académico de la universidad de Chile utilizando el método *oaxaca-blinder*, manifiesta que existe discriminación profesional entre hombres y mujeres, en la Universidad de Chile y que se evidencia en las brechas salariales.

Por su parte Gaviria Díaz, menciona que la escasa representación del sexo femenino, es debido a un “criterio irracional de discriminación” más que a los posibles factores de inferioridad, preparación académica o formación cultural. (Corte Constitucional, sentencia C-371 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz).

La preocupación por las inequidades de género es un problema internacional, que ha comprometido voluntades de distintos países por su erradicación. La misma cultura machista juega un papel preponderante, a la hora de tomar decisiones, sobre la incorporación de la mujer dentro de la educación superior, lo que va dificultando en alguna medida su desarrollo personal y profesional.

Tomás y Guillamón (2009), citado por Contreras, sostiene que las principales causas de la exclusión de la mujer en los cargos de poder se deben a los temas relacionados con la familia, el hogar y las reglas de juego de la sociedad

Según Jackson y O'Callagan (2009, p. 462), (citado por Gaete-Quezada 2015) la Comisión Federal sobre el Techo de Cristal de los Estados Unidos, creada en 1991, identificó tres tipos de barreras por las que las mujeres no pueden acceder a puestos de alta dirección en las organizaciones laborales:

- Barreras sociales: describen tanto la cantidad y disponibilidad de mujeres preparadas para los cargos de alta dirección, así como las diferencias que pueden existir en cuanto a sus características de liderazgo.
- Barreras internas: aquellas existentes al interior de la organización y que se traducen en aspectos tales como clima organizacional intolerante con las diferencias, o la resistencia al desarrollo de tutorías a los miembros de grupos minoritarios para futuras promociones o ascensos.
- Barreras gubernamentales: incluyen la falta de seguimiento a la aplicación de las leyes que regulan esta materia, así como la deficiente recopilación de antecedentes y reportes que precisen la existencia del techo de cristal en el territorio.

También sostiene que la segunda y tercera barreras citadas permanecen como elementos determinantes del techo de cristal en la actualidad. Sin embargo, respecto a las barreras sociales, existirían suficientes sustentos demográficos como para descartarla como un elemento que configura esta problemática (Guil, 2007).

Otras causas del techo de cristal propuestas por Sanders et al. (2009), son las siguientes: La tradicional división de tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de los hijos; la incompatibilidad de los roles familiares y profesionales; baja autoestima de las mujeres; el sexismo y la discriminación de género manifiesta; el sesgo en los procedimientos de reclutamiento y selección, entre otras.

Al respecto, Rovetto (2012) citó a la investigadora del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara, (Verea, 2008) menciona que la introducción de la perspectiva de género en las Universidades implica la consideración de las siguientes dimensiones:

- Demográfica: que se refiere a la presencia equitativa de mujeres y varones en la matrícula universitaria;
- Epistemológica: vinculada a un cuestionamiento académico profundo respecto a la transmisión acrítica de visiones androcéntricas, implícitas en los conocimientos y las formas tradicionales de enseñanza-aprendizaje;
- Institucional: ligada a la incorporación de una perspectiva crítica respecto a las jerarquías inequitativas y la desigualdad entre los géneros existente en la institución educativa, así como sobre las inequidades en la toma de decisiones;
- Curricular: relacionada con el desarrollo de los estudios de género en las universidades, ya sea como áreas específicas de investigación y/o docencia, o como programas de mayor amplitud y transversalidad (Rovetto, F, 2012, p44)

En la Conferencia Mundial sobre Educación Superior realizada en la ONU proporciona orientaciones para el futuro, sobre la participación equitativa de la mujer dentro del nivel de estudios superiores.

Rovetto (2012) manifiesta, que las mujeres han ganado espacios en los cargos de mayor jerarquía que hasta hace muy poco tiempo eran reservado al género masculino, lo que hasta el momento no han logrado es su acceso igualitario a diferentes niveles de poder en los distintos espacios, debido a la naturaleza androcéntrica de los mecanismos que rigen dichos estamentos de poder.

Según los estudios de la UNESCO, existen tres aspectos que determinan la poca inclusión de las mujeres en cargos directivos de las instituciones de educación superior: el primero, asume que las características psicológicas, actitudinales y de conducta de las mujeres son determinadas desde niñas. Lo que implica asumir roles de socialización frente a los hombres; donde ellas son definidas con baja autoestima, mínima posibilidades de liderazgo, escasos espacios para retos y compromisos que les impiden una movilidad abierta (Torres Cruz & Prieto Ortega, 2015, p. 7).

Tradicionalmente se concibe al varón como el “*sexo fuerte*” es el que debe tomar las decisiones y le corresponde el derecho de proteger a la mujer, sin embargo, la mujer es considerada “*sexo débil*” frágil, emocionalmente inestable e incapaz de enfrentar con éxitos las situaciones problemáticas que se le presentan.

El siguiente aspecto se refiere a la capacidad discursiva necesaria para ejercer la administración universitaria. En el ámbito del derecho se pretende la igualdad y equidad entre varones y mujeres, al acceso de las estructuras de poder, pero en la práctica existen mecanismos de discriminación desde el ingreso, la selección de ternas y el acceso a cargos directivos, que impiden la presencia equitativa de ambos sexos.

La tercera perspectiva, es una cuestión cultural, referida al aspecto fisiológico que está directamente relacionada a la reproducción, e implican cambios en el organismo de la mujer y requiere de cuidados específicos, que limitan la posibilidad de ejercer sus actividades profesionales.

La Universidad Nacional de la ciudad de Pilar no escapa a esta realidad sociocultural, donde la participación de la mujer en los cargos directivos y consejos de educación superior es escasa, porque son ocupados en mayor cantidad por varones.

Método

Se realizó un estudio de corte transversal, descriptivo, prospectivo, con un enfoque cuantitativo en las siete Facultades de la Universidad Nacional de Pilar, incluyendo los cargos de Asamblea Universitaria, Decanatos, Consejos Directivos del año 2018.

Según Supo 2015 es transversal porque las variables son medidas en una sola ocasión, es prospectivo por que el investigador administra sus propias mediciones, la información recolectada posee el control del sesgo de medición. Al mismo tiempo es cuantitativo porque permite obtener información exacta de lo investigado.

Posee un enfoque cuantitativo, que se caracteriza por la medición y el tratamiento estadístico de las informaciones (Miranda, 2014).

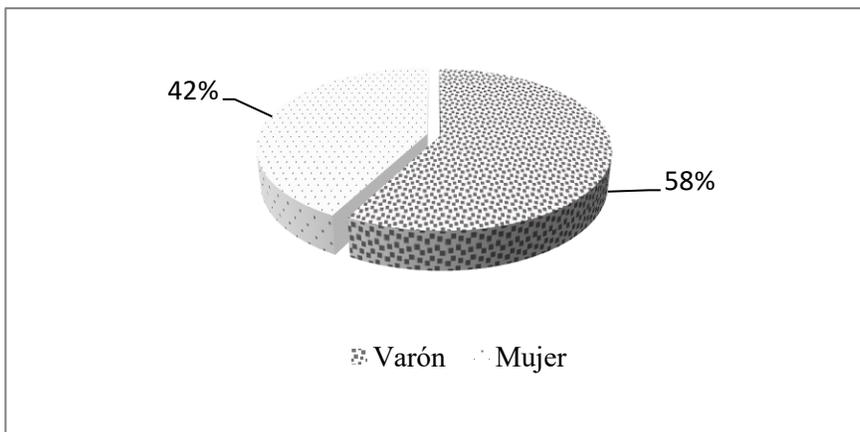
El tipo de investigación es descriptivo por que pretende describir la situación de la mujer en la educación superior, dentro de la U.N.P.

Dentro de las estrategias metodológicas implementadas, se analizaron los organigramas de la Universidad Nacional de Pilar, de las distintas facultades.

Se acudió a los archivos de la página virtual de la Universidad Nacional de Pilar y a las secretarías de las distintas facultades.

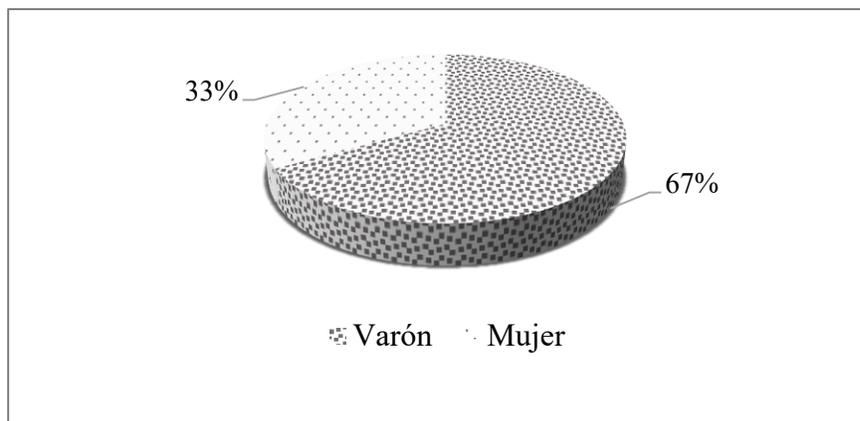
Participan de la investigación todos los miembros Directivos de la Universidad Nacional de Pilar, para evidenciar la participación real de la mujer dentro de los estamentos donde se toman las decisiones.

Aspectos éticos: Se garantiza la confidencialidad de la información y la identidad de cada uno de los participantes.

Resultados, discusión y análisis**Figura 1.** *Integrantes de la Asamblea Superior Universitaria*

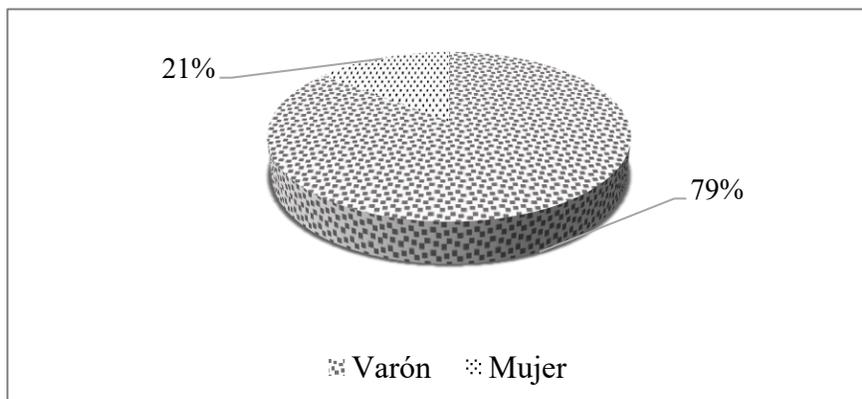
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

Esta figura representa la cantidad de asambleístas habilitados para sufragar en la última asamblea universitaria. Del total de 45 integrantes, el 58 % son varones mientras que el 42 % son mujeres, evidenciándose que más de la mitad de los que toman las decisiones respecto a la elección de autoridades son varones.

Figura 2. *Miembros del Consejo Superior Universitario de la Universidad Nacional de Pilar*

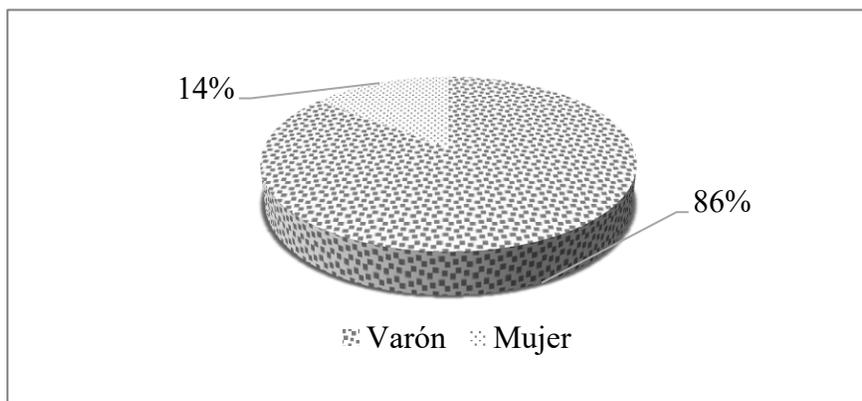
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

La Figura N° 2, evidencia que hay supremacía masculina entre los miembros en este estamento. Siendo 67 % varones frente a 33 % de mujeres.

Figura 3. Decanos de la Universidad Nacional de Pilar

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P

En esta figura, se observa que el Decanato está conformado por el 79 % de varones y tan solo el 21 % mujeres. Del total de 7 decanos 2 son mujeres.

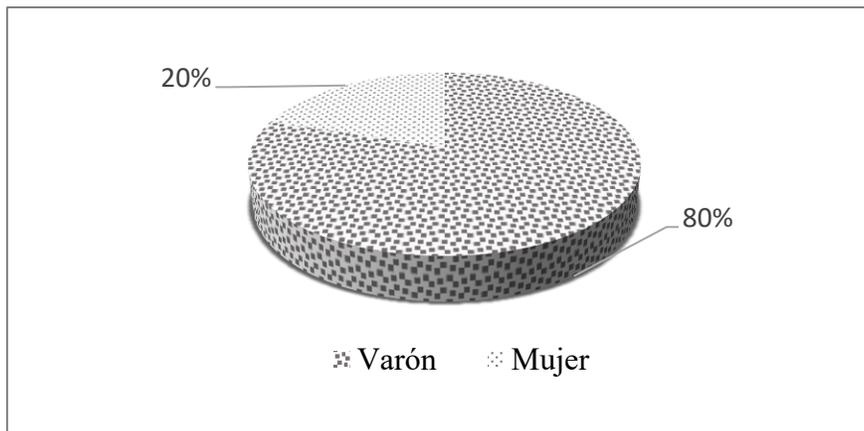
Figura 4. Vice Decanos de la Universidad Nacional de Pilar

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

En el cargo de Vice Decanos, se repite la situación, 86 % varones y 14 % mujer. Del total de 7 vice decanos tan solo se tiene una representante mujer. En estos lugares se puede constatar el techo de cristal al que aluden Burin, 2008 y Contrera González 2018, como un conjunto de factores o barreras culturales invisibles en la organización, que obstaculizan el avance hacia puestos de alta dirección.

Los gráficos, precedentes demuestran que la participación de la mujer es inversamente proporcional al ámbito de poder y toma de decisiones. A menor poder, mayor participación de la mujer, esto es directamente proporcional en relación con el género masculino.

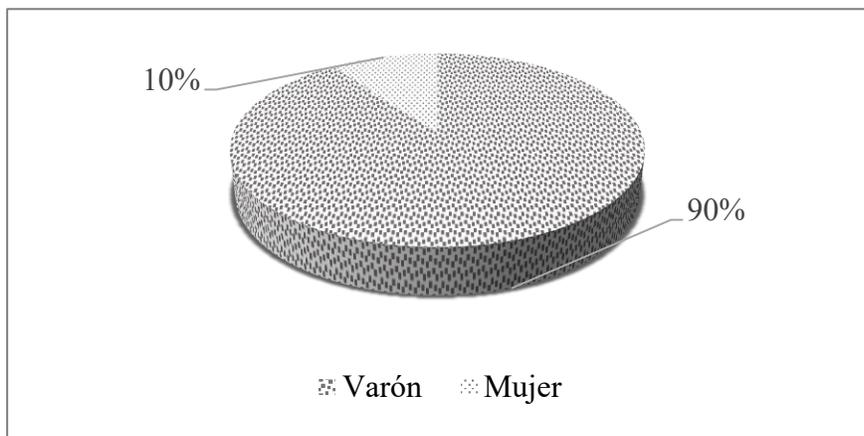
Figura 5. *Miembros del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Agropecuarias y Desarrollo Rural*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

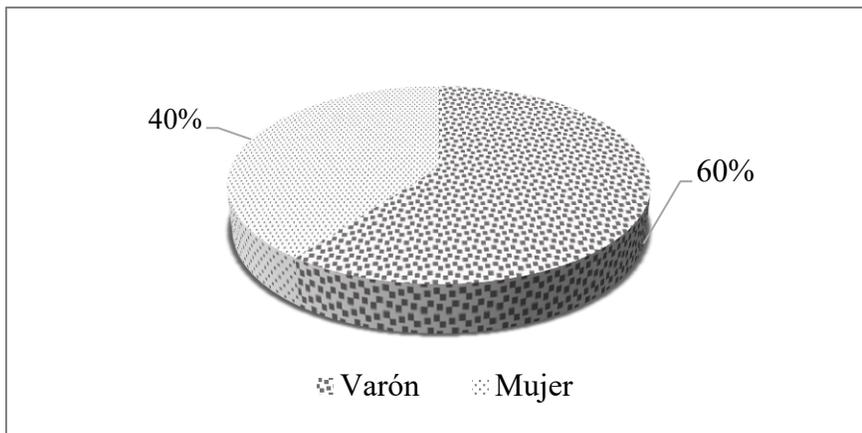
En el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Agropecuarias y Desarrollo Rural hay supremacía masculina, 80 % varones y 20 % mujeres.

Figura 6. *Miembros del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas*



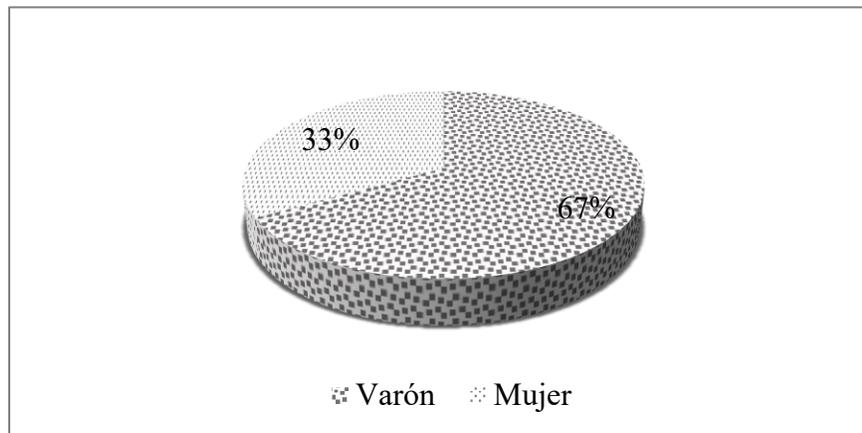
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

En el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas, también hay mayor cantidad de varones, 90% y 10% mujeres. Solo una mujer integra el consejo.

Figura 7. *Miembros del Consejo de Directivo de la Facultad de Aplicadas*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

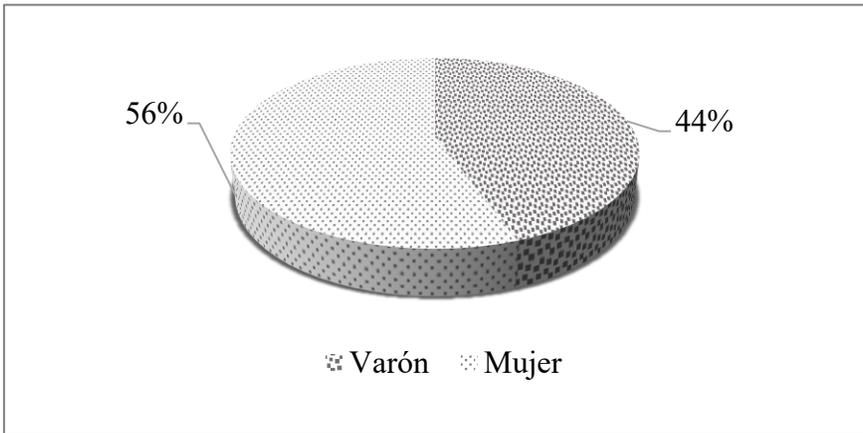
En el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Aplicadas, también es mayor la cantidad de varones, alcanzando el 60 %, aunque el porcentaje de mujeres asciende al 40 %.

Figura 8. *Miembros del Consejo Directivo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

Integran el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas 6 varones y 3 mujeres, que representan el 67 % y 33 % respectivamente.

Figura 9. *Miembros del Consejo Directivo de la Facultad Ciencias Biomédicas*

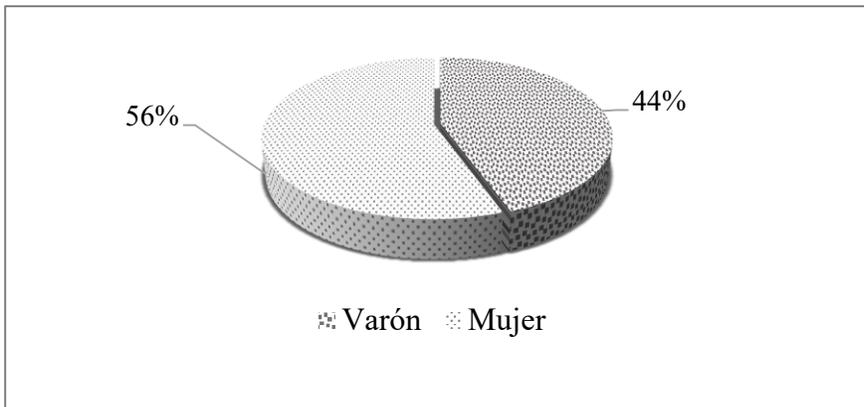


Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

En el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Biomédicas la presencia femenina representa el 56 % frente al 44 % de presencia masculina.

Prácticamente la misma composición por sexo: casi paridad 5 Mujeres y 4 varones. Se debe mencionar que esta facultad cuenta con una Decana que cumple su función directiva Ad Honoren.

Figura 10. *Miembros del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias, Tecnologías y Artes*

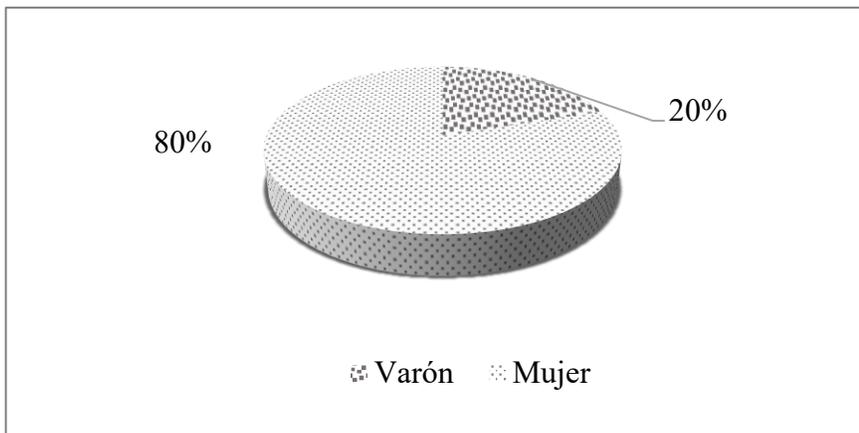


Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

En el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Tecnologías y Artes, se tiene mayor cantidad de representantes del género femenino, alcanzando el 56 %, mientras que los varones representan un 44 % del total. La misma situación que en la Facultad de Ciencias Biomédicas, Integrado por 5 mujeres y 4 varones.

Según Papadópulos y Radakovich (2003) las mujeres tienen un lugar de primacía en la matrícula universitaria con preferencia a las carreras de enfermería, psicología, obstetricia, bibliotecología, administración. Esto también se constata en la Universidad Nacional de Pilar.

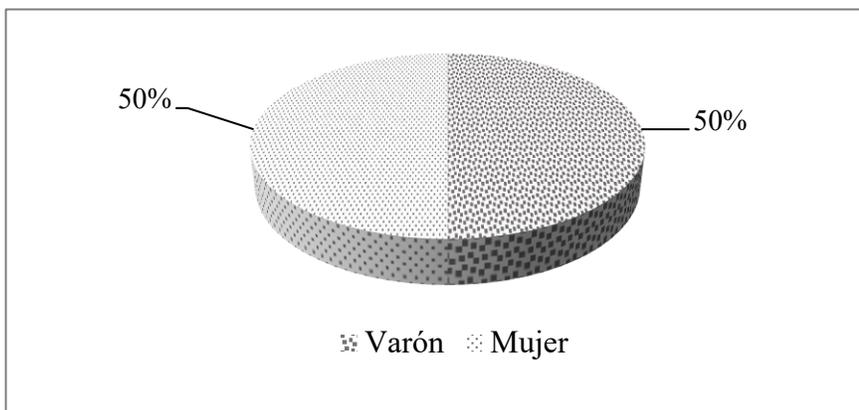
Figura 11. *Miembros del Consejo Directivo de la Facultad de Humanidades*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

En el Consejo Directivo de la Facultad de Humanidades se tiene supremacía de integrantes del género femenino, 80 % mientras que los varones representan un 20 %, estando al frente una mujer como decana.

Figura 12. *Representantes Estudiantiles de las Facultades de la U.N.P.*



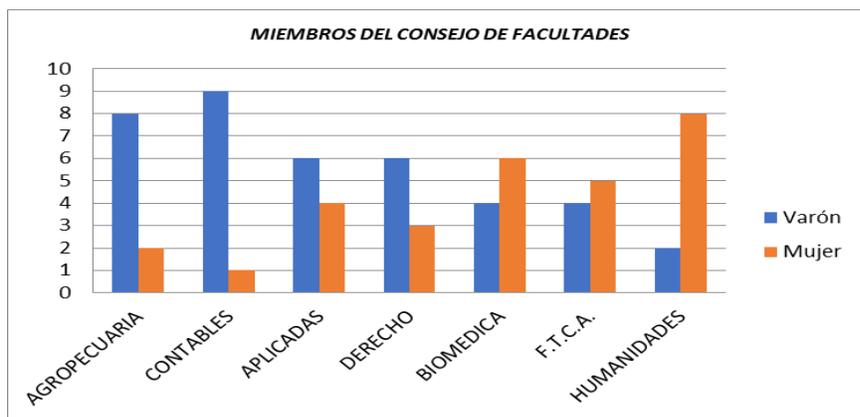
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

En la figura Nº 12, evidencia que, entre los representantes estudiantiles de las Facultades de la Universidad Nacional de Pilar, existe paridad de 50 % varones

y 50 % mujeres. Son buenos augurios para la paridad que se aspira alcanzar, garantizada en el Art. 48 de la Constitución Nacional: "De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer" y Artículo 3º del Estatuto de la Universidad Nacional de Pilar.

Reflexiones finales y/o conclusiones

Figura 13. *Miembros del Consejo de Facultades*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por la U.N.P.

Se puede visualizar la mayor presencia masculina en cuatro de las siete facultades. En la facultad que encabeza una decana, también aumenta la cantidad de participación de mujeres. En la facultad con vice decana es donde también se cuenta con mayor presencia de mujeres en el plantel de funcionarios.

Al igual que los resultados arrojados en la investigación de Contrera González, 2018, en la Universidad Nacional de Pilar, "existe una presencia de varones y mujeres, que casi llega a la paridad, pero dicha presencia se difumina según se asciende en el escalafón universitario" (Benítez et al, 2016).

La escasa participación de las mujeres en los cargos de decisión, hace que no sea representativa del alto porcentaje de la población universitaria femenina. El acceso de mayor número de mujeres en los cargos decisivos garantizará su plena representatividad.

Respecto a la escasa presencia femenina para cargos de rectorado y decanatos el acceso "natural" de las mujeres al mismo se hace difícil por tratarse de cargos políticos, a los que se accede por elección y en el que los varones tienen mayor experiencia. Aunque manifestaron las entrevistadas que no percibían ningún obstáculo para el cumplimiento de sus funciones.

Referencias

- Alvarado, María de Lourdes (2004). La educación "superior" femenina en el México del siglo XIX. Demanda social y reto gubernamental. México, DF: CESU/Plaza y Valdés
- Baute Rosales, M. (2010). La mujer en la Educación Superior, su participación en la actividad docente, investigativa y de gestión en la Universidad de Cienfuegos. (Tesis doctoral). Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos
- Benítez, I., Fernandez, V., & Caraballo, E. F. (2016). La participación de las mujeres profesionales de la universidad de oriente: Su acceso a cargos de dirección primaria. Encuentros, 73-86.
- Bonder, G. (2007). Mujer y educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidad de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción. Recuperado de <http://www.agendadelasmujeres.com.ar>.
- Capetillo Reyes, I. L. (2016) Análisis y propuesta para reducir las brechas salariales por género en el estamento académico de la universidad de Chile utilizando el método Oaxaca-Blinder. Repositorio Académico de la Universidad de Chile.
- Celiberti, Liliana y Serrana Mesa (2010), La equidad de género en los países del MERCOSUR. Montevideo: Centro de Formación para la Integración Regional.
- Contrera González, M. (2018). Las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción. ACADEMO (Asunción) 5(2):110-116.
- Cuevas-López, M., y Díaz-Rosas, F. (2015). Género y liderazgo en la universidad española: Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria. Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 23(106), 1-23.
- De Garay, Adrián, & Del Valle Díaz-Muñoz, Gabriel (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. Revista Iberoamericana de Educación Superior, III (6), 3-30
- García de León, M. Antonia; Marisa García de Cortazar (2001), Las académicas (Profesorado universitario y género). Madrid: Instituto de la Mujer
- Guil, A. (2006). Techos de cristal en las universidades andaluzas. En C. Lara, El segundo escalón. Desequilibrios de género en ciencia y tecnología (pp. 88–114). Sevilla: Arcibel Editores, S.L.
- Hausmann, Ricardo (2014) <https://www.project-sindicate.org/commentary//inclusiveness-key-strategy-for-growth-by-ricardo-hausmann-2014-11Nov7,2014>
- Palomar Vereá, Cristina (2004), "La incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara", en Géneros, vol. 34, octubre. Colima: Universidad de Colima.
- Papadópulos, Jorge y Rosario Radakovich (2005), Estudio Comparado de Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe, México: IELSAC
- Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). Estrategia de igualdad de género 2014 – 2017. Recuperado de:

http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/estrategia

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). Estrategia de igualdad de género 2014 – 2017. Recuperado de http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/estrategia.

RENIES. (2009). Declaración. I Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Retrieved 15 de mayo de 2015, from <http://equidad.pueg.unam.mx/node/2>

Revista de Educación, 253-275. UNESCO. (2007). La educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005: La metamorfosis de la educación superior. Caracas. Recuperado de www.oei.es/historico/salactsi/informe_educacion_superiorAL2007.pdf

Rovetto. F.L. (2012) Mujer y universidad. Aportes para profundizar la incorporación de los Estudios de Mujeres en las universidades del MERCOSUR

Supo, José (2015) Como empezar una tesis. Tu proyecto de investigación en un solo día. Bioestadístico EIRL. Perú ISBN13-978

Tomàs, M., & Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica

Torres-Cruz, D. L., & Prieto-Ortega, J. F. (2015). Participación de la mujer en ámbitos de decisión universitaria. Caso universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, 2000-2014. *quaest.disput*, Vol. 8 (16), 155-175.

Torres-Cruz, D. L., & Prieto-Ortega, J. F. (2015). Participación de la mujer en ámbitos de decisión universitaria. Caso universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, *quaest.disput*, Vol. 8 (16), Recibido: Aprobado: Doris Lilia Torres-Cruz 1 - Jinny Fernanda Ortega-Prieto

