

# Aproximación a un instrumento de diagnóstico sobre la visibilidad: el caso de las profesoras universitarias

---

DIEGO CASTRO CEACERO  
MARINA TOMÀS I FOLCH

## RESUMEN

El presente artículo trata sobre el concepto y el diagnóstico de la visibilidad de las académicas en la universidad contemporánea. Para ello, se construye un modelo teórico constituido por tres variables: la participación, la experticia y el poder según se manifiesta en las diferentes funciones de los académicos: docencia, investigación y gestión. De ahí se propone un instrumento que permita conocer y diagnosticar el nivel de visibilidad de las profesoras en la universidad. El instrumento podría aplicarse a la visibilidad de otros colectivos específicos. El objetivo no es solo el posible diagnóstico, sino también la posibilidad de diseñar actuaciones que mejoren la visibilidad de las académicas en la universidad.

Palabras clave: visibilidad, educación superior, universidad, género

## Approach to a diagnostic instrument about visibility: the case of women professors in university

## ABSTRACT

This article discusses the concept and diagnosis of the visibility of women in the contemporary university. Thereafter, we construct a theoretical model that consists of three variables: the participation, expertise and power as manifested in the different functions of academics: teaching, research and management. We propose a tool to determine and diagnose the level of visibility of the teachers at the university. The instrument could be applied to the visibility of other specific groups. The goal is not only possible diagnosis, but also the ability to design actions to improve the visibility of academic college.

Keywords: visibility, higher education, university, gender.

## 1. LA UNIVERSIDAD COMO CONTEXTO DE REFERENCIA

Como ya apuntaba Castro (2011) al citar a Michavila (1998, p. 21), al iniciar una de sus obras más representativas: «el concepto de Universidad no es una idea absoluta que pueda especulativamente construirse; un factor eterno, indispensable, de la vida social, sino un concepto histórico. Solo apelando a la historia cabe, pues, definirlo». Suscribimos la reflexión literalmente y resaltamos, por un lado, la ecuanimidad de tal descripción en la coyuntura del momento histórico en que fue formulada —principios del siglo veinte—; por otro, su actual vigencia e importancia —más de un siglo después—.

Durante la conferencia inaugural de las III Jornadas Andaluzas de Calidad en la Enseñanza Universitaria organizadas por el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Sevilla, en marzo de 2002, se defendía que la universidad había tenido desde sus orígenes una misión que desempeñar, capaz de adaptarse a cada uno de los contextos y momentos históricos por los que había pasado, motivo que le había permitido su supervivencia institucional. Estamos pues ante una organización histórica cada vez más universal, «a finales de los años noventa en prácticamente todos los países existía un establecimiento de educación superior» (Unesco, 1998, p. 73), y con una misión esencial para el desarrollo de las personas, las comunidades y el conocimiento, pero con la vocación de adaptarse al contexto en el que le toca desarrollar su función; esa capacidad de adaptación para desempeñar la misión encomendada es la garantía de su supervivencia.

De esta manera parece oportuno al hilo de lo que apunta el Informe Universidad 2000 (Bricall, 2000) destacar que la universidad persigue el enriquecimiento intelectual, ético y material de la sociedad a través de la formación de sus ciudadanos, así como la realización de tareas de investigación y la ampliación del conocimiento humanístico y científico. Esa importante misión históricamente encomendada a la universidad, se convierte hoy en trascendental, al haber delegado la sociedad en la universidad el tránsito, captación y liderazgo de esta hacia la sociedad del aprendizaje y el conocimiento.

En esta línea argumental, cuando hablamos de la relación entre universidad y sociedad, entre otras dimensiones, debemos incluir la acomodación que realiza aquella a las nuevas circunstancias de su entorno (social, cultural, económico, educativo, etcétera). Esta capacidad de adaptación al medio, que en términos psicológicos sería comparable a la inteligencia, hace de la universidad una institución con un enorme potencial (y necesidad) de desarrollo.

La universidad genera la imagen colectiva de institución poco susceptible a los procesos de cambio. Un análisis transversal y multidimensional de

cualquier institución secular pondría de manifiesto a priori una larga letanía de modificaciones, reajustes, innovaciones y cambios a lo largo de su dilatada historia. No aparece tanto así en la institución universitaria. Se dice de manera caricaturizada que si alguien regresara de la Edad Media a nuestros días solo reconocería a la institución universitaria; alegando que otras tan longevas como esta no han sobrevivido indemnes al paso de los siglos (como la Iglesia, tras el Concilio Vaticano II; las monarquías tras la Revolución francesa; o la propia institución de la familia tradicional con la aparición de nuevas estructuras familiares). Debemos reconocer que durante los siglos en los que cuenta su historia la universidad, se han producido cambios trascendentales como la incorporación de los *studia humanitatis* en la Edad Media, la profunda reestructuración promovida por Humboldt en 1809, la incorporación de estudios de tipo técnico como respuesta a los cambios promovidos por la revolución industrial y, ahora entre el presente y el futuro, la nueva organización fruto de una sociedad basada en el conocimiento.

Resulta curioso analizar de qué manera esos cambios no son en absoluto reconocidos ni por la sociedad en general ni por la comunidad universitaria en particular, que siguen percibiendo a esta como una institución anclada en el pasado, sin conexión con la realidad del presente y sin visos de mirar hacia los retos del futuro. A esta imagen más o menos generalizable ha contribuido de manera directa la herencia de ciertos tipos de manifestaciones culturales, ritos y símbolos, la falta de una verdadera autonomía institucional, la propia historia de cada institución, su precaria financiación, las injerencias externas y la rémora de ciertas prácticas no siempre mayoritarias pero sí muy visibles. Tanto es así que no son pocas las referencias a la necesidad de la universidad actual para liderar actuaciones, proponer nuevos procesos y aportar soluciones que permitan una sociedad mejor. Las voces críticas apuntan que la universidad no puede vivir por más tiempo con la mirada puesta en su dilatado pasado, sino que debe tener la vista puesta en el futuro si quiere sobrevivir en esta era de profundas transformaciones y ser referente social, científico y humano.

Estamos en un mundo donde los recursos cognitivos pasan por delante de los recursos materiales como factores de desarrollo; por lo que la importancia de la educación superior en ese contexto solo podrá aumentar. Podemos afirmar que si estamos en una sociedad caracterizada por la información, la comunicación y el aprendizaje, y las universidades son centros de creación, difusión y crítica del conocimiento; las universidades están hoy en posesión de la clave del éxito, y no solo para sobrevivir en la nueva era, sino para ayudar al resto de la sociedad a adaptarse a los nuevos retos y las nuevas demandas; cumpliendo así con su cometido y responsabilidad social (Castro, 2011).

Si existe alguna variable lo suficientemente evidente para definir la época en la que nos ha tocado vivir seguro que coincidiríamos mayoritariamente en que es la de los profundos y vertiginosos cambios. Estos cambios afectan a las estructuras y superestructuras que sustentan nuestra sociedad, e incluso, nuestra civilización y, a los que el contexto universitario, tampoco ha escapado. Se manifiestan fuerzas poderosas que apuntan hacia el cambio en la universidad, tanto en su estructura como en su función social.

Todos estos cambios afectan de una forma directa a la universidad. En ocasiones ponen en tela de juicio su función y misión en la sociedad actual, en otras la obligan a replantear su estructuración o también aspectos de planificación y gestión institucional y, evidentemente, a plantearse acciones para «sobrevivir» a la vorágine del cambio.

Una perspectiva muy interesante de este análisis es propuesta por Majó y Marqués (2002, pp. 22-29) al plantear un estudio sobre el nuevo perfil de la sociedad en torno a tres superestructuras.

Con la intención de diseñar las nuevas políticas y estrategias de la universidad del siglo XXI los diferentes gobiernos europeos (Bricall, 2000; Dearing, 1998) y otros organismos internacionales (Brunner, 2011) han ido presentando informes de tipo diagnóstico, donde, en términos globales, se subrayan algunas de las variables de tipo estructural que mayormente inciden en la configuración de los nuevos escenarios y sistemas universitarios. Estas variables se manifiestan, en primer lugar, por la mayor fuerza con la que inciden en la vida de la universidad los procesos de globalización, así como la generalización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y la aparición de otros proveedores no universitarios de educación superior (las llamadas universidades corporativas y el espectacular desarrollo de los estudios terciarios no ligados necesariamente a la institución universitaria), que contribuyen a multiplicar la oferta clásica de la universidad. En segundo lugar, la demanda cada vez menor por motivos demográficos, especialmente en Europa, y la aparición de los ciclos formativos de grado superior, que entre otros aspectos genera una incipiente competitividad entre universidades ante la necesidad de captar alumnos, los cuales han pasado a ser un «bien escaso», como señala Albert (1998). En tercer lugar, la presión de un mercado laboral exigente que demanda trabajadores más capacitados, provistos de nuevas competencias y sobre todo con la capacidad de seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, lo que genera nuevas responsabilidades a la universidad que debe velar por la empleabilidad efectiva de sus egresados.

**Tabla 1. Cambios que afectan a la universidad**

ASPECTOS SOCIOCULTURALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Continuos avances científicos</li> <li>b. Redes de distribución de información de ámbito mundial</li> <li>c. Omnipresencia de los <i>mass media</i></li> <li>d. Integración cultural</li> <li>e. El progreso está en función del uso de herramientas</li> <li>f. Megaciudades</li> <li>g. Baja tasa de natalidad en los países desarrollados</li> <li>h. Nuevos modelos de familia</li> <li>i. Mayor presencia de la mujer en el mundo del trabajo</li> <li>j. Formación permanente</li> <li>k. Relativismo ideológico</li> <li>l. Disminución de la religiosidad</li> </ul>
ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Desigualdades en el desarrollo</li> <li>b. Globalización económica</li> <li>c. Medios de comunicación</li> <li>d. Cambios en la producción</li> <li>e. Uso doméstico de las TIC</li> <li>f. Incremento de las actividades virtuales</li> <li>g. Valor creciente de la información</li> <li>h. Economía de servicios</li> <li>i. Neoliberalismo económico</li> <li>j. Cambios en el mundo laboral</li> <li>k. Fenómenos de exclusión</li> <li>l. Fenómenos migratorios</li> <li>m. Conciencia medioambiental</li> </ul>
ASPECTOS POLÍTICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ruptura de los bloques políticos</li> <li>b. Peligros terroristas</li> <li>c. Consolidación de la democracia en occidente</li> <li>d. Tendencia a la creación de órganos supranacionales</li> </ul>

Fuente: Adaptación de Majó y Marqués (2002).

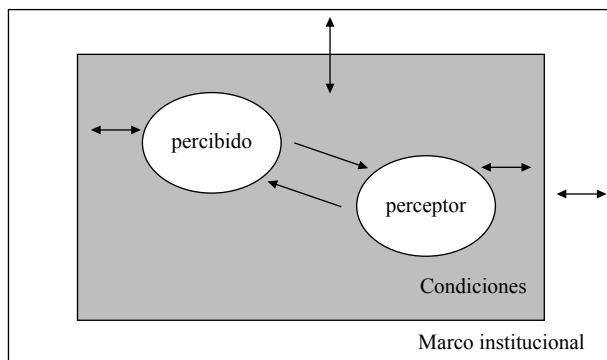
A todo esto hay que añadir la presión social por la financiación con dinero público de las universidades, los retos de la llamada sociedad del conocimiento y, muy especialmente, en un momento como el actual, la convergencia hacia la creación de un espacio común en el campo de la educación superior (Herranz, 2001).

## 2. LA IMPORTANCIA DE LA VISIBILIDAD EN LA UNIVERSIDAD

En nuestro estudio nos referimos al concepto de visibilidad como el grado de presencia y reconocimiento de un grupo, persona o colectivo en el ámbito académico. No hay duda de que cada vez más la visibilidad en una comunidad científica surge de la buena posición (estatus) y del lugar donde se referencian los resultados de una investigación (Baldi, 1998). Por tanto, la productividad y la visibilidad son dos indicadores importantes para considerar la excelencia en la investigación y se toman en cuenta para distribuir recursos valiosos tales como sueldos, subvenciones y reconocimientos prestigiosos (Ward, Julie y Grant, 1992).

Con el objetivo de avanzar en el tema, aportamos a continuación el resultado de nuestra reflexión teórico-sistemática. Iniciaremos con la definición de *visibilidad* que debemos conceptualizar como un constructo teórico que permite describir la percepción que tiene la comunidad universitaria de un colectivo específico y que es el resultado de la combinación de tres elementos: participación, poder y experticia aplicados a las tres funciones del profesorado: docencia, gestión e investigación. Consideramos que la visibilidad está directamente relacionada, o constituida, por diversos elementos o variables: sujetos, contexto y condiciones. La organización gráfica de los elementos de la visibilidad podría representarse como sugiere la figura 1.

Figura 1. Elementos de la visibilidad



Fuente: Tomàs, Castro y Durán (2012)

- *Los sujetos.* En la visibilidad hay que distinguir dos tipos de sujetos: el perceptor y el percibido que pueden ser una persona, un grupo o una organización.

- *El contexto o marco institucional.* La mayor o menor percepción de la existencia de un determinado colectivo en la universidad depende del escenario en el que se estudie la visibilidad.
- *Las condiciones.* El conjunto de rasgos y circunstancias que caracterizan el contexto o escenario, configuradas por la cultura institucional, el clima organizativo, los sistemas y redes de comunicación, las directrices políticas, etcétera.

Las variables interactúan y se influyen mutuamente de forma constante y, a su vez, interaccionan con elementos externos, lo que configura un sistema abierto y dinámico. Así, cualquier modificación sobre alguno de los elementos que caracterizan la visibilidad la condicionan y, por tanto, esta cambia en función de dichas actuaciones. Por ejemplo: en la universidad (marco institucional), un profesor o una profesora (perceptor/a) pueden pasar de ser más visibles a serlo menos (percibidos) si se da un cambio en el sistema de valores de un departamento universitario concreto (condiciones).

### 3. LA VISIBILIDAD Y EL GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

En el presente epígrafe concretamos lo que venimos sosteniendo acerca del concepto de visibilidad sobre un colectivo académico muy particular: las profesoras universitarias. Un aspecto que muestra que la visibilidad tiene que ver con el género es la manifestación de que las mujeres han llegado más tarde al campo científico y, en concreto, a la universidad. Al respecto sirva la investigación de Tomàs, Castro y Durán (2012, p. 82) cuando en sus resultados recuperan una cita de una experta en la materia aseverando que:

[...] visibilizar es cuestión de género y no se puede utilizar el visibilizar a los hombres, porque los hombres siempre han estado presentes, mientras que las mujeres no han estado siempre presentes en el campo científico, en general porque cuando lees libros y te dicen el apellido de alguien tú ves un hombre porque se considera así, por defecto. Los hombres están visualizados. Yo creo que visibilizar es un tema de género en concreto en la universidad.

Hablar de visibilidad, conlleva reconocernos como sujetos sociales, en un contexto donde nos desenvolvemos e interactuamos y que está influenciado por el reconocimiento social (Fairén, 2003). En este sentido la visibilidad es una condición para el reconocimiento social y este a su vez está relacionado con el desarrollo individual, es decir, con los diferentes ciclos de vida en que se obtiene reconocimiento por múltiples comportamientos, los cuales están

expuestos a estímulos que nos sujetan a la sociedad; es la constante relación entre la identidad individual y la identidad social. El mismo autor identifica la visibilidad como una dinámica en la cual una comunidad reconoce a los individuos para fortalecerlos individual y colectivamente en la confianza, la tolerancia, la motivación, la autoestima y el trabajo en equipo, factores que refuerzan la autoconciencia del yo.

El concepto de «visibilidad» tiene su propia historia. Ardener (1989) lo utiliza para explorar las trayectorias de la carrera académica tanto de hombres como de mujeres. Dube (1986) afirma que las mujeres han sido invisibles porque sus contribuciones no fueron reconocidas o estaban «ausentes» o no se les «hacía caso». Esta ausencia o invisibilidad de las mujeres tiene que ser considerada conjuntamente con su visibilidad como seres pasivos. Los hombres, por otra parte, son visibles en todas las esferas de la vida y esta se relaciona con la actitud activa y la autoridad (Ardener, 1989).

Los procesos de socialización de las mujeres han favorecido que estas adopten roles profesionales de segundo nivel por lo que tanto ellas como el entorno cultural han favorecido esta invisibilidad. Chanana (2003) utiliza el concepto de «visibilidad» de Ardener (1989) para explorar las desigualdades en los modelos de carrera que siguen hombres y mujeres y la representación desigual en las posiciones de autoridad en las universidades indias. A través de sus investigaciones evidencia cómo las pautas organizativas, normas y procedimientos no están exentas de limitaciones culturales y sociales, y están permeadas por actitudes y valores de género. Podemos afirmar, pues, que sobre las mujeres en la universidad existe una serie de condicionantes individuales (personalidad, edad, etcétera) y del entorno (cultura institucional, entorno social, etcétera) que favorecen o impiden la visibilidad institucional y académica (Tomàs, Castro y Durán, 2012).

Los condicionantes personales de la visibilidad no afectan de igual modo a ambos géneros: a ellas les cuesta más ser visibles porque están en minoría. En un informe del año 1982 (EOC, 1982; citado en Acker, 1984) se mostraba que las mujeres constituyen solo una minoría (13,9%) del personal universitario y que el éxito no había sido uno de los valores educativos en que habían sido tradicionalmente socializadas. La situación no ha cambiado mucho si tenemos en cuenta los últimos informes de la Unión Europea (UE). En ellos se evidencia que la proporción de mujeres es mucho menor en puestos académicos en toda Europa, con una clara diferencia en función de la antigüedad de estas: el 44% de los académicos menores de 35 años son mujeres, el 36% de los de antigüedad media (entre 35 y 50 años) y, solo el 19% del personal académico de mayor edad era femenino en la UE-27 en 2007 (European



Commission, 2010). En España, en 1975 las mujeres representaban el 19,2%, mientras en 1989 constituían un 29,1% (Alemany, 1995). En 2007 la cifra de mujeres subió hasta el 36% del personal docente en las universidades públicas; siendo la proporción de catedráticas, de posición más alta y bien remunerada, del 14% (Instituto de la Mujer, 2010).

Ser más o menos visible en la comunidad universitaria se relaciona con las diferentes funciones que el profesorado tiene asignadas. Dicha visibilidad no es solo consustancial a la persona sino que depende también del momento, las circunstancias y la propia voluntad de ser visible, aunque parece ser que las mujeres no encuentran ni el momento ni la voluntad de ser visibles mientras que a los hombres estas circunstancias parecen serles favorables con mayor frecuencia. Por otra parte, el entorno universitario y las diferentes funciones que desarrolla el profesorado influyen en la visibilidad (Acker, 1980, 1992). Si nos referimos a las categorías profesionales de las docentes, su mayor proporción se encuentra en los niveles más bajos, lo que impide darles mayor visibilidad en la universidad. El acceso de las mujeres en puestos de toma de decisiones y poder está también limitado (Alemany, 1995).

A estas desigualdades en la representación de las mujeres en los ámbitos de la vida universitaria, Alemany añade las deficiencias en la representación de las mujeres en la comunidad científica con repercusiones directas en la producción de conocimiento. También se pone de relieve la invisibilidad tan frecuente de las aportaciones a la ciencia que han realizado las mujeres así como la ocultación histórica de su existencia. La actividad gestora y la investigadora facilitan la visibilidad, siendo esta última la percibida como más prestigiosa. La actividad docente sin embargo genera menos visibilidad.

La visibilidad se ve afectada, también, por tres dimensiones: la participación, el poder y la experticia. La participación de las profesoras en comisiones y tribunales de evaluación se considera relevante para su visibilidad. Sin embargo, se afirma que las políticas de cuotas presentan efectos secundarios poco deseables, como saturar de trabajo a determinadas (pocas) mujeres que cumplen con los requisitos necesarios para ser convocadas a los distintos eventos académicos.

Parece que el estilo de participación femenino, con diferencias respecto al masculino, puede influir en la visibilidad que consiguen las profesoras. Su moderación y prudencia las hace pasar más desapercibidas que los profesores, quienes tienden a mostrarse más extrovertidos y agresivos en perseguir la consecución de sus logros. Los profesores tienen mayor interés y facilidad de acceso al poder asociado a cargos académicos de mayor nivel que las profesoras. Estas, a su vez, tienden a desempeñar cargos de gestión de 'segunda línea', aquellos que tienen menos proyección externa pero que conllevan más

horas de trabajo poco visible. Estas afirmaciones coinciden en gran medida con las aportaciones que hacen Ardener (1989) y Chanana (2003).

La experticia es un concepto donde se ven implicadas cuestiones de influencia, estatus y poder. Incrementar la experticia académica contribuye a aumentar la confianza del profesorado y su influencia dentro del grupo, del mismo modo que favorece el deseo de compartir información divergente y afianza la propia posición. Sin embargo, la posesión de experticia puede ser insuficiente para asegurar que un individuo sea realmente percibido como un experto. En este sentido, en determinados contextos, es probable que las mujeres muestren menor confianza para contribuir con su experticia que los hombres. Similarmente, debido a las atribuciones de menor competencia de que suelen ser objeto las contribuciones femeninas, las mujeres pueden ser percibidas como menos expertas a pesar de poseer un nivel de experticia similar (Bernabéu, Ion y Feixas, 2012).

La experticia se manifiesta fundamentalmente por una actividad investigadora continuada en una determinada temática. La actividad investigadora suele desarrollarse en el seno de grupos de investigación que producen resultados en forma de publicaciones con altos índices de citaciones e impacto. La experticia relacionada con la producción científica en función del género ya fue objeto de atención de Baldi (1998). Finalmente, es de destacar que la aparición en los medios de comunicación también contribuye a caracterizar a un profesor o profesora como experta en un tema y favorece, en consecuencia, su visibilidad.

#### **4. PROPUESTA DE UN MODELO DE VISIBILIDAD EN LA UNIVERSIDAD**

El estudio realizado nos ha revelado la existencia de elementos que han de permitir el análisis de la visibilidad de los diferentes colectivos académicos de la universidad contemporánea. Dichos elementos los presentamos de forma integrada en un modelo que representa la síntesis de este artículo. Existen una serie de condicionantes individuales (personalidad, trayectoria, competencias, género, etcétera) y del entorno (cultura institucional, entorno social, etcétera) que favorecen o impiden la visibilidad.

Todo ello nos ha dado pie a diseñar un modelo que aglutinaría los principales elementos de un marco comprensivo de la visibilidad y las tres dimensiones de la visibilidad: participación, poder y experticia. A su vez, cada dimensión tiene diversos niveles de presencia (alto, medio y bajo). La combinación de estos elementos nos permitirá describir el grado de visibilidad de un colectivo determinado en una unidad organizativa de la universidad, por ejemplo un departamento, un centro de investigación, una facultad o escuela universitaria, o la misma universidad como un todo.

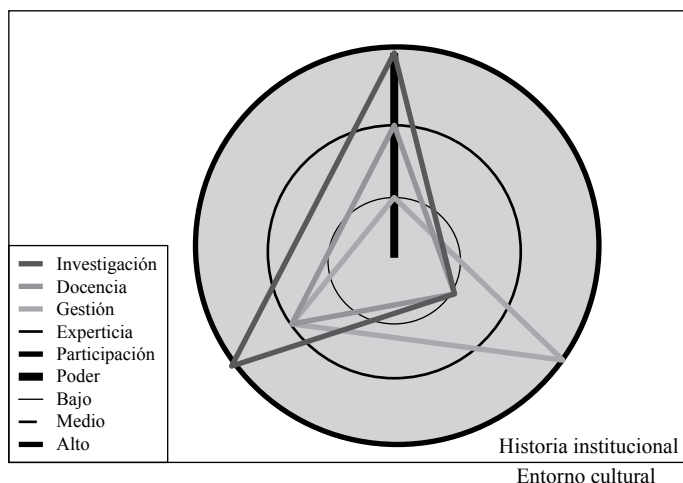
**Tabla 2. Variables para describir la visibilidad de las profesoras en la universidad**

	Investigación	Gestión	Docencia
<b>Participación</b>	Alto	Alto	Alto
	Medio	Medio	Medio
	Bajo	Bajo	Bajo
<b>Poder</b>	Alto	Alto	Alto
	Medio	Medio	Medio
	Bajo	Bajo	Bajo
<b>Experticia</b>	Alto	Alto	Alto
	Medio	Medio	Medio
	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Elaboración propia

La visibilidad podría plasmarse en un gráfico formado por tres triángulos contruidos sobre tres ejes que representan los ámbitos (participación, poder y experticia) y a su vez en tres círculos concéntricos de menor a mayor nivel (bajo, medio y alto). Cada triángulo muestra la visibilidad en una dimensión siendo mayor la visibilidad en esta dimensión si la superficie de este triángulo es mayor. La mayor o menor intersección de los tres triángulos denotaría una mayor o menor visibilidad en todos los apartados. Veámoslo representado la figura siguiente:

**Figura 2. Modelo de visibilidad de las profesoras en el ámbito universitario**



Fuente: Tomàs, Castro y Durán (2012)

Finalmente queremos señalar que este modelo es una primera aproximación al intento de describir la visibilidad en la universidad y que debe ser sometido a mayores contrastes antes de ser considerado como definitivo. En cualquier caso consideramos que aunque en fase inicial el modelo presume poseer algunas utilidades:

1. Servir como diagnóstico de visibilidad de un departamento, centro, facultad, etcétera.
2. Servir de reflexión para el directivo de una unidad organizativa. Sin necesidad de obtener la percepción en forma de cuestionario puede la persona que dirige hacer una aproximación sobre la visibilidad de las profesoras en base a las distintas dimensiones señaladas.
3. Ser un punto de partida de futuras investigaciones.

## **5. CONCRECIONES DEL MODELO: UNA PROPUESTA DE CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO**

Teniendo en cuenta el modelo de visibilidad antes descrito presentamos un cuestionario para poder aplicar el modelo a la práctica a fin de mejorarla. Se trata de un instrumento para orientar la toma de decisiones. La utilidad del cuestionario se concreta en los siguientes objetivos:

- Favorecer la toma de conciencia sobre el grado y naturaleza de la visibilidad de las profesoras en su departamento, centro o unidad organizativa.
- Contribuir al proceso de auto reflexión y auto evaluación de los miembros de una unidad organizativa.
- Aportar a la toma de decisiones y a la definición de estrategias de cambio en los sesgos de visibilidad, si así lo recomiendan los resultados.
- Generar conocimiento a través de procesos de investigación y propuestas de cambio a partir de innovaciones.

Este cuestionario puede ser cumplimentado tanto por el profesorado de una unidad organizativa como por los dirigentes de esta; incluso la comparación entre ambos resultados puede sugerir reflexiones y propuestas interesantes.

**Tabla 3. Cuestionario diagnóstico de la visibilidad del colectivo de las académicas**

Situación del Departamento/Centro/Unidad	Grado de acuerdo		
	Bajo	Medio	Alto
<b>1. Función investigadora</b>			
1.a) Hay una baja proporción de mujeres que <i>investigan</i> en este departamento y las que lo hacen no lideran grupos. Sólo son miembros de los equipos de investigación y su nivel de participación es bajo así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de los equipos.			
1.b) Hay una considerable proporción de mujeres que <i>investigan</i> en este departamento y sólo algunas lideran grupos. Su nivel de participación es moderado así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de los equipos			
1.c) Hay una alta proporción de mujeres que <i>investigan</i> en este departamento y lideran grupos. Su nivel de participación es alto así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de los equipos			
<b>2. Función de gestión</b>			
2.a) Hay una baja proporción de mujeres que <i>están involucradas en tareas de gestión</i> en este departamento y las que lo hacen es en tareas de gestión de poco rango. Su nivel de participación es bajo así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de las diversas comisiones u órganos de decisión.			
2.b) Hay una considerable proporción de mujeres que <i>están involucradas en tareas de gestión</i> en este departamento y las que lo hacen es en tareas de gestión de rango medio. Su nivel de participación es regular así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de las diversas comisiones u órganos de decisión.			
2.c) Hay una alta proporción de mujeres que <i>están involucradas en tareas de gestión</i> en este departamento y las que lo hacen es en tareas de gestión de alto rango. Su nivel de participación es alto así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de las diversas comisiones u órganos de decisión.			
<b>3. Función de docencia</b>			
3.a) Hay una baja proporción de mujeres que <i>destacan en tareas de docencia</i> en este departamento. Su nivel de implicación es bajo así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de las diversas comisiones u órganos de decisión.			

Situación del Departamento/Centro/Unidad	Grado de acuerdo		
	Bajo	Medio	Alto
3.b) Hay una considerable proporción de mujeres que <i>destacan en tareas de docencia</i> en este departamento. Su nivel de implicación es regular así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de las diversas comisiones u órganos de decisión.			
3.c) Hay una alta proporción de mujeres que <i>destacan en tareas de docencia</i> en este departamento. Su nivel de implicación es alta así como su nivel de expertez y de poder que ejercen en el seno de las diversas comisiones u órganos de decisión.			

Fuente: Elaboración propia

No existe a priori una respuesta mejor que otra. La validez de las respuestas no hay que buscarla en la posición más alta o más baja sino en la toma de conciencia y en la voluntad de mejorar la visibilidad del colectivo si se percibe como disfuncional. El tipo de cuestionario planteado responde a unas categorías/situaciones inducidas.

Podríamos denominar como *estadios organizativos de la visibilidad en función del género* a la situación que presenta una unidad organizativa en cuanto al nivel de participación, experticia y poder de las mujeres en las funciones de investigación, gestión y docencia. Así, por ejemplo, un estadio de visibilidad lo constituiría una hipotética situación 1.a; 2.b; 3.a. Ello significaría que en aquella unidad organizativa:

- Hay una baja proporción de mujeres que investigan y las que lo hacen no lideran grupos; solo son miembros y su nivel de participación es bajo así como su nivel de experticia y de poder que ejercen en el seno de los equipos.
- Hay una considerable proporción de mujeres que están involucradas en tareas de gestión y las que lo hacen participan en tareas de rango medio. Su nivel de participación es regular así como su nivel de experticia y de poder que ejercen en el seno de las diversas comisiones u órganos de decisión.
- Hay una baja proporción de mujeres que destacan en tareas de docencia. Su nivel de implicación es bajo así como su nivel de experticia y de poder que ejercen en el seno de las diversas comisiones u órganos de decisión.

Siguiendo este modelo existirían nueve estadios posibles con relación con la visibilidad de las académicas en la universidad. Estos estadios se suceden entre sí pudiéndose dar la circunstancia que, con el tiempo, se evolucione hacia una mayor o menor y esta podría ser en una de las funciones, en dos o en las tres. Las tendencias en visibilidad en cada una de estas funciones podrían indicar cierta involución o evolución de la unidad o departamento objeto de estudio.

También puede aportar información la evolución histórica de estos estadios, es decir cómo se han ido sucediendo situaciones en aquel departamento de mayor o menor visibilidad de las académicas en gestión, investigación o docencia. Ello nos daría claves para interpretar las causas de esta evolución: el estilo de liderazgo departamental, las políticas de la institución universitaria, etcétera.

En la medida que la cultura organizacional de la unidad en cuestión lo asuma, el grado de similitud en la percepción de todo el colectivo puede ser un indicativo de que hay que intervenir o que es aconsejable tomar el dato para reflexionar sobre las causas de esta percepción. Por ejemplo, si el 90% del profesorado de un departamento sitúa en «alto» el grado de acuerdo con la situación 1.a. indicaría que la investigación realizada en aquel departamento está focalizada desde una perspectiva eminentemente masculina. Habría que analizar las causas por las que las mujeres tendrían ese bajo nivel de implicación, expertez y poder en la investigación. En función del análisis de dichas causas se debería plantear acciones para superar dicha tendencia. Algunas de esas estrategias podrían ser de motivación dirigidas a las mujeres, compensaciones a las profesoras que más investigan, formación complementaria, etcétera.

## 6. CONCLUSIONES

La universidad contemporánea se ha preocupado, quizás nunca lo hizo en su larga historia tanto como ahora, por estar acorde con las necesidades de la sociedad. La igualdad de oportunidades a todos los niveles es algo que ya no se pone en cuestión. En particular, la igualdad entre hombres y mujeres ha experimentado significativos avances aunque aún existen importantes brechas para la igualdad total. La visibilidad es un constructo que está calando de forma importante en las instituciones universitarias. Se habla del *techo de cristal* o el *suelo pegadizo* como metáforas para indicar las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los niveles más altos de la carrera académica y a los puestos de responsabilidad institucional.

Ante la importancia de la visibilidad, especialmente en relación con las cuestiones de género, hemos planteado un modelo de visibilidad que puede contribuir a que afloren situaciones discriminatorias e identificar los focos o manifestaciones de esta discriminación. La propuesta resultante es un modelo teórico y descriptivo (*modelo de*) con la posibilidad de orientar acciones que permitan superar situaciones discriminatorias ante un colectivo o minoría poco visible en la academia (*modelo para*). Para ello se ha diseñado un instrumento que permita el diagnóstico de la visibilidad, con lo que favorecemos la actuación y la intervención orientada a la mejora. Con nuestra propuesta aquí presentada pretendemos no solo sensibilizar sobre las cuestiones relacionadas con la visibilidad de determinados colectivos, sino también, ayudar a las instituciones universitarias a aplicar un instrumento orientado a que la falta de visibilidad no perjudique a los individuos particularmente. De forma particular, nos hemos aproximado al fenómeno de la visibilidad del colectivo de académicas, aunque la propuesta se puede adaptar a cualquier otro perfil.

El paso siguiente debe ser la aplicación experimental y tentativa del instrumento para, por un lado, asegurar la validez del instrumento, y por otro, recolectar datos acerca de la visibilidad de las académicas universitarias. Con relación a la necesidad de validación debemos comentar que nuestra propuesta solo ha pasado por filtros de validación teórica y no práctica, siendo esta segunda una cuestión fundamental. Con relación a la obtención de datos, se hace necesario corroborar que el instrumento operativiza un modelo no solo de reflexión teórica, sino también de actuación para reflejar y permitir la reorientación de actuaciones que permitan hacer más visibles a las académicas en la universidad contemporánea.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker, Sandra (1980). Women, the Other Academics. *British Journal of Sociology of Education*, 1(1), 81-91. Londres.
- Acker, Sandra (1984). Women in higher education: what is the problem? En Sandra Acker y Warren Piper (eds.), *Is higher education fair to women?* (pp. 25-48). Guildford: SRHE & NFER-Nelson.
- Acker, Sandra (1992). New perspectives on an old problem: the position of women academics in British higher education. *Higher Education*, 24(1), 256-273. Londres.
- Albert, Stuart (1998). The definition and metadefinition of identity. En David A. Whetten y Peter C. Godfrey (eds.), *Identity in Organizations. Building Theory through Conversations* (pp. 1-15). Thousand Oaks: Sage Publications.



- Alemanya, C. (1995). Sobre la invisibilidad y la ignorancia en la institución del saber. En Carmen Rueda (ed.), *Invisibilidad y presencia: Seminario Internacional Género y Trayectoria Profesional del Profesorado Universitario*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid.
- Ardener, Edwin (1989). *The voice of prophecy and other essays*. Oxford: Blackwell.
- Baldi, Stephan (1998). Normative versus social constructivist processes in the allocation of citations: A Network Analytic model. *American Sociological*, 63(6), 829-846. Chicago.
- Bernabéu, Dolores, Georgeta Ion y Mónica Feixas (2012). «La experticia académica como dimensión de la visibilidad de las profesoras en la universidad». Documento policopiado. Departamento de Pedagogía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bricall, José María (2000). *Informe Universidad 2000*. Madrid: CRUE.
- Brunner, José Joaquín (2011). *Educación Superior en Iberoamérica*. Santiago de Chile: CINDA
- Castro, Diego (2011). *Gestión universitaria*. Sevilla: Comunicación Social.
- Chanana, Karuna (2003). Visibility, gender, and the careers of women faculty in an Indian university. *McGill Journal of Education/Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 38(3), 381-390.
- Dearing, Ron (1998). *Higher Education in the learning society*. Londres: Bof Ed.
- Dube, Leela (1986). *Visibility and power: Essays on women in society and development*. Delhi: Oxford University Press.
- European Commission (2010). *Gender Differences in Educational Outcomes*. European Commission, Eurydice.
- Fairén, Sara (2003). *Visibilidad y percepción del entorno. Análisis de la distribución del arte rupestre esquemático mediante sistemas de información geográfica*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Herranz, María Luisa (2001). La docencia a la UAB. *Educar*, 28, 99-115. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Instituto de la Mujer (2010). *Las mujeres en el sistema educativo II*. Colección de estudios Mujeres en la Educación, 12. Madrid: IFIIE e Instituto de la Mujer.
- Majó, Joan y Pere Marqués (2002). *La revolución educativa en la era Internet*. Barcelona: Praxis.
- Michavila, Francesc (1998). *Experiencias y consecuencias de la evaluación universitaria. Estrategias de mejora en la gestión*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.
- Tomàs, Marina, Diego Castro y María del Mar Durán (2012). Aproximación a un modelo de análisis de la visibilidad en la universidad desde la perspectiva de género. *Bordón*, 263, 78-94. Madrid.

Unesco (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción*. Paris: Unesco (ED.98/ONF 202/3).

Ward, Kathryn, Julie Gast y Linda Grant (1992). Visibility and dissemination of women's and men's sociological scholarship. *Social Problems*, 39(3), 291-298. Londres.

Recepción del manuscrito: 30 marzo 2012

Revisión final del manuscrito: 24 julio 2012

Aceptación del manuscrito: 01 agosto 2012