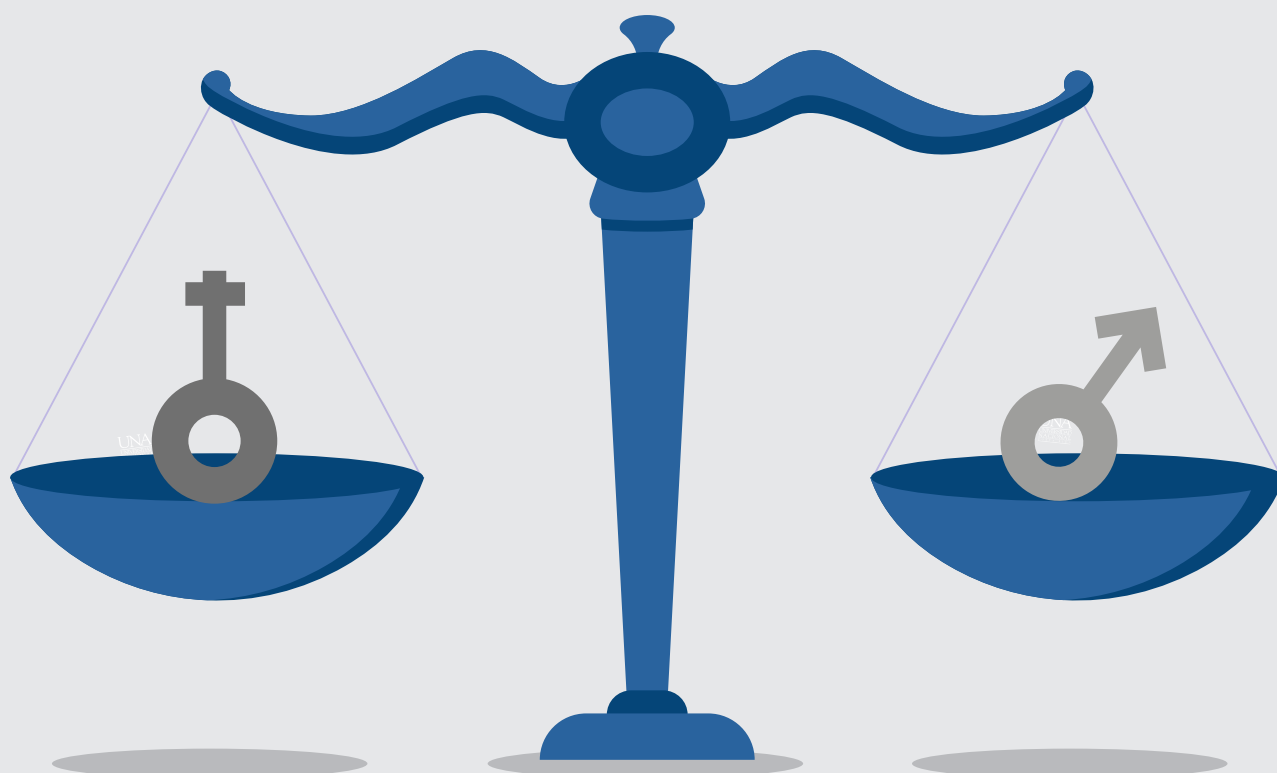


Segundo Diagnóstico Institucional: **relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional**



Autoras

Patricia Delvó Gutiérrez • Doris Fernández Carvajal • Silvia Jiménez Mata

305.3
U58d

Universidad Nacional Costa Rica, autor

Segundo Diagnóstico Institucional : relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional / Patricia Delvó Gutiérrez, Doris Fernández Carvajal, Silvia Jiménez Mata. -- Heredia, Costa Rica : Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional, 2020.

362 páginas : cuadros, gráficos ; 27 cm.

ISBN 978-9968-576-15-4

1. GÉNERO (SEXO). 2. IGUALDAD DE GÉNERO. 3. RELACIONES DE GÉNERO. I. Fernández Carvajal, Doris, autora II. Jiménez Mata, Silvia, autora

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	27
RESUMEN	31
1.1 Personal universitario por sexo	31
1.2 Personal universitario según sus funciones	32
1.3 Personal universitario según su estado de nombramiento (propiedad e interinazgo)	34
1.4 Personal universitario según jornada laboral	37
1.5 Personal universitario según años de servicio	39
1.6 Personal universitario según categoría de puesto ocupado	39
1.7 Personal universitario según acceso a puestos de decisión	41
1.8 Participación del personal universitario en proyectos académicos.....	42
1.9 Participación del personal universitario según producción en las revistas de la UNA	44
1.10 Participación del personal universitario según acceso a becas para posgrados y eventos de capacitación	45
1.11 Comportamiento de la matrícula estudiantil en el período 2000-2016	47
 CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
OBJETIVOS.....	55
General	55
Específicos.....	55
METODOLOGÍA	56
4.1 Enfoque metodológico de la investigación.....	57
4.2 Población de estudio.....	57
4.3 Variables de estudio.....	58
4.4 Algunas consideraciones estadísticas.....	59
4.5 Otras fuentes de información	60

MARCO TEÓRICO	61
5.1 Aportes de los estudios de género al análisis de las desigualdades	61
5.2 Desigualdades de género que se expresan en el ámbito laboral.....	63
5.3 Promoción de la igualdad y equidad de género desde la educación superior	64
POSICIÓN Y CONDICIONES SOCIOLABORALES DEL PERSONAL DE LA UNA.....	69
6.1 Personal universitario por sexo	71
6.1.1 Personal universitario por sede	72
6.1.2 Personal universitario por área de trabajo	72
6.1.3 Personal universitario por unidad de trabajo.....	75
6.1.4 Personal universitario en Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías	80
6.1.5 Análisis comparativo del personal universitario por sexo: 2005-2015	83
A manera de conclusión	85
6.2 Personal universitario según sus funciones	86
6.2.1 Posición del personal académico de la UNA según área y unidad de trabajo	87
6.2.1.1 Áreas de trabajo con mayoría de mujeres académicas	90
6.2.1.2 Áreas de trabajo con mayoría de hombres académicos	93
6.2.1.3 Unidades de trabajo de facultades y centros con mayores brechas según sexo	97
6.2.2 Posición del personal administrativo de la UNA según área y unidad de trabajo.....	100
6.2.2.1 Brechas por sexo según áreas de trabajo	100
6.2.2.2 Brechas por sexo en Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y en Vicerrectorías	102
6.2.2.3 Brechas por sexo en facultades y centros	106
6.2.2.4 Análisis comparativo del personal universitario según sus funciones: 2005-2015	112
Razón hombre por mujer en áreas de trabajo con más de 10 personas académicas.....	116
Razón mujer por hombre en áreas de trabajo con más de 10 personas académicas	117
A manera de conclusión	118
6.3 Personal universitario según su estado de nombramiento (propiedad e interinazgo)	120

6.3.1 Personal interino por área de trabajo	124
6.3.2 Personal interino por unidad de trabajo	126
6.3.3 Personal propietario por área de trabajo	131
6.3.4 Personal propietario por unidad de trabajo	133
6.3.5 Estado del funcionario(a) según las funciones que realiza	137
6.3.6 Personal académico interino según su área de trabajo	138
6.3.7 Personal administrativo según su área de trabajo	143
6.3.8 Análisis comparativo del personal universitario según su estado de nombramiento (propiedad e interinazgo): 2005-2015	146
A manera de conclusión	151
6.4 Personal universitario según jornada laboral	152
6.4.1 Distribución de las horas de contratación promedio por área de trabajo .	155
6.4.2 Jornadas promedio del personal académico, administrativo y paraacadémico	163
6.4.3 Jornadas promedio de las personas según su condición laboral.....	165
6.4.4 Análisis comparativo del personal universitario según jornada laboral: 2005-2015	168
Análisis de la jornada por área de trabajo	169
Análisis de la jornada por tipo de funcionario(a)	171
Análisis de jornada por estado del funcionario(a)	173
A manera de conclusión	173
6.5 Personal universitario según años de servicio	175
6.5.1 Años de servicio del personal de la UNA según sexo	175
6.5.2 Años de servicio del personal de la UNA según sexo y tipo de funcionario/a .	177
6.5.3 Años de servicio del personal de la UNA según sexo y estado de funcionario(a)	183
6.5.4 Análisis comparativo del personal universitario según años de servicio: 2005-2015	185
Años de servicio por tipo de funcionario	186
A manera de conclusión	187

6.6 Personal universitario según categoría de puesto ocupado	187
6.6.1 Puestos ocupados por el personal de la UNA según tipo de funcionario/a	187
6.6.1.1 Puestos ocupados por el personal académico.....	188
6.6.1.2 Puestos ocupados por el personal administrativo.....	190
6.6.1.3 Puestos ocupados por el personal paraacadémico	193
6.6.2 Puestos ocupados por el personal académico de la UNA según estado de funcionario(a).....	194
6.6.3 Análisis comparativo del personal universitario según categoría de puesto ocupado: 2005-2015.....	196
Análisis de los puestos por estado del funcionario(a):	197
A manera de conclusión	198
PERSONAL UNIVERSITARIO SEGÚN ACCESO A PUESTOS DE DECISIÓN.....	201
7.1 Puesto de Rectoría	203
7.2 Puestos de decanatura.....	204
7.3 Puestos de dirección	208
7.4 Análisis por unidad de trabajo	211
7.5 Puestos del Consejo Universitario	218
A manera de conclusión	220
PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO EN PROYECTOS ACADÉMICOS ...	223
8.1 Proyectos académicos por área de trabajo	226
8.2 Proyectos por unidad de trabajo	240
8.3 Producción de los proyectos académicos	266
8.3.1 Producción por área de trabajo	267
8.3.2 Producción por unidad de trabajo	272
A manera de conclusión	292
PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO SEGÚN PRODUCCIÓN EN LAS REVISTAS ACADÉMICAS DE LA UNA	295
A manera de conclusión	320

ACCESO DEL PERSONAL A BECAS PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO Y PARA LA PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN 325

10.1 Acceso del personal de la UNA a Becas de Posgrado, período 2009-2017 328

10.2 Acceso del personal de la UNA a becas para participar en eventos de capacitación, período 2009-2017 334

A manera de conclusión: 338

ANÁLISIS DE BRECHAS POR SEXO EN LA MATRÍCULA DE ESTUDIANTES EN LA UNA..... 341

11.1 Matrícula por sexo en las diferentes áreas del conocimiento de la UNA.... 344

11.2 Matrícula por sexo en las áreas del conocimiento con mayoría de mujeres ... 346

Cambios en el comportamiento de la matrícula por sexo en escuelas con mayor presencia de estudiantes mujeres..... 353

11.3 Matrícula por sexo en las áreas del conocimiento con mayoría de hombres..... 356

Cambios en el comportamiento de la matrícula por sexo en escuelas con mayor presencia de estudiantes hombres 359

11.4 Matrícula por sexo en las áreas del conocimiento con menores brechas por sexo 363

A manera de conclusión: 364

BIBLIOGRAFÍA 366

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Universidad Nacional. Distribución relativa del personal1/ según sexo, setiembre 2015.....	71
Gráfico 2 Universidad Nacional. Distribución relativa del personal por sede según sexo, setiembre 2015	72
Gráfico 3 Universidad Nacional. Personal por Área de trabajo según sexo, setiembre 2015.	73
Gráfico 4 Universidad Nacional. Personas que laboran en el CIDE por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.	75
Gráfico 5 Universidad Nacional. Personas que laboran en la Facultad de Filosofía y Letras por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.	76
Gráfico 6 Universidad Nacional. Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	77
Gráfico 7 Universidad Nacional. Personas que laboran en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	78
Gráfico 8 Universidad Nacional. Personas que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	79
Gráfico 9 Universidad Nacional. Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	80
Gráfico 10 Universidad Nacional. Personas que laboran en la Vicerrectoría Académica por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	81
Gráfico 11 Universidad Nacional. Personas que laboran en la Vicerrectoría de Desarrollo por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	82
Gráfico 12 Universidad Nacional. Personal por sexo según tipo de funcionario/a, setiembre 2015	86
Gráfico 13 Universidad Nacional. Razón hombre por mujer del personal académico según Área de trabajo, setiembre 2015	88

Gráfico 14 Universidad Nacional. Personal académico por sexo según Área de trabajo, setiembre 2015	89
Gráfico 15 Universidad Nacional. Personal académico del CIDE por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	90
Gráfico 16 Universidad Nacional. Personal académico de la Facultad de Filosofía y Letras por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	91
Gráfico 17 Universidad Nacional. Personal académico del CIDEA por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	92
Gráfico 18 Universidad Nacional. Personal académico de la Facultad de Tierra y Mar por sexo según unidad de trabajo 1/, setiembre 2015	93
Gráfico 19 Universidad Nacional. Personal académico de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	94
Gráfico 20 Universidad Nacional. Personal académico de la Facultad de Ciencias Sociales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	95
Gráfico 21 Universidad Nacional. Personal académico de la Facultad de Ciencias de la Salud por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	96
Gráfico 22 Universidad Nacional. Personal académico del Centro de Estudios Generales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	97
Gráfico 23 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre mayor a uno en unidades de trabajo con más de 10 personas académicas, setiembre 2015	98
Gráfico 24 Universidad Nacional. Razón de hombre por mujer mayor a uno en unidades de trabajo con más de 10 personas académicas, setiembre 2015	99
Gráfico 25 Universidad Nacional. Razón hombre por mujer de personal administrativo según Área de trabajo, setiembre 2015	101
Gráfico 26 Universidad Nacional. Personal administrativo por Área de trabajo según sexo, setiembre 2015	102
Gráfico 27 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre mayor a uno en unidades de trabajo con más de 10 personas administrativas en los Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías, setiembre 2015	103

Gráfico 28 Universidad Nacional. Razón de hombre por mujer mayor a uno en unidades de trabajo con más de 10 personas administrativas en Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías, setiembre 2015	104
Gráfico 29 Universidad Nacional. Personal administrativo que labora en Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías con más de 10 personas según unidad de trabajo por sexo, setiembre 2015	105
Gráfico 30 Universidad Nacional. Razón de mujer por hombre mayor a uno en unidades de trabajo con más de 10 personas administrativas, setiembre 2015	106
Gráfico 31 Universidad Nacional. Razón de hombre por mujer mayor a uno en unidades de trabajo con más de 10 personas administrativas, setiembre 2015	107
Gráfico 32 Universidad Nacional. Personal administrativo de la Facultad de Filosofía y Letras por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	108
Gráfico 33 Universidad Nacional. Personal administrativo de la Facultad de Ciencias Sociales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	108
Gráfico 34 Universidad Nacional. Personal administrativo del CIDE por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	109
Gráfico 35 Universidad Nacional. Personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	110
Gráfico 36 Universidad Nacional. Personal administrativo del CIDEA por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	110
Gráfico 37 Universidad Nacional. Personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	111
Gráfico 38 Universidad Nacional: Personal administrativo de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	111
Gráfico 39 Universidad Nacional. Personal que labora en la institución por sexo según estado de funcionario/a, setiembre 2015	120
Gráfico 40 Universidad Nacional. Personal interino del CIDE por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	126

Gráfico 41 Universidad Nacional. Personal interino de la Facultad de Filosofía y Letras por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	127
Gráfico 42 Universidad Nacional. Personal interino del CIDEA por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	127
Gráfico 43 Universidad Nacional. Personal interino de la Facultad de Ciencias Sociales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	128
Gráfico 44 Universidad Nacional. Personal interino de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	129
Gráfico 45 Universidad Nacional. Personal interino de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	129
Gráfico 46 Universidad Nacional. Personal propietario del CIDE por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	133
Gráfico 47 Universidad Nacional. Personal propietario de la Facultad de Filosofía y Letras por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	134
Gráfico 48 Universidad Nacional. Personal propietario del CIDEA por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	134
Gráfico 49 Universidad Nacional. Personal propietario de la Facultad de Ciencias Sociales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	135
Gráfico 50 Universidad Nacional. Personal propietario de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	136
Gráfico 51 Universidad Nacional. Personal propietario de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	136
Gráfico 52 Universidad Nacional. Razón hombre / mujer del personal académico interino según Área de Trabajo, setiembre 2015	141
Gráfico 53 Universidad Nacional. Razón hombre / mujer para el personal académico propietario según Área de Trabajo, setiembre 2015	142
Gráfico 54 Universidad Nacional. Razón hombre / mujer para el personal administrativo interino según Área de Trabajo, setiembre 2015.....	145

Gráfico 55 Universidad Nacional. Razón hombre / mujer para el personal administrativo propietario según Área de Trabajo, setiembre 2015.....	146
Gráfico 56 Universidad Nacional. Horas de contratación promedio a la semana por sexo según sede, setiembre 2015	153
Gráfico 57 Universidad Nacional. Horas de contratación promedio a la semana por sexo según Área de Trabajo, setiembre 2015	155
Gráfico 58 Universidad Nacional. Horas de contratación promedio a la semana por sexo según Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías, setiembre 2015	162
Gráfico 59 Universidad Nacional. Horas de contratación promedio a la semana por sexo según tipo de funcionario/a, setiembre 2015.....	163
Gráfico 60 Universidad Nacional. Horas promedio de contratación a la semana por sexo según estado de funcionario/a, setiembre 2015	165
Gráfico 61 Universidad Nacional. Años de servicio del personal, setiembre 2015 ...	175
Gráfico 62 Universidad Nacional. Años de servicio del personal por sexo, setiembre 2015	175
Gráfico 63 Universidad Nacional. Años de servicio del personal por sexo, setiembre 2015 (escala logarítmica)	176
Gráfico 64 Universidad Nacional. Años promedio de servicio del personal por sexo, setiembre 2015	177
Gráfico 65 Universidad Nacional. Años promedio de servicio del personal según tipo de funcionario/a, setiembre 2015	180
Gráfico 66 Universidad Nacional. Años de servicio del personal académico por sexo, setiembre 2015	181
Gráfico 67 Universidad Nacional. Años de servicio del personal administrativo por sexo, setiembre 2015	181
Gráfico 68 Universidad Nacional. Años de servicio del personal paraacadémico por sexo, setiembre 2015	182

Gráfico 69 Universidad Nacional. Años promedio de servicio del personal según estado de funcionario/a, setiembre 2015	183
Gráfico 70 Universidad Nacional. Años de servicio del personal en propiedad por sexo, setiembre 2015	184
Gráfico 71 Universidad Nacional. Años de servicio del personal en condición de interinazgo por sexo, setiembre 2015 (escala logarítmica).....	184
Gráfico 72 Universidad Nacional. Personal académico por sexo según tipo de puesto, setiembre 2015	189
Gráfico 73 Universidad Nacional. Razón hombre / mujer del personal académico según tipo de puesto, setiembre 2015.....	190
Gráfico 74 Universidad Nacional. Personal académico interino por razón hombre/mujer según puesto, setiembre 2015.....	194
Gráfico 75 Universidad Nacional. Personal académico propietario por razón hombre/mujer según puesto, setiembre 2015.....	195
Gráfico 76 Universidad Nacional. Razón hombre / mujer en puestos ocupados sólo por personal académico en propiedad, setiembre 2015.....	196
Gráfico 77 Universidad Nacional. Matrícula total de estudiantes por año según Facultad o Centro, 2000 – 2016.....	344
Gráfico 78 Universidad Nacional. Matrícula de estudiantes mujeres por año según Facultad o Centro, 2000 – 2016.....	345
Gráfico 79 Universidad Nacional. Matrícula de estudiantes hombres por año según Facultad o Centro, 2000 – 2016.....	345
Gráfico 80 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en la Facultad de Ciencias Sociales por año según cuatro Unidades académicas, 2000 – 2016 ...	346
Gráfico 81 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en la Facultad de Ciencias Sociales por año según cinco Unidades académicas, 2000 - 2016	347
Gráfico 82 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en el CIDE por año según Unidad académica, 2000 – 2016	348

Gráfico 83 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en la Facultad de Filosofía y Letras por año según dos Unidades académicas, 2000 – 2016	349
Gráfico 84 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en la Facultad de Filosofía y Letras por año según tres Unidades académicas, 2000 – 2016	350
Gráfico 85 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en el CIDEA por año según Unidad académica, 2000 – 2016	351
Gráfico 86 Universidad Nacional. Razón mujer por cada hombre en la matrícula de estudiantes de seis Unidades académicas, 2000 – 2016	352
Gráfico 87 Universidad Nacional. Razón hombre por mujer en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por año según Unidad académica, 2000 – 2016	356
Gráfico 88 Universidad Nacional. Razón hombre por mujer en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por año según Unidad académica, 2000 – 2016	357
Gráfico 89 Universidad Nacional. Razón hombre por cada mujer en la matrícula de estudiantes de cuatro Unidades académicas, 2000 – 2016	358
Gráfico 90 Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en la Facultad de Ciencias de la Salud por año según Unidad académica, 2000 – 2016	363

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Universidad Nacional. Personal por sexo y razón hombre por mujer según área de trabajo, setiembre 2015.....	74
Cuadro 2 Universidad Nacional. Distribución del personal por sede según estado de funcionario/a, setiembre 2015	122
Cuadro 3 Universidad Nacional. Distribución del personal por sede según estado de funcionario/a y sexo, setiembre 2015.....	123
Cuadro 4 Universidad Nacional. Distribución del personal interino por área de trabajo según sexo, setiembre, 2015	124
Cuadro 5 Universidad Nacional. Distribución del personal propietario según área de trabajo y sexo, setiembre 2015	131
Cuadro 6 Universidad Nacional. Personal según tipo y estado de funcionario/a, setiembre 2015.....	137
Cuadro 7 Universidad Nacional. Personal interino por sede según tipo de funcionario/a, setiembre 2015.....	138
Cuadro 8 Universidad Nacional. Personal académico por estado de funcionario/ según área de trabajo, setiembre 2015	139
Cuadro 9 Universidad Nacional. Personal académico interino por sexo según área de trabajo, setiembre 2015	140
Cuadro 10 Universidad Nacional. Personal administrativo por estado de funcionario/a según área de trabajo, setiembre 2015	143
Cuadro 11 Universidad Nacional. Personal administrativo interino por sexo según Área de trabajo, setiembre 2015	144
Cuadro 12 Universidad Nacional. Personal por sexo según jornada semanal, setiembre 2015.....	152
Cuadro 13 Universidad Nacional. Distribución del personal por sede y sexo según horas contratadas por semana, setiembre 2015	153
Cuadro 14 Universidad Nacional. Personal de la Facultad de Ciencias Sociales por jornada semanal y sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015	156
Cuadro 15 Universidad Nacional. Personal del CIDE por jornada semanal y sexo según Unidad de trabajo, setiembre 2015	157

Cuadro 16 Universidad Nacional: Personal de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por jornada semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	158
Cuadro 17 Universidad Nacional: Personal de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, por jornada semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015	159
Cuadro 18 Universidad Nacional. Personal de la Facultad de Filosofía y Letras, por jornada semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	160
Cuadro 19 Universidad Nacional. Personal del CIDEA, por jornada semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015.....	161
Cuadro 20 Universidad Nacional. Personal de la Facultad de Ciencias de la Salud, por jornada semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015	161
Cuadro 21 Universidad Nacional. Personal según horas de contratación a la semana por tipo de funcionario/a y sexo, setiembre 2015.....	164
Cuadro 22 Universidad Nacional. Horas promedio de contratación a la semana por estado de funcionario/a y sexo según sede, setiembre 2015.....	166
Cuadro 23 Universidad Nacional. Horas promedio de contratación a la semana por estado y sexo, según tipo de funcionario/a, setiembre 2015.....	167
Cuadro 24 Universidad Nacional. Horas promedio de contratación a la semana por estado de funcionario/a y sexo, según área de trabajo, setiembre 2015.....	167
Cuadro 25 Universidad Nacional. Personal por sexo y tipo de funcionario/a según años de servicio, setiembre 2015.....	177
Cuadro 26 Universidad Nacional. Personal por tipo de funcionario/a y sexo según años de servicio, setiembre 2015	179
Cuadro 27 Universidad Nacional. Personal académico por sexo según tipo de puesto, setiembre 2015.....	188
Cuadro 28 Universidad Nacional. Personal administrativo por sexo y razón según puesto ocupado, setiembre 2015 (solo incluye puestos ocupados por más de 10 personas)	191
Cuadro 29 Universidad Nacional. Personal paraacadémico por sexo y razón hombre / mujer según puesto, setiembre 2015.....	193
Cuadro 30 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de decanatura por Área de trabajo, período 1973-2018.....	204

Cuadro 31 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de decanatura por área de trabajo, por número de años en el cargo, 1973-2018	206
Cuadro 32 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de decanatura por década, período 1973-2018	207
Cuadro 33 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección por facultad, período 1973-2018	208
Cuadro 34 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección por Área de trabajo, por número de años en el cargo, 1973-2017	210
Cuadro 35 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección por década, período 1973-2017	211
Cuadro 36 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Ciencias Sociales, período 1973-2018	212
Cuadro 37 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, período 1973-2018	213
Cuadro 38 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, período 1973-2018	214
Cuadro 39 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Filosofía y Letras, período 1973-2018	215
Cuadro 40 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en el Centro de Investigación y Docencia (CIDE), período 1973-2018 ..	216
Cuadro 41 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA), período 1973-2018	217
Cuadro 42 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Ciencias de la Salud, período 1973-2018	217
Cuadro 43 Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en las sedes regionales, período 1973- 2018	218
Cuadro 44 Universidad Nacional. representación en Consejo Universitario, por sexo y década. Período 1977-2020	220
Cuadro 45 Universidad Nacional. Organización de la actividad académica por Área de trabajo, período 2010-2015	227

Cuadro 46 Universidad Nacional. Estado de los proyectos por Área de trabajo, período 2010-2015	229
Cuadro 47 Universidad Nacional. Tipo de proyecto por Área de trabajo, período 2010-2015.....	230
Cuadro 48 Universidad Nacional. Número de proyectos coordinados por mujeres, período 2010-2015	231
Cuadro 49 Universidad Nacional. Número de proyectos coordinados por hombres, período 2010-2015	232
Cuadro 50 Universidad Nacional. Número de proyectos según condición laboral de la persona coordinadora, período 2010-2015	234
Cuadro 51 Universidad Nacional. Número de proyectos según grado académico y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015.....	235
Cuadro 52 Universidad Nacional. Clasificación de los proyectos por Área de la Ciencia, período 2010-2015	236
Cuadro 53 Universidad Nacional. Clasificación de los proyectos por Área de Desarrollo*, período 2010-2015	237
Cuadro 54 Universidad Nacional. Clasificación de los proyectos por ámbito geográfico de ejecución, período 2010-2015	238
Cuadro 55 Universidad Nacional. Número de proyectos con coparticipación por Área de trabajo y sexo, período 2010-2015	239
Cuadro 56 Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, período 2010-2015.....	241
Cuadro 57 Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según su tipo, período 2010-2015	242
Cuadro 58 Universidad Nacional. Número de proyectos de la Facultad de C. Tierra y el Mar, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015	243
Cuadro 59 Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, período 2010-2015	245
Cuadro 60 Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales según su tipo, período 2010-2015	246

Cuadro 61 Universidad Nacional. Número de proyectos de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015	247
Cuadro 62 Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Ciencias Sociales, período 2010-2015	249
Cuadro 63 Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias Sociales según su tipo, período 2010-2015	250
Cuadro 64 Universidad Nacional. Número de proyectos de la Facultad de Ciencias Sociales, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015	251
Cuadro 65 Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Filosofía y Letras, período 2010-2015.....	253
Cuadro 66 Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Filosofía y Letras, según tipo de proyecto, período 2010-2015.....	253
Cuadro 67 Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Filosofía y Letras, según tipo de proyecto y sexo, período 2010-2015	254
Cuadro 68 Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Ciencias de la Salud, período 2010-2015	256
Cuadro 69 Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias de la Salud, según tipo de proyecto, período 2010-2015.....	256
Cuadro 70 Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias de la Salud, según tipo de proyecto y sexo, período 2010-2015	257
Cuadro 71 Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades del CIDE, período 2010-2015	259
Cuadro 72 Universidad Nacional. Proyectos académicos del CIDE según su tipo, período 2010-2015	259
Cuadro 73 Universidad Nacional. Proyectos del CIDE, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015	260
Cuadro 74 Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades del CIDEA, período 2010-2015	262
Cuadro 75 Universidad Nacional. Proyectos académicos del CIDEA, según tipo de proyecto período 2010-2015	262

Cuadro 76 Universidad Nacional. Proyectos académicos del CIDEA, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015.....	263
Cuadro 77 Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de las sedes regionales, período 2010-2015.....	265
Cuadro 78 Universidad Nacional. Proyectos de las sedes regionales, según tipo de proyecto período 2010-2015	265
Cuadro 79 Universidad Nacional. Proyectos académicos de las sedes regionales, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015..	266
Cuadro 80 Universidad Nacional. Producción por Área de trabajo y tipo de producto, período 2010-2015	268
Cuadro 81 Universidad Nacional. Producción por Área de trabajo, según sexo, período 2010-2015	269
Cuadro 81 Universidad Nacional. Producción por Unidad de trabajo, según tipo de proyecto, período 2010-2015	271
Cuadro 82 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, por tipo de producto, período 2010-2015	272
Cuadro 83 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según sexo, período 2010-2015.....	274
Cuadro 84 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según tipo de proyecto, período 2010-2015.....	275
Cuadro 85 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, por tipo de producto, período 2010-2015.....	276
Cuadro 86 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según sexo, período 2010-2015.....	277
Cuadro 87 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según tipo de proyecto, período 2010-2015	278
Cuadro 88 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Sociales por tipo de producto, período 2010-2015	279
Cuadro 89 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Sociales, según sexo, período 2010-2015.....	280
Cuadro 90 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Sociales, según tipo de proyecto, período 2010-2015.....	281

Cuadro 91 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Filosofía y Letras, por tipo de producto, período 2010-2015	282
Cuadro 92 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Filosofía y Letras, según sexo, período 2010-2015.....	283
Cuadro 93 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Filosofía y Letras, según tipo de proyecto, período 2010-2015.....	284
Cuadro 94 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Salud, período 2010-2015	285
Cuadro 95 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Salud, según sexo, período 2010-2015.....	286
Cuadro 96 Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Salud, según tipo de proyecto, período 2010-2015.....	286
Cuadro 97 Universidad Nacional. Producción del CIDE, período 2010-2015.....	287
Cuadro 98 Universidad Nacional. Producción del CIDE según sexo, período 2010-2015.....	288
Cuadro 99 Universidad Nacional. Producción del CIDE, según tipo de proyecto, período 2010-2015	289
Cuadro 100 Universidad Nacional. Producción del CIDEA, por tipo de producto, período 2010-2015	289
Cuadro 101 Universidad Nacional. Producción del CIDEA según sexo, período 2010-2015	290
Cuadro 102 Universidad Nacional. Producción del CIDEA, según tipo de proyecto, período 2010-2015	291
Cuadro 103 Universidad Nacional. Número de revistas por Facultad o Centro: 1975- 2017	298
Cuadro 104 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras, setiembre 2017	299
Cuadro 105 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras, según número de artículos publicados por décadas, setiembre 2017	301
Cuadro 106 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017	302

Cuadro 107 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras, según número de artículos publicados por sexo y por década, setiembre 2017	303
Cuadro 108 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales, setiembre 2017	304
Cuadro 109 Universidad. Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales, según década de publicación, setiembre 2017	306
Cuadro 110 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017	306
Cuadro 111 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales, según número de artículos publicados por sexo y por década, setiembre 2017	307
Cuadro 112 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según unidad académica, setiembre 2017	308
Cuadro 113 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según década de publicación, setiembre 2017	309
Cuadro 114 Universidad nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017	309
Cuadro 115 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según número de artículos publicados por sexo por década, setiembre 2017	310
Cuadro 116 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, setiembre 2017	311
Cuadro 117 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según década de publicación, setiembre 2017	312
Cuadro 118 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017	312
Cuadro 119 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según número de artículos publicados por sexo por década, setiembre 2017	313
Cuadro 120 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud, según unidad académica, setiembre 2017	314
Cuadro 121 Universidad Naciona. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud, según década de publicación, setiembre 2017	314
Cuadro 122 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017	315

Cuadro 123 Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud, según número de artículos publicados por sexo y por década, setiembre 2017..	316
Cuadro 124 Universidad Nacional. Revistas del CIDE, según unidad académica, setiembre 2017	317
Cuadro 125 Universidad Nacional. Revistas del CIDE, según década de publicación, setiembre 2017	317
Cuadro 126 Universidad Nacional. Revistas del CIDE, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017	318
Cuadro 127 Universidad Nacional. Revistas de otras facultades o centros, setiembre 2017	319
Cuadro 128 Universidad Nacional. Revistas de otras facultades o centros, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017.....	319
Cuadro 129 Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por año según sexo, 2009-2017	329
Cuadro 130 Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por área de trabajo según sexo, 2009-2017	330
Cuadro 131 Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por país de destino según sexo, 2009-2017	331
Cuadro 132 Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por tipo de posgrado según tipo de funcionario/a y sexo, 2009-2017..	332
Cuadro 133 Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por país de destino según tipo de funcionario/a y sexo, 2009-2017	332
Cuadro 134 Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por área de trabajo según tipo de funcionario/a y sexo, 2009-2017	333
Cuadro 135 Universidad Nacional. Becas otorgadas para participar en eventos de capacitación por año según sexo, 2009-2017	335
Cuadro 136 Universidad Nacional. Becas otorgadas para participar en eventos de capacitación por área de trabajo según sexo, 2009-2017	335
Cuadro 137 Universidad Nacional. Becas otorgadas para participar en eventos de capacitación por área de trabajo según tipo de funcionario/a y sexo, 2009-2017	336
Cuadro 138 Universidad Nacional. Becas otorgadas para participar en eventos de capacitación por país de destino según sexo, 2009-2017	337

Glosario

CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CIDE	Centro de Investigación y Docencia en Educación
CIDEA	Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística
CINAT	Centro de Investigaciones Apícolas Tropicales
CINPE	Centro Internacional en Política Económica
CONARE	Consejo Nacional de Rectores
DEB	División de Educación Básica
DER	División de Educación Rural
FEUNA	Federación de Estudiantes de la Universidad Nacional
FUNDAUNA	Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Cultura
ICOMVIS	Instituto Internacional en Conservación y Manejo de la Vida Silvestre
IDELA	Instituto Latinoamericano de Estudios Latinoamericanos
IDESPO	Instituto de Estudios en Población
IEM	Instituto de Estudios de la Mujer
INISEFOR	Instituto de Investigaciones y Servicios Forestales
INEINA	Instituto de la Niñez y Adolescencia
IRET	Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas
OVSICORI	Observatorio Vulcanológico y Sismológico
PIEG-UNA	Política para la Igualdad y Equidad de Género de la UNA
PRODEMI	Programa Desarrollo Mantenimiento e Infraestructura
SEPUNA	Sistema de Estudios de Posgrado
SIDUNA	Sistema de Información Documental de la Universidad Nacional
SIA	Sistema de Información Académica
TEUNA	Tribunal Electoral Universitario
UNA	Universidad Nacional, Costa Rica



PRESENTACIÓN

El Instituto de Estudios de la Mujer presenta a la comunidad universitaria los resultados del II *Diagnóstico Institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional*.

Desde su creación, el Instituto se ha caracterizado por ser una unidad académica interesada en estudiar y visibilizar aquellas situaciones de desigualdad que, por motivos de género, puedan estar afectando la condición laboral y el crecimiento profesional de las personas en la Universidad Nacional. En este sentido, la finalidad de los trabajos realizados no ha sido únicamente la denuncia, sino más bien la presentación de relaciones laborales desiguales que en la cotidianidad no son percibidas como tales y que al visualizarlas, permiten plantear acciones concretas para contrarrestarlas. En este sentido el Instituto también pretende ser una instancia propositiva, interesada en que esas desigualdades puedan ser atendidas, corregidas y eliminadas a fin de propiciar la construcción de una comunidad universitaria justa y equitativa. La realización del Primer Diagnóstico Institucional, con información del año 2005, dio como resultado la elaboración de la *Política pa-*

ra la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional" (PIEG-UNA) y su respectivo plan de acción, actualmente en vigencia.

Es importante mencionar que la Universidad Nacional, aun siendo una institución de educación superior pública, no está exenta de situaciones de discriminación por razones de género, racismo, xenofobia y otras que afectan la vida laboral de las personas. Por ese motivo, en la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y su Plan de Acción 2007-2017, dirigida por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), se estableció una serie de recomendaciones a las instituciones públicas y en especial a las universidades estatales, con el objetivo de asumir compromisos que lleven al **"fortalecimiento de la institucional pública a favor de la igualdad y equidad de género"**.

Por este motivo, se espera que estos nuevos resultados puedan ser del conocimiento de la comunidad universitaria y especialmente de sus autoridades y personas con poder de decisión para que puedan emprender acciones que reduzcan las desigualdades entre los géneros.

Los resultados del **II Diagnóstico Institucional** muestran que si bien en término de una década (2005-2015) la Universidad ha logrado avances que redundan en un mejoramiento en la condición laboral de las personas, aún subsisten retos necesarios de atender y superar. No obstante, esto será posible en el tanto las personas dispongan, por un lado, de conocimiento sobre la situación inapropiada y de sensibilidad para reconocer que hombres y mujeres no disfrutan de las mismas

oportunidades para su crecimiento social y económico. Por otro lado, también se requiere voluntad política y compromiso para impulsar y apoyar medidas que conduzcan a la igualdad. Asimismo, es importante disponer información que muestre los aspectos que se encuentran en la base de la desigualdad. En este sentido, se espera que los resultados del **II Diagnóstico Institucional** constituyan un aporte que estimule la toma de decisiones encaminada a disminuir las desigualdades.

Para un mejor aprovechamiento del resultado de este trabajo de investigación, consideramos que el "encuentro" con este diagnóstico debe estar precedido de cierta información para facilitar su lectura. El documento está estructurado por apartados, cada uno de ellos con su propia unidad discursiva; a saber, pueden leerse de forma independiente. A su vez, los apartados contienen una explicación metodológica sobre cómo se procesó la información, sus resultados y algunas conclusiones finales.

El apartado más amplio es el primero, en el cual se efectúa un análisis del personal que labora en la Universidad de acuerdo con seis variables sociolaborales: por sexo, según el tipo de funciones que realiza (administrativas, académicas y paraacadémicas), según su estado (interino, propietario), por asignación de las jornadas, por antigüedad laboral y según su categoría de puesto. Estas mismas variables fueron analizadas en el *I Diagnóstico Institucional* con información al año 2005, en esta segunda versión se actualiza esta información con datos al año 2015 y, a la vez, se establece una comparación con los cambios ocurridos durante el decenio en mención. Esta parte del trabajo es de naturaleza descriptiva, el análisis se realiza a partir de datos cuantitativos y los cambios producidos en el período de estudio solo se explican a partir de estos.

En el segundo apartado, se realizó un análisis del comportamiento de la matrícula estudiantil para el período 2000-2016. Inicialmente, la intención era realizar un trabajo con datos más antiguos, pero solo fue posible obtener a partir del año 2000, ya que era la información más depurada que tenía el Departamento de Registro. Cabe anotar que a lo largo del tiempo este Departamento ha venido utilizando diferentes sistemas para registrar estos datos.

Al igual que el *I Diagnóstico*, en esta segunda versión también se analizaron los diferentes tipos de proyectos que han sido ejecutados en la Universidad. Anteriormente se habían considerado hasta el año 2009, por eso se parte de los proyectos ejecutados desde 2010 hasta 2015. En esta ocasión, con una mayor cantidad de datos gracias a

la información disponible en el Sistema de Información Académica (SIA) que con el tiempo ha sido mejorada.

Otras investigaciones han evidenciado la desigualdad genérica en la disposición de tiempo para la producción académica. Se suele argumentar que, por lo general, las mujeres disponen de menos tiempo para ello. Con la finalidad de tener datos que ayudaran a confirmar o desmentir esa afirmación, nos dimos a la tarea de revisar la producción de artículos en las revistas del portal de la Universidad. Para ello se realizó una revisión histórica, que arranca con la creación de cada revista y hasta el año 2017.

Además, se actualizó la información incluida en el *I Diagnóstico* relativa a la participación de hombres y mujeres en los espacios de decisión más importantes de la Universidad; es decir, el puesto de rectoría, las decanaturas, las direcciones y el Consejo Universitario. En este sentido, este análisis continúa siendo histórico, ya que recoge información desde

los años fundantes de la Universidad y se actualiza hasta el año 2018.

También se actualizó la información relativa al acceso que han tenido mujeres y hombres a obtener becas para participar en los denominados “eventos cortos”, tales como congresos, seminarios, encuentros y otras modalidades. De igual manera, se incluyeron las becas que se han otorgado para la realización de estudios de posgrado, maestría y doctorado tanto dentro como fuera del país. En esta ocasión, se consideraron los datos a partir del año 2009 y hasta el 2017.

Expresado lo anterior, consideramos importante que las personas lectoras asuman su tarea con la certeza de que cada dato presentado tiene una sólida validación. Igualmente importante es la interpretación y conclusión individual que contribuya a emprender acciones para hacer de la Universidad Nacional un lugar de relaciones y de trabajo libre de desigualdades de género.

Por último, expresamos un agradecimiento a las personas que colaboraron en esta investigación: Carlos Villalobos Corella, Keylin Solís Avalos y Angélica Ureña Jiménez, quienes a través de la modalidad de estudiante asistente graduado colaboraron en la revisión, el procesamiento de datos y la búsqueda de información. La depuración, revisión de los datos estadísticos, así como la elaboración de gráficos y algunos cuadros estuvo a cargo de la profesional en estadística, Patricia Delvó Gutiérrez. El análisis de los datos y la redacción del informe final estuvo a cargo de Doris Fernández Carvajal y

Silvia Jiménez Mata, académicas del Instituto de Estudios de la Mujer.

RESUMEN

1.1 Personal universitario por sexo

La población que se encontraba laborando en la Universidad Nacional a setiembre del año 2015 era de 3052 personas, de las cuales 2991 personas tenían un solo nombramiento, con 1507 mujeres y 1484 hombres. En términos porcentuales, estas cifras representaban un 50.4% y 49.6% respectivamente.

Esta información por sede regional muestra que la Sede Central es la que agrupa el mayor porcentaje de la población trabajadora de la UNA, con un 90.3%. Segregada por sexo, 1382 eran mujeres y 1320 hombres, representando 51.1% y 48.9% respectivamente. En la Sede Brunca, labora un 5.2% del total de la población universitaria con 155 personas con un número mayor de hombres que de mujeres, 91 para los primeros y 64 para las segundas, representando un 41.3% y 58.7% respectivamente. Finalmente, en la Sede Chorotega, trabaja un 4.5% con 134 personas, de las cuales son 61 mujeres y 73 hombres, representados por 45.5% y 55.5% respectivamente

En las diferentes facultades, se ubica poco más de la mitad del personal, 55.8%. Suma un total de 1670 personas, que, desagregada por sexo, muestra un mayor número de mujeres, 850 frente a 820 hombres, que representan un 50.9% y 49.1%.

En las vicerrectorías y otros órganos administrativos, labora un total de 1032 personas que consti-

tuye poco más de una tercera parte (34.5%) de la población trabajadora de la Universidad. También se presenta un número mayor de mujeres con respecto a los hombres, 532 las primeras y 500 los segundos, que presentan un 51.6% y 49.4% respectivamente. En las dos sedes regionales, labora un 9.66% del personal de la Universidad.

La Vicerrectoría de Desarrollo es la unidad que concentra el mayor número de hombres, 236 frente a 174 mujeres, lo cual representa un 57.6%. En el Programa de Servicios Generales se registró una proporción desigual por sexo, 109 hombres y sólo 17 mujeres. En este se ubican los servicios de transporte, vigilancia y publicaciones; a saber, todas ellas ocupaciones masculinizadas en la universidad.

La Vicerrectoría Académica es la que agrupa el mayor número de mujeres 220 frente a

154 hombres, en términos porcentuales significa 58.8% y 41.2%. Dentro de la Dirección de Docencia se ubica buena parte de ellas, 82 mujeres frente a 46 hombres. En la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, laboran 89 personas, de las cuales 55 son mujeres y 34 hombres. Mientras, en los Órganos Superiores, Asesores y Colegiados, se registraron 159 personas, 83 mujeres y 76 hombres.

La ubicación del personal universitario por facultades permite observar aquellas donde se concentran las mujeres y los hombres. Presentadas en un orden descendente, la mayor cantidad de mujeres se registró en el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE). Presenta la mayor concentración de mujeres de todas las facultades, 143 mujeres, a saber: 73.3% del personal de esa Facultad. En todas sus unidades académicas es mayor el número de mujeres que el de hombres. La Facultad de Filosofía y Letras es la segunda facultad con más mujeres, 134 que constituyen un 67.7%. Mientras, el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA) es una de las facultades más igualitarias, labora 80 mujeres, lo que representa un 52.3%. Asimismo, en una situación similar está el Centro de Estudios Generales, con 24 mujeres, lo que significa un 54.5%.

Por otro lado, las facultades con mayor presencia de hombres son la de Ciencias Exactas y Naturales, 203 hombres que representan un 60.8% y en todas sus unidades académicas ellos predominan. De seguido, la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar con 143 hombres, que constituyen un 58%. En Ciencias de la Salud se registró 70 hombres que representan un 55.6%. Finalmente, en la Facultad

de Ciencias Sociales laboran 195 hombres, lo que equivale a un 52.1%, dato que evidencia una situación más igualitaria entre los sexos.

1.2 Personal universitario según sus funciones

La población trabajadora con un solo nombramiento de la Universidad Nacional a septiembre del 2015, se componía de un 54.5% de personas académicas, un 40.9% de administrativas y un 4.6% de paraacadémicas. En relación con la distribución por sexo, los hombres académicos muestran un número mayor en relación con sus pares, 857 frente a 773 mujeres. Mientras que en el sector administrativo, estas superan en número a los primeros, 694 mujeres y 529 hombres. Por último, en el sector paraacadémico el porcentaje de hombres era del 71%, compuesto por 98 hombres frente a 40 mujeres.

Las áreas de trabajo donde hay mayor concentración de

hombres académicos son la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y la Facultad de Ciencias Sociales, donde por cada mujer había entre 1.6 y 1.8 hombres. En contraposición, las facultades o centros en los cuales se constata una mayor presencia de mujeres académicas son el CIDE y la Facultad de Filosofía y Letras, donde por cada hombre había cerca de dos mujeres académicas.

Tomando en cuenta los datos absolutos, esta misma información muestra que la Facultad de Ciencias Sociales es la que concentra la mayor cantidad de académicos de la UNA con 178 hombres; seguida por la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, donde laboraban 151 hombres académicos y la tercera, la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, donde laboraban 94 personas del sexo masculino.

En contraposición, las áreas de trabajo donde había un mayor número de mujeres académicas eran: el CIDE con 118, seguido de la Facultad de Ciencias Sociales con 110, la Vicerrectoría Académica con 106 y la Facultad de Filosofía y Letras donde laboraban 99 académicas.

Las áreas de trabajo con más de diez personas académicas, en las cuales existe mayor presencia de mujeres en un orden descendente son: el Instituto de Estudios de la Mujer, donde por cada académico había casi 6 mujeres; la Escuela de Secretariado Profesional, donde por cada hombre había poco más de 5 mujeres; la Escuela de Danza, donde por cada académico había poco menos de 4 mujeres; la División de Educación Básica, con casi 3 mujeres por cada hombre había y es-

te mismo dato se repite en la Escuela de Bibliotecología. En la Dirección de Investigación de la Vicerrectoría Académica y en la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, por cada hombre había casi dos mujeres, al igual que en la División de Educología y el Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET).

Por otra parte, los hombres académicos se concentraban en el Departamento de Física, donde por cada académica había más de 5 hombres en la misma condición; la Escuela de Planificación y Promoción Social, con poco más de 4 hombres por una académica; la Escuela de Ciencias Agrarias, donde por cada mujer había poco más de 3.5 hombres académicos. En tanto, en la Escuela de Topografía, el Observatorio Vulcanológico y Sismológico (OVSICORI), la Escuela de Administración, la Escuela de Economía, el Centro Internacional de Política Económica y la Escuela de Relaciones Internacionales por una mujer contratada había poco más de 2.5 hom-

bres. En la Escuela de Informática y Computación, los académicos casi duplicaban a las mujeres, al igual que en la Escuela de Filosofía.

El personal administrativo se ubica principalmente en las vicerrectorías y en los Órganos Superiores, ahí las mujeres sobrepasan al número de hombres. En la Vicerrectoría Académica, las administrativas representaban el 68.1% del personal, mientras que los hombres un 31.9% (109 y 51 personas respectivamente). En cuanto a su distribución por dependencias, ellas se ubican en la Dirección de Docencia, en el Departamento de Registro y en el Sistema Bibliotecario (SIDUNA). En la primera, por cada hombre había poco más de cuatro administrativas y en las dos restantes, ellas duplicaban el número de hombres.

Por el contrario, en la Vicerrectoría de Desarrollo, hay una fuerte presencia de administrativos, los hombres representaban el 57.4% y las mujeres el 42.6% (234 y 174 personas respectivamente). El Programa de Servicios Generales, donde se encuentran las secciones de seguridad, la vigilancia institucional y de transportes, se ha caracterizado por una alta concentración de hombres. Ahí la relación es de una administrativa por cada seis hombres.

Respecto de facultades y centros, el mayor número de administrativas en casi la totalidad de las áreas se explica por la ocupación de los puestos de secretariado y conserjes, ocupados mayoritariamente por mujeres. Por otro lado, el Programa de Recursos Humanos, es un espacio que concentra el mayor número de mujeres administrativas en la UNA (59 mujeres y 14 hombres).

En la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, las administrativas representan el 62% mientras los hombres el 37.9% (54 y 33 respectivamente). Los departamentos de Bienestar Estudiantil y el de Orientación y Psicología destacan por sus marcadas brechas, en la primera por cada hombre había 25 mujeres y, en el segundo, por cada hombre había aproximadamente 3 mujeres.

1.3 Personal universitario según su estado de nombramiento (propiedad e interinazgo)

A setiembre del año 2015, laboraban en la Universidad 1576 personas interinas, una representación de 53% del total del personal de la Universidad. El dato en su distribución por sexo es muy parejo, 790 mujeres y 786 hombres. Por otro lado, 1400 personas eran propietarias, con un número ligeramente mayor de mujeres 712 mujeres frente a 688 hombres.

En cuanto a la disposición según sedes, el mayor porcenta-

je de personal interino se ubica en la Sede Central con un 88.1% del total, en la Sede Brunca un 7.0% y en la Sede Chorotega un 4.9%. El personal propietario está constituido por 1299 personas ubicado en un 92.8% en la Sede Central, un 3.1% en la Sede Brunca y un 4.1% en la Sede Chorotega.

Las mujeres interinas de la Universidad constituyen un grupo de 790 mujeres, de las que 126 se ubican en la Vicerrectoría Académica y es el mayor número de concentración en toda la Universidad (15.9%). El resto está distribuido en las facultades de Ciencias Sociales, 107 mujeres, que representan un 13.5% del total; de seguido está el Centro de Investigación en Docencia y Educación, con 89 mujeres que constituyen un 11.2%, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, con 77 interinas, 9.7%; así como Filosofía y Letras, con 74 mujeres para un 9.3%.

Si se analiza el interinazgo por área de trabajo, se encontrará que el CIDE, así como la Facultad de Filosofía y Letras concentran los porcentajes más altos de mujeres interinas. En el CIDE, se registran 129 personas interinas con un número de 89 mujeres, lo cual representa un 69% y, en la segunda, de 109 personas interinas 74 eran mujeres, es 67.9%.

Los hombres interinos en la Universidad constituyen una población de 786 personas, concentrados en la Facultad de Ciencias Sociales 133 hombres representando un 16.9%, de seguido la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales con 121 hombres para un 15.3% y la Vicerrectoría Académica con 104 hombres, con 13.2%.

El análisis del interinazgo en hombres por área de trabajo muestra que estos se concentran en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales; 121 de 198 personas interinas, eran hombres, lo que representa un 61.1%. En Ciencias de la Tierra y el Mar, fueron 65 hombres de 114 personas interinas, lo que constituía un 57.0% y en la Facultad de Ciencias Sociales, 133 de 240 personas interinas eran hombres, para un 55.4%.

El número de mujeres en propiedad dentro de la Universidad era de 712, de las cuales 130 se ubican principalmente en la Vicerrectoría de Desarrollo, lo que representa un 18.2% del total de la Universidad, seguido de la Vicerrectoría Académica con 94 mujeres, que constituye un 13.2% y la Facultad de Ciencias Sociales con 71 mujeres para un 10%.

El análisis por área de trabajo muestra que las mujeres propietarias se concentran en el CIDE ya que de 66 personas propietarias, 54 eran mujeres, lo que representa un 81.8%. La Facultad de Filosofía y Letras posee 88 personas propietarias, de las cuales 60 eran mujeres, para un 68.1% y con un porcentaje igual se ubica el Centro de Estudios Generales. De modo similar, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil tiene 52 personas propietarias, 35 de estas eran mujeres, para un 67.3% y la Vicerrectoría Académica, que de 143 propietarias, 94 eran mujeres, para un 65.7%.

Por su parte, los hombres propietarios eran un grupo de 688 personas. De estas, 180 se ubican en la Vicerrectoría de Desarrollo, lo que representan un 26.1% del total masculino, seguido de Ciencias Exactas y Naturales, con 80 hombres, para un 11.6% y Ciencias de la Tierra y el Mar, con 76 hombres, equivalente a un 11%.

En un análisis por área de trabajo, los hombres propietarios aparecen en mayor porcentaje en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, pues de 133 personas propietarias, 80 (60.1%) era hombres. De seguido está la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, donde 76 de 130 personas eran

propietarios, para un 58.4%; en la Vicerrectoría de Desarrollo, 180 de 310 (58.0%) personas propietarias eran hombres y en Ciencias de la Salud fueron 71 hombres de los 41 propietarios de un total, para un 57.7%.

El interinazgo es una situación laboral que afecta en mayor medida al personal académico, en el año 2015 se conformaba de 1147 personas que representaban un 73% del total. Esta población estaba constituida por un 49.6% mujeres (569) y 50.4% hombres (578). A nivel de la Universidad, estas personas se ubicaban en las facultades de Ciencias Sociales con un 18%, Ciencias Exactas y Naturales con un 13.7% y la Vicerrectoría Académica con un 15.4%.

Por su parte, las académicas interinas de la Universidad se concentran en el CIDE con un 14.7% del total, seguido de Ciencias Sociales con un 13.8%, la Facultad de Filosofía y Letras con un 11.6% y Ciencias Exactas y Naturales con un 10.9%.

A lo interno de cada área de trabajo, el CIDE presenta el porcentaje más alto de la Universidad con un 70% de académicas interinas, seguida de la Facultad de Filosofía y Letras con un 68% y el CIDEA con un 58.9%.

Las mayores concentraciones de hombres académicos interinos en la Universidad se ubican en la facultades de Ciencias Sociales con un 22.1%, Ciencias Exactas y Naturales con un 16.6% y la Vicerrectoría Académica con un 14.5%. Por área de trabajo, un 61.8% se ubicaba en Ciencias Sociales, un 60.7% en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, en el Centro Estudios Generales un 60% y en la Facultad de Ciencias de la Tierra y Mar un 58.3%.

Por otro lado, el interinazgo afectaba a un 30% del personal administrativo y son las mujeres las que presentan porcentajes un poco mayores en relación con los hombres, un 54.5% frente a un 45.5% de los hombres. En el ámbito de la Universidad, estas se concentraban en la Vicerrectoría de Desarrollo con un 22%, seguida de la Vicerrectoría Académica con un 15% y la Facultad de Ciencias Sociales con un 12%.

1.4 Personal universitario según jornada laboral

Un 72.2% de las personas trabajadoras de la Universidad están contratadas por una jornada de 40 horas semanales. Las mujeres aparecen mejor posicionadas con respecto a los hombres en ese rubro, ya que un 74.9% de ellas laboraba con es-

ta jornada, frente a un 69.4% de los hombres. Estos últimos aparecen más contratados en la jornada que oscila entre las 10-20 horas, 27.6% frente a un 21.3% de las mujeres.

En las sedes, las mujeres están contratadas más horas promedio que los hombres. La Sede Brunca es la que presenta la diferencia mayor con 30.78 horas de las mujeres frente a 25.58 de los hombres. En la Sede Chortega, 35.82 horas fueron registradas para las mujeres y 33.01 para los hombres. En la Sede Central, la diferencia es menor, 34.28 horas para las mujeres y 32.97 para los hombres.

Las facultades donde las mujeres aparecen con una contratación mejor son el Centro de Estudios Generales con un número de horas promedio de 39.84 horas mientras los hombres tienen 34 horas; la Facultad de Ciencias Sociales con 31.27 horas promedio frente 26.92 horas de los hombres; el CIDE con 28.93 para las mujeres y 26.63 los hombres y la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales con 33.02 horas para las mujeres y 31.19 para los hombres.

Una situación más igualitaria se encuentra en la Facultad de Ciencias de la Salud con 35.63 horas las mujeres y 35.57 los hombres, el CIDEA con 30.31 horas las mujeres y 30.68 los hombres, Ciencias de la Tierra y el Mar con 35.24 horas promedio las mujeres y 34.90 los hombres y Filosofía y Letras con 31.87 horas las mujeres y 32.97 los hombres.

Los hombres y las mujeres que trabajan en la Vicerrectoría de Desarrollo disponen de una jornada laboral de cuarenta horas semanales, al igual que las de los Órganos Superiores y Asesores. Sin embargo, es diferente para las ubicadas en la Vicerrectoría Académica, donde las mujeres laboran en promedio más horas que los hombres, 35.43 frente a 30.14. Algo similar ocurre en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, 36.91 horas las mujeres frente a 27.79 de los hombres.

La jornada promedio por tipo de funcionario muestra que el personal administrativo dispone de una jornada laboral mayor, ya que es de 39.35 horas las mujeres y 38.97 los hombres. De seguido se coloca el personal paraacadémico con 35.00 horas las mujeres y 37.35 horas los hombres, finalmente el personal académico presenta las menores jornadas, con 29.52 horas las mujeres y 28.21 horas los hombres. En conclusión, un mayor porcentaje de mujeres disfrutan de una mejor contratación laboral, ya que un 96.8% de las mujeres administrativas labora tiempo completo, mientras que esta condición la tienen un 55.1% de las académicas.

Las jornadas promedio de acuerdo con el estado del funcionario apuntan a que las mujeres en pro-

piedad disponen de una jornada de diez horas más con respecto a sus homólogas interinas. Las primeras están contratadas 39.47 horas, mientras que las segundas 29.43 horas. También, las jornadas de los hombres en propiedad son superiores en doce horas a las de los interinos. Los primeros disponen de 39.12, mientras los segundos 26.92 horas. En conclusión, las personas en propiedad están contratadas un mayor número de horas con respecto a las interinas.

1.5 Personal universitario según años de servicio

Un 63% del personal de la UNA contratado a setiembre 2015 era de reciente ingreso a la Institución, dado que tenían entre 0 y menos de 5 años de laborar. El personal académico representaba la mayor parte con un 65.5% de estas personas, mientras que el personal administrativo era el 30.5% y el personal paraacadémico era el 4.0%. En esta antigüedad se ubican un poco más de hombres académicos que de mujeres, 51.3% hombres frente a 48.7%. Pero, sucede lo contrario en el personal administrativo, las mujeres son más que los hombres, 55.5% frente a 44.5% y en el personal paraacadémico, el mayor porcentaje corresponde a los hombres 65.8% y 34.2% de las mujeres.

Las personas que contaban con una antigüedad entre los 5 años y menos de 10 años, representaban el 15.5% del personal, del cual el 60% correspondía a personal administrativo, el 33% a personal académico y sólo el 7% paraacadémicas.

El grupo de personas que contaban entre 10 o menos de 20 años de servicio representaban el 17% del total del personal, del cual poco más de la mitad (52.5%) eran mujeres y el resto (47.5%) hombres. En su mayoría era personal administrativo (60%) seguido de personal académico (37.3%) y sólo el 2.7% del personal paraacadémico.

Las personas con una antigüedad de 20 a menos de 30 años de trabajar en la Universidad representaban sólo el 4% del personal del total. Poco más de la mitad (52.5%) era personal administrativo, 38.0%

personal académico y 9.5% de personal paraacadémico. Finalmente, el personal que tenía entre 30 hasta 45 años de antigüedad representaba sólo el 0.5% del total de las personas contratadas (5 hombres y 1 mujer) y correspondía a personas académicas.

1.6 Personal universitario según categoría de puesto ocupado

Casi la mitad de las personas académicas (48.5%) que laboraban en la Institución tenían el puesto base con el que se ingresa a laborar en la Universidad, la de Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a), el 16% ocupaba el puesto de Profesor(a) 1, el 20.2% tenía el puesto de Profesor(a) 2, sólo el 6% era Catedrático(a) y un 2.63% Profesor(a) Instructor(a) Bachiller. Esto quizá se explica en parte porque la mayoría de este personal era de reciente ingreso a la Institución, dado que tenían menos de cinco años de servicio. El restante porcentaje lo conforman personas que

ocupan cargos de dirección en alguna unidad académica, subdirección, decano(a) vicedecano(a), profesor(a) visitante, integrantes de Consejo Universitario, SEPUNA y TEUNA.

El análisis de estos puestos por sexo muestra que en los puestos Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a), los hombres superan levemente a las mujeres, 51.5% frente a 48.4%. En el puesto de Profesor(a) 1, las mujeres presentan un 51.3%. En la categoría de Profesor(a) 2, la situación es muy igualitaria 49.8% mujeres. Sin embargo, la diferencia más notoria se encuentra en el puesto de Catedrático(a), en la que los hombres superan ampliamente a las mujeres, 67.4% frente a 32.6%.

En los puestos administrativos se encuentra una mayor presencia de mujeres tomando en cuenta la razón mujer/hombre con valores superiores a diez personas son:

- » Profesional auxiliar en servicios secretariales (por cada hombre había 43 mujeres)
- » Profesional ejecutivo en servicios administrativos (por cada hombre había 16.5 mujeres)
- » Técnico auxiliar en servicios secretariales (por cada hombre había 16.3 mujeres)
- » Técnico especializado en desarrollo humano (por cada hombre había 14 mujeres)
- » Profesional analista en desarrollo humano (por cada hombre había 13 mujeres)
- » Técnico asistencial en servicios secretariales (por cada hombre había 12.8 mujeres)

Como puede observarse son puestos relacionados a los servicios de secretariales, los cuales históricamente han sido considerados trabajos femeninos.

Por otro lado, los puestos administrativos en los que destacan los hombres son menos en comparación con los ocupados por las mujeres. De acuerdo con la razón hombre/mujer con valores superiores a diez, se encuentran el puesto de Gestión operativa auxiliar en servicios generales (por cada mujer había 14.4 hombres) y el Técnico asistencial en planeamiento espacial (por cada mujer había 14.0 hombres).

En relación con los puestos del sector de paraacadémicos, las 138 personas (98 hombres y 40 mujeres) que laboran en estas actividades ocupan 22 puestos distintos. De estos puestos, poco más de la mitad, el 54.5% (equivalente a 12) de los puestos son ocupados por una sola persona (10 son hombres y 2 mujeres que equivalen al 87% de las personas de este sector). En cuanto a los demás puestos,

en cinco de ellos se concentra el 79.7% de las personas y corresponde al nivel técnico (general 1 y general 2, especializado y auxiliar) y de gestión operativa especializada, cuyas razones de hombre por mujer son 1.68, 13.00, 0.45, 3.0 y 1.33 respectivamente.

1.7 Personal universitario según acceso a puestos de decisión

En este apartado se analiza la información de tres de las más importantes instancias o espacios de toma de decisión de la Universidad Nacional: la rectoría, las decanaturas y las direcciones de unidades académicas. En cuarenta y cinco años de existencia, la Universidad ha logrado llevar al poder a tres mujeres rectoras, que representan un 30% de las personas que han ocupado dicho cargo.

Los puestos de decanatura han estado en manos de 77% de hombres (60 hombres) y 23% de las mujeres (18 mujeres). En las facultades de Ciencias de la Tierra y Mar, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales, solo una mujer ha ocupado el cargo de decana, mientras que en las demás facultades tres mujeres lo han sido. En este puesto hay personas que han repetido en dos ocasiones esa ocupación, un 33% de las mujeres y un 20% de los hombres han vivido esta experiencia, mientras que un 67% de las mujeres (12) y 80% de los hombres (48) lo han ocupado en solo una ocasión. Los hombres que repitieron la experiencia se ubican en las facultades de Ciencias de la Tierra y el Mar, Filosofía y Letras y el CIDE, mientras que las mujeres se

ubicaron en el Centro de Estudios Generales y la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.

En la década de los sesenta, la primera década al haberse fundado la Universidad, todos los puestos de decanatura fueron ocupados por hombres; mientras, en las décadas de los ochenta y noventa aparece un 25% y 23 % de mujeres en dicho cargo. En la década 2000-09, se alcanza la paridad, donde nueve mujeres y nueve hombres llegan a ocupar el decanato. En la década del año 2010 y hasta mediados del año 2018, el porcentaje es del 25% para las mujeres, que podría variar al finalizar la década.

Al igual que los puestos de decanatura, los de dirección también han estado muy concentrados en los hombres, a saber: 69% (242 hombres) y 31% las mujeres (107 mujeres). Estos se ubican en las facultades de Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias de la Tierra y Mar, las cuales registran los porcentajes más bajos de mujeres directoras, representando un 12% y 17% respectivamente. El CIDE es

la única facultad que registra mayor presencia de mujeres en puestos de dirección con un 64% (20 mujeres).

También, se ha presentado casos de reelección del puesto, en el cual un 19% de las mujeres y un 22% de los hombres vivieron esta experiencia en dos o más ocasiones. El número de mujeres en puestos de dirección ha venido aumentando, ya que en la década de los años setentas estas representaban un 14% (6 mujeres). En las décadas siguientes, estos porcentajes se incrementan: en los ochenta es del 24% (24 mujeres), en los noventa es del 34% (34 mujeres), en el 2000 es del 36% y la más reciente, del 2010 al presente llega al 37%.

1.8 Participación del personal universitario en proyectos académicos

Según datos del Sistema de Información Académica (SIA), en el período analizado 2010-2015, la Universidad Nacional ejecutó un total de 1057 acciones que incluyen programas, proyectos y actividades académicas. De estos un 82% son proyectos, un 17% programas y un 1% actividades académicas. De acuerdo a su estado, un poco más de la mitad (52%) de estos se encontraban vigentes, una tercera parte (34%) había concluido y un 14% estaban por cerrar. También se ejecutaron 271 proyectos de vinculación externa.

Según el tipo de proyecto ejecutado, los más numerosos son los de Investigación que representan un 44% (382 proyectos), le siguen los Integra-

dos un 26% (223), de gestión académica un 13% (113), los proyectos de extensión un 11% (100) y los de docencia un 6% (53 proyectos).

De los 871 proyectos ejecutados, casi la mitad (49%) han sido coordinados por mujeres, para un total de 428. En tanto, 51% estuvo a cargo de hombres con 443 proyectos.

La coordinación de proyectos de acuerdo al sexo, muestra diferencias. Los de Investigación son coordinados mayormente por hombres, 62% frente a 38% de las mujeres. En los proyectos integrados, hay un dato más parejo, 54% a cargo de las mujeres y 46% de los hombres. Mientras que los proyectos de extensión, gestión académica y docencia fueron más coordinados por las mujeres, 62%, 63% y 61%, en el mismo orden.

La duración de los proyectos muestra diferencias de acuerdo con el tipo de proyecto y a la facultad donde se ejecute, pero los promedios son los siguientes. Respecto de los de investigación, la duración os-

cila entre dos y tres años; los integrados, alrededor de los tres años, al igual que los proyectos de extensión. Los de gestión académica tienen una duración entre dos y tres años; en tanto los de docencia, dos años en promedio.

En relación con la jornada promedio destinada a la coordinación de los proyectos, la mitad de las facultades asigna una jornada de 10 horas semanales para los proyectos de investigación, la otra mitad asigna entre 15 y 20 horas. Los proyectos integrados tienen una asignación de 10 horas en la mayoría de las facultades. Aquellos de extensión, gestión académica y docencia tienen una jornada promedio de 10 horas en la mayor parte de las unidades de trabajo. Es importante mencionar que, por lo general, los proyectos disponen de una jornada mayor al involucrar a otros participantes académicos y asistentes, información que no fue tomada en cuenta en este diagnóstico.

La mayor parte de los proyectos han sido coordinados por 583 personas (67%), con una condición laboral de propietarias; mientras que el restante 33% ha estado a cargo de personas interinas. Los proyectos bajo la responsabilidad de personas propietarias están más a cargo de hombres, 54% frente a un 46% de las mujeres. Mientras, las mujeres están más presentes en aquellos a cargo de personas interinas, 56% frente a 44% de los hombres.

En lo concerniente al grado académico, poco más de la mitad de los proyectos 55% (479) han estado bajo la responsabilidad de personal académico con grado de maestría, 266 (30%) por personas con doctorado y el menor número por personas

con licenciatura, 126 (14%). En los proyectos dirigidos por personas con maestría, las mujeres sobrepasan a los hombres, 57% frente a 43%. Por el contrario, en los proyectos a cargo de personas con doctorado, los hombres van a la cabeza con un 64%; mientras las mujeres, un 36%.

La clasificación de los proyectos de acuerdo con el área de la ciencia, 310 proyectos pertenecen a Ciencias Sociales, representando un 35%, los de Ciencias Naturales son 223 proyectos (26%), los de Humanidades son 131 para un 15% y el número más bajo lo constituyen proyectos de Ingeniería y Tecnología con 44 proyectos para un 5%. Según la variable de área de desarrollo, los de Educación y Desarrollo Integral son los más numerosos con 186, que representan un 21% del total; de seguido están los de Ambiente, Conservación y Manejo de los Recursos Naturales con un 132 (16%), los de Sociedad y Desarrollo Humano, los de Salud Ecosistémica y Calidad de Vida, los de Humanismo

Arte y Cultura y los de Producción ecoeficiente, agropecuaria y de recursos naturales representan en el mismo orden un 14%, 13%, 12% y 12%.

En cuanto a la ubicación de los proyectos, los realizados al interior de la Universidad y los realizados a nivel nacional son los más numerosos y representan un 33% y 31% del total. Un 16% se ubica dentro de la Gran Área Metropolitana, los sitios fuera de esta área agrupan un 15%. En cuanto a la fuente de financiamiento, la mayor parte (88%) de los proyectos han sido financiados con recursos del Programa de Gestión Financiera y el resto a través de Fundauna.

1.9 Participación del personal universitario según producción en las revistas de la UNA

Durante las décadas de los setenta y ochenta, las revistas presentan la particularidad de tener un contenido diverso que incluía artículos y otros **addenda** tales como reseñas de libros, discursos, eventos, entrevistas, traducciones, notas técnicas, opiniones, legislación, ponencias y otros. Con el transcurso del tiempo, estos van desapareciendo para dar lugar a la publicación de artículos científicos exclusivamente.

La mayor parte de las revistas presentan durante los primeros años una publicación discontinua. Esto tiende a modificarse con el tiempo, llegando a establecerse a partir del año 2000 una periodicidad semestral en la mayor parte de estas publicaciones. A setiembre del año 2017, un 88% de las

revistas estaban cumpliendo su periodicidad.

Las revistas presentan una tendencia a la “estandarización de su publicación”, que se evidencia en la posesión de un sello editorial, aval de los artículos por un comité científico, la adscripción a índices con criterios de rigurosidad, cumplimiento de la periodicidad en la publicación y mejor definición de sus contenidos. A setiembre del 2017, un 92% de las revistas están adscritas al menos un índice de rigurosidad, en su mayoría a LATINDEX.

La publicación de artículos ha mostrado cambios en el tiempo. De todos los artículos publicados, desde el año 1974 -que sale a la luz la primera revista en la Universidad- al corte efectuado a setiembre del año 2017, llegaron a publicarse un total de 8202 artículos. De estos, un 2.3% se publicaron en la década de los setenta, aumentan a un 13% en la década de los ochenta, en los noventa llega a ser de un 19%, se incrementa aún más en la primera década del 2000 a un 25% y alcanza el to-

pe de 40% en la década que inicia en el año 2010 a la fecha de corte indicada.

También se pueden apreciar cambios en el número de publicaciones por sexo. Sobresalen los hombres con poco más la mitad (53%) de todos los artículos publicados, un 32% correspondía a las mujeres y un 15% era una producción conjunta entre mujeres y hombres. En la mayor parte (85%) de las revistas de la Universidad, el número de artículos publicados por los hombres es superior. Sin embargo, solamente en cuatro revistas la autoría de las mujeres es mayor, estas son las revistas Bibliotecas, Casa de Mujer, Educare y Ensayos Pedagógicos. Por otro lado, las revistas Relaciones Internacionales, Economía y Sociedad, Historia y ABRA presentan altos porcentajes de publicaciones a cargo de los hombres.

A pesar de lo anterior, la publicación de artículos por parte de las mujeres ha mostrado avances por década. En los años setenta, las mujeres son las autoras de un 11% del total de los artículos publicados, estos fueron producidos de manera individual y colectiva entre varias mujeres. En la década de los ochenta, asciende a un 30%; en la década de los noventa, este porcentaje baja al 28%, pero aumenta a un 9% la autoría compartida entre mujeres y hombres. Para la primera década del 2000, las publicaciones de las mujeres llegan a ser del 36% de manera individual o colectiva y un 10% de manera conjunta entre ambos sexos. Finalmente, en la década que inicia en el 2010, las mujeres eran las autoras de un 33% de los artículos, los hombres de un 42% y la autoría entre ambos sexos aumenta a un 24%.

1.10 Participación del personal universitario según acceso a becas para posgrados y eventos de capacitación

Durante el período de estudio, los datos evidencian que se otorgaron 219 becas para realizar estudios de posgrado. De estas, 114 estuvieron destinadas a mujeres, mientras que 105 becas se dieron a hombres. Por lo tanto, se constata una distribución equitativa de estas oportunidades según sexo, con una leve ventaja en el caso de las mujeres (52%) en comparación con los hombres (48%). En el caso de las mujeres, la distribución de las becas otorgadas fue similar para maestría y doctorado: 48% y 52% respectivamente. En contraposición, en el caso de los hombres la mayoría de las becas fue para optar por un doctorado (63%).

Para el período 2009-2017, se otorgaron más becas de doctorado que de maestría, tanto para mujeres como para hombres, mientras que en el período 2002-2008 la tendencia pa-

ra ambos sexos fue de acceder en mayor medida a becas a nivel de maestría (71.5%), en el caso de las mujeres y 60% en el caso de los hombres).

El número de becas de posgrado que se han otorgado por año en el período de estudio (2009-2017), muestra una tendencia a la baja en el total de becas, la cual varía de un año a otro.

La distribución de becas de posgrado por área de estudio muestra que un mayor número se ha otorgado a las facultades de Ciencias Exactas y Naturales, seguida por Ciencias de la Tierra y el Mar y Ciencias Sociales. Asimismo, sobresale un número importante de becas otorgadas a personal de vicerrectorías y otros órganos administrativos.

Con respecto al país de destino, se constata que la mayoría de las becas de posgrado fueron para realizar estudios en universidades nacionales (42.5%), seguido por España (19%) y Estados Unidos (6.8%). El personal académico accedió en mayor proporción a becas para realizar estudios de doctorado (72%), mientras que en el caso del personal administrativo lo hizo a becas para estudios de maestría (90%). El personal académico, tanto mujeres como hombres, obtuvo en mayor proporción becas para estudios de doctorado, con una mayor participación de los últimos. En el caso del personal administrativo se mantiene por sexo una mayor proporción de personas que optaron por maestrías, en estas las mujeres casi duplican a los hombres en becas obtenidas.

En el período de estudio entre 2009 y 2017, los datos evidencian que se otorgaron 6337 becas para participar en eventos de capacitación. De estas,

3850 estuvieron destinadas a mujeres, mientras que 2487 becas se dieron a hombres. Por lo tanto, se constata que las mujeres tuvieron un mayor acceso a becas para participar en este tipo de eventos, dado que el 60.7% estuvo destinado a funcionarias, mientras que el 39.3% se otorgó a hombres.

Ha habido un incremento significativo en el total de becas otorgadas por la institución para participar en eventos de capacitación, entre el período 2004-2008 y el período 2009-2017, dado que en el primero fue de 914 becas, mientras que en el segundo período fue de 6337. Si bien en este último período fue más amplio (4 años más), la diferencia entre uno y otro es significativa en términos absolutos.

Al analizar las becas para eventos de capacitación según su área de trabajo, se observa que son las vicerrectorías las que concentran el mayor número, seguido por las facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias de la Tierra y el Mar. En espacios

donde predomina la contratación de mujeres se presentan un mayor número de solicitudes de beca para eventos cortos, por ejemplo, Filosofía y Letras, el CIDE y CIDEA.

Si se analiza la distribución por área de trabajo y según tipo de funcionario, se observa que en el caso del personal académico la mayor parte de quienes obtuvieron becas para eventos de capacitación provenían de las facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias de la Tierra y el Mar. En el caso del personal administrativo, la mayoría de las becas para eventos cortos se concentraba en las vicerrectorías, seguido por la Facultad de Ciencias Sociales. En ambas instancias predominan las mujeres como beneficiarias de este tipo de apoyo económico.

Al analizar el país de destino de los eventos de capacitación en los que participó el personal, se constata que la mayoría se realizaron en nuestro país (58.5%), seguido por Sudamérica (12%) y por Norteamérica (11%). Con respecto a la distribución por sexo, se observa una diferencia marcada en el caso de las becas a eventos realizados en Costa Rica, en el que el número de ayudas económicas dadas a mujeres duplicaban las de los hombres.

1.11 Comportamiento de la matrícula estudiantil en el período 2000-2016

El análisis de la matrícula general de estudiantes en la UNA durante el período 2000-2016, y según las diferentes áreas del conocimiento, muestra

que históricamente la facultad con mayor número de estudiantes ha sido Ciencias Sociales, seguida por Exactas y Naturales, y en menor proporción, el Centro de Investigación y Docencia en Educación. Las áreas con menor número de estudiantes han sido Ciencias de la Tierra y el Mar, el CIDEA, Ciencias de la Salud y, por último, Filosofía y Letras.

El IEM sobresale por presentar el punto más alto de brecha correspondiente al año 2004, donde por cada hombre hubo 34 mujeres, quienes eran estudiantes de posgrado. A partir del año 2005 se abrió una carrera de grado en dicha unidad y se observa un descenso en la brecha por sexo, que ha oscilado entre 16.5 y 6.2 mujeres por cada hombre.

La División de Educación Básica (DEB) es la segunda unidad que ha presentado la mayor brecha de mujeres por hombre: en el año 2002 por cada hombre había 27.2 mujeres. Se puede señalar que la DEB se ha caracterizado por mantener para el período en estudio la mayor brecha con

mayoría de estudiantes mujeres, dado que el punto más bajo alcanzado ha sido de 14.1 mujeres por cada hombre estudiante.

El tercer lugar como la escuela que ha tenido mayor matrícula de mujeres para el período de estudio lo ocupa Secretariado Profesional, entre los años 2000 a 2003 hubo entre 18.4 y 17.4 mujeres por cada hombre. Se observa, además, una tendencia al descenso en más de un 50% en las brechas por sexo de dicha escuela a partir del año 2006 hasta el 2016, las cuales han oscilado entre 7.4 y 5.0 mujeres por cada hombre.

La Escuela de Danza sobresale como una unidad con mayoría de mujeres con una tendencia clara al descenso en las brechas de matrícula por sexo. Si bien para el año 2000 por cada hombre había 15.0 mujeres, para el período 2001 al 2016 dicha proporción ha oscilado entre 9.5 y 2.2.

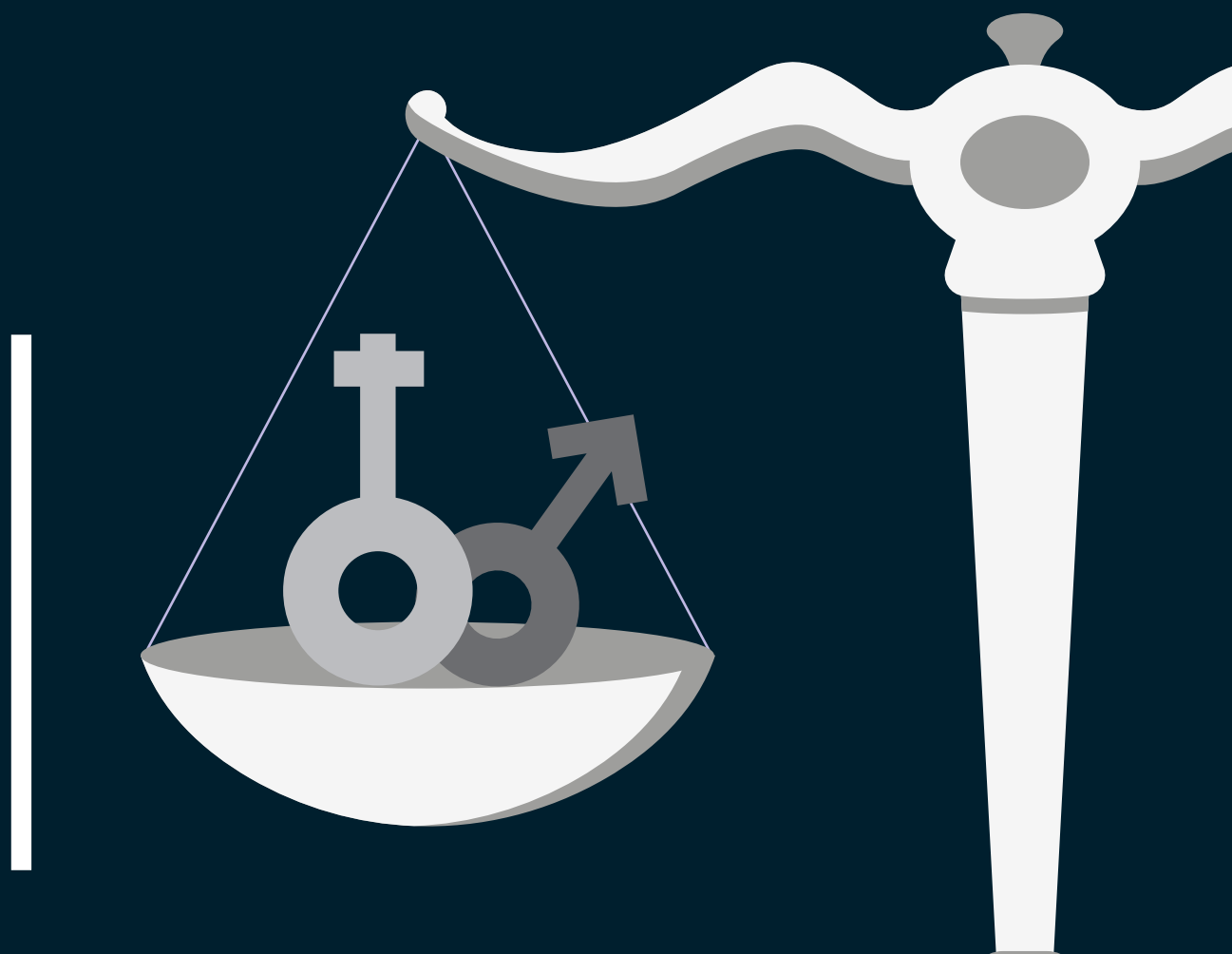
Por otra parte, la Escuela de Psicología también muestra una tendencia al descenso en las brechas de matrícula por sexo. Para el período 2000-2007, por cada hombre había entre 11.7 y 6.9 mujeres. A partir del año 2008 hasta el 2016, dicha proporción osciló entre 5.4 y 1.7.

En la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, las brechas de matrícula por sexo se han mantenido muy estables durante el período. Entre el 2000 y el 2003 por cada hombre había entre 7.6 y 5.2 mujeres; a partir del año 2004 hasta el 2016, dicha proporción osciló entre 4.8 y 3.2 mujeres por cada hombre.

Sobresalen dos escuelas pertenecientes a la Facultad de Ciencias Exactas, a saber Topografía e Informática. En el caso de la primera, se observa una tendencia a la baja en las brechas por sexo que representa para el año 2016 un 2.2 hombres por cada mujer; mientras que en la segunda ocurre lo inverso, es decir, un aumento en la proporción de estudiantes hombres (4.8 por cada mujer).

Se destaca el caso de la Escuela de Ciencias Agrarias, perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, presenta una tendencia a la baja en las brechas por sexo en la matrícula, que alcanza para el año 2016 una razón de 1.5 hombres por cada mujer. En el caso del CIDEA, sobresale la Escuela de Música como una unidad donde los estudiantes hombres duplicaban en promedio a las mujeres en la matrícula.

CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



Para comprender la importancia que adquiere la realización de un segundo diagnóstico institucional sobre el estado de equidad de género en la UNA, es necesario hacer referencia al marco normativo nacional e internacional que da sustento a los esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género en la educación. Asimismo, resulta importante señalar los principales logros y las limitaciones que se han presentado en la última década en la UNA, para el impulso de medidas que atiendan las brechas existentes entre mujeres y hombres.

En el ámbito internacional, resulta fundamental retomar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1979 y aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica según ley 6968 del año 1984. En el artículo 10, inciso "c" se establece:

La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyen a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.

En el ámbito nacional, cabe destacar la Ley 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, del año 1990, la cual en su capítulo V, artículo 20, se establece:

Los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza deberán contener los valores expuestos en la presente ley, y contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género, así como promover el estudio de la participación de la mujer a través de la historia.

Asimismo, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) 2018-2030, en su eje 1 referido a "Cultura de los derechos para la igualdad", tiene entre sus objetivos: "Promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en las todas las regiones y zonas del país" (INAMU, p. 72). Entre los resultados esperados al 2030, se indican acciones que involucran a las instituciones de educación formal para de-

sarrollar acciones formativas orientadas hacia el reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además, se proyecta que desde las instituciones se impulsen "...iniciativas, acciones afirmativas u otras estrategias, orientadas hacia la eliminación de patrones socioculturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos y actitudes sexistas" (INAMU, p.72)

La Universidad Nacional viene ejecutando desde la década de los años noventa acciones para incidir institucionalmente en la promoción y garantía de la igualdad de género. Entre los principales hitos de aquella década estuvo la fundación del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) en el año 1991 como unidad especializada en la temática y normativa aprobada para la atención del hostigamiento sexual. Desde el año 2005, el IEM promovió la firma de "Agendas de Acuerdos Mínimos" por parte de las rectorías de la UNA, con el fin de avanzar en acciones claves institucionales para la igualdad de género.

Así, en el marco de la Agenda Universitaria hacia las Relaciones de Equidad entre hombres y mujeres (2005-2010), se planteó como compromiso la realización de un diagnóstico que permitiera determinar la situación laboral de las personas funcionarias de la UNA, con el objetivo de identificar las áreas en las cuales existía brechas por sexo. Los resultados de dicha investigación (IEM, 2014) comprobaron la presencia de segregación horizontal (ubicación preponderante de cada sexo según áreas de conocimiento) y segregación vertical (que hace referencia a la concentración de un

sexo en los puestos más altos dentro de una organización) entre mujeres y hombres que laboraban en la UNA, para el período en estudio.

A partir de este *I Diagnóstico institucional sobre relaciones de equidad de género entre mujeres y hombres en la UNA*, se gestionó desde el IEM en conjunto con la Rectoría la formulación de la **"Política para la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional"**, la cual fue aprobada por Consejo Universitario según acuerdo SCU-988-2010, publicado en **Gaceta** N°09-2010 del 21 de mayo del 2010. Los objetivos generales de dicha política son:

1. "Propiciar una cultura universitaria libre de discriminación y marginación de género por medio de la incidencia en la organización y gestión de la Universidad Nacional así como su proyección externa, con el fin de contribuir con la justicia social y el desarrollo humano sostenible".
2. "Innovar la producción y la promoción del cono-

cimiento mediante la incorporación de los aportes realizados desde los estudios de género, para contribuir con la transformación de las condiciones que generan inequidad”.

De igual forma, como parte de dicho Acuerdo de Consejo Universitario, se planteó que la Rectoría en coordinación con el Instituto de Estudios de la Mujer elaborara un plan de trabajo para la implementación de las acciones de dicha política. Dicho plan fue elaborado y desde el IEM se llevó la batuta para su aprobación; no obstante, no fue aprobado sino cinco años después por la Rectoría durante el período 2010-2015, en la resolución R-0336-R-2015 del 20 de mayo de 2015. La actual Rectoría (período 2015-2020) elaboró una modificación mediante resolución UNA-GR-OFIC-20-2016, del 28 de marzo de 2016. El fin fue ampliar el plazo de vigencia de dicho plan de trabajo de dos a cinco años e impulsar desde la Rectoría la implementación de la Política para la Igualdad de Género, con la coordinación de las académicas del IEM y como parte del Plan de Mediano Plazo de la Rectoría por el periodo 2017-2021.

En la primera de las Políticas, se plantea como objetivo estratégico: “Realizar investigaciones a nivel de la UNA dirigidas a la identificación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, con el fin de brindar insumos para la toma de decisiones y proponer acciones afirmativas en materia de género”. Lo anterior muestra de la importancia de una actualización del diagnóstico institucional realizado hace diez años, con el fin de registrar datos que den cuenta de la situación laboral actual de mujeres y hombres; así como

impulsar medidas que atiendan sus desigualdades. En este sentido, contar con un plan de acción aprobado, aunado al compromiso que ha manifestado la presente Rectoría con la implementación de esta política, plantean una coyuntura favorable para el avance hacia relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la UNA.

El presente diagnóstico se enmarca dentro de un proyecto formulado desde el año 2015 por académicas del IEM, el cual entró en vigencia en enero del año 2016 y finalizó en diciembre del 2019. Éste se titula: ***“II Diagnóstico institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional”***. El objetivo general es: “analizar, desde una perspectiva de género, la posición y condiciones sociolaborales de las personas funcionarias de la Universidad Nacional, con el propósito de determinar posibles brechas de inequidad de género que puedan limitar el pleno desarrollo profesional y personal de mujeres y hombres”. Adicionalmente, como

parte de esta investigación, se realizó un análisis histórico de la matrícula por sexo en las diferentes carreras de la UNA para el período 2000-2016. Por lo tanto, como ya fue mencionado, se trata de un estudio cuyo objetivo primordial es actualizar la información disponible para determinar si ha habido variaciones en términos de brechas por género en la situación laboral del personal de la UNA. Lo anterior permitirá impulsar acciones pertinentes en el marco del plan de acción de las Políticas para la igualdad y equidad de género en la UNA.

Es importante hacer referencia que la UNA aprobó en los acuerdos de Consejo Universitario SCU-1519-2011 y UNA-SCU-ACUE-1313-2015, la declaración del espacio universitario como uno libre de todo tipo de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, clases sociales, discapacidad, edad, creencia religiosa, apariencia o lugar de procedencia. En el marco de dicha declaración, se ejecutó desde el Instituto de Estudios de la Mujer para el período de enero 2017 a junio 2019 el Proyecto de investigación Percepciones y manifestaciones de discriminación: Un estudio en la comunidad estudiantil de la Universidad Nacional, el cual fue el primer acercamiento sobre la temática dentro de la UNA y brindó recomendaciones sobre los avances y desafíos que persisten para garantizar ambientes universitarios libres de discriminación por condición de género, discapacidad, etnia-raza y orientación sexual.

Otro instrumento institucional que es fundamental tomar en cuenta es el Plan de Mediano Plazo

Institucional (2017-2021), el cual está compuesto por cinco ejes estratégicos, a saber: eje 1: Universidad pertinente, transformadora y sustentable; eje 2: Universidad dialógica e interconectada; eje 3: formación humanista del estudiantado; eje 4: gestión flexible, simple y desconcentrada; eje 5: convivencia universitaria sinérgica. Algunos de dichos ejes contemplan líneas de acción orientadas a la promoción de condiciones que favorezcan la igualdad de género en el estudiantado y el personal de la UNA:

Eje 3: Formación humanista del estudiantado. Línea de acción: 3.3. Favorecimiento de condiciones y acciones orientadas a la integración del estudiantado a la vida universitaria, con igualdad de oportunidades y respeto a su diversidad. Meta estratégica: 3.3.2 Impulsar iniciativas que permitan apoyar a la población estudiantil en condiciones de maternidad y paternidad, prioritariamente aquellos en situación de vulnerabilidad. (UNA, p.65).

-Eje 4: Gestión flexible, simple y desconcentrada. Línea de acción: 4.3 Impulso de acciones para el desarrollo del personal universitario. Meta estratégica: 4.3.2 Promover estrategias para la estabilidad del personal universitario como condición para incrementar la excelencia de la actividad institucional. (UNA, p.72).

-Eje 5: Convivencia universitaria sinérgica. Línea de acción: 5.1. Fomento de acciones para generar una cultura institucional saludable, sustentable y en procura de los derechos humanos. Meta estratégica: 5.1.2 Implementar acciones que reaviven el compromiso universitario con los derechos humanos, particularmente en defensa de las personas vulnerables por sus condiciones específicas. (UNA, p.78).

Lo anterior ejemplifica el trabajo que se viene realizando en las últimas tres décadas en la UNA, con el propósito de institucionalizar la perspectiva de género como un eje articulador del quehacer universitario para identificar y corregir las desigualdades que persisten y avanzar hacia ambientes laborales y de estudio que garanticen los derechos humanos de todas las personas. Contar con normativa específica en materia de igualdad de género, tanto en el ámbito nacional como institucional, da sustento a las acciones ejecutadas y las que aún se requiere impulsar, para el avance hacia una cultura universitaria libre de toda forma de discriminación y de exclusión que limite las oportunidades del personal y del estudiantado.

OBJETIVOS

General

Analizar, desde una perspectiva de género, la posición y las condiciones sociolaborales de las personas funcionarias de la Universidad Nacional, con el propósito de determinar posibles brechas de inequidad de género que puedan limitar el pleno desarrollo profesional y personal de mujeres y hombres.

Específicos

3.1) Examinar las variables sociolaborales en relación con el sexo del personal académico y administrativo según su ubicación por unidad académica.

3.2) Determinar la presencia de mujeres y hombres en las cuatro áreas prioritarias de trabajo del quehacer universitario (investigación, extensión, docencia y producción) con la finalidad de observar posibles diferencias por sexo.

3.3) Identificar el acceso a recursos y oportunidades para hombres y mujeres en cuanto a becas de estudio, cursos cortos, capacitación, incentivos, entre otros, a fin de determinar posibles diferencias por sexo.

3.4) Determinar el nivel de participación de mujeres y hombres en espacios de toma de decisión del quehacer universitario (decanaturas, direcciones, órganos desconcentrados, comisiones, otros) a fin de observar los cambios que se hayan producido en el tiempo.

3.5) Cuantificar la producción académica por sexo publicada en las revistas ubicadas en el portal de la Universidad Nacional, a fin de obtener un dato segregado por sexo.

3.6) Elaborar un análisis comparativo de los resultados del primer diagnóstico institucional con el segundo, a fin de determinar los posibles cambios que se han producido en el tiempo.

3.7) Realizar un análisis histórico de la matrícula de estudiantes que ha experimentado la Universidad Nacional, según la carrera y el sexo, para evidenciar los cambios que se han dado en el tiempo y proponer acciones que contribuyan a la igualdad y equidad de género.

METODOLOGÍA

Se analizan las variables sociolaborales que fueron utilizadas en el *I Diagnóstico institucional sobre equidad de género* realizado en el año 2005 desde el IEM (2014), con la finalidad de determinar si ha habido cambios en la situación del personal de la UNA en la última década. Asimismo, se actualizó la información sobre acceso a puestos de decisión (rectoría, decanaturas, direcciones de unidades académicas y Consejo Universitario) por parte de mujeres y hombres. También, se consideró el acceso a becas del personal para realizar posgrados y participar en eventos de capacitación según sexo durante el período 2009-2017. Adicionalmente, se analizan tres dimensiones que no fueron contempladas en el diagnóstico anterior, a saber: la matrícula por sexo en las carreras para el período 2000-2016, la publicación académica por sexo en las diferentes revistas de la UNA y finalmente la participación de

mujeres y hombres según tipo de proyectos que se desarrollan y su respectiva producción.

A continuación, se detalla los principales aspectos metodológicos que orientan este estudio:

4.1 Enfoque metodológico de la investigación

Este es un estudio de tipo descriptivo, que emplea principalmente metodología cuantitativa, en la medida en que utiliza datos estadísticos registrados en la UNA para describir la posición y situación laboral del personal, la matrícula por sexo en las diferentes carreras, el acceso a puestos de toma de decisiones, entre otros aspectos. Además, se trata de un estudio comparativo, en la medida en que se analiza si han presentado variaciones en relación con el diagnóstico realizado en el año 2005.

Asimismo, se parte de una metodología feminista, cuyo objetivo central es determinar si existen brechas entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a oportunidades que brinda la institución, por ejemplo becas para estudio, ascenso en puestos, estabilidad laboral, ubicación del personal según áreas del conocimiento, acceso a espacios de toma de decisiones, participación según tipo de proyectos, así como la publicación en las revistas académicas.

Finalmente, se empleó algunas técnicas cualitativas como la entrevista semiestructurada, con el fin de profundizar en la comprensión de acciones desarrolladas por las unidades académicas

para promover la matrícula tanto de mujeres como de hombres en sus carreras profesionales.

4.2 Población de estudio

Se tomaron datos del personal académico, administrativo y paraacadémico de la UNA que contaban con un nombramiento a setiembre 2015. Se abarcan todas las sedes de esta institución. La información estadística fue suministrada por el Departamento de Recursos Humanos y fue revisada y depurada por una persona profesional en estadística, quien además elaboró los gráficos y cuadros que se utilizan en todo el trabajo. La población a la fecha de corte está constituida por 3052 personas, quienes a su vez sumaban 3013 nombramientos. De estas, 2991 tenían un solo nombramiento, que representaba un 98.0% del total. Esta población constituye el universo de personas de este estudio porque se excluyó a un

total 61 personas que tenían dos nombramientos y que representaban solamente un 2.0%.

Aparte, se analizó la matrícula de estudiantes para el período 2000-2016 según la variable sexo. Dicha información fue suministrada por el Departamento de Registro de la UNA y requirió ser revisada y organizada según unidades académicas por el equipo de investigación, con el fin de obtener los cuadros y gráficos de interés que fueron elaborados por la profesional en estadística que apoyó el estudio.

4.3 Variables de estudio

Se describen a continuación las variables de análisis empleadas para describir la situación laboral del personal de la UNA:

- » Tipo de funcionario(a): según las labores realizadas por las personas funcionarias en la UNA, se definen tres tipos: académicas, administrativas y paraacadémicas. Es importante aclarar que la categoría paraacadémica está referida a labores de apoyo al área académica, ya sea de investigación o de docencia.
- » Estado de funcionario(a): indica la condición de contratación bajo la cual laboran las personas, puede ser de dos tipos: en propiedad o de interinazgo.
- » Jornada: indica el número total de horas a la semana por las que se contrata a las personas funcionarias. Las jornadas más comunes son de 10, 20, 30 y 40 horas; no obstante, en la

Universidad hay personas nombradas con menos o más horas a las señaladas, de ahí que para efectos de los gráficos se optó por utilizar horas promedio laboradas.

- » Años de servicio: indica el tiempo total en años que tiene cada persona de laborar para la Institución. Sin embargo, hay que tener presente que en algunos casos a las personas se les reconoce el tiempo servido en otras instituciones externas a la UNA.

Puestos: están directamente relacionados con el tipo de actividades que realizan las personas, generalmente están vinculados al tipo de funcionario(a). Se clasifican en tres grandes subgrupos: académicos, administrativos y paracadémicos. Además, la mayoría de puestos tiene asignada una categoría salarial específica, con excepción de los que se conocen como puestos por elección, para los cuales las personas son nombradas por períodos específicos y se les

traslada su categoría salarial anterior -como por ejemplo Director(a) de Unidad Académica, Vicerrector(a), Rector(a). En el presente documento se analizan únicamente los puestos académicos y administrativos, que son los que concentran la mayoría de las personas funcionarias de la UNA.

4.4 Algunas consideraciones estadísticas

- » Con el propósito de evidenciar la presencia o no de brechas entre las personas funcionarias de la UNA, se utilizaron diferentes tipos de gráficos en la presentación de los principales hallazgos:
- » Gráfico de barras comparativas: permite analizar visualmente las diferencias en la situación de mujeres y hombres en relación con las variables de estudio.
- » Gráfico circular: se utiliza cuando lo que interesa es mostrar visualmente la composición en términos relativos (porcentajes) de la situación de las personas funcionarias en relación con alguna variable específica. Permite dar un panorama general de la situación al relacionar las categorías consideradas con respecto al todo que conforman.

Polígonos de frecuencia: se utiliza para analizar variables cuantitativas continuas. Permite visualizar la distribución de los valores de la variable continua (por ejemplo: años de servicio) en función del número de personas (por ejemplo: personal de la UNA).

Histograma: forma de representación gráfica que usa barras verticales consecutivas (sin distancia entre ellas) que permite mostrar la distribución de variables cuantitativas continuas. Dado que el salario se acepta como una variable continua, se utiliza este tipo de gráfico para mostrar el número de personas (corresponde a eje vertical o frecuencia) que se ubican en cada categoría salarial (los valores límites de las categorías de salario se ubican en el eje horizontal).

Gráfico lineal con escala logarítmica: permite observar variaciones en las proporciones de cambio a partir de valores absolutos observados. Esta forma de representación gráfica es útil cuando el rango de observación de la variable de frecuencia (la que se ubica en el eje vertical) es muy amplio. Por ejemplo, el número de años de servicio y número de funcionarios/as, a más años hay menos funcionarios/as; adicionalmente en los primeros años, el número de personas funcionarias son valores

expresados en miles y para los últimos años, estas corresponden a decenas.

Un indicador que resultó muy útil para el análisis de brechas por sexo fue el índice de masculinidad. Constituye un índice demográfico que expresa la razón de hombres frente a mujeres en un determinado territorio, expresada en tanto por ciento. Se calcula usando la fórmula ***hombres / mujeres*** * 100.

Sin embargo, es importante aclarar que, para efectos del presente estudio, se optó por categorizarlo como "razón hombres por mujer", dado que se consideró que explica mejor la utilidad del índice, mientras que el concepto de masculinidad es más amplio y complejo.

Cuando se calcula la "razón hombres por mujer", se utiliza "NH" para indicar que no hay datos para esa categoría, "SM" para señalar que sólo hay mujeres y "SH" que hay hombres únicamente.

En el análisis de la variable tipo de funcionario(a) se optó por utilizar la Razón Mujeres por Hombre, que es el inverso de la Razón Hombres por Mujer, y sirve para evidenciar situaciones en las que la presencia de las mujeres en relación con los hombres es mayor a 1.

Por último, otra fórmula estadística útil para el análisis fue la de "promedios". Se utilizó en el caso de la variable jornadas, ya que permite utilizar un sólo número para hacer las comparaciones, dado que las frecuencias de horas trabajadas por mujeres y hombres son diferentes.

4.5 Otras fuentes de información

Como ya se señaló, el presente estudio analizó otros aspectos referidos al quehacer del personal de la UNA, tales como participación en proyectos, acceso a becas para estudios de posgrado y eventos de capacitación, acceso a puestos de decisión y publicación en las revistas científicas de la UNA.

Para el análisis de la información referida a proyectos, se empleó las bases de datos del SIA, las cuales están disponibles en línea; el período de estudio fue 2010-2015. Además, se verificó alguna de la información por medio de consultas directas a las unidades académicas.

Con respecto al acceso del personal a becas, se contó con las bases de datos proporcionadas por Junta de Becas para el período en estudio (2009-2017). La información fue revisada y depurada por una de las investigadoras y se generó dos bases de datos con las variables de interés.

En lo referido a acceso a puestos de decisión, se contó con la información proporcionada por el Tribunal Electoral Universitario (TEUNA). Se realizó un análisis histórico 1977-2020. Se consideró los siguientes puestos: decanaturas, direcciones de unidades académicas y Consejo Universitario.

Para el análisis de la producción por sexo en las revistas de la UNA, se recurrió a la información disponible en línea en el Portal de Revistas Académicas. Se realizó un análisis histórico de cada una de las revistas. Incluso, se revisó las revistas disponibles en formato impreso, con el fin de validar la información de tablas de contenido disponible en el portal ya mencionado.

En cada uno de los apartados respectivos del presente documento, se detalla más información sobre los procedimientos metodológicos seguidos para el procesamiento y análisis de los datos que abarcó el presente estudio.

MARCO TEÓRICO

5.1 Aportes de los estudios de género al análisis de las desigualdades

El análisis de las desigualdades, desde una perspectiva de género, apunta a la comprensión crítica de los sistemas sociales, culturales, económicos y políticos en un contexto dado, así como a su origen y transformaciones a lo largo de la historia. Lo anterior hace referencia a, al menos, dos aspectos fundamentales: las desigualdades se generan e instauran desde los mecanismos cómo están organizadas las principales instituciones sociales (por ejemplo: las familias, lugares de estudio y trabajo, los Estados), y que estas desigualdades deben ser comprendidas dentro de un contexto y en relación con otros sistemas políticos y sociales, tales como el patriarcado y el capitalismo.

Se entiende por patriarcado un sistema de exclusión social, en el cual el predominio está asociado a los hombres y a lo definido como masculino, mientras que hay una desvalorización y se otorga menores recursos de poder a las mujeres y lo femenino. Dicha jerarquización se entrecruza con otras condiciones como lo son la edad, la etnia-raza, la orientación sexual y la clase social, donde el modelo social desde el cual se parte como el centro corresponde a los atributos: hombre, blanco, de clase media o alta, adulto y heterosexual. Quienes no correspondan con dicho perfil, enfrentan opresiones múltiples de acuerdo con el lugar que ocupan dentro del sistema sociocultural específico donde se desenvuelven.

El patriarcado opera en conjunto con otros sistemas, tales como el capitalismo, el cual a su vez ha cambiado desde su surgimiento en el siglo XIX hasta la fecha. De esta forma, ambos sistemas refuerzan construcciones ideológicas en las cuales se justifica la división sexual del trabajo, entendida como la diferenciación entre trabajos que se consideran propios de uno u otro sexo. La explotación del trabajo realizado por las mujeres opera en doble línea. En primer lugar, se delega a ellas los trabajos referidos al cuidado y mantenimiento del hogar, los cuales les son atribuidos por el hecho de ser mujer y no son valorados por el hecho de no generar directamente un ingreso económico. En segundo lugar, las mujeres se concentran en el mercado de trabajo asalariado en aquellos trabajos que cuentan con menores garantías, tales como falta de ascensos, menores salarios por igual trabajo realizado, inestabilidad, entre otras.

Por consiguiente, las desigualdades de género tienen implicaciones directas en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, lo cual se expresa tanto en el acceso a recursos materiales u oportunidades como en el prestigio y reconocimiento sociocultural sobre los atributos, las capacidades y las actividades en las que participan mujeres y hombres según su edad, clase social, etnia-raza, entre otras.

En la reproducción y cuestionamiento de las desigualdades de género cumple un papel fundamental las instituciones sociales, las cuales históricamente han estado bajo la autoridad de los hombres, tales como el Estado, las iglesias, las instituciones laborales y las familias. Si bien se vienen dando transformaciones en dichas instituciones, prevalece un ordenamiento y una lógica que privilegia lo masculino, lo heterosexual, lo blanco, como atributos hegemónicos. Desde el punto de vista de la dimensión ideológica y a nivel micro, los procesos de construcción de identidades jue-

gan un papel primordial para la reproducción de formas de discriminación, como el sexismo, la homofobia, el clasismo, el racismo, entre otras.

5.2 Desigualdades de género que se expresan en el ámbito laboral

Uno de los ámbitos claves para la reproducción de las desigualdades de género es el del trabajo. Este abarca tanto el realizado en los hogares para la reproducción social de la vida humana, como el que genera el dinero como medio de intercambio de bienes y servicios en sociedades capitalistas.

En este sentido, desde los estudios de género, se ha problematizado a partir de los años setenta una diversidad de aspectos como ¿quién realiza cada trabajo?, ¿cuál es la base ideológica para tal división?, ¿cómo se valora socialmente y económicamente el trabajo realizado por mujeres y hombres?, ¿quiénes acceden a los beneficios y oportunidades derivadas del trabajo realizado? Dichas interrogantes han permitido evidenciar las desigualdades de género, que aún hoy en el siglo XXI existen en diferentes culturas o sociedades; por ejemplo, la doble jornada laboral de las mujeres, las brechas salariales, las barreras para que las mujeres accedan a los puestos de mayor rango (techo de cristal), o la división de profesiones y empleos que se consideran femeninos y masculinos.

Se entiende por ***división sexual del trabajo*** el reparto social de tareas en función del sexo.

En todas las sociedades que se conocen, desde la prehistoria a los tiempos actuales, los antropólogos e historiadores han encontrado que los hombres y las mujeres realizan trabajos de distinto tipo. La separación entre las tareas que se atribuyen a hombres y mujeres es más o menos rígida, según el tipo de sociedad (Amorós, 2000, p. 257).

Las mujeres se concentran en un determinado número de profesiones, lo que da lugar a la llamada segregación horizontal; en la estructura ocupacional se sitúan en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en puestos de elite, fenómeno que se conoce como segregación vertical (Amorós, 2000, pp. 281-282).

5.3 Promoción de la igualdad y equidad de género desde la educación superior

Desde los estudios de género, se ha realizado un análisis crítico en el sistema educativo relacionado con los mecanismos que operan para reforzar las desigualdades de género. Dicha reflexión involucra diferentes niveles de formación y tiene aristas que van desde la construcción y reforzamiento de identidades de género patriarcales, pasando por sesgos presentes en los recursos y materiales que se utilizan, los cuales reproducen formas de discriminación hacia los grupos históricamente discriminados; hasta el análisis de las relaciones que docentes y demás personal de los centros educativos establecen con el estudiantado y que generan formas de exclusión, tanto en términos materiales como simbólicos.

En relación con lo anterior, Flores (2005) señala:

Los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el sistema educativo, más allá de la posibilidad de acceder o no a este, son: los estereotipos presentes en el material educativo y la segregación en la orientación vocacional (la cual afecta también a la participación femenina en el progreso científico-tecnológico y en la educación técnica) (p. 68).

Otro de los puntos centrales de análisis sobre los sesgos de género presentes en la educación ha sido la revisión del currículo formal y el currículo oculto que se reproduce diariamente en las aulas y bajo el amparo de la institucionalidad:

El explícito (o formal) hace referencia al documento escrito, que, por lo común, provee a docentes y a directivos del marco teórico orientador de un determinado proyecto educativo, de sus objetivos, de sus contenidos, y, a veces, de sus estrategias educativas. El oculto está constituido por todos los mensajes que se transmiten y se aprenden en la escuela sin que medie una pretensión explícita o intencional, y de cuya transmisión pueden ser conscientes o no los docentes y el alumnado. El currículo oculto está formado, entre otros elementos, por creencias, por mitos, por principios, por normas y por rituales, que, de manera directa o indirecta, establecen modalidades de re-

lación y de comportamiento de acuerdo con una escala de valores determinada (Stromquist, 1998, citado por Flores, 2005, p. 75).

Por lo tanto, si bien existe normativa nacional e internacional desde la década de los ochenta que apunta a que se remuevan de la formación y en todos los niveles aquellos contenidos que reproduzcan estereotipos de género, aún falta mucho por avanzar en esta materia para garantizarlo.

Algunas líneas de acción en las que es importante avanzar, siguiendo la propuesta de Flores (2005) son:

- » Generar nuevas capacidades en el estudiantado, por ejemplo, al promover valores como el respeto personal y hacia las personas, la crítica, entre otras.
- » Diseñar reformulaciones curriculares que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad.
- » Visibilizar el aporte de las mujeres al desarrollo del país en los diferentes campos de la vida social.
- » Impulsar una orientación vocacional no-sexista, que promueva que mujeres y hombres descubran sus intereses y potencialidades, superen visiones estereotipadas y puedan realizarse profesional y personalmente.

En este punto es relevante retomar el concepto de igualdad formal, el cual se dirige al principio de igualdad de trato ante la ley, proclamado en

los tratados internacionales de derechos humanos y en la normativa nacional. A pesar de que se reconocen para todas las personas de un país los mismos derechos fundamentales: el trabajo, la salud, la educación y la libertad de expresión, persisten en la sociedad desigualdades en condiciones para hacer efectivo el ejercicio de dichos derechos. Los sistemas de exclusión y de dominio, como lo son el patriarcado y el capitalismo, tienen como base desigualdades de clase social, de género, étnicas y raciales, que limitan el ejercicio pleno de derechos para quienes no se corresponden con el modelo de hombre, blanco, de clase media, heterosexual, que además no tiene condiciones de discapacidad.

La igualdad se define a partir del criterio de justicia y no de semejanza pues de lo que se trata es de otorgar el mismo valor a personas diversas, integrantes de una sociedad con independencia de su sexo, etnia o clase social (PIEG-UNA, 2016, p.10)

Desde el feminismo y otros movimientos sociales, se demanda la necesidad de que, además de la igualdad formal, exista una igualdad sustantiva. Esta implica la generación de mecanismos y acciones afirmativas para que las personas en desventaja social puedan ejercer sus derechos y, por ende, acceder a las oportunidades y los recursos que existen en todos los niveles de la vida social (familia, comunidad, instituciones laborales, sistema educativo, entre otros).

Equidad refiere al conjunto de mecanismos, procesos, acciones y prácticas cuyo propósito es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas de acción afirmativa. Mecanismos de acción para corregir las condiciones persistentes de discriminación, mientras éstas persistan y hasta que se alcance la igualdad de oportunidades. Se fundamentan en el principio de que una sociedad considerada justa, exige políticas que traten desigualmente a quienes son desiguales. (PIEG-UNA, 2016, p.10)

Una de las medidas que se vienen impulsando recientemente desde las instituciones públicas y privadas, específicamente desde las universidades, es la realización de diagnósticos de género que determinen las brechas entre mujeres y hombres, según otras condiciones como la etnia, la clase social, la edad, la discapacidad, entre otras, con el fin de formular políticas y planes de acción para atender y erradicar las desigualdades identificadas.

Hedman, Perucci y Sundström (1999) plantean sobre la importancia que adquieren las estadísticas de género:

Las mujeres y los hombres tienen roles diferentes en la sociedad, acceden en forma desigual a los recursos y son afectados de modo distinto por las políticas y medidas. Cuando éstas no están diseñadas adecuadamente, en función de las diferencias de género existentes, tienden a perpetuar y a exacerbar las desigualdades (...)

Las estadísticas ayudan a promover el cambio, destruyen los estereotipos y promueven la comprensión de la situación real de las mujeres y hombres en la sociedad. Las estadísticas proporcionan una base para la formulación de

políticas y para la evaluación de las medidas. (p.41)

En el contexto de las universidades, las estadísticas de género permiten dar cuenta de la situación de mujeres y hombres respecto de una variable en un momento dado. Algunos marcadores sociales, como lo son la etnia y la raza, evidencian las diferencias existentes en cuanto a ubicación según áreas del conocimiento, acceso a puestos de toma de decisión y oportunidades que brinda la institución, entre otras. La proporción estadística que existe entre mujeres y hombres en una variable dada (por ejemplo, puesto para el que se contrata), da cuenta del nivel en que existe una brecha. Cuando la distribución de mujeres y hombres es del 50%, se parte de que existe paridad en la variable de estudio.

Si bien las estadísticas de género muestran el comportamiento en el tiempo de una variable de mujeres y hombres, se requiere del análisis de los factores sociales e institucionales que explican dicha realidad. En términos de políticas, prácticas y otras acciones que se impulsen, se debe considerar el impacto que están teniendo para mujeres y hombres. De esta forma, es posible proponer las modificaciones necesarias, así como acciones afirmativas en los casos en que aún persisten desigualdades estructurales -de género, etnia-raza, condición socioeconómica, entre otras-, las cuales limitan el acceso y ejercicio pleno de un derecho.

POSICIÓN Y CONDICIONES SOCIOLABORALES DEL PERSONAL DE LA UNA

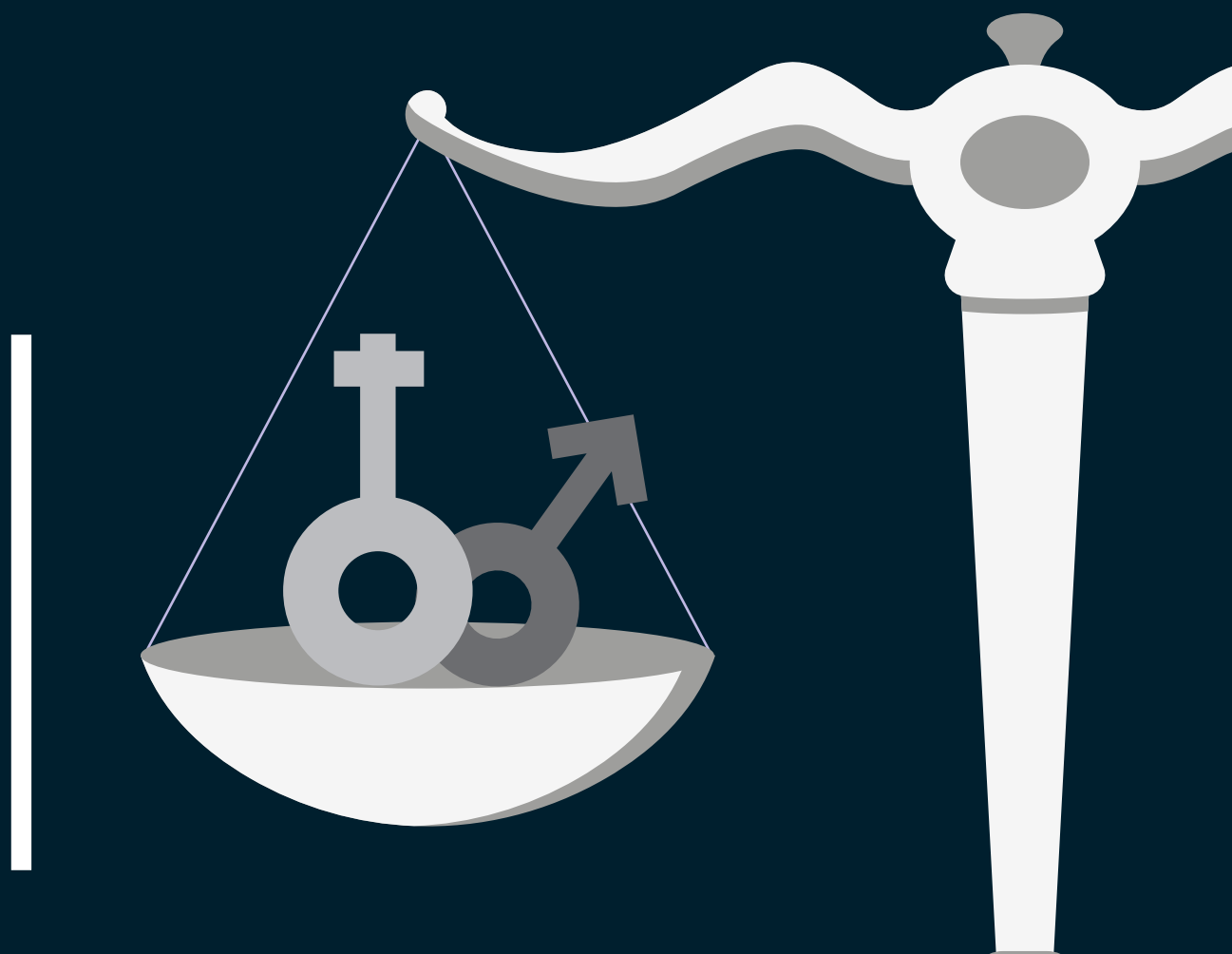
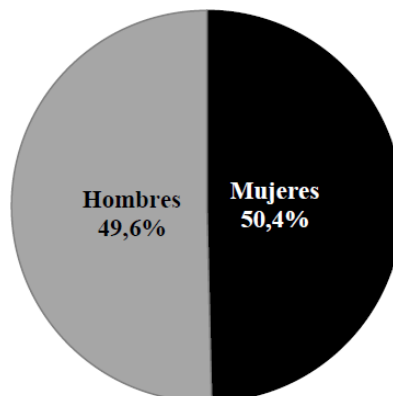


Gráfico 1
Universidad Nacional. Distribución relativa del personal^{1/} según sexo, setiembre 2015



^{1/} Incluye todas las sedes (Central, Brunca y Chorotega)

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos, UNA.

6.1 Personal universitario por sexo

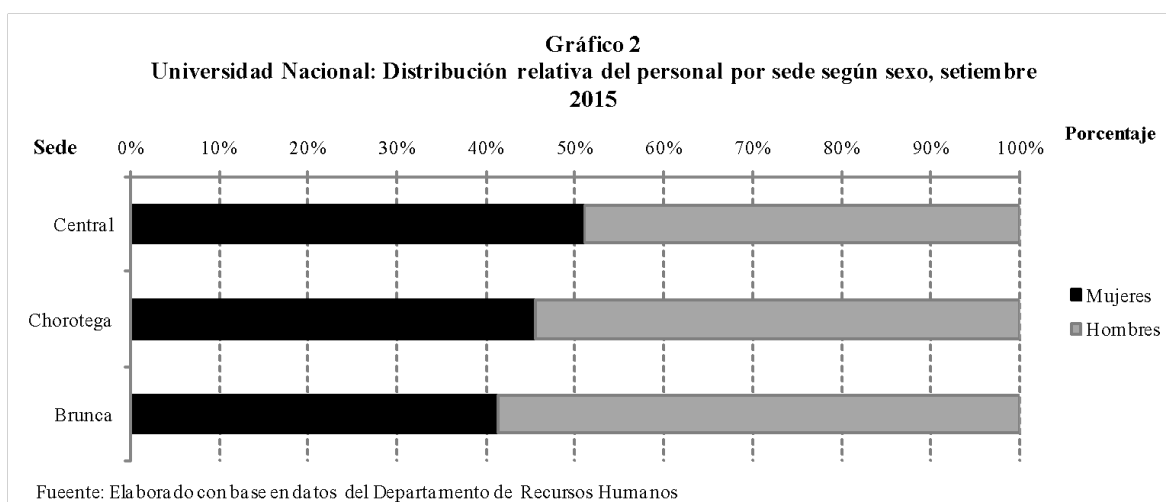
Como dato general, se puede decir que la población que se encontraba laborando en la UNA a setiembre del año 2015, era de 2991 personas, de las cuales 1507 eran mujeres y 1484 hombres, que representaban un 50.4% y 49.6% respectivamente (ver gráfico 1).

Este dato denota un cambio, pues en términos de una década, la Universidad Nacional ha variado la composición de su personal por sexo. En el año 2005, el porcentaje de mujeres era de 48% y el de hombres de 52%.

6.1.1 Personal universitario por sede

A nivel de las tres sedes que conforman la Universidad, se puede observar la siguiente composición.

Sede Central: concentra un 90.3% de la población trabajadora de la Universidad y presenta un número muy parejo por sexo, 1382 mujeres y 1320 hombres, representando un 51.1% y 48.9% respectivamente. Esta población está distribuida en las facultades, vicerrectorías y otros órganos administrativos.



Sede Brunca: representa el 5.2% del total de la población universitaria con 155 personas. Aquí se presenta un número mayor de hombres respecto del número de mujeres, 91 para los primeros y 64 para las segundas, representando un 41.3% y 58.7% respectivamente.

Sede Chorotega: labora un 4.5% de la población trabajadora de toda la Universidad con 134 personas. Aquí también se observan ligeras diferencias por sexo, 61 mujeres (45.5%) y 73 hombres (54.5%).

6.1.2 Personal universitario por área de trabajo

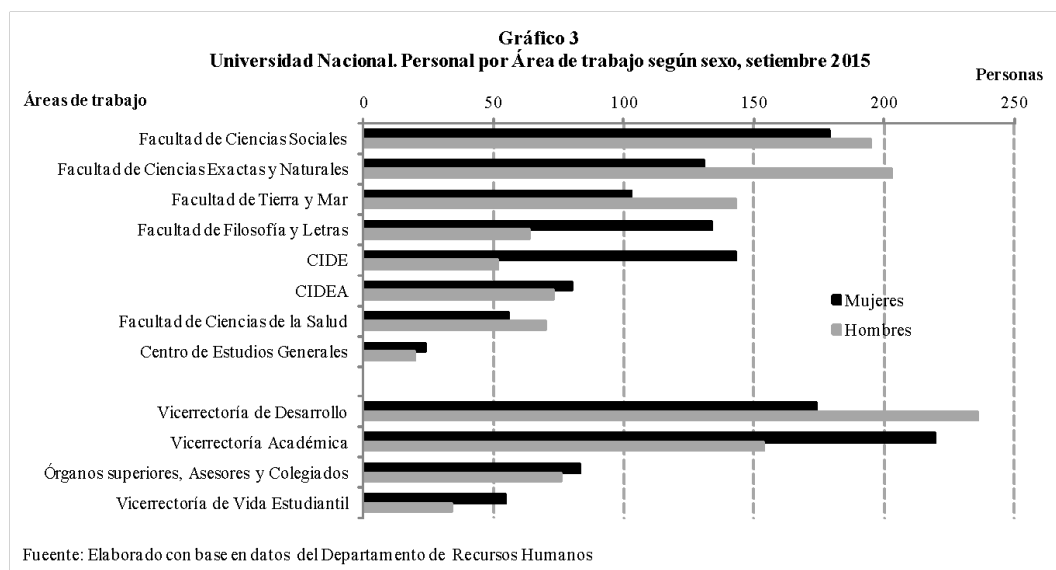
En el gráfico 3 se muestra la ubicación del personal universitario, según el área donde labora, es decir, facultad o vicerrectoría.

El conjunto de las facultades agrupa a un 55.8% de toda la población trabajadora de la Universidad con 1670 personas, que desagregadas por sexo,

muestra una leve mayoría de mujeres (850, 50.9%) frente a los hombres (820, 49.1%).

A nivel de facultades, se pueden observar brechas pronunciadas en favor de los hombres en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales con 203 hombres frente a 131 mujeres y en la Facultad de Ciencias de la Tierra y Mar con 143 hombres y 103 mujeres.

Por otra parte, las brechas por área de trabajo que favorecen a las mujeres se encuentran en el CIDE con 143 mujeres y 52 hombres y en la Facultad de Filosofía y Letras con 134 mujeres frente a 64 hombres. En estas facultades, las disciplinas de la educación, los idiomas y las humanidades son las áreas del conocimiento donde se han ubicado más las mujeres.



En las otras facultades, si bien se presentan brechas en favor de uno u otro sexo, estas no son tan marcadas. Por ejemplo, en la Facultad de Ciencias Sociales, laboran 179 mujeres y 195 hombres, en Ciencias de la Salud 56 mujeres frente a 70 hombres. En el Centro Investigación en Docencia y Expresión Artística (CIDEA), se agrupan 80 mujeres y 73 hombres y el Centro de Estudios Generales, 24 mujeres y 20 hombres. Más adelante, se presenta un análisis detallado de cada facultad.

En las vicerrectorías y otros órganos administrativos, laboran un total de 1032 personas que constituye poco más de una tercera parte (34.5%) de la población trabajadora de la Universidad, con un número mayor de mujeres (532, 51.6%) con respecto a los hombres (500, 48.4%). En cuanto a las vicerrectorías¹, sobresale la de Desarrollo, con una concentración importante de hombres, 236 (57.6%) frente a 174 (42.4%) mujeres.

¹ Esta Vicerrectoría está conformada por Programa de Servicios Generales, Programa de Recursos Humanos, Programa de Desarrollo y Mantenimiento e Infraestructura (PRODEMI), Programa de Gestión Financiera, Proveeduría Institucional, Publicaciones e Impresiones, Planificación Económica y oficina de Vicerrectoría de Desarrollo.

Caso contrario se presenta en la Vicerrectoría Académica², en la cual sobresale el número de mujeres, 220 frente a 154 hombres. En términos porcentuales significa 58.8% y 41.2% respectivamente. En la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y en la de Órganos Superiores y Asesores, las diferencias no son tan pronunciadas. Por ejemplo, en la primera laboran un total de 89 personas, de las cuales 55 son mujeres y 34 hombres; y en la segunda, 83 mujeres y 76 hombres.

Con la finalidad de poder apreciar con mayor detalle

² En estas Vicerrectoría se ubican las direcciones de Docencia, Investigación y Extensión, Campus Sarapiquí, Sistema de Bibliotecas, Departamento de Registro, Oficina de Cooperación Internacional, Oficina de Relaciones Públicas, Oficina de Prestación de Servicios y la Vicerrectoría Académica.

los datos, se presentan los números absolutos de mujeres y hombres, así como la razón hombre por mujer (ver cuadro 1). Por ejemplo, las dos facultades que muestran la mayor polarización por sexo son el CIDE, con el nivel más alto de concentración de mujeres, es decir, por cada mujer ha-

bía 0.4 hombres y en Ciencias Exactas y Naturales, había 1.5 hombres por una mujer. En Ciencias Sociales, la proporción es igualitaria entre mujeres y hombres.

Cuadro 1
Universidad Nacional. Personal por sexo y razón hombre por mujer según área de trabajo, setiembre 2015

Área de trabajo	Total	Mujeres	Hombres	Razón H/M
Total general	2991	1507	1484	1,0
Facultades	1670	850	820	1,0
Ciencias Sociales	374	179	195	1,1
Ciencias Exactas y Naturales	334	131	203	1,5
Ciencias de la Tierra y el Mar	246	103	143	1,4
Filosofía y Letras	198	134	64	0,5
Centro Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	195	143	52	0,4
Centro Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	153	80	73	0,9
Ciencias de la Salud	126	56	70	1,3
Centro de Estudios Generales	44	24	20	0,8
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías	1032	532	500	0,9
Vicerrectoría de Desarrollo	410	174	236	1,4
Vicerrectoría Académica	374	220	154	0,7
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	159	83	76	0,9
Vicerrectoría de Vida Estudiantil	89	55	34	0,6
Sede Central	2702	1382	1320	1,0
Sede Brunca	155	64	91	1,4
Sede Chorotega	134	61	73	1,2

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

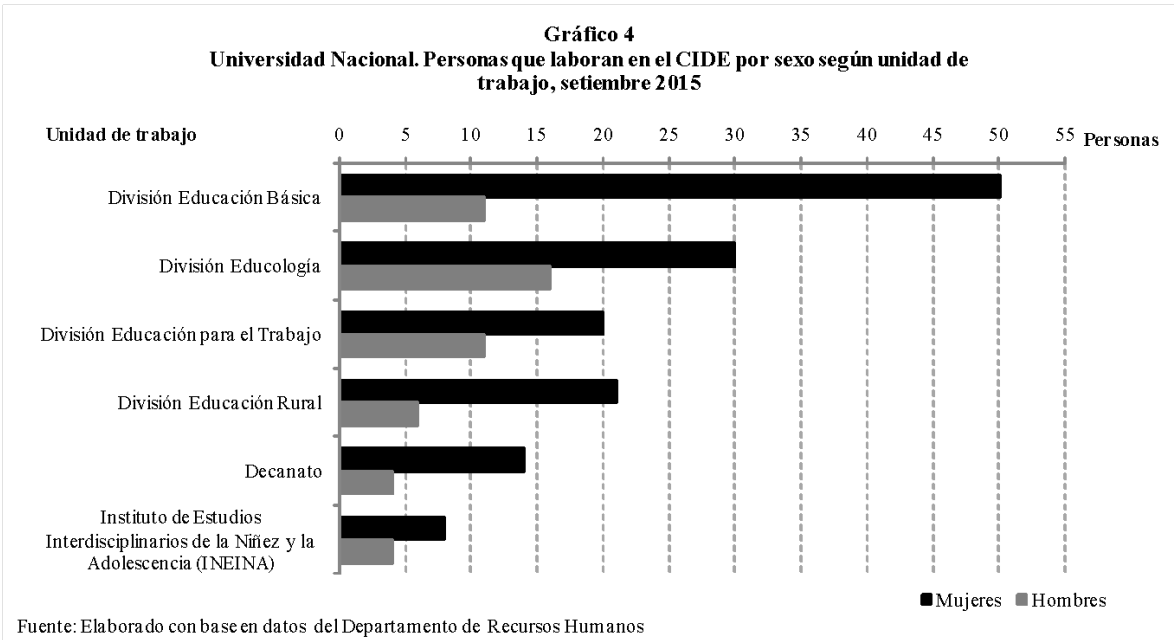
6.1.3 Personal universitario por unidad de trabajo

A continuación, se presenta la información relacionadas con las facultades, iniciando con aquellas que tenían mayor presencia de mujeres. De todas las facultades de la Universidad, el CIDE es la que muestra la mayor concentración de población femenina, 143 mujeres frente a 52 hombres, donde las mujeres representan un 73.3% del personal de esa Facultad.

Se puede afirmar que esta es una facultad con alta concentración de mujeres, dado que en todas sus unidades académicas había una mayoría de funcionarias. En la División de Educación Básica un 82.0% son mujeres (50 mujeres y 11 hombres), le siguen Educación Rural y el Decanato con 77.8% (21 mujeres y 6 hombres en el primero y 14

mujeres y 4 hombres en el segundo), la División de Educología con un 65.2% (30 mujeres y 16 hombres), el Instituto de Estudios Interdisciplinarios de la Niñez y la Adolescencia (INEINA) con 66.7% (8 mujeres y 4 hombres) y la División de Educación para el Trabajo con 64.5% (20 mujeres y 11 hombres).

La segunda facultad que presenta una situación similar, es decir, con mayor concentración de mujeres es la de Filosofía y Letras, un 67.7% del total de su personal es femenino, 134 mujeres y 64 hombres (ver gráfico 5).

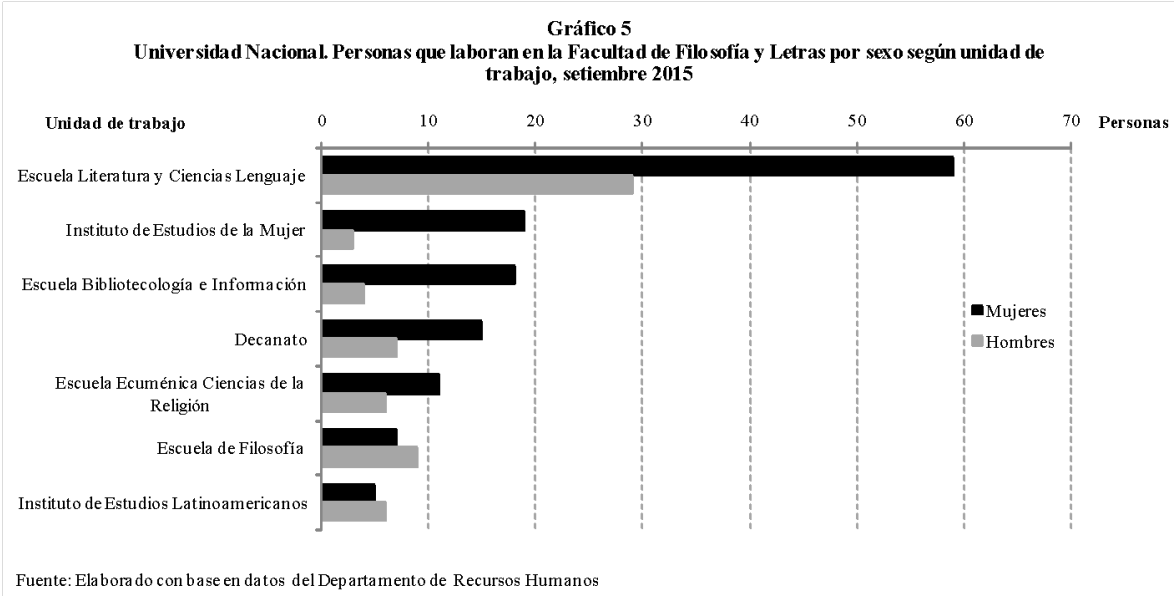


Como podrá notarse, el Instituto de Estudios de la Mujer es la unidad académica que presenta la brecha más acentuada con un 86.4% de su personal femenino (19 mujeres y 3 hombres), seguida de la Escuela de Bibliotecología con un 81.8% (18 mujeres y 4 hombres), el decanato de la facultad con 68.2% (15 mujeres y 7 hombres), la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje con 67.0% (59 mujeres y 29 hombres) y la Escuela Ecuménica y Ciencias de la Religión con 64.7% (11 mujeres y 6 hombres). El Instituto de Estudios Latinoamericanos (IDELA) y la Escuela de Filosofía muestran un porcentaje ligeramente mayor de hombres 45.5% y 43.8% respectivamente.

Siguiendo el análisis de las facultades, dentro de las más paritarias, es decir, donde las brechas entre los sexos son menos pronunciadas están el CIDEA

donde un 52.3% de las personas son mujeres (80 mujeres y 73 hombres). De seguido está el Centro de Estudios Generales con un 54.5% (24 mujeres y 20 hombres). De estas dos áreas de trabajo, no se incluye gráfico, debido a que no hay brechas significativas por resaltar y solo se mencionan datos absolutos, que a su vez se pueden cotejar en el cuadro 1.

A continuación, se analizan las facultades que presentan mayor concentración de hombres. A la cabeza, está la Facultad de Ciencias Exactas

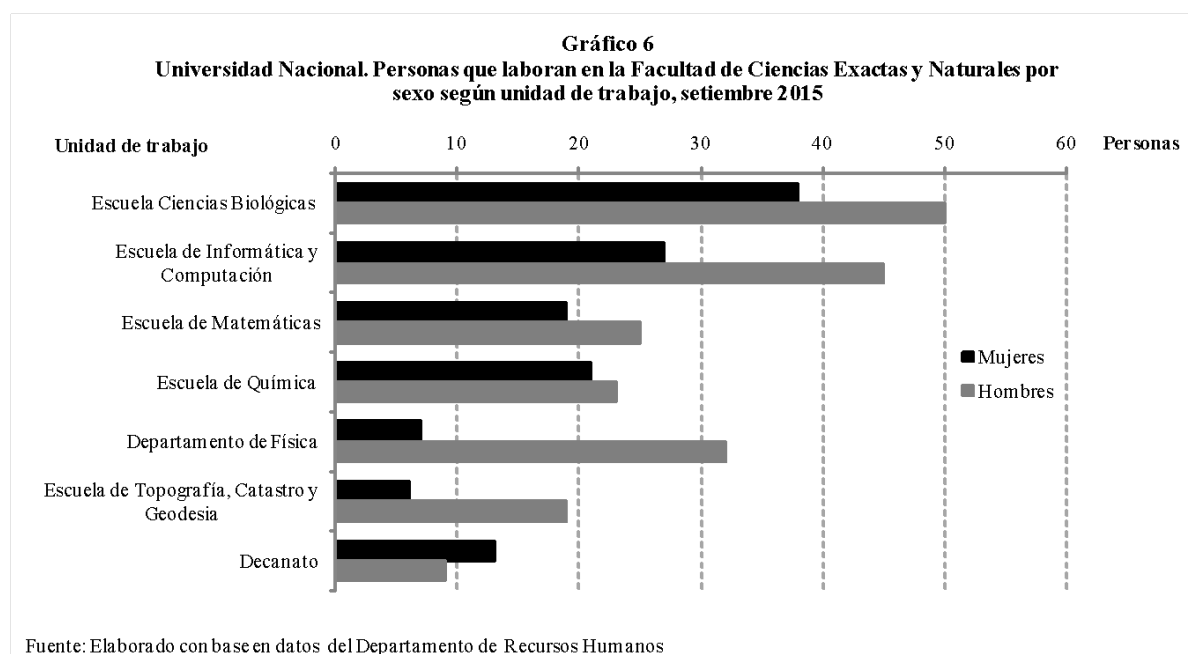


y Naturales donde un 60.8% de su personal es masculino (203 hombres y 131 mujeres). El siguiente gráfico muestra un detalle a nivel de sus unidades académicas.

Como podrá observarse, esta es una facultad muy masculina, pues en la mayoría de sus unidades académicas sobresalen los hombres. Aunque estas presentan sus diferencias a lo interno, por ejemplo, hay que destacar que en el Departamento de Física un 82.1% de su personal son hombres, (39 hombres y 7 mujeres), seguido de la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia con un 76.0% (19 hombres y 6 mujeres) y la Escuela de Informática y Computación con un 62.5% (45 hombres y 27 mujeres). Las Escuelas de Matemática y de Biología

presentan diferencias un poco menores, con un 56.8% de hombres cada una. Llama la atención la Escuela de Química, que muestra una situación más paritaria, pues 52.3% son hombres y 47.7% mujeres.

En una situación similar se encuentra la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, en la cual un 58% de su personal está constituido por hombres (143 son hombres y 103 mujeres). El gráfico 7 muestra la información de sus unidades académicas.

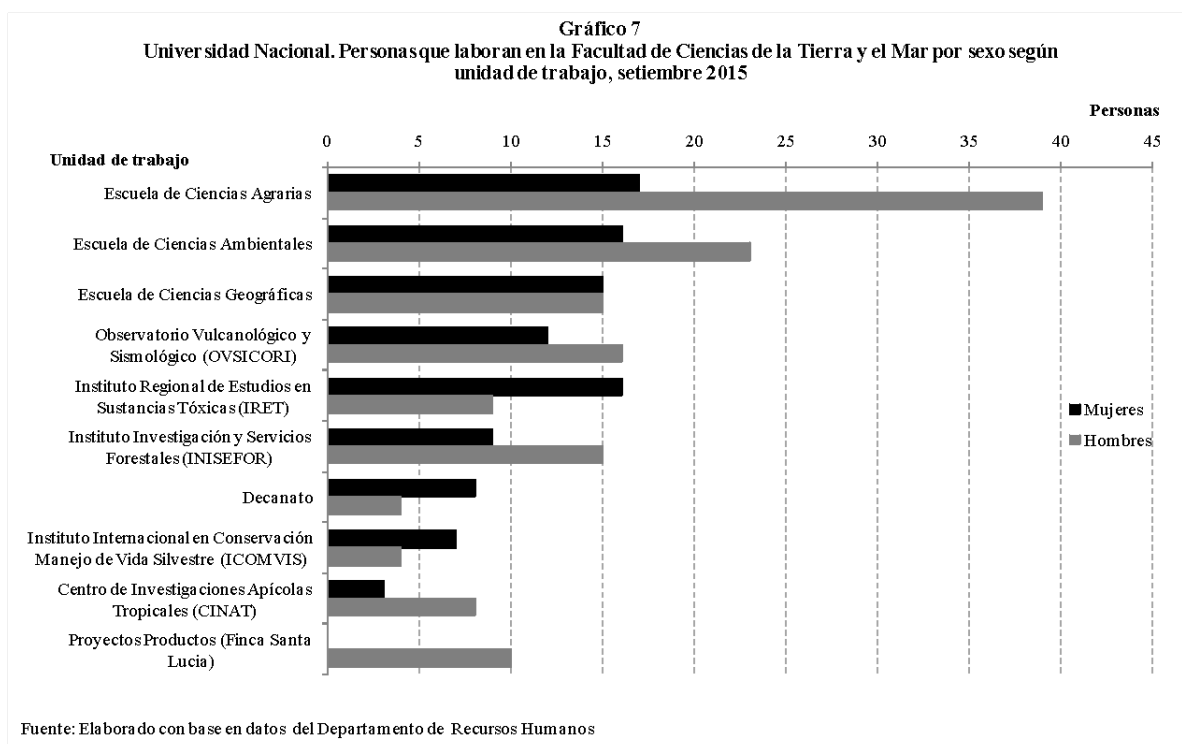


En un orden de mayor a menor concentración de hombres, en la finca Santa Lucía solo trabajan 10 hombres realizando labores agrícolas correspondientes a los proyectos de la Escuela de Ciencias Agrarias. De seguido está el Centro de Investigaciones Apícolas Tropicales (CINAT), donde un 72.7% de su personal son hombres (8 hombres y 3 mujeres), en Ciencias Agrarias un 69.6% (39 hombres y 17 mujeres).

Siguiendo el mismo orden, se encuentra el Instituto de Investigación y Servicios Forestales (INISEFOR) con 62.5% de funcionarios (15 hombres y 9 mujeres), de seguido está Ciencias Ambientales con 59.0% (23 hombres y 16 mujeres) y el Observatorio

y Vulcanológico y Sismológico (OVSICORI) con 57.1% (16 hombres y 12 mujeres).

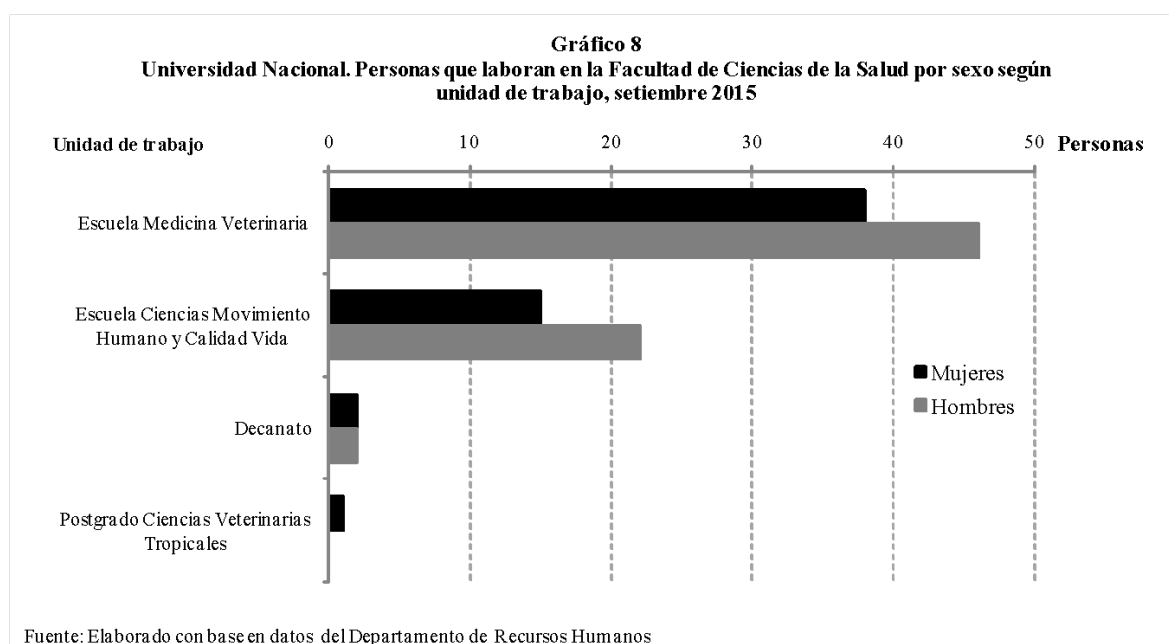
Una situación paritaria se encontró en Ciencias Geográficas, en donde hay un número igual entre hombres y mujeres, quince personas de cada sexo, que sería la situación idónea. El Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET) y el Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (ICOMVIS) son las dos únicas



unidades de esta facultad, donde la presencia de mujeres es mayor a la de los hombres (16 mujeres y 9 hombres/ 7 mujeres y 4 hombres), representando los hombres 36.0% en el primero y un 36.4% en el segundo.

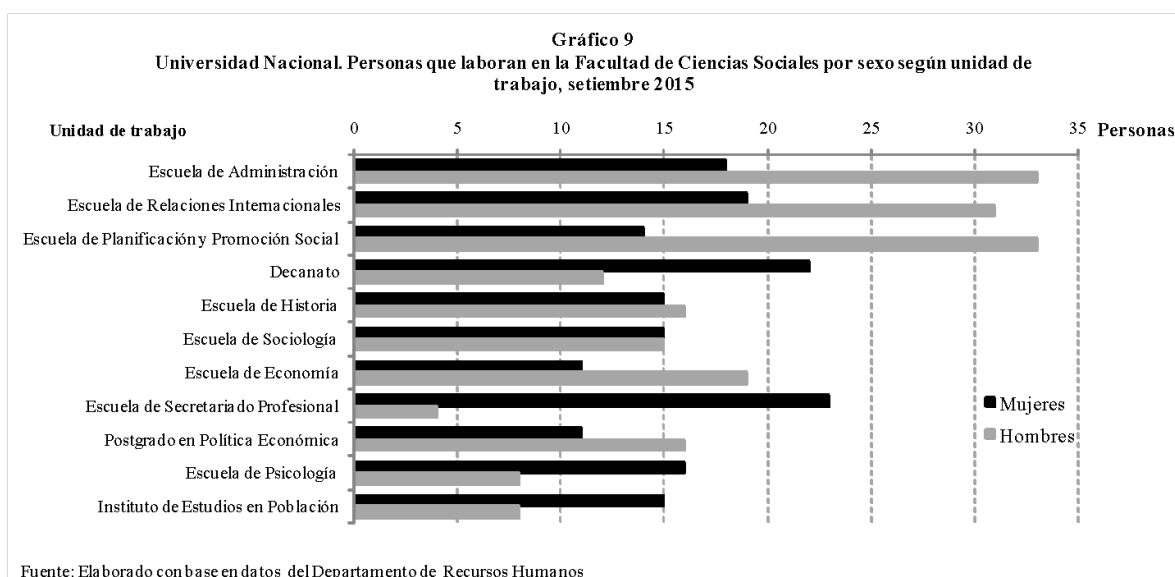
Continuando con el mismo orden, en la Facultad de Ciencias de la Salud laboran un total de 126 personas de las cuales 70 son hombres, repre-

sentando un 55.6% del total. En el gráfico 8 puede apreciarse que en las dos escuelas que conforman esta facultad presentan un número superior de hombres en relación con las mujeres, 46 frente a 38 en Medicina Veterinaria y 22 frente a 15 en Ciencias del Movimiento Humano.



En la Facultad de Ciencias Sociales, se encuentra una situación más paritaria, en tanto 179 de 374 personas que ahí laboran son mujeres y 195 son hombres, significando un 52.1% y un 47.9 % respectivamente. Las diferencias se pueden observar a lo interno de las unidades académicas (ver gráfico 9).

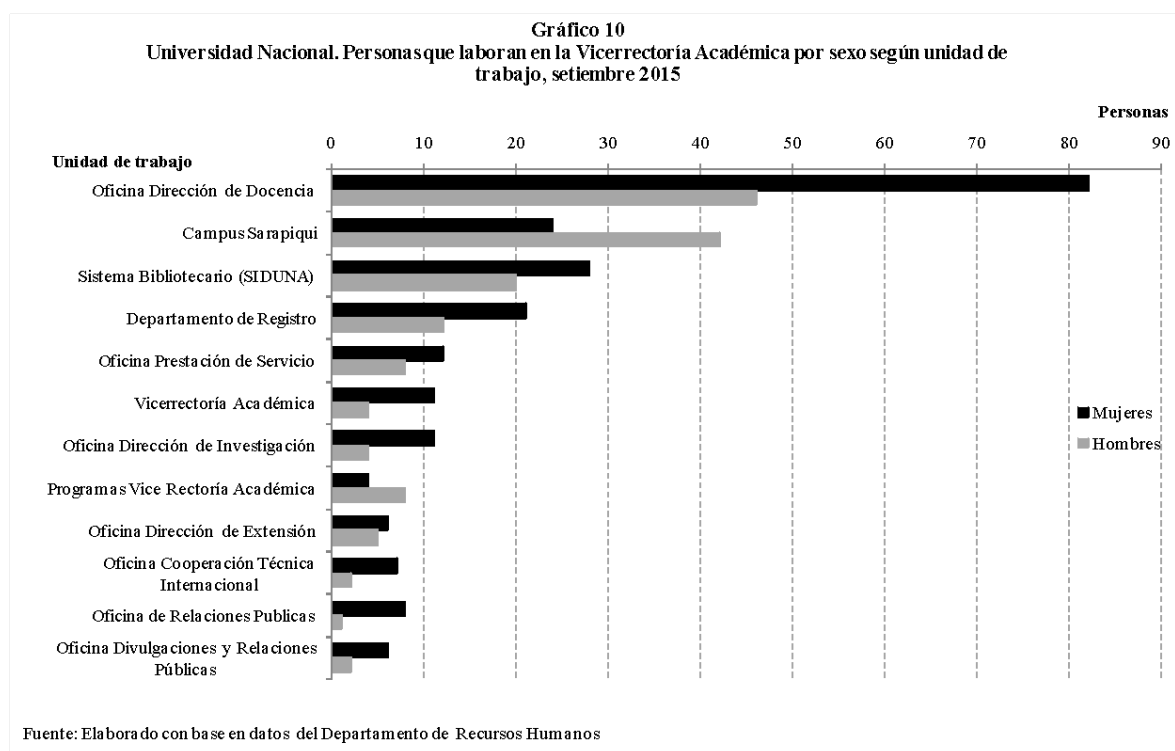
En esta facultad, cinco escuelas presentan concentraciones importantes de hombres. La primera es la Escuela de Planificación y Promoción Social, con un 70.2% de hombres, le siguen la de Administración, Economía, Relacio-



nes Internacionales, Economía y el Centro Internacional en Política Económica (CINPE), con 64.7%, 63.3%, 62.0% y 59.3% respectivamente. En dos escuelas se presenta una situación paritaria, la de Sociología y la de Historia, en la primera existe un número igual de mujeres y hombres para un porcentaje de 50% para cada sexo y en Historia 48.4% mujeres frente a 51.6% hombres. En tres escuelas hay una presencia fuerte de mujeres, la primera de ellas es la de Secretariado Profesional con 23 mujeres de un total de 27 personas (85.2%), de seguido está la Escuela de Psicología con 16 mujeres y 8 hombres y el Instituto de Estudios en Población (IDESPO) con 15 mujeres y 8 hombres.

6.1.4 Personal universitario en Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías

La parte administrativa de la Universidad está conformada por una serie de programas y oficinas que se agrupan en Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y tres Vicerrectorías. Los primeros están conformados por un total de 159 personas (83 mujeres y 76 hombres).



La vicerrectoría donde hay una mayor concentración de mujeres es la Académica (220 mujeres y 154 hombres) (ver gráfico 10).

Como puede apreciarse, en la mayor parte de sus programas y oficinas hay un número mayor de mujeres con respecto a los hombres. La Dirección de Docencia es donde la brecha se encuentra más pronunciada, con 82 frente a 46 hombres (64.1% del total). Una situación similar sucede en el Sistema Bibliotecario (SIDEUNA), con 28 mujeres y 20 hombres; así como en el Departamento de Registro, 21 mujeres y 12 hombres. De las otras dos direcciones, la de Investigación es la que presenta un número mayor de mujeres (11 mujeres y 4 hombres), mientras que en la de Extensión hay un número más parejo (6 mujeres y 5 hombres).

En otras oficinas, tales como Relaciones Públicas y Cooperación Técnica Internacional, que tienen poco personal, también las brechas favorecen a las mujeres, 89.9% y 77.8% respectivamente. A esta Vicerrectoría está adscrito el Campus Sarapiquí, en el cual el número de hombres casi duplica al de las mujeres, 42 frente a 24 (63.6%).

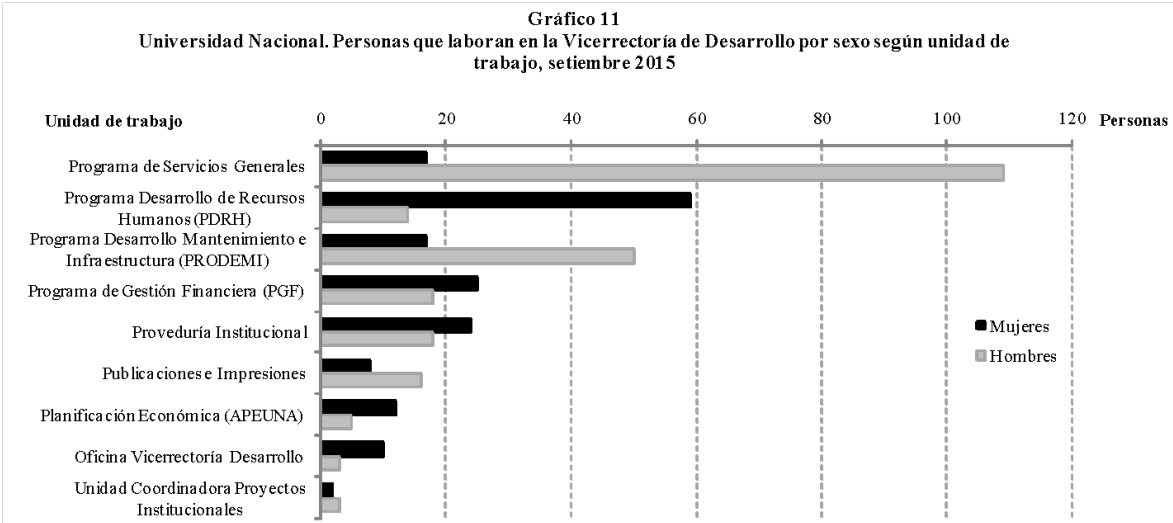
En contraposición, la Vicerrectoría de Desarrollo muestra una importante concentración de hombres para un

total de 236 hombres y 174 mujeres (57.6%). En esta Vicerrectoría hay unidades de trabajo donde predominan los hombres y en otras las mujeres. En el primer caso, es evidente que el Programa de Servicios Generales tiene una presencia fuerte de hombres, que representa un 86% (109 hombres y 17 mujeres). De seguido está el Programa de Desarrollo, Mantenimiento e Infraestructura (PRODEMI) con 50 hombres y 17 mujeres y el Programa de Publicaciones e Impresiones con 16 hombres y 8 mujeres.

Las mujeres están mayormente en el Programa de Recursos Humanos y representan un 80.8% (59 mujeres y 14 hombres), seguido por Planificación Económica, con un 70.6%, luego Gestión

Financiera y Proveeduría Institucional con 58.1% y 57.1 % respectivamente.

En la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, las mujeres representan un 61.8% del total del personal (55 mujeres y 34 hombres). En el Departamento de Bienestar Estudiantil laboran 25 mujeres y 1 hombre, en Orientación y Psicología 13 mujeres y 4 hombres, solo en el Promoción Estudiantil hay más hombres (20 frente a 8 mujeres).



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

6.1.5 Análisis comparativo del personal universitario por sexo: 2005-2015

Se puede apreciar un aumento en el número de personas con un solo nombramiento, ya que en el 2005 este era de 2118 personas, mientras que en el 2015 llega a ser de 2991. También se observa un cambio en la composición por sexo, ya que en el 2005 esta población era de 48% mujeres y 52% de hombres, mientras que en el 2015, el porcentaje de mujeres aumenta a 50.4% frente a 49.6% de los hombres.

Este mismo análisis a nivel de sede muestra que la Sede Central presenta una situación similar a la anterior, en la cual la población de mujeres aumenta de 48% en el 2005 a 51.1% en el 2015, mientras que la de hombres experimenta una disminución pasando de 52% a 48.9% en el mismo período.

La Sede Brunca muestra un aumento en los nombramientos de hombres, pasando de 53% en el 2005 a 58.7% en el 2015, mientras los de las mujeres disminuyen del 47% al 41.3%. Por su parte, la Sede Chorotega, muestra un ligero aumento en las mujeres pasando del 43% en el 2005 a 45.5% en el 2015.

En cuanto a la composición por sexo, las áreas de trabajo presentan sus particularidades, las cuales se mencionan a continuación. El Centro de Estudios Generales registró un incremento en la contratación de mujeres en el período estudiado, ya que pasó de un 48% en el 2005 a un 54% al año 2015.

En el CIDE, las brechas en favor de las mujeres no se han modificado en una década, por el contrario se han incrementado con una presencia mayor de mujeres, pasando de un 69% en el 2005 al 73% en el 2015. La División de Educación Básica, es la unidad académica que casi duplicó el número de mujeres contratadas de 27 a 50, caso contrario presenta el INEINA que de no tener hombres contratados en el 2005, en el 2015 presenta cuatro.

La Facultad de Ciencias Sociales, también registra un aumento en los nombramientos de mujeres ya que pasa de 45.7% en el 2005 a 47.8% en el 2015, con el cual se acerca a la paridad. Dentro de estas se puede citar, la Escuela de Relaciones Internacionales que pasó de un 32.2% a un 38% en el 2015, Historia que de tener una presencia alta de mujeres, en el 2005 (63.6%) pasa a un 48.3% en el 2015, de igual manera la Escuela de Sociología que de un 37.9% de mujeres, diez años después alcanza el 50%, la Escuela de Economía,

también reduce su brecha, de un 25% en el 2005 a un 36.6% en el 2015 y el Centro Internacional de Política Económica, que pasa de un 35.2% de mujeres a un 40.7%. Por el contrario, las brechas se ampliaron en las escuelas de Secretariado, Psicología, Administración y el Instituto de Estudios en Población, en donde se incrementó el porcentaje de mujeres un 13% en promedio.

No obstante, al ser la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales un espacio laboral muy masculinizado, registra también un incremento en la contratación de mujeres pasando de 32.9% a un 39.2%, este cambio se puede considerar positivo en el tanto se acortó la brecha entre los sexos. En este cambio contribuyeron las Escuelas de Biología, Informática y Matemática, que aumentaron los nombramientos de mujeres, estas representaban en el 2005 un 31.8%, 30.8% y 31% y pasan en el 2015 a 43%, 37.5% y 43% en el mismo orden. Situación contraria en la Escuela de Topografía y el Departamento de Física donde las brechas en favor de los hombres se han mantenido.

Una situación similar se encontró en la Facultad de Ciencias de la Salud, en donde los nombramientos de mujeres pasaron de 41.7% a 44.4% entre el 2005-2015, contribuyendo en ello la Escuela de Medicina Veterinaria, con un aumento del 36.7% al 45.2% en el 2015, por el contrario en Ciencias del Movimiento Humano desciende de 48.7% en el 2005 a un 40.5% en el 2015.

La Facultad de Filosofía y Letras, prácticamente no presenta cambios en el período, pues los nombramientos de mujeres eran de un 67.4% en el 2005

y en el 2015 es del 67.6%, por lo que sigue habiendo una concentración importante de mujeres al igual que en el CI-DE. En las diferentes unidades académicas la tendencia a la contratación de mujeres ha continuado, se puede citar que en el Instituto de Estudios de la Mujer y las escuelas de Ecu-ménica y Ciencias de la Religión y Literatura y Ciencias del Lenguaje, la brecha en favor de las mujeres se amplió. La única escuela donde la brecha disminuyó fue en la Escuela de Bibliotecología, pues pasó de 90% mujeres en el 2005 a un 81.8% en el 2015, aunque continúa teniendo una marcada presencia de mujeres.

Una de las facultades en las que hubo menor nombramiento de mujeres fue el CI-DEA, estas pasan de un 56% a 52% en el 2015, aun así persiste una mayor presencia de mujeres en la Escuela de Danza, que de tener un 73.6% de mujeres aumenta levemente a un 77.4%, lo contrario en la Escuela de Arte Escénico en donde la brecha disminuyó, pasando de un 66.6% en el

2005 a 44% en el 2015 al igual que en la Escuela de Arte y Comunicación Visual, de un 35.2% mujeres en el 2005 a 43.7% en el 2015.

La segunda facultad que redujo el porcentaje de mujeres es la de Ciencias de la Tierra y el Mar, ya que el dato global pasa de un 43.3% en el 2005 a 41.8% en el 2015. Una evidencia de ello se encuentra en la Escuela de Ciencias Agrarias y en el Centro de Investigación en Apicultura Tropical, en donde la reducción del porcentaje de mujeres en el decenio es del 7% en promedio. Por otro lado, otras unidades académicas muestran sus particularidades, tal es el caso de la Escuela de Geografía que presentaba en el 2005 un porcentaje mayor de mujeres 58.8% y logra llegar a la paridad (50%) en el 2015.

La Escuela de Ciencias Ambientales, perdió la paridad que tenía en el 2005 con un 50% de mujeres y pasa a un 42% en el 2015. En relación con los institutos, el ICOMVIS que mostraba en el 2005 una situación más pareja entre los sexos con un 42.8% de mujeres, en el 2015 este porcentaje aumenta al 63.6%. En el Instituto de Investigación Regional en Estudios en Sustancias Tóxicas, las mujeres representaban un 68% en el 2005 y en el 2015 disminuye al 64% y el Instituto de Investigación y Servicios Forestales, aumenta el porcentaje de mujeres de un 22.3% a un 37.5%. Finalmente, en el Observatorio Vulcanológico, la brecha entre sexos se acortó, pasando de un 30.7% de mujeres en el 2005 a un 42.8% en el 2015.

A nivel de vicerrectorías se puede observar que la de Desarrollo incrementó el nombramiento de

mujeres de 34.9% a 42.4%, la Académica disminuyó de 69% a 58%, ambas situaciones se encaminan a un mejor balance entre sexos, mientras que la de Vida Estudiantil se mantuvo en un 61% de mujeres en ambos años. Los Órganos Superiores y Asesores, registraron una disminución de mujeres de manera importante, pasando de 71% a 52%, mostrando así un mejor balance entre sexos.

A manera de conclusión

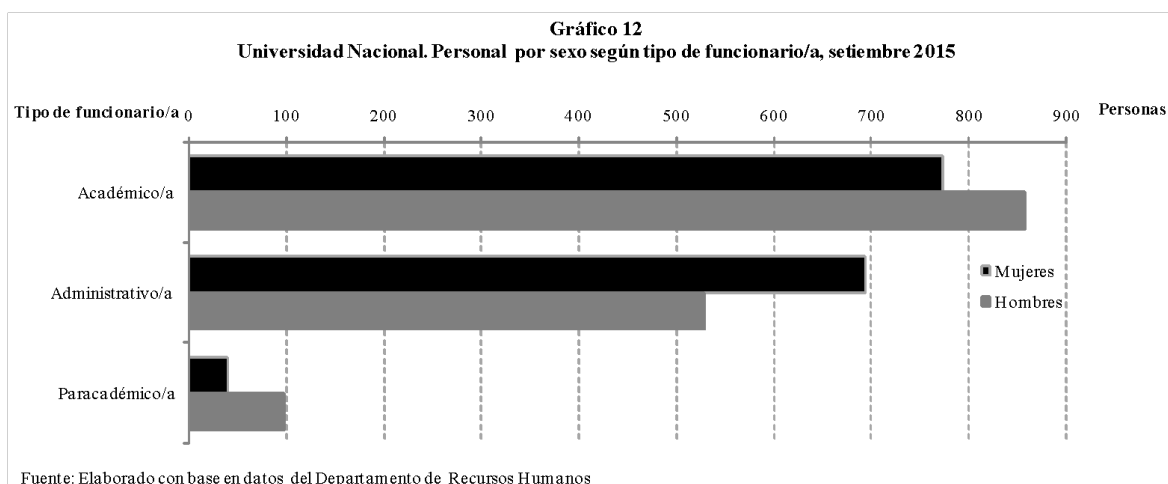
- » Un aumento en el número de personas contratadas con un solo nombramiento de 2118 a 2991, en término de una década, podría considerarse un aspecto positivo. En el tanto que las personas estén adscritas a un solo espacio laboral podría generar mayor concentración y mejor aprovechamiento del tiempo, a la vez de generar un sentimiento de mayor identidad y estabilidad de saberse parte de un equipo de trabajo.

- » La estrecha brecha existente en el año 2005 en relación con la composición de las personas trabajadoras por sexo de la Universidad se acorta en el período de estudio. Las mujeres representaban un 48% y aumenta a un 50.4% en el 2015. Esto se evidencia en una mayor contratación de mujeres en la mayoría de centros, facultades y vicerrectorías. En algunos espacios que registran por el contrario un decrecimiento, el aumento en la contratación de hombres contribuyó a balancear la población trabajadora por sexo en esas áreas.
- » Merece una atención especial la situación de las facultades del CIDE y Filosofía y Letras, las cuales han presentado y continúan con concentraciones importantes de mujeres. Sería recomendable que las mismas establecieran mecanismos de contratación de personal que lleven a nivelar las brechas por sexo existentes, para dar lugar a la recomendada paridad, en la cual mujeres y hombres tengan una presencia igualitaria en las diferentes áreas del conoci-

miento. De esta manera se estaría avanzando en la eliminación de la segregación horizontal, desde la cual se considera estos espacios de trabajo como exclusivamente femeninos.

6.2 Personal universitario según sus funciones

En el presente apartado se analiza la ubicación del personal de la UNA según el tipo de funciones que realiza en la institución, donde se destaca el área académica y la administrativa. Las variables de estudio abarcan la distribución por sexo, según área y unidad de trabajo.



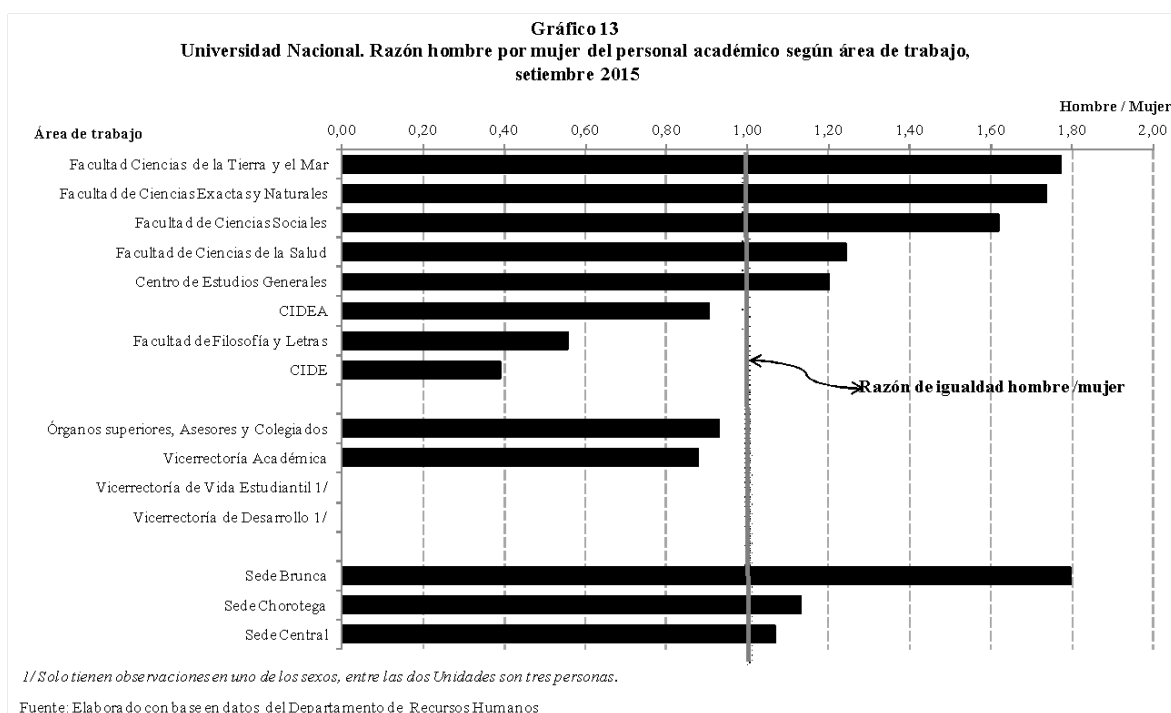
En el Gráfico 12 se constata que la mayoría del personal de la UNA a setiembre del 2015 tenía nombramiento en categoría académica (54.5%), seguido en número de personas por el área administrativa (40.9%). Las personas paraacadémicas representaban sólo el 4.6% del total.

Por otra parte, el análisis de la distribución por sexo muestra una leve mayoría de hombres académicos en relación con sus pares (857 hombres y 773 mujeres), mientras que en el sector administrativo estas superan en número a los primeros (694 mujeres y 529 hombres). Lo anterior se refleja en la razón hombres por mujer, donde en el caso del sector académico por cada mujer había poco más de un hombre (1.1), mientras que en el sector administrativo por cada mujer había menos de un hombre (0.8). Esto refleja que si bien hay una brecha por sexo en ambas categorías, esta varía entre 0.1 y 0.2, por lo que se puede considerar que es una brecha leve. Por último, en el sector paraacadémico la proporción de hombres en relación a la de mujeres es de 71%, lo que evidencia que estos son mayoría en esta categoría de contratación (98 hombres y 40 mujeres).

Si bien a este nivel se aprecian brechas leves entre mujeres y hombres según tipo de funciones desempeñadas, el análisis detallado por Área y Unidad de trabajo que se hace adelante evidenciará la existencia de segregación por sexo según las áreas de conocimiento que históricamente se han construido como propias de mujeres u hombres.

6.2.1 Posición del personal académico de la UNA según área y unidad de trabajo

En el presente apartado se analiza la ubicación del personal académico de la UNA según Área de trabajo, que comprende las Facultades, Centros, Órganos Superiores, Asesores y Colegiados, Vicerrectorías y Sedes. Asimismo se analiza la ubicación de mujeres y hombres a lo interno de las Unidades de trabajo que conforman cada una de las Áreas de trabajo señaladas. Lo anterior permite identificar en qué medida persiste la segregación horizontal por sexo y según áreas del conocimiento, lo cual corresponde a tendencias que persisten a nivel nacional e internacional, así como a los hallazgos del primer diagnóstico de brechas que se realizó en la UNA, con información correspondiente al año 2005.



El análisis de razón por sexo para el personal académico, que se presenta en el Gráfico 13, ubica las áreas de trabajo donde hay una mayor concentración de académicos, a saber: Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y la de Ciencias Sociales donde por cada mujer había entre 1.6 y 1.8 hombres; la brecha a favor de los hombres se mantiene, si bien en menor medida en la Facultad de Ciencias de la Salud y en el Centro de Estudios Generales.

En contraposición, las Facultades o Centros en los cuales se constata una mayor presencia de mujeres académicas son el CIDE y la Facultad de Filosofía y Letras, donde por cada hombre había cerca de dos mujeres académicas, seguido por CIDEA, donde si bien la brecha es menor, hay más mujeres académicas que hombres.

Los datos anteriores del personal académico a nivel de Facultad y Centro, coinciden con las tendencias generales por sexo, y evidencia la persistencia de la segregación horizontal por áreas de conocimiento, donde las mujeres se concentran en las carreras vinculadas a la Educación, las Letras y las Artes, mientras que los hombres lo hacen en las carreras consideradas las ciencias duras o exactas, así como en las ciencias sociales vinculadas a la economía y la administración.

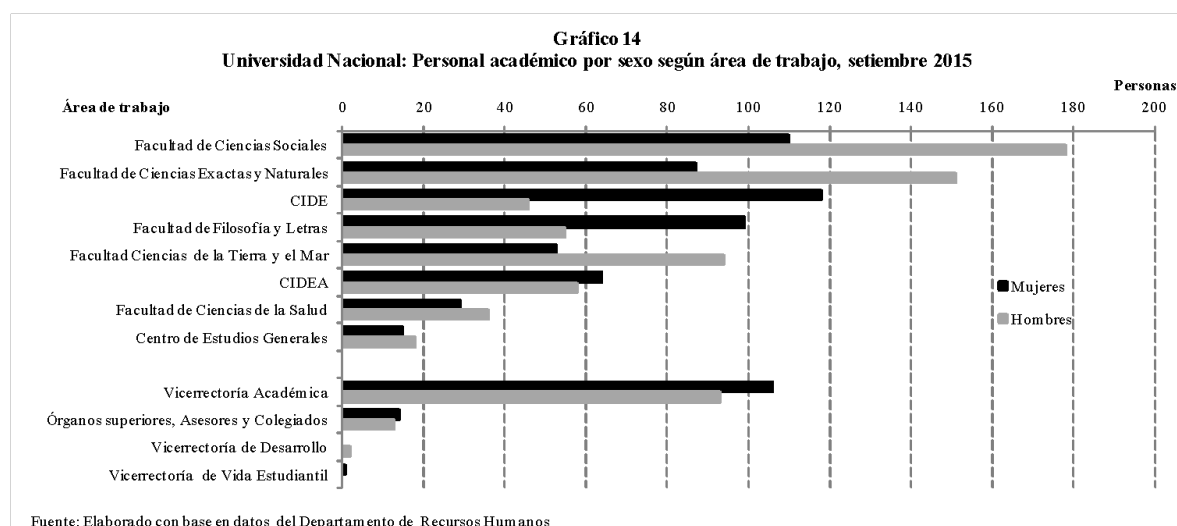
En el caso de los Órganos superiores, asesores y colegiados, así como las Vicerrectorías, se evidencia una baja presencia de personal académico, y una leve brecha que favorece una mayor presencia de mujeres.

En cuanto a las sedes, sobresale el caso de la Sede Brunca, donde por cada mujer académica había casi el doble de hombres en dicha condición (1.8).

El gráfico 14 coincide con las tendencias señaladas en el gráfico 13 referidas a las facultades y centros donde hay una mayor presencia de mujeres u hombres. Además, el análisis de datos absolutos (ver gráfico 14) permite constatar que la Facultad de Ciencias Sociales concentraba la mayor cantidad de académicos de la UNA (178 personas), seguida por la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales donde laboraban 151 hombres académicos. La tercera facultad con mayor número de académicos es la de Ciencias de la Tierra y el Mar, donde laboraban 94 personas del sexo masculino.

En contraposición, las facultades donde hubo un mayor número de mujeres académicas fueron el CIDE (118), seguido por la Facultad de Ciencias Sociales (110), en tercer lugar la Vicerrectoría Académica (106), seguido por la Facultad de Filosofía y Letras donde laboraban 99 académicas a la fecha de corte del presente estudio.

Como se analizará más adelante, la concentración de personal académico según la facultad se explica por las áreas de conocimiento de las escuelas o de institutos que las conforman. Históricamente, estas se han construido como disciplinas propias de mujeres o de hombres.

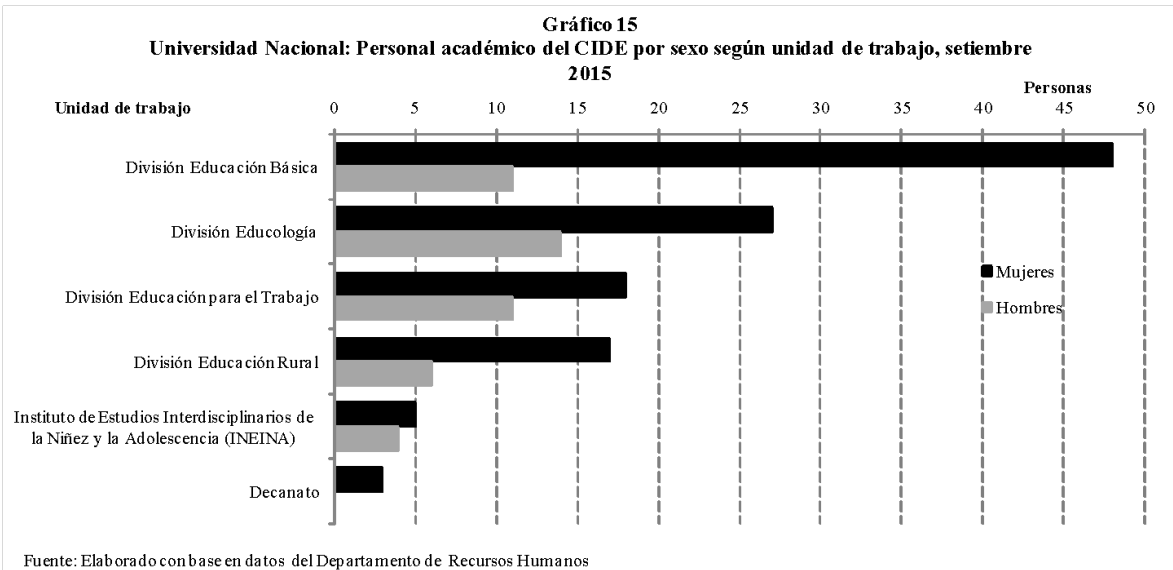


El gráfico 14 también permite constatar cuáles son las áreas de trabajo con menor número de personas académicas, tanto mujeres como hombres, a saber: Vicerrectoría de Vida Estudiantil (una mujer), Vicerrectoría de Desarrollo (dos hombres), Órganos Superiores, Asesores y Colegiados (14 mujeres y 13 hombres), Centro de Estudios Generales (15 mujeres y 18 hombres) y la Facultad de Ciencias de la Salud (29 mujeres y 36 hombres).

A continuación, se detalla la posición del personal académico a lo interno de cada una de las facultades o centros. Para efectos del análisis, se inició con las áreas de trabajo que tenían mayor número de mujeres académicas y seguidamente, se expone las que contaban con mayor número de académicos.

6.2.1.1 Áreas de trabajo con mayoría de mujeres académicas

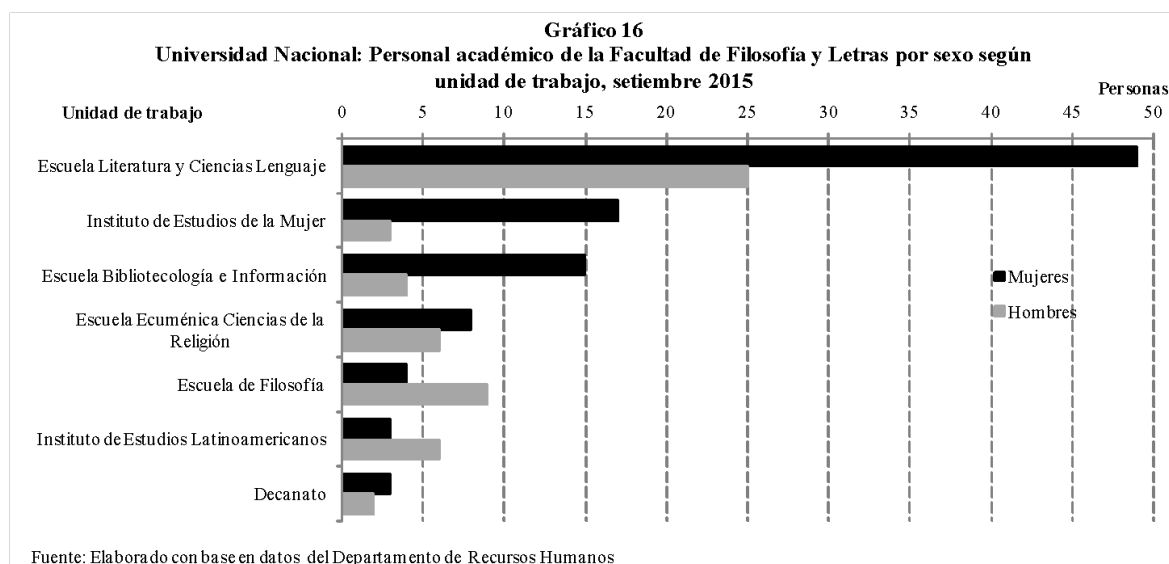
En el gráfico 15 se evidencia que todas las unidades académicas que conforman el CIDE contaban con un mayor número de mujeres académicas. Sobresale el caso de la División de Educación Básica, donde el 81.4% del personal académico que laboraba eran mujeres y el 18.6% eran hombres (48 y 11 personas respectivamente). La segun-



da unidad donde se presentaba una mayor brecha por sexo era la División de Educación Rural, donde las académicas representaban el 74% y los hombres el 26% (17 mujeres y 6 hombres). Por último, en la División de Educología había un 65.9% de mujeres y un 34.1% de hombres (27 y 14 personas respectivamente).

En el caso del CIDE, por tratarse de un centro que tiene como objeto de estudio los procesos educativos, podría explicarse la presencia mayoritaria de mujeres en la medida en que la educación ha sido entendida socialmente como una extensión del rol de mujer y madre, sobre todo cuando se trata de promover el aprendizaje en los primeros años escolares (preescolar, I y II ciclo) o bien en términos generales, en la enseñanza de otras disciplinas, por ejemplo, matemática o idiomas.

Otra de las facultades que se destacaba por concentrar un mayor número de mujeres académicas en relación con el total de hombres en dicha condición fue la Facultad de Filosofía y Letras. En el gráfico 16 se observa las unidades de trabajo en las cuales había una brecha marcada por sexo, donde sobresale el caso del IEM donde el 85% del personal académico eran mujeres y el 15% hombres (17 y 3 personas respectivamente). Seguidamente, se encontraba la Escuela de Bibliotecología, Documenta-

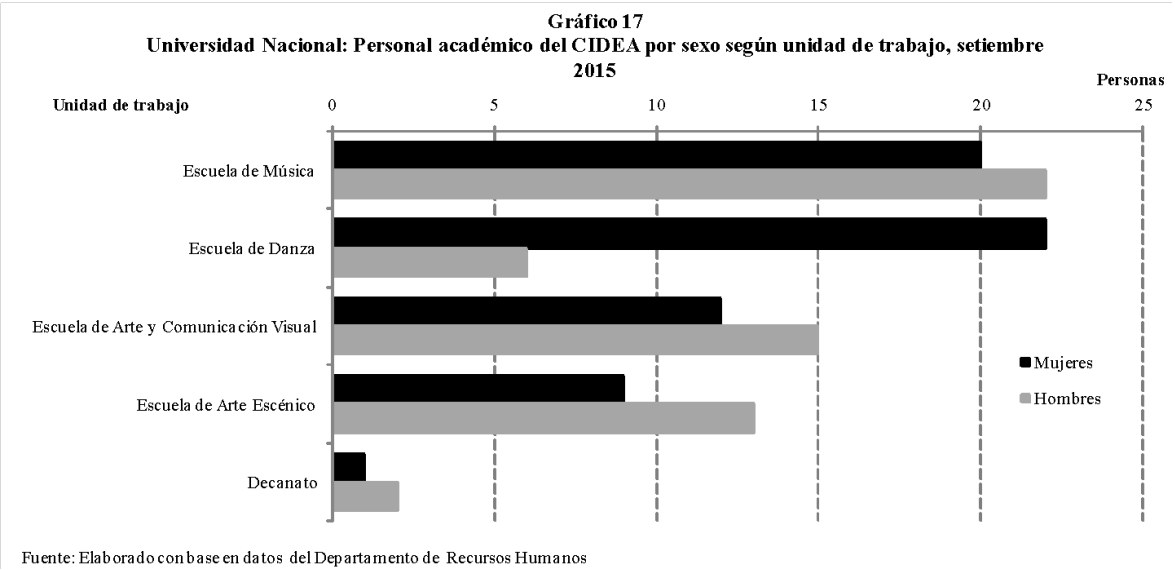


ción e Información, donde la distribución del sector académico era un 78.9% de mujeres y un 21.1% de hombres (15 y 4 personas respectivamente).

La Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje se evidencia como la unidad de trabajo que concentra el mayor número de personal académico de la facultad, con una mayor proporción de mujeres en relación con los hombres, donde la relación era 66.2% y 33.8% (49 y 25 personas respectivamente). Las únicas unidades de trabajo de esta facultad donde había una mayoría de académicos era, la Escuela de Filosofía y el IDELA, donde los hombres duplicaban o superaban el número de mujeres.

Como ya se señaló, el CIDEA si bien concentra un mayor número de mujeres académicas, la brecha en relación con los hombres no fue tan marcada.

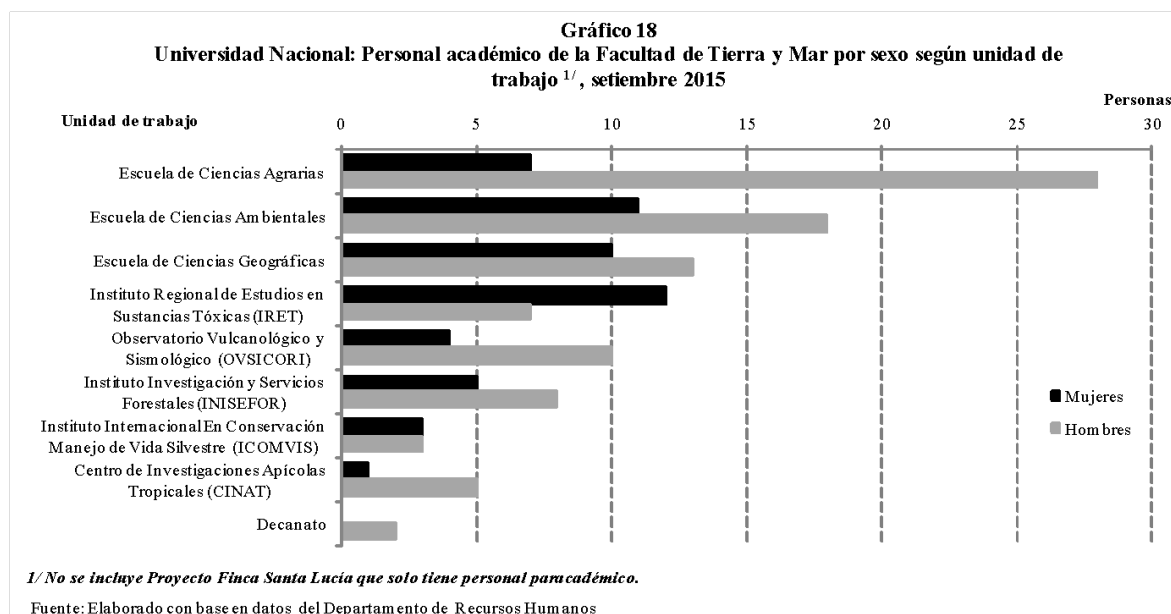
A partir del gráfico 17, se puede constatar que dicha brecha que favorecía la ubicación de las mujeres estaba referida a la situación que se presentaba en el caso de la Escuela de Danza, donde las académicas representaban el 78.6%, mientras que los hombres en dicha condición el 21.4% (22 y 6 personas respectivamente). En las demás unidades de trabajo, los hombres eran mayoría; no obstante, no había una brecha marcada por sexo.



6.2.1.2 Áreas de trabajo con mayoría de hombres académicos

Tal como se analizó anteriormente, la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar era una de las que presentaba una mayor brecha por sexo, donde por cada mujer había casi 1.8 hombres. En el gráfico 18 se observa que en la mayoría de las unidades de trabajo de esta facultad había una mayor cantidad de hombres en condición de académicos, con excepción del IRET donde las mujeres representaban el 63.2% del personal académico y los hombres el 37.8%, (12 y 7 personas respectivamente). Además, en el ICOMVIS había igual cantidad de mujeres y hombres en condición académica (3 personas).

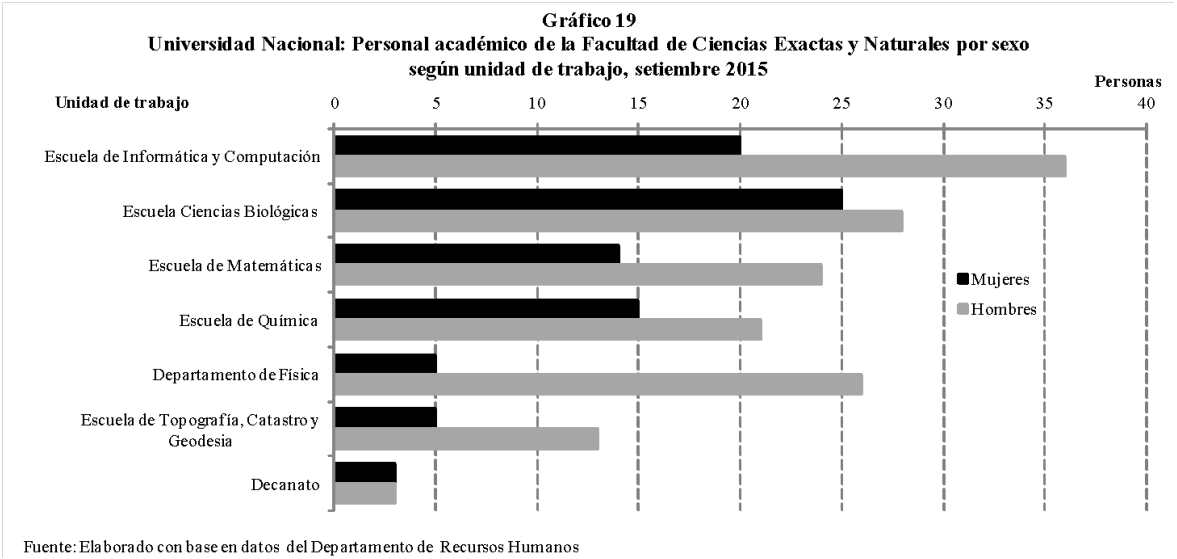
Entre las unidades de trabajo con una mayoría de académicos y donde la brecha por sexo era más marcada, se encontraba la Escuela de Ciencias Agrarias: 80.0% de hombres y 20.0% de mujeres (28 y 7 personas respectivamente). Esta era, además, la unidad que concentra el mayor número de personal académico de la facultad. El CINAT agrupa el 83.3% de académicos y el 16.7% de mujeres en la misma condición (5 y 1 persona respectivamente); asimismo, en el OVSICORI, el 71.4% co-



respondía a hombres y el 28.6% a mujeres (10 y 4 personas respectivamente). El que en el Decanato de esta facultad había únicamente dos hombres académicos, lo cual es un indicador de la ausencia de mujeres en los puestos de mayor jerarquía en esta área de trabajo.

Otra de las facultades que sobresalía por concentrar una mayoría de académicos fue la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, en la cual por cada mujer había 1.7 hombres. En el gráfico 19, se observa que casi en todas las áreas de trabajo había una mayoría de hombres en relación con el total de mujeres. Sólo en el Decanato había la misma cantidad de personal académico según sexo (3 personas).

Entre las unidades de trabajo con una marcada brecha a favor de los académicos se encontraban: el Departamento de Física, el 83.9% correspondía a hombres y el 16.1% a mujeres (26 y 5 personas respectivamente). Estaba de seguido la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia, con una distribución de 72.2% de hombres y 27.8% de mujeres (13 y 5 respectivamente). En tercer lugar se encontraba la Escuela de Informática y Computación, donde el 64.3%

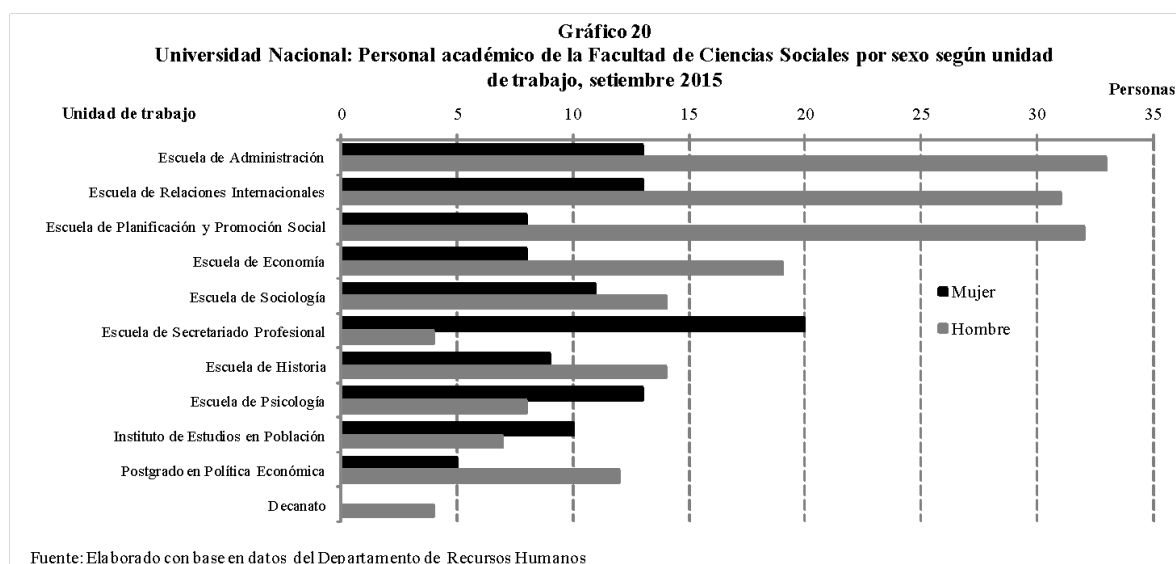


correspondía a académicos y el 35.7% a académicas (36 y 20 personas respectivamente); y, por último, la Escuela de Matemáticas, donde el 63.2% eran académicos y el 36.8% académicas (24 y 14 personas en el orden correspondiente).

En el gráfico 20 se observa la distribución por sexo de las unidades de trabajo que conforman la Facultad de Ciencias Sociales, la cual se evidenció como un área con una mayor proporción de académicos, dado que había 1.6 hombres por cada mujer en la misma condición. Lo anterior corresponde con el hecho de que de las nueve unidades académicas que conforman esta facultad, solo en tres de estas había una mayoría de mujeres en relación con el total de hombres. Dichas escuelas están asociadas a áreas del conocimiento que históricamente se han construido como propias de las mujeres: la Escuela de Secretariado Profesional (donde el porcentaje de mujeres académicas

era del 83.3%, referido a 20 mujeres y 4 hombres) y la Escuela de Psicología (donde las académicas representaban el 61.9%, que correspondía 13 mujeres y 8 hombres).

Además, en el IDESPO se evidenció la contratación de un mayor número de académicas (58.8% correspondiente a 10 mujeres y 7 hombres). Por otra parte, las unidades de trabajo en las que se constató una mayor proporción de hombres en condición de académicos fueron Escuela de Planificación y Promoción Social (80.0%, referido a 32 hombres y 8 mujeres). Estuvo



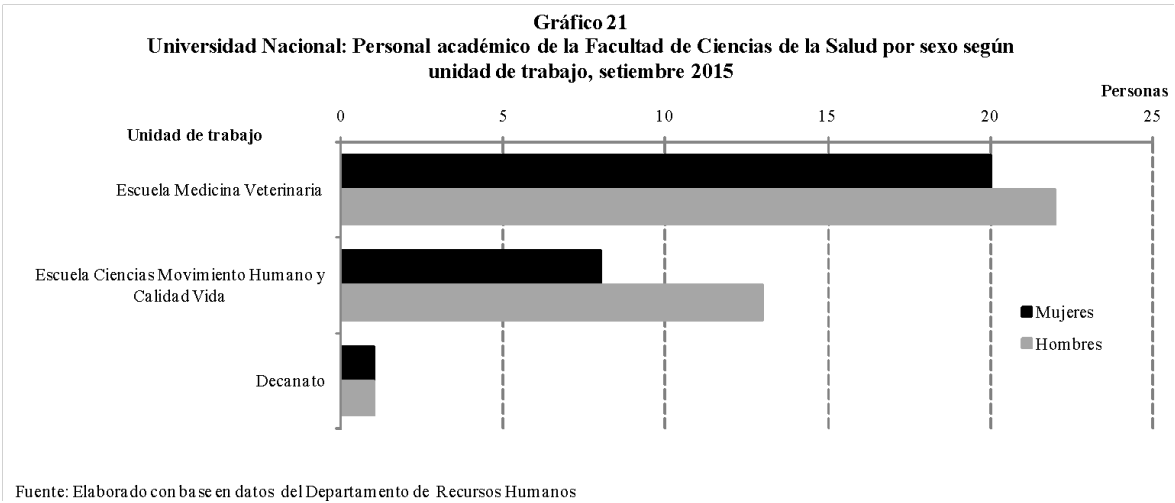
seguido por la Escuela de Administración (71.7%, correspondiente a 33 hombres y 13 mujeres). Por último, se encontraban tres unidades académicas en que los hombres representan el 70.5%, a saber: la Escuela de Relaciones Internacionales (31 hombres y 13 mujeres), la Escuela de Economía (19 hombres y 8 mujeres) y el CINPE (12 hombres y 5 mujeres).

En el caso del decanato, solo había cuatro hombres en condición de académicos. Esto, al igual que en otras facultades, es un indicador de que los puestos de mayor jerarquía de este nivel son ocupados exclusivamente por hombres.

En el gráfico 21 se observa la situación de la Facultad de Ciencias de la Salud. Si bien esta tiene mayor proporción de hombres académicos, la brecha por sexo no es tan marcada como en las facultades de Tierra y Mar, Exactas y Naturales y

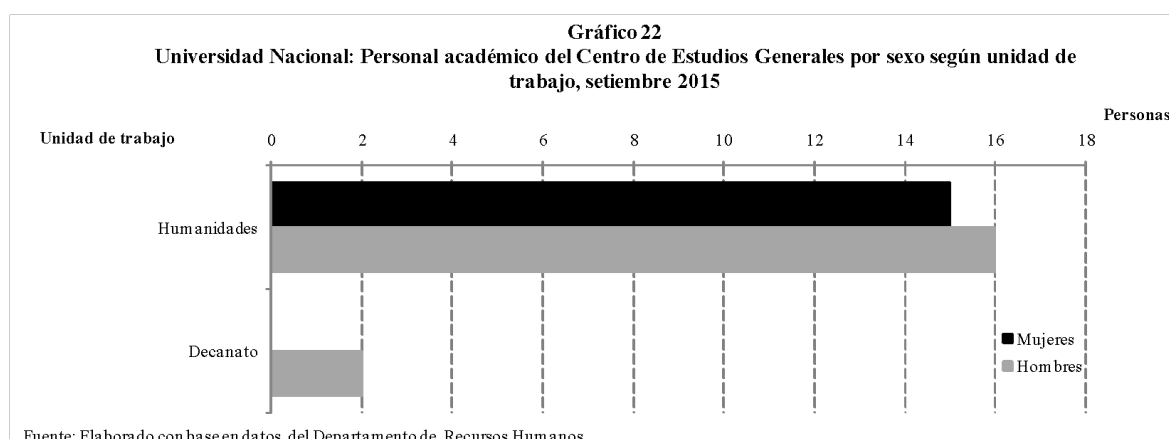
Ciencias Sociales. Como ya se señaló, en esta facultad por cada mujer había poco más de un hombre (1.2).

En las dos escuelas que conforman esta facultad, se constata mayor presencia de hombres académicos. No obstante, hay una mayor brecha en el caso de la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano y Calidad de Vida, estos representaban el 61.9% (13 hombres y 8 mujeres), mientras que en el caso de la Escuela de Medicina Veterinaria la proporción de hombres y mujeres no era tan desigual. Los hombres representaban el 52.4% del total de



personal académico (22 hombres y 20 mujeres). Por último, en el Decanato se denota la presencia de una mujer y de un hombre, lo cual indica una presencia paritaria en los puestos de toma de decisión de la Facultad de Ciencias de la Salud.

En el gráfico 22 se visualiza la situación del Centro de Estudios Generales, el cual tenía una leve mayoría de hombres académicos. Para efectos del análisis, llama la atención que los puestos de toma de decisiones en el Decanato estaban a cargo de hombres.

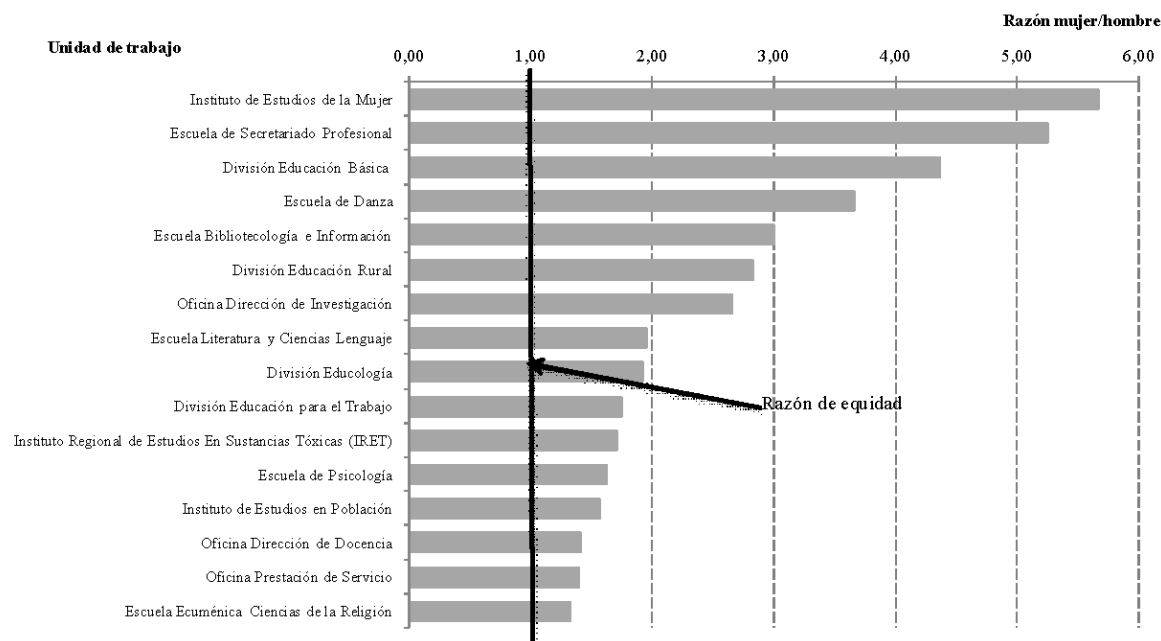


6.2.1.3 Unidades de trabajo de facultades y centros con mayores brechas según sexo

Tal y como se evidenció en los apartados anteriores, la segregación por sexo en las facultades y los centros de la UNA se relaciona con las áreas de conocimiento de las escuelas o institutos que las conforman. Cumplen históricamente con cómo han sido construidas como afines o propias de mujeres u hombres.

El gráfico 23 permite visualizar las unidades de trabajo con más de diez personas académicas, en las que se constató mayor presencia de mujeres en comparación con el número de hombres.

Gráfico 23
Universidad Nacional: Razón mujer por hombre mayor a uno en unidades de trabajo con más de 10 personas académicas, setiembre 2015



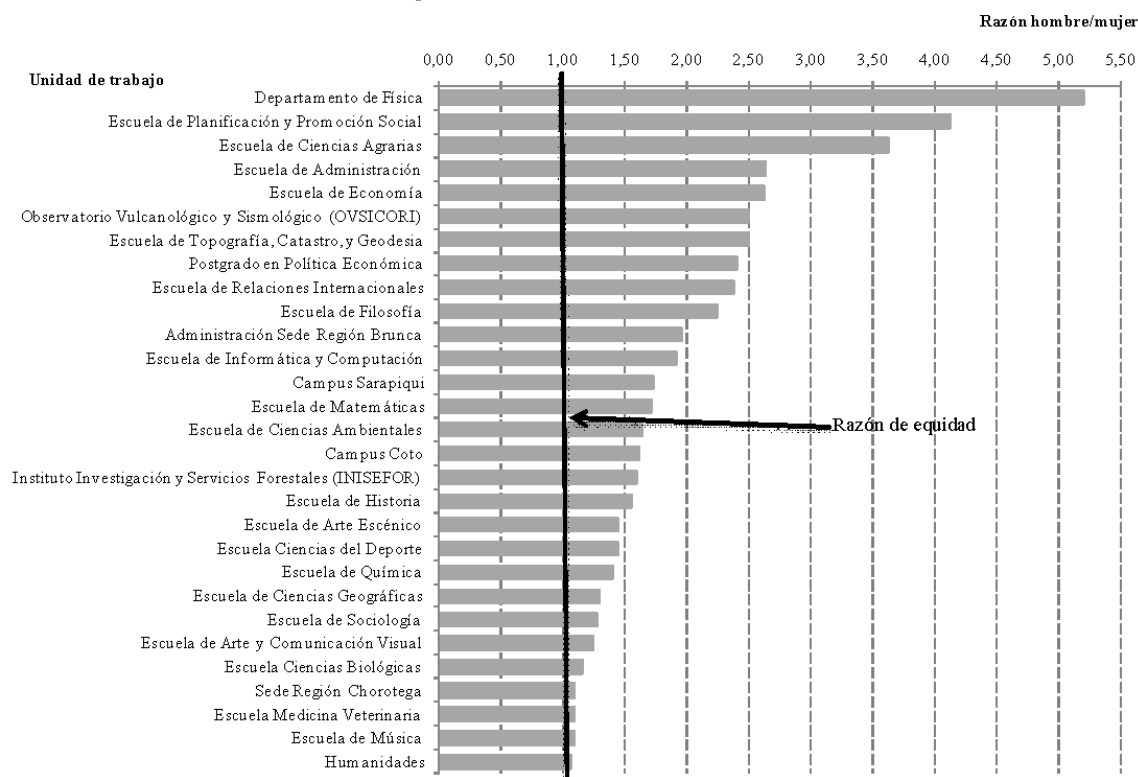
Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Los resultados que se presentan en el gráfico 23 son congruentes con el análisis realizado en el apartado anterior. Se determinó las facultades y unidades académicas en las cuales las mujeres tenían una mayor participación. En ese sentido, es previsible que escuelas o institutos que pertenecen a la Facultad de Filosofía y Letras destaquen por ser unidades en las que hay una mayoría significativa de mujeres académicas en relación con los hombres en la misma condición. Tal es el caso también del IEM, donde por cada académico había casi 6 mujeres; asimismo, en la Escuela de Bibliotecología e Información por cada hombre había 3 mujeres académicas, y en la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, por cada hombre había casi 2 mujeres. Finalmente, en la Facul-

tad de Ciencias de la Tierra y el Mar, el IRET sobresale como la única unidad de esta facultad con mayor concentración de académicas, ellas casi duplicaban a los hombres.

En contraposición, el gráfico 24 permite visualizar las unidades de trabajo con más de diez personas académicas en las que hubo mayor presencia de hombres en comparación con el número de mujeres. Las unidades de trabajo con mayor concentración de académicos corresponden a las facultades

Gráfico 24
Universidad Nacional: Razón de hombre por mujer mayor a uno en unidades de trabajo con más de 10 personas académicas, setiembre 2015



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

de áreas del conocimiento con preponderancia de disciplinas consideradas como propias de los hombres, a saber: Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, Facultad de Ciencias Exactas y la Facultad de Ciencias Sociales. También, en la Sede Brunca, los académicos casi duplicaban a las mujeres.

En el caso de la Facultad de Ciencias Exactas, sobre sale el Departamento de Física, donde por cada académica había más de cinco hombres; seguido por la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia, donde por cada mujer había 2.5 hombres; por último, destaca la Escuela de Informáti-

ca y Computación, donde los académicos casi duplicaban a las mujeres.

Seguidamente, en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, llama la atención el caso de la Escuela de Ciencias Agrarias, donde por cada mujer había poco más de 3.5 hombres académicos. Así también en el OVSICORI, por cada académica había 2.5 hombres en la misma condición.

La Facultad de Ciencias Sociales se posiciona como un área de trabajo que concentra disciplinas en las cuales la preponderancia de académicos es una tendencia. Destaca la Escuela de Planificación y Promoción Social, en la cual por cada académica había poco más de cuatro hombres; en la Escuela de Administración y en la Escuela de Economía, por cada mujer contratada había poco más de 2.5 hombres. En los casos del Centro Internacional de Política Económica y de la Escuela de Relaciones Internacionales, por cada académica había casi 2.5 hombres en la misma condición.

En la Administración de la Sede Brunca, los académicos casi duplicaban a las mujeres.

Finalmente, sobresale el caso de la Escuela de Filosofía, que pertenece a una de las facultades con mayoría de mujeres académicas. No obstante, en dicha escuela por cada mujer había poco más de dos hombres académicos, lo cual evidencia que esta es una disciplina en la cual se debe ampliar la participación de mujeres.

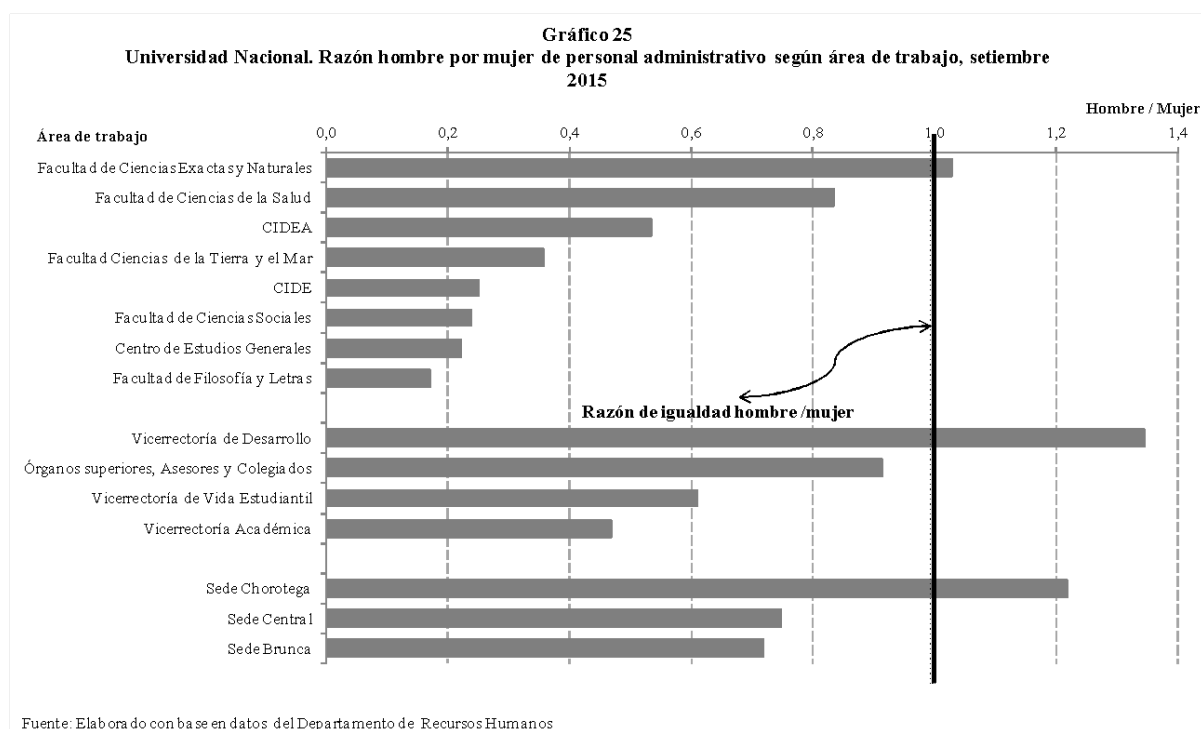
6.2.2 Posición del personal administrativo de la UNA según área y unidad de trabajo

6.2.2.1 Brechas por sexo según áreas de trabajo

En el Gráfico 25 se observa la razón por sexo del personal administrativo. En el caso de las facultades y centros, la tendencia es que haya una

mayoría de mujeres administrativas, donde estas duplican o más a los hombres administrativos. Dos facultades muestran una situación diferente: Ciencias de la Salud donde la brecha por sexo es menor, aunque predominan las administrativas; mientras que en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, la proporción de hombres y mujeres se acerca a la equidad, con una leve mayoría de ellos.

En lo que respecta a vicerrectorías y Órganos Superiores, Asesores y Colegiados, las administrativas duplicaban o poco menos a los hombres en la Vicerrectoría Académica, y en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil respectivamente. En Órganos Superiores, la brecha a favor de las mujeres era menos marcada. En contraposición, en la Vicerrectoría de Desarrollo había mayor proporción de administrativos por cada mujer (1.3). Como se analiza más adelante, dichas brechas estaban referidas a la división sociocultural de ciertas funciones y áreas que se consideran propias de uno u otro sexo.

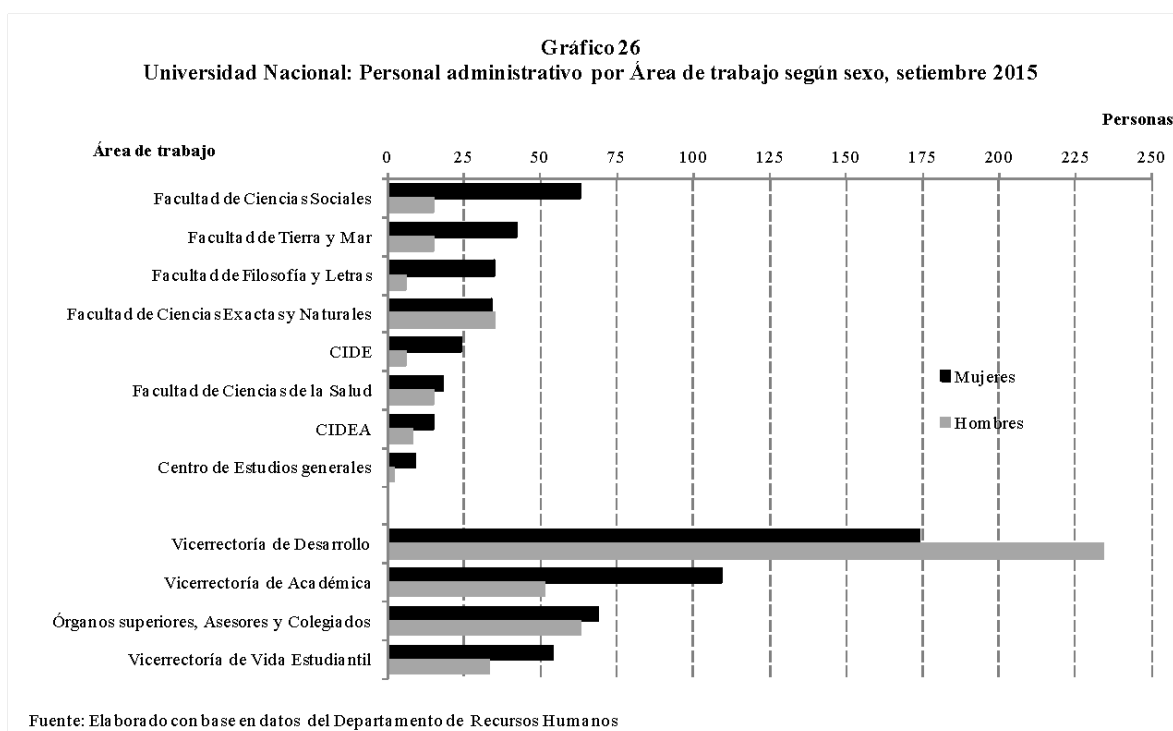


Finalmente, a nivel de las sedes, se observa que, tanto en la Sede Central como en la Brunca, había una leve mayoría de administrativas; mientras que en la Sede Chorotega, los administrativos se ubican en mayor proporción que las mujeres para la misma área.

En el gráfico 26 se constata las tendencias mostradas en el gráfico 25, en el sentido de que son las vicerrectorías y los Órganos Superiores los que concentran la mayoría de personal administrativo. Además, las mujeres sobrepasan el número de hombres en casi la totalidad de áreas de trabajo, con excepción de la Vicerrectoría de Desarrollo, donde los hombres representaban el 57.4% y las mujeres el 42.6% (234 y 174 personas respectivamente). Lo anterior se explica en razón del tipo de puestos que concentra dicha

Vicerrectoría, específicamente en el Programa de Servicios Generales, donde se encuentran la Sección de Seguridad y Vigilancia Institucional y la Sección de Transportes, las cuales se han caracterizado por una alta concentración de hombres desempeñando dichas funciones.

En contraposición, en la Vicerrectoría Académica, las administrativas representaban el 68.1% del personal administrativo y los hombres el 31.9% (109 y 51 personas respectivamente).



vamente). Lo anterior se refiere a que la mayoría de mujeres se encuentran en áreas administrativas como la Oficina de la Dirección de Docencia, en el Departamento de Registro y en el Sistema de Información Documental (SIDUNA).

En cuanto a las facultades y los centros, el mayor número de administrativas en casi la totalidad de áreas se explica porque los puestos de secretariado y de conserjes continúan siendo ocupados mayoritariamente por mujeres.

6.2.2.2 Brechas por sexo en Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y en Vicerrectorías

Tal y como se mostró en el gráfico 26, la mayoría del personal administrativo de la UNA se ubica en las Vicerrectorías y en los Órganos Superiores, Asesores y Colegiados. Por tanto, se inicia el análisis con la identificación de las brechas por sexo a lo interior de dichas instancias, se destaca en primer lugar las uni-

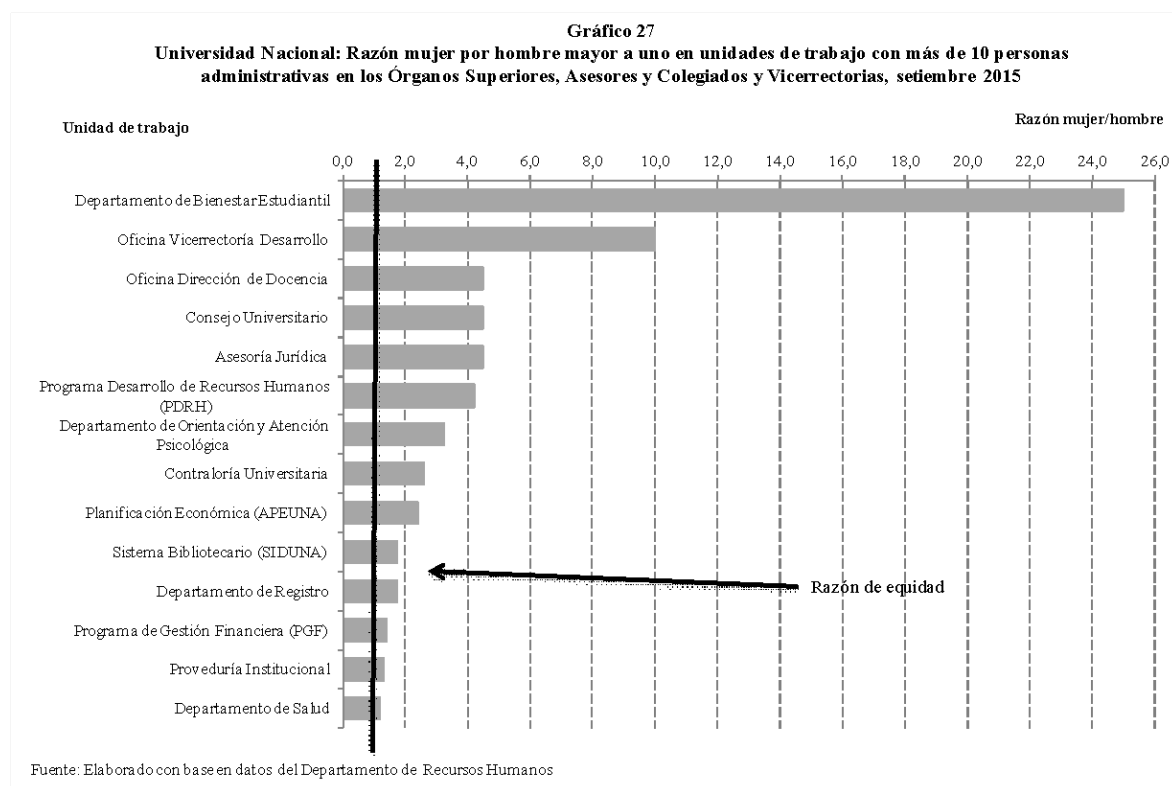
dades con mayoría de mujeres y posteriormente, aquellas donde se concentran más los hombres.

En el gráfico 27, se observa una tendencia similar a los gráficos 25 y 26, en el sentido de que las Vicerrectorías Académica y de Vida Estudiantil, así como los Órganos Superiores, Asesores y Colegiados contaban con mayor número de funcionarias administrativas, comparados con hombres en su misma condición. Por lo tanto, es razonable que instancias que se ubican en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, tales como el Departamento de Bienestar estudiantil y el Departamento de Orientación y Psicología destaquen en el gráfico 27 como unidades en las que la brecha por sexo a favor de las mujeres sea más marcada. Si bien hay que destacar la situación sobresaliente que se da en la primera de dichas instancias, por cada hombre había 25 mujeres, mientras que en

el segundo departamento, por cada hombre había aproximadamente 3 mujeres.

De la Vicerrectoría Académica, sobresalen las siguientes instancias: Oficina de la Dirección de Docencia, en la cual por cada hombre había poco más de cuatro mujeres, y el Sistema Bibliotecario y el Departamento de Registro, donde las mujeres casi duplicaban a los hombres.

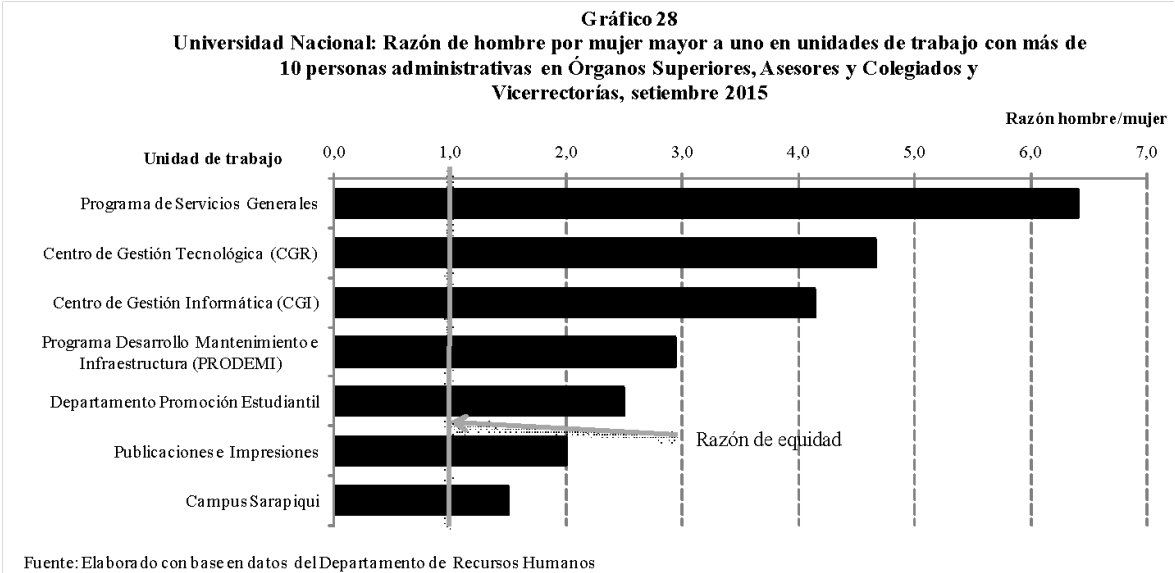
Como ya se indicó, la Vicerrectoría de Desarrollo destacaba como la única en la que la proporción de administra-



tivos era mayor al de las mujeres en la misma condición. No obstante, al interior de esta había instancias donde las mujeres eran mayoría, tal es el caso de: la Oficina de la Vicerrectoría de Desarrollo, donde por cada hombre había diez mujeres. El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos demostró que por cada administrativo había cuatro mujeres; y en Planificación Económica, las administrativas duplicaban a los hombres en la misma condición.

Algunos de los Órganos Superiores, Asesores y Colegiados con alta concentración de administrativas eran: Consejo Universitario y Asesoría Jurídica, por cada hombre había poco más de cuatro mujeres; y en la Contraloría Universitaria, las mujeres duplicaban y más a los administrativos.

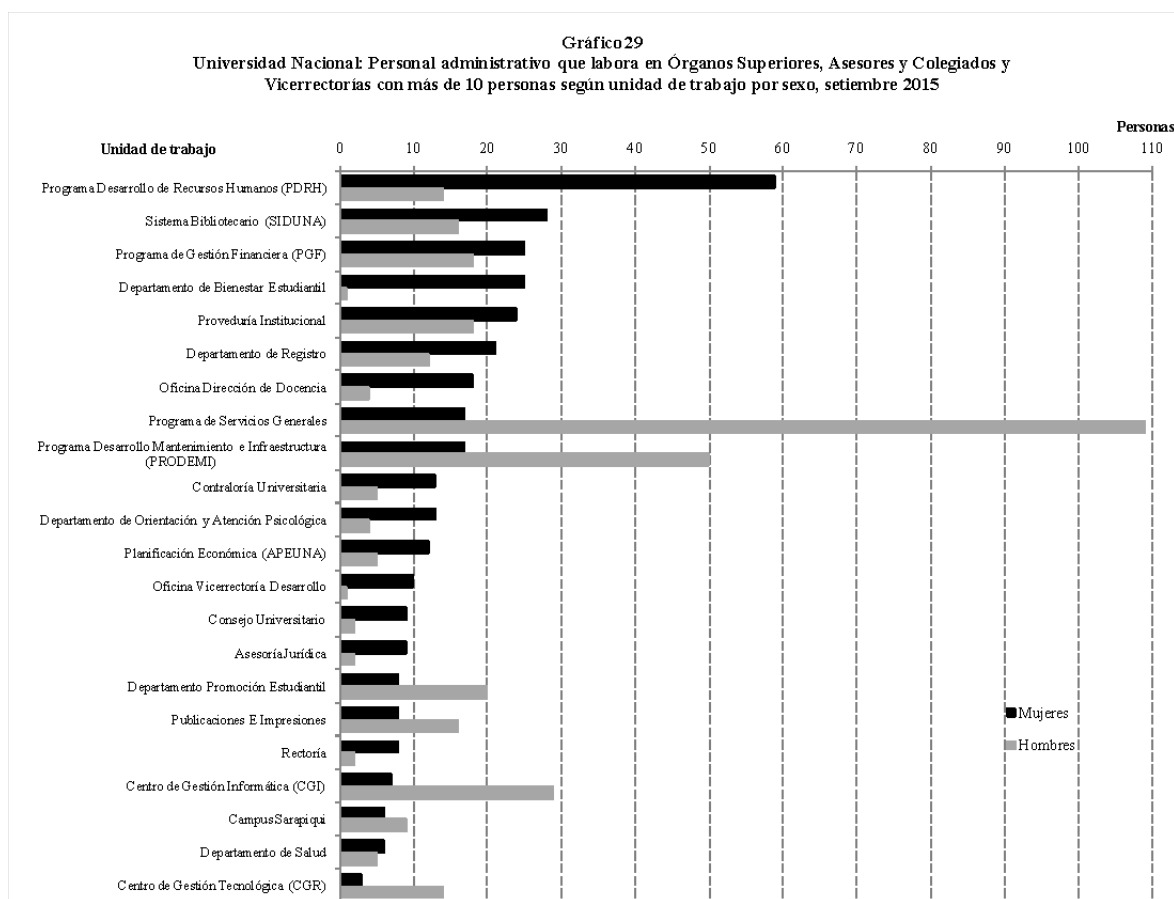
El gráfico 28 muestra las unidades de trabajo con alta concentración de administrativos. Sobresalen, en primer lugar, algunas instancias que están adscritas a la Vicerrectoría de Desarrollo, a saber: en el Programa de Servicios Generales, por cada administrativa había poco más de seis hombres; en el Programa Desarrollo Mantenimiento e Infraestructura (PRODEMI), por cada mujer había casi tres hombres; y en Publicaciones e Impresiones, los administrativos duplicaban a las mujeres en la misma condición. Se evidencia la presencia de la división sexual del trabajo, en la medida en que los hombres se concentran en puestos vinculados a la vigilancia, transportes, mantenimiento, entre otras labores.



Seguidamente destacan instancias pertenecientes a Órganos Superiores, Asesores y Colegiados con mayor proporción de administrativos, a saber: el Centro de Gestión Tecnológica (CGT) y el Centro de Gestión Informática (CGI), donde por cada administrativa había poco más de cuatro hombres. Esto evidencia nuevamente la asociación cultural que se construye entre masculinidad y manejo de la tecnología e informática.

En la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, si bien predominan las administrativas, se encontraba el Departamento de Promoción Estudiantil, donde los hombres duplicaban y más a las mujeres. Nuevamente, destacan los hombres en el rol de promotores de grupos culturales y artísticos.

El gráfico 29 coincide con las tendencias encontradas en los gráficos 27 y 28, donde se analizó la razón mujer/hombre y viceversa. En ese sentido, se destacan unidades administrativas donde la brecha por sexo era más marcada. Entre las unidades con mayoría de administrativas estaban: Departamento de Bienestar Estudiantil (25 mujeres y 1 hombre); Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, el cual era además la instancia con



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

mayor número de mujeres administrativas en la UNA (59 mujeres y 14 hombres; Oficina de la Vicerrectoría de Desarrollo (donde había 10 mujeres y 1 hombre).

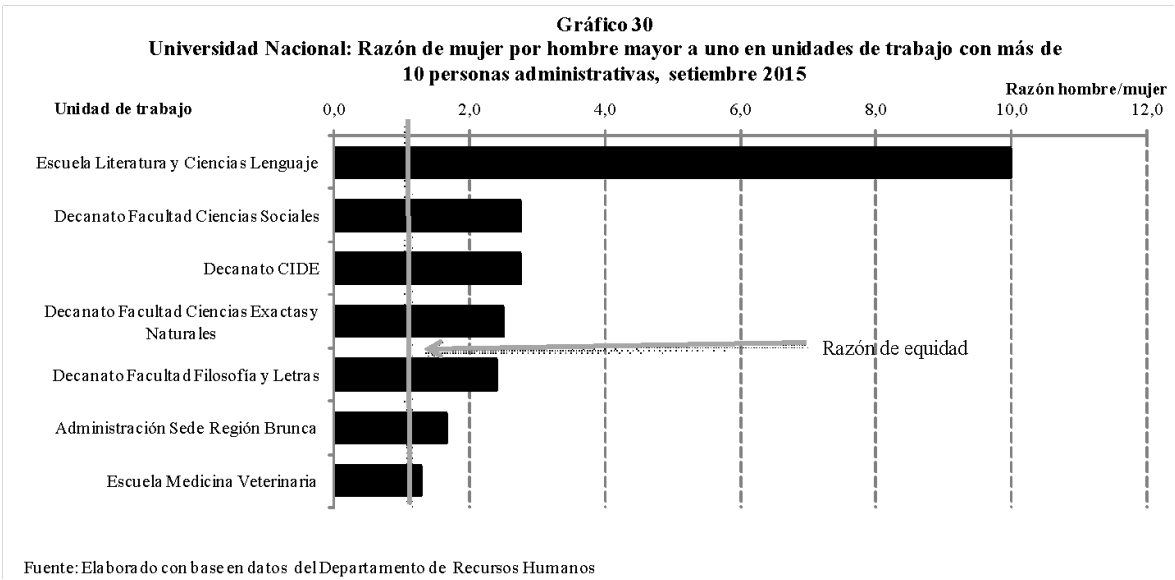
Por otra parte, entre las unidades donde la brecha a favor de los hombres administrativos era más marcada se encuentran: el Programa de Servicios Generales (109 hombres y 17 mujeres; Publicaciones e impresiones (16 hombres, 8 mujeres); y el Programa de Desarrollo Mantenimiento e Infraestructura (PRODEMI) (50 hombres, 17 mujeres).

6.2.2.3 Brechas por sexo en facultades y centros

Tal y como se señaló, las facultades y centros concentran una menor proporción de personal administrativo y la mayoría tenía un mayor número de

mujeres en relación con el total de hombres. En el presente apartado se analiza la situación al interior de cada una de las facultades y centros de la Sede Central de la UNA, en lo referido a la presencia de personal administrativo. En primera instancia, se presenta la información referida a áreas y unidades de trabajo donde las administrativas eran mayoría y posteriormente aquellas donde los hombres lo eran.

En el gráfico 30 se observa las unidades de trabajo con más de 10 personas administrativas, en las cuales había mayor concentración de mujeres. Se destaca la Escuela de

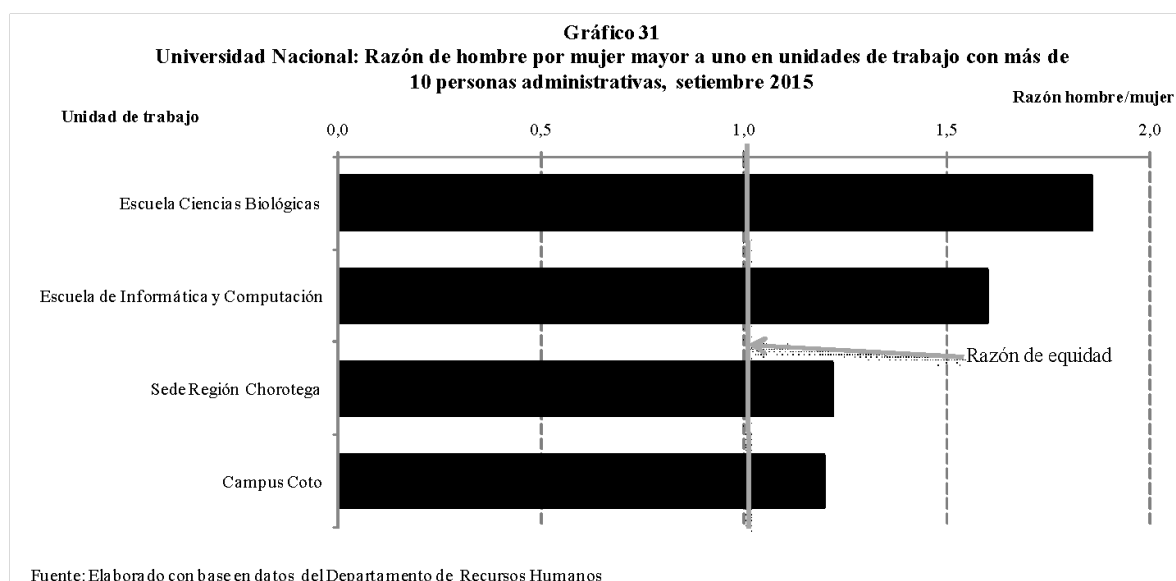


Literatura y Ciencias del Lenguaje, perteneciente a la Facultad de Filosofía y Letras, donde por cada administrativo había 10 mujeres en la misma condición. Los decanatos de facultad eran otras instancias donde se concentraba mayor proporción de administrativas, tal era el caso de Ciencias Sociales, CIDE, Ciencias Exactas y Naturales y Filosofía y Letras, donde las mujeres duplicaban o más a los hombres administrativos.

En contraposición al gráfico 30, en el gráfico 31 se observa las unidades de trabajo con más de 10 personas administrativas en las cuales había una mayor concentración de hombres. Sobresalen dos unidades pertenecientes a la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, en la que, en términos generales, había equidad en la razón hombre por mujer en lo que a personal administrativo se refiere: la Escuela de Ciencias Biológicas y la Escuela de Informática y Computación, donde por

cada administrativa había poco menos de dos hombres en la misma condición (1.9 y 1.6, respectivamente). Asimismo, algunos de los campus o sedes regionales constituyen espacios donde predomina el número de hombres administrativos: Campus Sarapiquí, Campus Coto y Sede Región Chorotega, donde por cada administrativa había poco más de 1.0 y hasta 1.5 administrativos.

A continuación, se analiza la ubicación del personal administrativo a lo interno de cada una de las facultades o centros. Tal y como se señaló, para

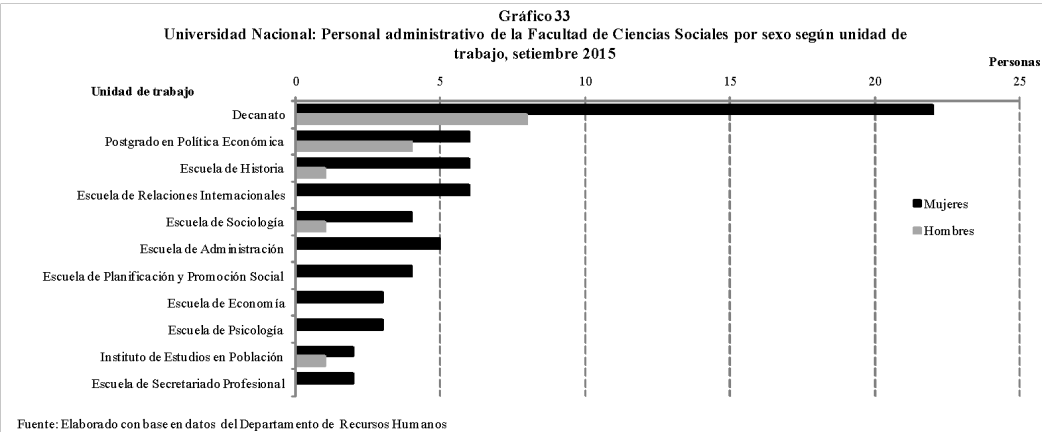
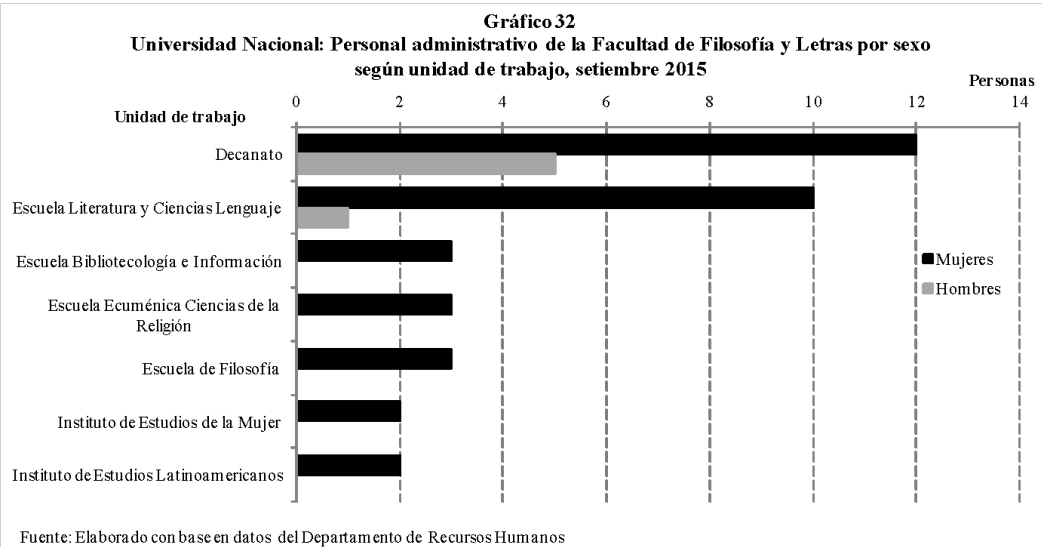


efectos del análisis, se inicia con las áreas de trabajo donde la proporción de administrativas era mayor a la de administrativos.

En el gráfico 32, se observa que en la Facultad de Filosofía y Letras había un predominio de administrativas, al punto que había únicamente mujeres en la mayoría de sus unidades de trabajo, mientras que se observaba la presencia de hombres administrativos solo en el Decanato, donde tenían a cargo puestos como conserjes y en la Escuela de Literatura.

El Centro de Estudios Generales concentraba un mayor número de mujeres administrativas (9) en relación con el total de hombres (2).

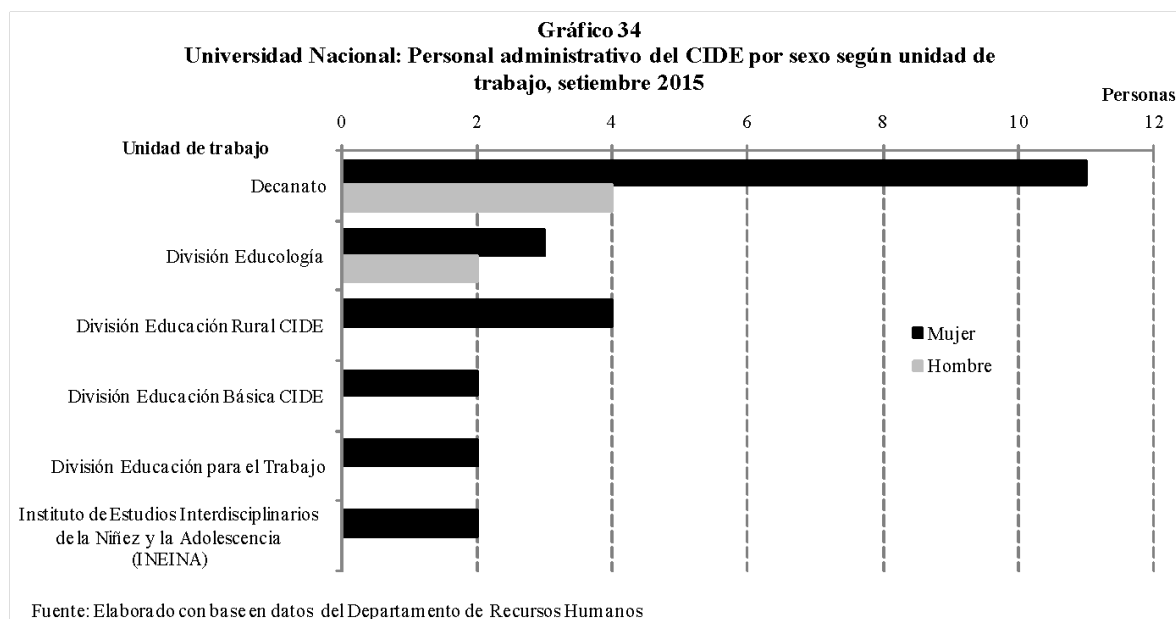
En el gráfico 33, se observa que, en todas las unidades de trabajo que conforman la Facultad de Ciencias Sociales, el número de administrativas era superior al de hombres. En



dicha facultad había 63 administrativas y solo 15 hombres. Inclusive, en algunas unidades únicamente laboraban mujeres como administrativas, tal era el caso de la Escuela de Relaciones internacionales, Escuela de Administración, Escuela de Planificación y Promoción Social, Escuela de Economía y Escuela de Psicología.

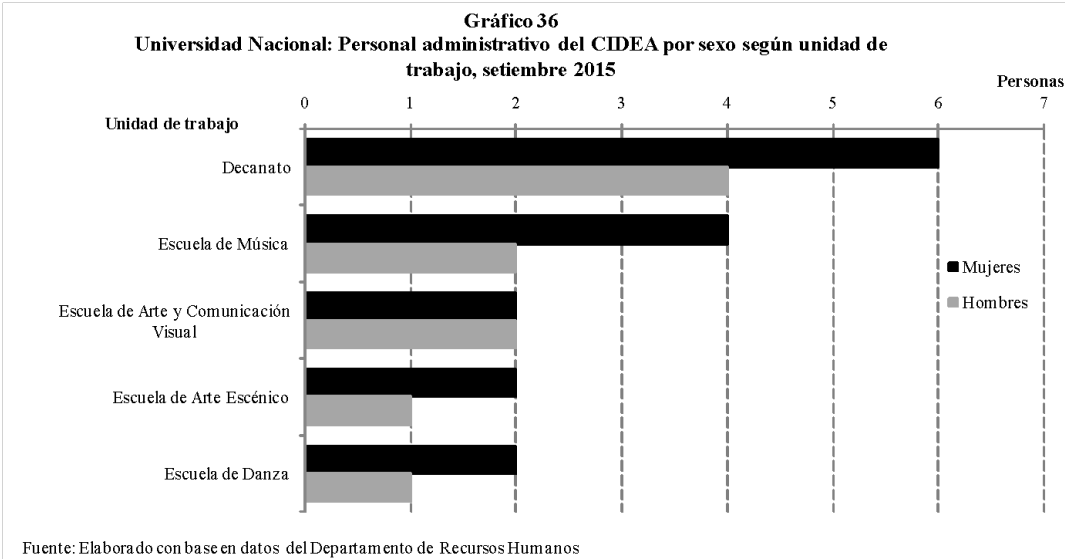
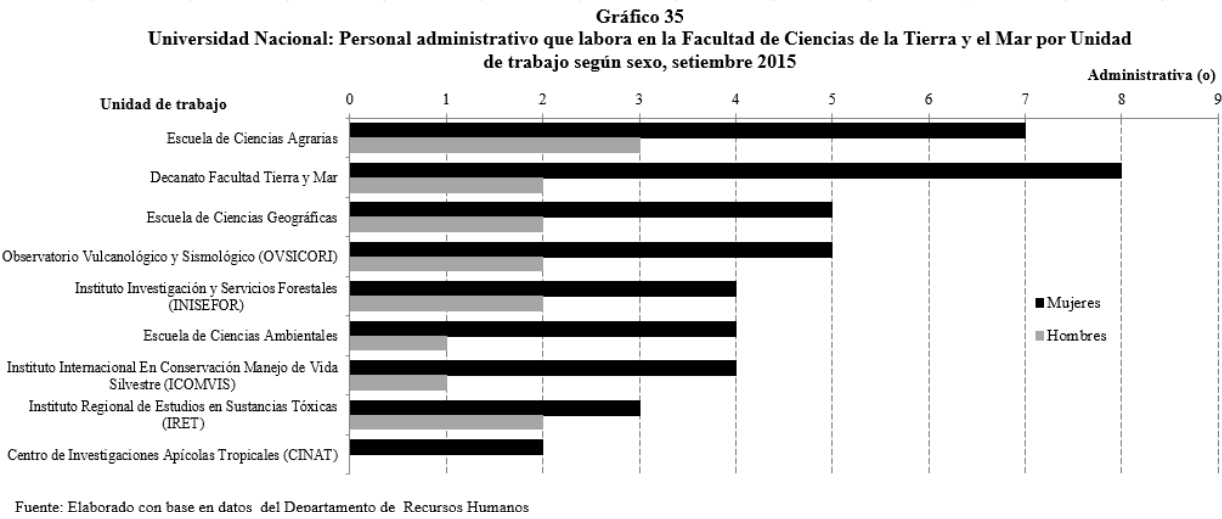
Dichos datos se explican en razón de la segregación horizontal por tipo de puestos administrativos que se desempeñan a lo interno de una Facultad, donde predominan el secretariado y conserjes, áreas en las que si bien se han incorporado los hombres, continúan con una mayor presencia de mujeres.

En el gráfico 34, se observa la distribución de personal administrativo en el CIDE, donde se mantiene la tendencia a una mayor presencia de mujeres desempeñándose en los puestos administrativos que están disponibles. En dicho Centro había 24 mujeres y sólo 6 administrativos.



En el gráfico 35 se observa que las administrativas eran mayoría en todas las unidades de trabajo que conformaban la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar. En total había 42 administrativas contratadas en comparación con 15 hombres en la misma condición.

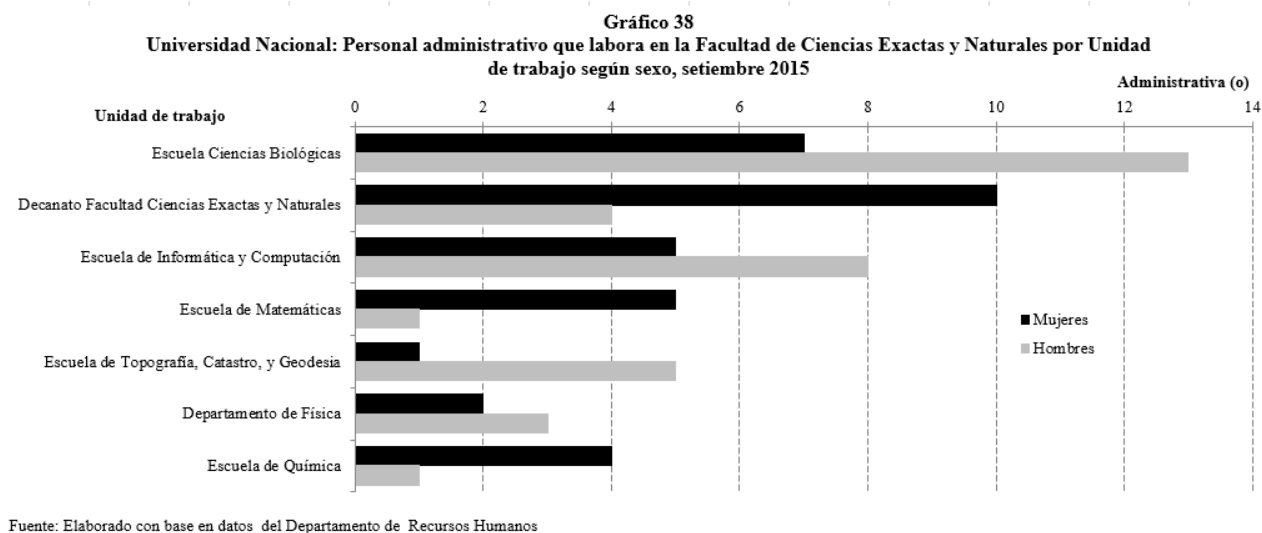
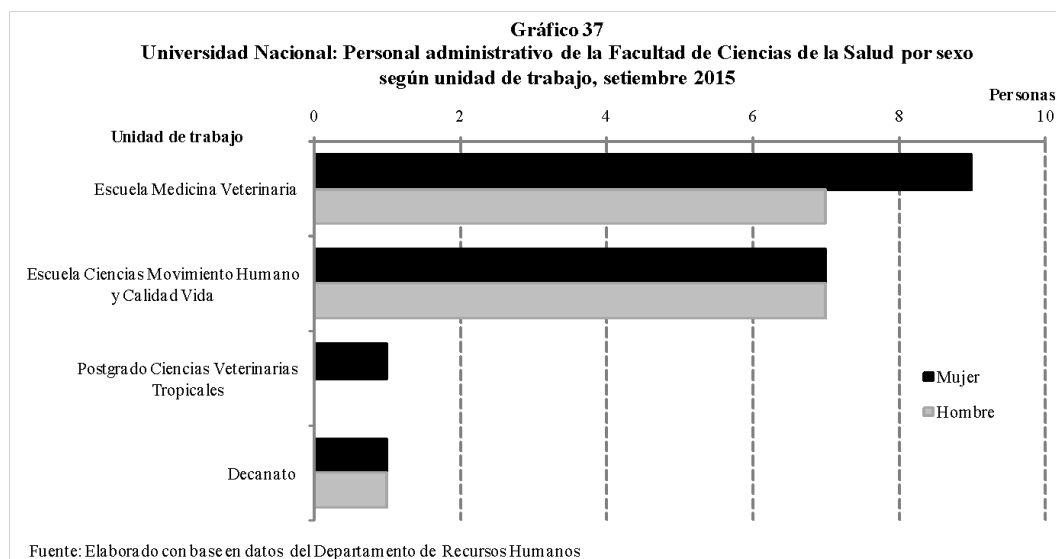
En el gráfico 36 se muestra la situación de CIDEA y se constata nuevamente que las administrativas eran mayoría: 16 en comparación con 10 hombres.



En el gráfico 37 se muestra menor brecha en la distribución por sexo del personal administrativo que laboraba en la Facultad de Ciencias de la Salud, dado que las mujeres eran 18 y los hombres 15.

En el gráfico 38 se observa que la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales era la única donde la distribución entre mujeres y hombres en puestos administrativos era casi paritaria (34 y 35 respectivamente).

Además, hubo varias unidades de trabajo con mayor participación de hombres, tal era el caso de: Escuela de Ciencias Biológicas, Escuela de Informática y Computación, la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia y el Departamento de Física.



6.2.2.4 Análisis comparativo del personal universitario según sus funciones: 2005-2015

En el periodo analizado, ha variado la composición de las personas trabajadoras de las Universidades según sus funciones. Esto se expresa en un aumento en la población académica que pasa de un 49% en el 2005 a un 54.5% en el 2015, también un ligero crecimiento en el personal administrativo que era de un 39% a un 40.9% y un descenso significativo en el personal paraacadémico, que pasa de un 12% a un 4.6% en el 2015.

Analizando esta misma variable desagregada por sexo, se puede observar que esta también ha variado durante el período de estudio, pues el porcentaje de mujeres académicas se ha incrementado en cuatro puntos, ya que pasó de ser un 43.1% en el año 2005 a un 47.4% en el 2015. Una situación similar se muestra en el personal administrativo, donde las mujeres eran prácticamente la mitad en el año 2005 con un 49.5% y para el 2015, aumenta al 56.7%. Otro cambio importante por destacar se dirige a las funciones paraacadémicas, las cuales en el 2005 eran realizadas en un 61.5% por mujeres, pero en el 2015 pasan a ser realizadas por un 71% de los hombres.

En cuanto a la ubicación de los hombres académicos, es la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales la que presentaba y continúa con la brecha más amplia entre personas académicas en la Universidad. Los datos del año 2005 mostraban que por cada tres hombres académicos había una mujer.

Para el año 2015, si bien la brecha continúa siendo amplia, esta ha disminuido a casi dos hombres (1.80) por una mujer. Esta información se amplía más adelante, en el análisis a lo interno de cada facultad, se puede observar que algunas unidades académicas de fuerte presencia masculina han venido contratando mujeres, lo que ha generado un cambio en la brecha.

Las facultades de Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud también se caracterizan por sus brechas favorables a los hombres, en el año 2005 presentaban una relación de dos hombres académicos por cada mujer. Para el 2015 se pueden observar leves cambios que evidencian una reducción, en la primera facultad es de 1.8 hombres por mujer, en la segunda es de 1.6 hombres y en la tercera es de 1.2 hombres por mujer. Esto denota que en estos espacios se ha venido abriendo oportunidades laborales para las mujeres académicas y con ello acercarse a una deseada paridad entre

los sexos. El Centro de Estudios Generales no ha mostrado cambios en este sentido, ya que en los dos momentos del período analizado la relación ha sido de 1.20 hombres por cada mujer académica.

En cuanto a la mayor presencia de mujeres académicas, ellas se ubican en su mayoría en el CIDE y en la Facultad de Filosofía y Letras, en estos espacios las mujeres académicas sobrepasan a los hombres. Al año 2005, la relación mujer-hombre era de una mujer por 0.6 hombres en cada una de ellas. Para el 2015, se mantenía muy similar, 0.4 en la primera y 0.5 en la segunda. También se encuentran espacios laborales donde la presencia de personal académico por sexo ha sido paritaria durante el período de estudio, tal es el caso del CIDEA.

A continuación, se presenta un análisis con más detalle a lo interno de cada área de trabajo con la finalidad de mostrar la situación a nivel de unidad académica.

Centro de Investigación y Docencia en Educación: en las unidades académicas de este centro, las brechas que favorecen a las mujeres se han mantenido y en algunos casos, se ha incrementado en el período analizado. En la División de Educación Básica y en Educación Rural, en el año 2005, las mujeres representaban en promedio un 76% y en el 2015 un 77%. La División de Educología presentaba una situación paritaria entre ambos sexos en el 2005, que se pierde al 2015 con un 65.9% de académicas, algo similar ocurrió en la División de Educación para el Trabajo, que pasa de un 53.8% en el 2005 a un 62%. Solamente el Instituto de la Niñez y Adolescencia (INEINA)

experimentó un cambio que conduce a la paridad, pasó de tener un 50% de hombres académicos en el 2015, mientras que en el 2005 no tenía.

Facultad de Filosofía y Letras: en esta, dos unidades académicas logran reducir las diferencias entre los sexos. El cambio más notorio se encuentra en la Escuela de Bibliotecología, que redujo la brecha en diez puntos porcentuales, dado que en el año 2005 las mujeres académicas representaban un 88.8% y pasan a un 78.9% en el 2015. En la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, se redujo la representación de académicas levemente en tres puntos, en el 2005 era de 69%. La Escuela Ecuménica ha contratado mayor número de académicas, ya que pasa de un 33.3% a un 57.1% en el 2015. La Escuela de Filosofía y el Instituto de Estudios Latinoamericanos presentaba datos más equitativos en el 2005, con un 46.1% de mujeres la primera y la segunda con un 42.8%; en el 2015, estos descienden a un 30.7% y 37.5% respectivamente. El Ins-

tituto de Estudios de la Mujer acrecienta su brecha al contratar más mujeres, pasando de un 60% en el 2005 a un 85% en el 2015.

Centro de Investigación, Docencia y Extensión

Artística: en este centro se observan reducciones de las brechas gracias a la contratación de más hombres o más mujeres, lo cual lleva a un mejor balance entre su personal académico. Un ejemplo de ello lo constituye la Escuela de Arte Escénico, pasa de tener en 2005 un 60% de mujeres académicas a una situación más equilibrada en el 2015 con un 40.9%. De igual manera, la Escuela de Arte y Comunicación Visual tenía un 30.7% de académicas y llega a un 44.4% en el 2015. La Escuela de Danza reduce ligeramente la brecha que favorece a las mujeres, pasa de un 80% a un 78.6% en el 2015. Finalmente, la Escuela de Música ha logrado mantener una situación más pareja entre los sexos, ya que tenía un 47.8% de académicas en el 2005 y en el 2015 es de 47.6%

Ciencias de la Tierra y el Mar: dos unidades académicas de esta facultad continúan siendo espacios laborales masculinizados, pues en diez años prácticamente no se abrieron oportunidades de trabajo para las mujeres. Estas son la Escuela de Ciencias Agrarias y el CINAT. En la primera, las mujeres académicas representaban un 11.6% en el 2005 y en el 2015 aumentaron a un 20.5% y, en la segunda, se ha mantenido igual en un 16.6%. Una situación contraria muestra el INISEFOR y el OVSICORI, cuya contratación de más mujeres logra reducir su brecha en dieciocho puntos porcentuales el primero y cinco en el segundo. En el INISEFOR en el 2005, las académicas representaban un 20% y aumenta

a un 38.4%, mientras que en el OVSICORI pasó de 23.5% a un 28.5%. Las escuelas de Ciencias Ambientales y Geografía muestran mayor contratación de académicos en el período de estudio y con ello perdieron un poco el balance que favorecía a las mujeres. En el 2005, representaban un 44.4% y un 54.5% respectivamente, mientras que en el 2015 es de 39.2% y 43.4%. En el IRET, las mujeres siguen teniendo una representación mayor. En el 2005, esta era del 61.1% y en el año 2015, de 63.1%. La situación idónea se puede encontrar en el ICOMVIS con un igual número de personas académicas, tres mujeres y tres hombres.

Ciencias Exactas y Naturales:

las diferentes unidades académicas de esta facultad presentan cambios importantes en cuanto a la contratación de su personal académico. En el año 2005, solamente la Escuela de Química presentaba una situación más igualitaria, 44.4% de académicas frente a un 55.6% de académicos; mientras que las demás escuelas presentaban mayor

número de hombres. Para el 2015, las cinco escuelas restantes muestran modificaciones que muestran una mayor apertura laboral para las mujeres, aunque las diferencias indican que faltan mayores esfuerzos por llegar a la paridad deseada. La Escuela de Biología es la que muestra la reducción más amplia en la brecha por sexo, pasa de tener un 26.3% de académicas en el año 2005 a un 47.1% en el 2015. Le sigue la Escuela de Matemática, cuya disminución de la brecha fue de quince puntos porcentuales, de un 23% de académicas a un 37.8 % en el 2015. La Escuela de Informática también ha experimentado mayor contratación de académicas que se refleja en el cambio de un 24.5% a un 35.7%. El Departamento de Física y la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia aún constituyen áreas con un marcado predominio de hombres. Esto se puede constatar en el hecho de que en el 2005 el departamento no tenía mujeres dentro de su personal académico y en el 2015 este llegar a ser del 16.6%. La Escuela de Topografía tenía un porcentaje femenino de 11.7% y lo aumenta a un 27.7% en el año 2015. A este ritmo de crecimiento, la paridad tendría que esperar un poco más, pues se estaría alcanzando en veinte años en la primera escuela y en quince años en la segunda.

Ciencias Sociales: en término de diez años, seis unidades han presentado cambios en la composición de su personal académico, dando un giro hacia una contratación de un mayor número de mujeres. Aunque hace falta avanzar para llegar a una situación de paridad, es importante destacar esos avances. En esta situación se encuentran

el CINPE, que reduce en diecinueve puntos porcentuales su brecha pasando de un 10% de mujeres académicas en el 2005 a un 29.4% en el 2015 y la Escuela de Economía, que se comporta de una manera similar, pues presentaba un 12.5% de mujeres y pasa a un 30.7% en el 2015. Las escuelas de Sociología, Relaciones Internacionales y Administración presentan reducciones de brecha menores, en estas las mujeres representaban en promedio un 28% y pasan a un 33% en el 2015.

Caso contrario se encontró en otras escuelas, donde la brecha se amplió al contratar un número mayor de mujeres. Tal fue el caso de la Escuela de Secretariado, que tenía una concentración importante de académicas, 77.7% en el 2005 y esta se incrementa a un 83.3%. De igual manera sucede en la Escuela de Psicología, que tenía un 37.5% de académicas y pasa a un 61.9%. El IDESPO se acercaba a la paridad con un 45.4% en el 2005 y aumenta a un 58.8%. Finalmente, dos escuelas experimentan disminu-

ción en la representación de las académicas, una de ellas es la Escuela de Historia, que tenía un 60% en el 2005 y pasa a un 39%, y la otra, la Escuela de Planificación y Promoción Social, donde las mujeres también sufrieron un retroceso de un 28% en el 2005 a un 20% en el 2015.

Ciencias de la Salud: la Escuela de Medicina Veterinaria experimentó una reducción importante en su brecha y con ello se aproxima a la paridad, pasa de un 29.2% de académicas en el 2005 a un 46.1% en el 2015. Lo contrario sucede en la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano, en la que se puede observar una disminución de mujeres pasando de un 41.6% en el 2005 a un 38% en el 2015.

Razón hombre por mujer en áreas de trabajo con más de 10 personas académicas

La relación hombre por mujer es otro indicador que se utiliza para evidenciar el comportamiento de la brecha por sexo. La información que se presenta muestra esta relación en áreas laborales con más de diez personas académicas para el año 2005 en un orden descendente: el Departamento de Física presentaba la brecha más pronunciada de la Universidad con 13 hombres académicos sin presencia de mujeres. Le sigue la Escuela de Topografía, donde la relación era 7.5 hombres por una mujer; con un dato muy similar, la Escuela de Economía, con 7 académicos por cada mujer y la Escuela de Ciencias Agrarias, con 5 hombres por cada mujer. En las escuelas de Matemática,

Relaciones Internacionales, Informática, el Instituto de Estudios del Trabajo y el Observatorio Vulcanológico, la relación era de tres hombres por una mujer.

Para el año 2015, el Departamento Física presenta una reducción importante de esta brecha, ya que la relación era de cinco hombres académicos por una mujer. La Escuela de Planificación entra a formar parte de este grupo de unidades académicas con brechas amplias al tener cuatro hombres por mujer. Mientras, la Escuela de Ciencias Agrarias disminuyó un poco su brecha pasando a ser de 3.5 hombres por mujer. Las escuelas de Administración, Economía, Topografía, Relaciones Internacionales y el Observatorio Vulcanológico lograron reducir su brecha a 2.5 hombres por mujer. El CINPE y la Escuela de Filosofía entraron a formar parte de este grupo con una diferencia de 2.5 hombres por una mujer.

Razón mujer por hombre en áreas de trabajo con más de 10 personas académicas

En el año 2005, las mujeres se concentraban en la Escuela de Bibliotecología con la brecha más alta, de 8 mujeres por hombre. La Dirección de Docencia, la División de Educación Básica y la Escuela de Danza presentaron 4 mujeres por hombre, seguida de la Escuela de Secretariado Profesional. Para el 2015, solo la de Bibliotecología redujo su brecha de manera importante, pasando a 3 mujeres por cada hombre. Las otras unidades académicas mantuvieron sus brechas y dos unidades las aumentaron: el Instituto de Estudios de la Mujer y la Escuela de Secretariado Profesional, con 5 mujeres por cada hombre.

En cuanto a la situación de las sedes, se puede observar que la Sede Central muestra un ligero aumento en su población académica. En el año 2005, representaba un 85.3% del total de la Universidad y en el 2015 fue del 88.2%. La tendencia contraria se observa en las sedes regionales, donde su personal académico disminuye; en la Sede Brunca pasa de un 8% en el 2005 a un 6.7% en el 2015 y en la Sede Chorotega, de un 7% a un 5%.

Esta información por sexo muestra que durante una década la situación en la Sede Central muestra mayor presencia de mujeres académicas y que se acerca a la paridad. En el 2005, ellas representaban un 42.5 y en el 2015 aumenta a un 48.4%. En la Sede Chorotega, la situación se ha mantenido muy similar, ya que en el 2005 las mu-

jerres representaban un 47.2% y en el 2015 un 46.9%. Situación contraria se encontró en la Sede Brunca que en el 2005 el porcentaje de académicas se encontraba cerca de la paridad con un 49.3% y para el 2015 descendió a un 35.7%.

En el año 2005, las áreas laborales que presentan la mayor concentración de personal administrativo eran la Vicerrectoría de Desarrollo con un total de 379 personas que representaban un 49% del total de este personal en la Universidad, la Vicerrectoría Académica, la Facultad de Ciencias Sociales con un 6.8% cada una y los Órganos Asesores con un 6.2%. En la primera Vicerrectoría, los hombres llegaron a ocupar un 65.1% de estos puestos, siendo la Sección de Vigilancia la que presenta el mayor número (88 hombres).

Para el año 2015, la Vicerrectoría de Desarrollo continúa siendo el área laboral de mayor concentración de personal administrativo, con la diferencia que este representa un menor porcentaje con respec-

to al total de la Universidad, que en esta ocasión es del 33% con 408 personas. También registra una disminución en la brecha por sexo, ya que los hombres representan un 57.3%, casi ocho puntos porcentuales menos con respecto a diez años atrás. El Programa de Servicios Generales, de esta Vicerrectoría, aglutina una cantidad importante de hombres 109 frente a 17 mujeres.

En la Vicerrectoría Académica, las mujeres ocupan un 72.5% de los puestos administrativos. En el año 2005, la Biblioteca Central presenta el mayor número. Para el 2015, este porcentaje se redujo a un 68%, aunque la concentración de mujeres sigue siendo alta. En los Órganos Superiores y Asesores las mujeres representaban un 74% para el año 2005, mientras que en el 2015 este se reduce a un 52.2%, más cercano a la paridad.

Finalmente, el personal paraacadémico, como se había mencionado, experimentó en los últimos diez años cambios en cuanto a la reducción de su número y a su composición por sexo. Para el 2005, este personal ascendía a 268 personas, de las cuales un 61.5% eran mujeres, que laboraban en la Vicerrectoría Académica, la Biblioteca Central y la Facultad de Ciencias de la Salud. Para el año 2015, esta población había descendido a 138 personas, de las cuales 71% eran hombres que se ubicaban en las escuelas de Biología, Ciencias Agrarias y en Medicina Veterinaria.

A manera de conclusión

- » En el período de estudio, se produce un cambio en la composición del tipo de funcionario(a) en la Universidad, pues hubo un aumento de cinco puntos porcentuales en el personal académico, el cual llega a 54.5%; además, hubo 40.9% de personal administrativo y un descenso de siete puntos en el personal paraacadémico de 4.6% en el año 2015. El aumento en el personal académico denota un interés por fortalecer el quehacer sustantivo de la institución, por medio de los diversos tipos de proyectos, docencia y extensión, mientras que la disminución en el paraacadémico podría evidenciar el interés por eliminar esta categoría ocupacional, para clasificarlo como personal administrativo o académico.
- » Se mantiene la segregación horizontal, en la cual las personas se ubican en

áreas laborales según su sexo. En la Universidad, los hombres académicos se encuentran laborando principalmente en las facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud, mientras las mujeres académicas en el CIDE y en Filosofía y Letras. No obstante, las brechas que favorecen a los hombres se han reducido en las cuatro facultades anteriormente mencionadas y, de esta forma, se encaminan a una mayor igualdad entre los sexos. Por el contrario, la concentración de mujeres se ha mantenido y ensanchado en algunas unidades académicas de la Facultad de Filosofía y Letras, así como en el CIDE.

- » A nivel de unidades académicas, el Departamento de Física continúa siendo un espacio laboral masculinizado; no obstante, experimenta una reducción importante en la brecha por sexo durante el decenio en estudio, pasa de 13 a 5 hombres por cada mujer. Siguen esta misma tendencia las escuelas de Topografía y Catastro, Ciencias Agrarias y Economía, y Física con un incremento en la participación de mujeres. Sería deseable mantener la contratación de académicas en estas áreas, para equilibrar la brecha por sexo.
- » Una muestra más de la segregación horizontal se tiene con la concentración de mujeres académicas en unidades del CIDE y Filosofía y Letras. A excepción de la Escuela de Bibliotecología, que registra una disminución de su brecha, las otras unidades académicas como lo son la División de Educación Básica, Secre-

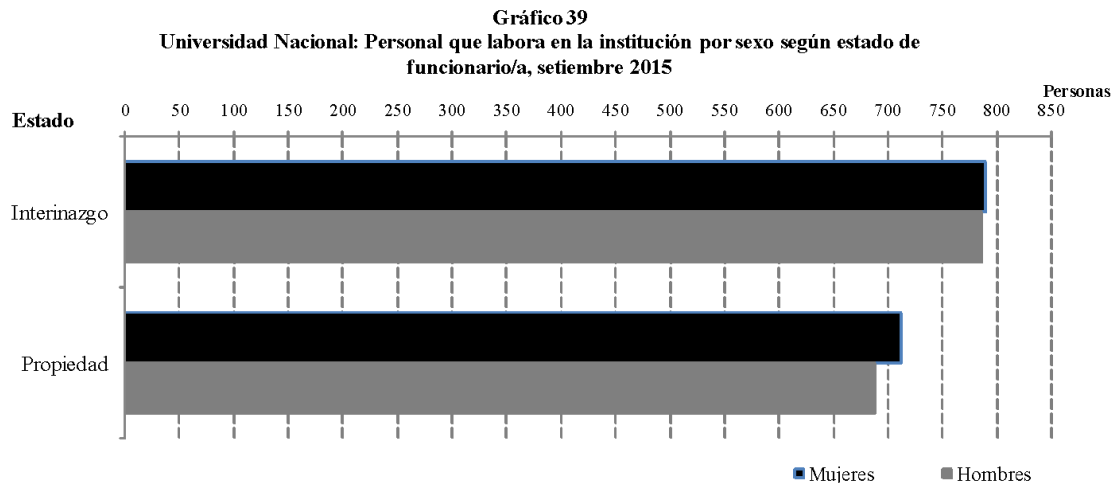
tariado Profesional, Educación Rural, el Instituto de Estudios de la Mujer y la Escuela de Danza no han mostrado cambios. Se requiere de acciones puntuales para disminuir esas brechas; la contratación de un mayor número de hombres académicos ayudaría a equilibrar dicha situación.

- » La segregación horizontal también se observa en el personal administrativo, es decir, hombres laborando en espacios “considerados masculinos”, realizando actividades de vigilancia, mantenimiento, publicaciones y transporte. Los administrativos han continuado concentrándose en la Vicerrectoría de Desarrollo, aunque la diferencia se ha disminuido, en el 2005 llegaron a representar un 65% y un 57.3% en el 2015.
- » Es importante destacar la disminución de las brechas entre sexos tanto en el ámbito del personal académi-

co como administrativo que se registra en el período de estudio. A pesar de los avances en este sentido, se requiere continuar con los esfuerzos para disminuir aún más las diferencias y poder alcanzar la deseada paridad numérica entre los sexos. Para ello se sugiere que, a través de la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional, pueda generarse un acercamiento con las unidades académicas donde las brechas continúan siendo muy pronunciadas a fin de emprender acciones dirigidas a revertir esta situación.

6.3 Personal universitario según su estado de nombramiento (propiedad e interinazgo)

Para efectos de este trabajo, se define como *“estado de las personas funcionarias”* a la situación laboral de propiedad o de interinazgo en la que se encuentra contratada la persona. Esto significa que la persona en condición de pro-



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

riedad dispone de una situación laboral estable, que perdurará hasta que llegue el momento de su jubilación, excepto que renuncie o sea despedido/a por algún motivo. Caso contrario sucede con las personas en condición de interinazgo, quienes no tienen puesto ni jornada fija y, por tanto, no disponen de estabilidad laboral debido a que sus nombramientos se hacen de forma anual, semestral, trimestral, o bajo alguna otra modalidad, según la disposición de jornadas de la escuela o de otros criterios de la unidad académica o dependencia administrativa.

A continuación, se analizará la situación del personal que labora en el Universidad Nacional según esta condición. El gráfico que se presenta a continuación muestra esta información.

En setiembre del 2015, el personal interino representaba el 53% del total del personal de la Universidad con 1576 personas; es un dato muy parejo por sexo, pues 790 eran mujeres y 786 hombres. Mientras, el personal propietario representaba el 47% con 1400 personas, con un número ligeramente mayor de mujeres 712 mujeres frente a 688 hombres. Si se analiza cada sexo como un universo, se podrá observar que las mujeres interinas son un poco más que las propietarias, con un porcentaje que llega a ser del 52.6%, frente a un 47.4%. En el caso de los hombres, la proporción de interinos es ligeramente superior que la observada para las mujeres, 53.3% en contraposición a 46.7% propietarios.

Esta misma información por sedes se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro 2
Universidad Nacional. Distribución del personal por sede según estado de funcionario/a, setiembre 2015

Sede	Total	Interinazgo	Propiedad
Total	2976	1576	1400
Central	2687	1388	1299
Brunca	155	111	44
Chorotega	134	77	57

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

El personal interino se concentra mayormente en la Sede Central, pues un total de 1388 personas se encontraban en esta condición y representa un 88.1% del total. En la Sede Brunca, este número es de 111 personas que corresponde a un 7% y en la Sede Chorotega es de 77 personas, que equivale a un 4.9%. En el año 2005, la condición de interinazgo afectaba más a los hombres, quienes representaban un 51.7%.

De igual forma, el personal propietario también se concentraba en la Sede Central con 1299 personas, lo cual representa un 92.8% del total, mientras que en la Sede Chorotega había 57 personas (4.1%) y en la Sede Brunca había 4 personas (3.1%). Esta misma información considerando el sexo de las personas se presenta en el cuadro 3.

Cuadro 3

Universidad Nacional. Distribución del personal por sede según estado de funcionario/a y sexo, setiembre 2015

Sede	Total		Interino		Propietario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	1502	1474	790	786	712	688
Central	1377	1310	709	679	668	631
Brunca	64	91	45	66	19	25
Chorotega	61	73	36	41	25	32

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Como puede observarse, las mujeres interinas se ubican mayormente en la Sede Central con 709 (89.7% del total), después en la Sede Brunca 45 (5.7%) interinas y 36 en la Sede Chorotega (4.6%). En el caso de los hombres, 679 laboran en la Sede Central (86.4%), en la Sede Brunca 66 hombres (8.4%) y 41 (5.2%) funcionarios en la Chorotega. Por lo tanto, se observa que en la Sede Central el interinazgo se mantiene muy similar para cada uno de los sexos, las mujeres representan el 51.0%; sin embargo, en las otras dos sedes afecta más a los hombres: 59.4% en la Brunca y 53.2% en la Chorotega.

De igual manera, en la Sede Central se ubica el mayor número de mujeres propietarias, a saber, 668 (93.8%) mujeres del total de esta población. En la Sede Chorotega se ubica 25 mujeres (3.5%) y en la Sede Brunca, 19 (2.7%) propietarias. En el caso

de los hombres, 631 laboran en la Sede Central (91.7%), en la Sede Brunca 25 hombres (3.6%) y 32 (4.6%) funcionarios en la Chorotega. La condición de propiedad favorece más a las mujeres de la Sede Central pues un 51.4% disfruta de esta condición; en contraposición con un 48.6% de los hombres. Aunque, una situación contraria se presenta en las Sedes Brunca y Chorotega, donde los hombres en condición de propiedad representan un 56.8% y un 56.1% respectivamente, en relación con las mujeres en su misma condición.

6.3.1 Personal interino por área de trabajo

A continuación, se presenta con mayor detalle la ubicación del personal interino que labora en la Universidad, de acuerdo con su área de trabajo y sexo.

Cuadro 4
Universidad Nacional. Distribución del personal interino por área de trabajo según sexo, setiembre, 2015

Área de trabajo	Total	Mujer	Hombre
Total	1.576	790	786
Facultades y Centros	972	489	483
Ciencias Sociales	240	107	133
Ciencias Exactas y Naturales	198	77	121
Centro Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	129	89	40
Ciencias de la Tierra y el Mar	114	49	65
Filosofía y Letras	109	74	35
Centro Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	108	60	48
Ciencias de la Salud	52	24	28
Centro Estudios Generales	22	9	13
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías	416	220	196
Vicerrectoría Académica	230	126	104
Vicerrectoría de Desarrollo	100	44	56
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	49	30	19
Vicerrectoría Vida Estudiantil	37	20	17
Sede Central	1388	709	679
Sede Brunca	111	45	66
Sede Chorotega	77	36	41

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Como puede observarse, las facultades que concentran la mayor cantidad de personas interinas, en un orden de mayor a menor, son: la de Ciencias Sociales con 240 personas, lo que representa 15.2% del total de personal interino de la Universidad, de seguido está la de Ciencias Exactas y Naturales, con 198 personas que significa un 12.6% y el CIDE, con 129 personas (8.2%).

Hay tres facultades que tienen alrededor de un 7% del personal interino de la UNA, estas son: Ciencias de la Tierra y el Mar, con 114 personas (7.2%), Filosofía y Letras, con 109 personas (6.9%) y el CIDEA, con 108 personas (6.9%). Sobre las vicerrectorías, la Académica y la de Desarrollo son las que muestran concentraciones importantes, la primera con 230 personas (14.6%) y la segunda con 100 personas (6.3%).

Los datos del interinazgo segregado por sexo nos muestra que la Facultad de Ciencias Sociales ubica a 107 mujeres (13.5%) del total de las interinas, seguida del CIDE con 89 (11.3%), Ciencias Exactas y Naturales con 77 mujeres (9.7%) y Filosofía y Letras, con 74 que significaba un 9.4%. Dentro de las vicerrectorías, la Académica concentra a un 14.6%, siendo el área laboral donde hay más interinas de toda la Universidad con 126 mujeres.

Por otro lado, los hombres interinos se encuentran en mayor número en las facultades de Ciencias Sociales y en Ciencias Exactas y Naturales, con 133 (16.9%) y 121 (15.4%) personas, respectivamente. Mientras dentro de las vicerrectorías, la Académica es la que registra el dato más alto con 104 hombres (13.2%) en esta situación.

Un análisis del interinazgo combinado con la variable sexo muestra algunas brechas que afectan en mayor grado a las mujeres. Por ejemplo, en el CIDE se encuentra la diferencia más alta entre sexos, pues de 129 personas interinas, 89 eran mujeres y 40 hombres, o sea, un 68.9% del personal interino de este centro son mujeres. La Facultad de Filosofía y Letras presenta una situación similar con 109 personas interinas, de las cuales 74 eran mujeres y representaban un 67.8%. Además, en el CIDEA se anota que de 108 personas interinas, 60 eran mujeres, para un 55.5%.

Esta misma información para los hombres nos muestra que en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, de 198 personas interinas, 121 eran hombres (61.1%); en Ciencias de la Tierra y el Mar y en Ciencias Sociales, los hombres interinos llegaban a representar un 57.0% y 56.4% respectivamente.

6.3.2 Personal interino por unidad de trabajo

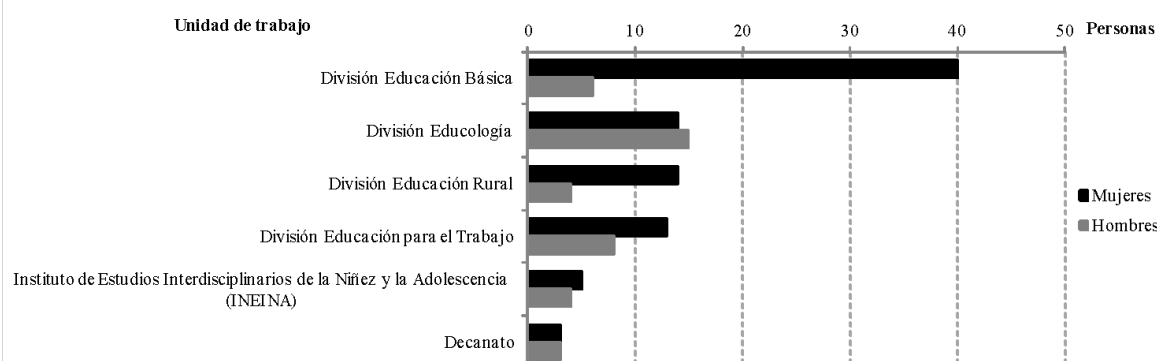
A continuación, se presenta una información más detallada sobre cómo se comporta la condición de interinazgo a lo interno de cada área laboral, iniciando con el CIDE por ser el espacio que concentra el mayor porcentaje de interinazgo en mujeres.

Como lo refleja el gráfico anterior, las mujeres interinas sobrepasan a los hombres en casi todas las unidades académicas de este centro, pero las brechas más pronunciadas se observan en la División de Educación Básica con 40 mujeres (87.0%) y 6 hombres. Luego, está la División de Educación Rural con 14 mujeres (77.8%) y 4 hombres; en tanto, la División de Educación para el Trabajo registra 13 mujeres (61.9%) y 8 hombres. Se aprecia una situación más pareja en la División de Educolog-

gía, el Instituto de la Niñez y la Adolescencia (INEINA) y el Decanato, cuyo personal se compone en el mismo orden de 14 mujeres y 15 hombres, 5 mujeres y 4 hombres y en el caso del Decanato 3 personas de cada sexo.

La Facultad de Filosofía y Letras es la segunda facultad con este tipo de brechas, en el gráfico 41 se muestra el detalle. Se puede observar que en la mayoría de las unidades académicas hay más mujeres que hombres en condición de interinazgo. Las diferencias más pronunciadas se encuentran en el Instituto de

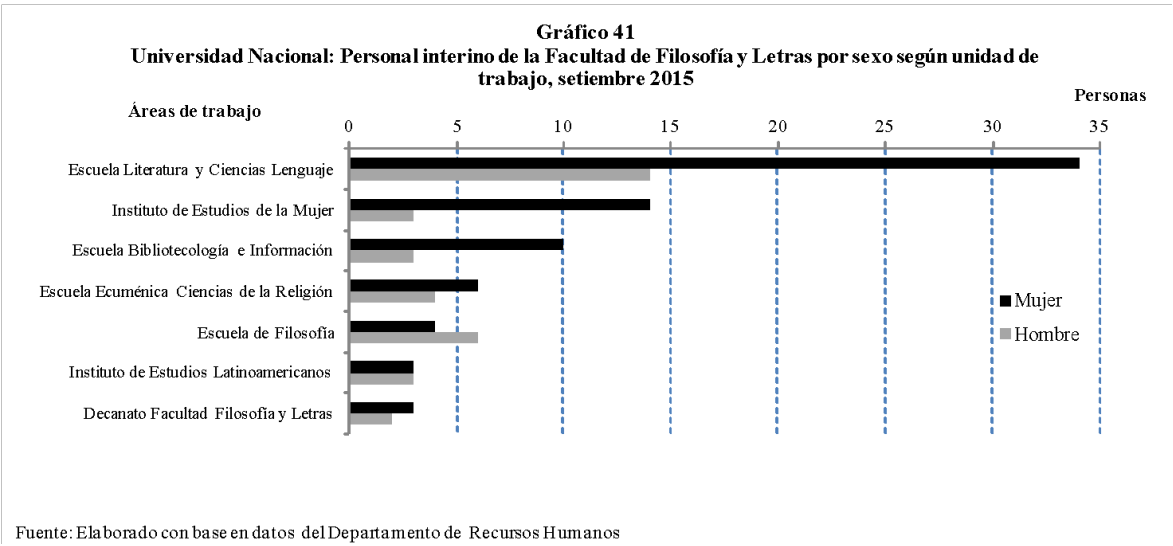
Gráfico 40
Universidad Nacional. Personal interino del CIDE por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015



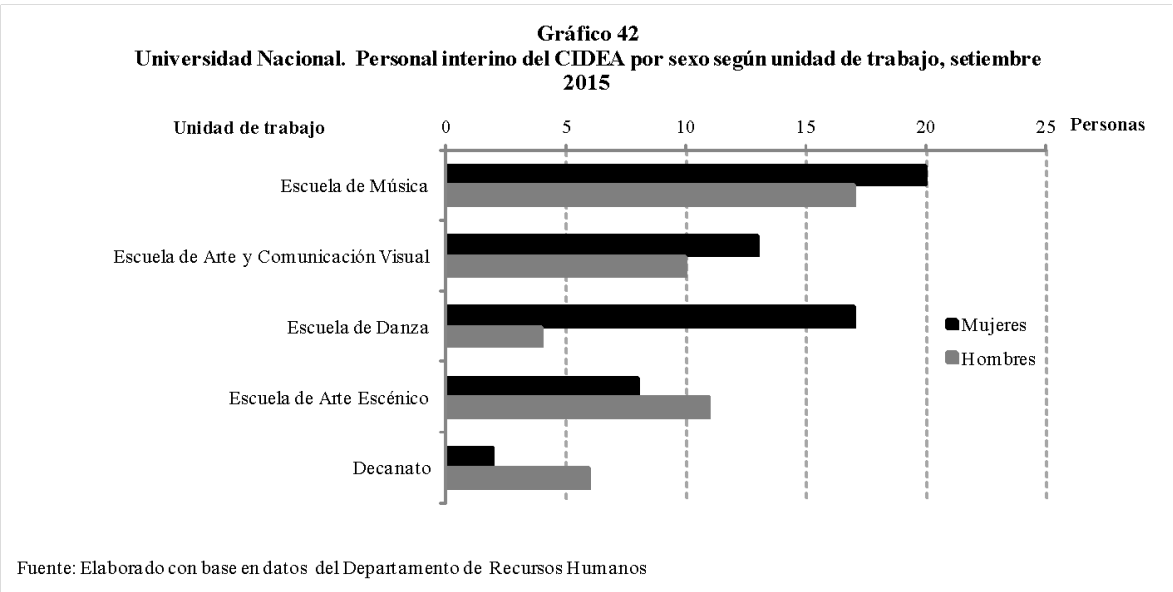
Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Estudios de la Mujer, en la cual existen 14 mujeres (82.4%) y 3 hombres interinos, seguida de la Escuela de Bibliotecología, con 10 mujeres y 3 hombres (representan un 76.9%) y la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, 34 mujeres y 14 hombres (representan un 70.8%). En las demás unidades, hay diferencias menos marcadas como sería el caso de la Escuela Ecuménica y Ciencias de la Religión con

6 mujeres y 4 hombres y el IDE-LA con igual número de mujeres y hombres interinos, 3 personas para cada sexo. En esta facultad, solo en la Escuela de Filosofía se invierte la relación, pues hay 6 hombres y cuatro mujeres.



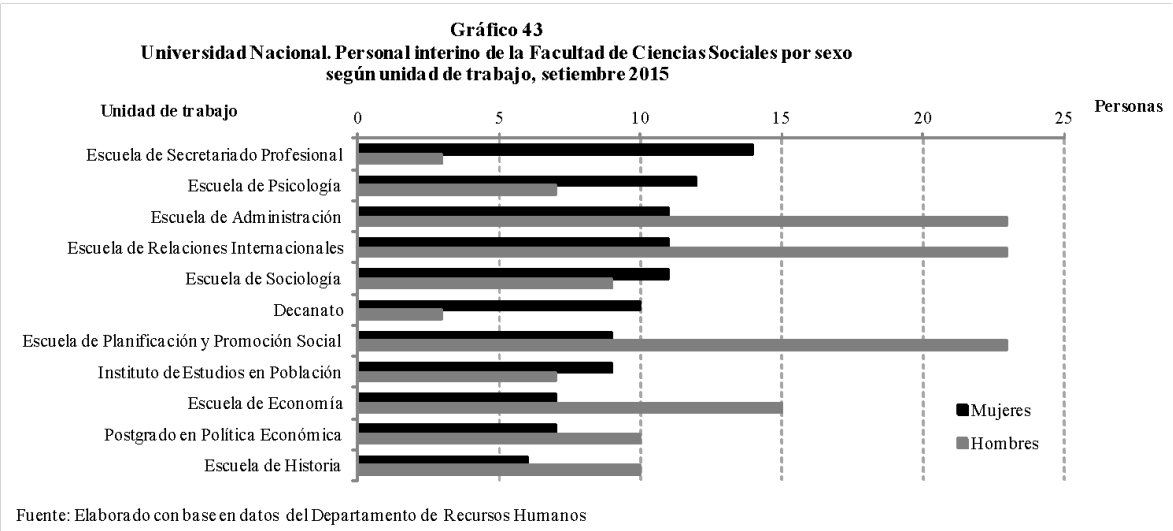
El gráfico siguiente muestra la situación de interinazgo en el CIDEA.



Como puede apreciarse, en esta Facultad existen tres escuelas con un mayor número de mujeres interinas y dos con más hombres. En la primera situación, se destaca la Escuela de Danza, donde había 17 (81.0%) mujeres frente a 4 hombres. A su vez, se observan brechas menores en las Escuelas de Arte y Comunicación Visual y Música, con 13 mujeres y 10 hombres y 20 mujeres y 17 hombres, respectivamente. Por su parte, los hom-

bres están más presentes en el Decanato, 6 hombres y 2 mujeres y la Escuela de Arte Escénico con 11 hombres y 8 mujeres.

En la Facultad de Ciencias Sociales, el comportamiento del interinazgo es el siguiente.



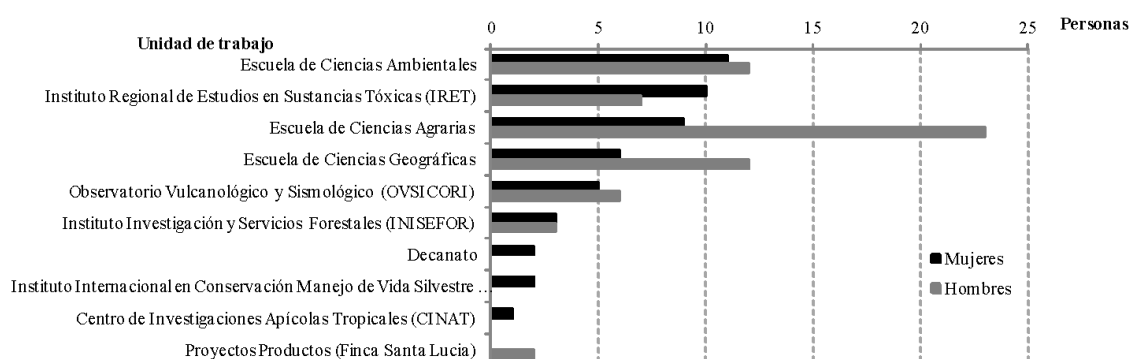
El gráfico 43 muestra la existencia de unidades académicas con predominio de mujeres interinas en unas y de hombres interinos en otras. En la primera situación se encuentra la Escuela de Secretariado Profesional, en la cual laboran 14 mujeres (82.4%) y 3 hombres, fue seguida de la Escuela de Psicología con 12 mujeres y 7 hombres y luego, el Decanato con 10 mujeres y 3 hombres. Mientras tanto, los hombres interinos predominan en la Escuela de Planificación y Promoción Social con 23 hombres (71.9%) y 9 mujeres. Le siguen las escuelas de Relaciones Internacionales y de Administración con igual número de mujeres y hom-

bres: 23 hombres y 11 mujeres y, por último, la Escuela de Economía con 15 hombres y 7 mujeres. En las demás escuelas las brechas no son tan pronunciadas, tales como en Historia (6 mujeres y 10 hombres), Sociología con 11 mujeres y 9 hombres, el IDESPO con 9 mujeres y 7 hombres y el Centro Internacional de Política Económica con 7 mujeres y 10 hombres.

El gráfico 44 corresponde a la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar. En esta sobresalen dos escuelas con una presencia importante de hombres interinos, se trata de la Escuela de Ciencias Agrarias con 23 hombres (71.9%) y 9 mujeres, seguida de Ciencias Geográficas con 12 hombres (66.7%) y 6 mujeres. Por su parte, las mujeres interinas son un poco más en el IRET con 10

mujeres y 7 hombres. En las demás unidades, la situación entre los sexos es más pareja, por ejemplo, en Ciencias Ambientales 11 mujeres y 12 hombres y el OVSICORI con 5 mujeres y 6 hombres.

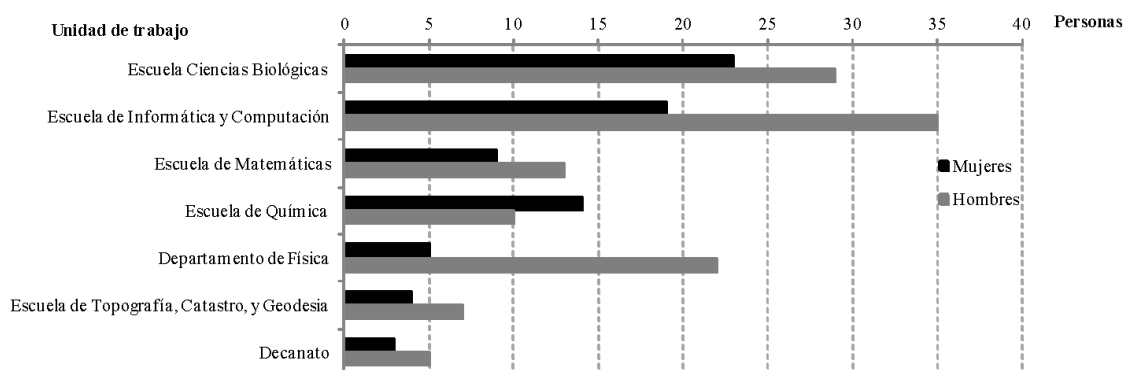
Gráfico 44
Universidad Nacional. Personal interino de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

La Facultad de Ciencias Exactas y Naturales muestra el siguiente detalle de sus unidades académicas.

Gráfico 45
Universidad Nacional. Personal interino de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Esta facultad presenta la particularidad de tener la mayor parte de sus escuelas con mayor cantidad de hombres interinos. De primero, se encuentra el Departamento de Física con 22 hombres (81.5%) y 5 mujeres, le sigue la Escuela de Informática y Computación con 35 hombres (64.8%) y 19 mujeres. Con brechas menores están la de Matemática con 13 hombres y 9 mujeres, la de Biología 29 hombres y 23 mujeres, la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia con 7 hombres y 4 mujeres y el Decanato con 5 hombres y 3 mujeres. La Escuela de Química es la única de esta facultad que agrupa más mujeres interinas, 14 mujeres y 10 hombres.

Por último, se presenta la situación de interinazgo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Centro de Estudios Generales, de las cuales no se presenta gráfico por tener pocas observaciones. Para la primera, las dos escuelas que la conforman, Medicina Veterinaria y Ciencias del Movimiento Humano, registran más hombres en condición de interinos, 18 hombres y 15 mujeres, y 10 hombres y 8 mujeres, respectivamente. En el Centro de Estudios Generales, había 13 hombres y 8 mujeres en esta condición laboral.

Como se había mencionado anteriormente, la Vicerrectoría Académica concentra una cantidad importante de personal interino, dado que de las 373 personas que ahí laboran 230 tienen esa situación (61.7%). Esto afecta a un número mayor de mujeres 126 y a 104 hombres.

6.3.3 Personal propietario por área de trabajo

A continuación, se presenta con mayor detalle la ubicación del personal propietario que labora en la Universidad, según el área donde trabaja.

Cuadro 5
Universidad Nacional. Distribución del personal propietario según área de trabajo y sexo, setiembre 2015

Área de trabajo	Total	Mujer	Hombre
Total	1.400	712	688
Facultades y Centros	686	357	329
Ciencias Exactas y Naturales	133	53	80
Ciencias Sociales	131	71	60
Ciencias de la Tierra y el Mar	130	54	76
Filosofía y Letras	88	60	28
Ciencias de la Salud	71	30	41
Centro Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	66	54	12
Centro Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	45	20	25
Centro Estudios Generales	22	15	7
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías	613	311	302
Vicerrectoría de Desarrollo	310	130	180
Vicerrectoría Académica	143	94	49
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	108	52	56
Vicerrectoría Vida Estudiantil	52	35	17
Sede Central	686	357	329
Sede Brunca	44	19	25
Sede Chorotega	57	25	32

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

A nivel de facultades, se pueden apreciar tres en las que se ubica la mayor parte de este personal, de primero está la de Ciencias Exactas y Naturales, seguida de Ciencias Sociales y Ciencias de la Tierra y el Mar, con 133, 131 y 130 personas respectivamente, que en conjunto representan un 28.1% del total de las personas propietarias de la Universidad. A nivel de Vicerrectorías, la de Desarrollo y la Académica junto con los Órganos Superiores y Asesores son las que aglutinan la mayor parte de este personal con 310, 143 y 108 personas, representando en conjunto un 40.1%.

Si se analiza cada sexo como un universo, se puede apreciar que la mayor concentración de mujeres propietarias se da en la Vicerrectoría de Desarrollo con 130 mujeres (18.3%) del total de las mujeres en esta condición, continuando con la Vicerrectoría Académica con 94 mujeres (13.2%). A nivel de facultades, las de Ciencias Sociales con 71 mujeres (10.0%), Filosofía y Letras con 60 (8.4%), el CIDE y Ciencias de la Tierra y el Mar con 54 cada una (7.6%) y la de Ciencias Exactas y Naturales con 53 (7.4%).

Por su parte, los hombres propietarios se encuentran en la Vicerrectoría de Desarrollo con 180 personas que representan un 26.2% del total de hombres en esta condición. Dentro de las facultades, estos se concentran en la de Ciencias Exactas y Naturales con 80 hombres, seguida de Ciencias de la Tierra y el Mar con 76 y Ciencias Sociales con 60, estos datos en términos porcentuales, representan un 11.6%, 11.0% y 8.7%, en el mismo orden.

Las área de trabajo donde las mujeres aparecen mejor posicionadas, es decir, en condición de propietarias son: el CIDE, Facultad de Filosofía y Letras, el Centro de Estudios Generales, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y la Vicerrectoría Académica, por cuanto 81.8%, 68.2%, 68.2%, 67.3% y 65.7% disfrutaban, respectivamente, de esta condición laboral más beneficiosa. Por su parte, los hombres propietarios se encuentran en una posición mayoritaria en Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias de la Salud, Vicerrectoría de Desarrollo y Órganos Superiores, Asesores con 60.2%, 58.5%, 57.7%, 58.1% y 51.9%, respectivamente.

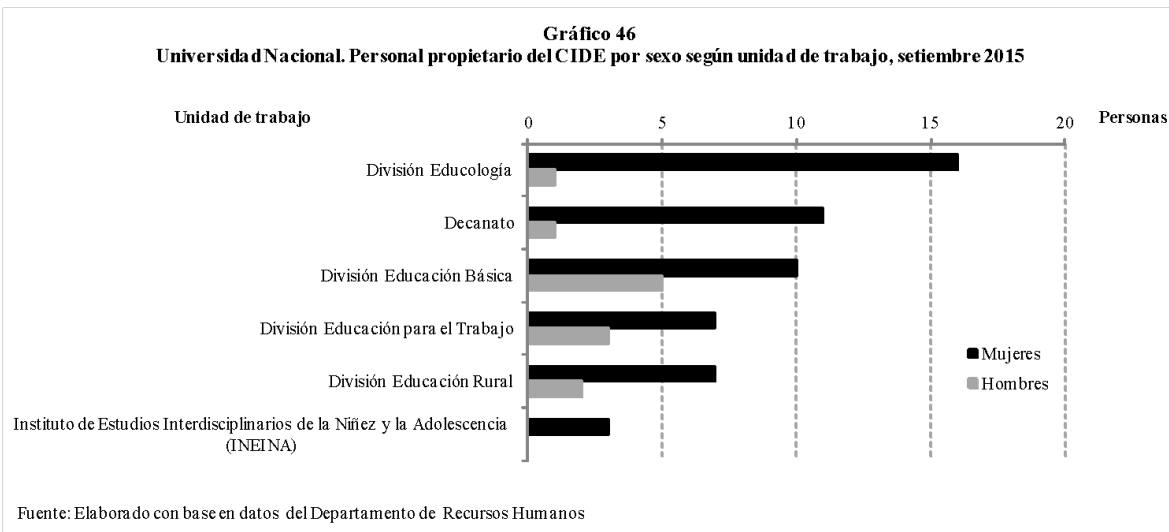
La Vicerrectoría de Desarrollo concentra un número importante de personas administrativas en propiedad, con un total de 308 (130 mujeres y 178 hombres). Este personal está ubicado mayormente en el Programa de Servicios Generales con 95 personas (10 mujeres y 85 hombres), el Programa de Recursos Hu-

manos 51 personas (43 mujeres y 8 hombres y el Programa de Desarrollo Mantenimiento e Infraestructura (PRODEMI) con 47 personas (8 mujeres y 39 hombres).

6.3.4 Personal propietario por unidad de trabajo

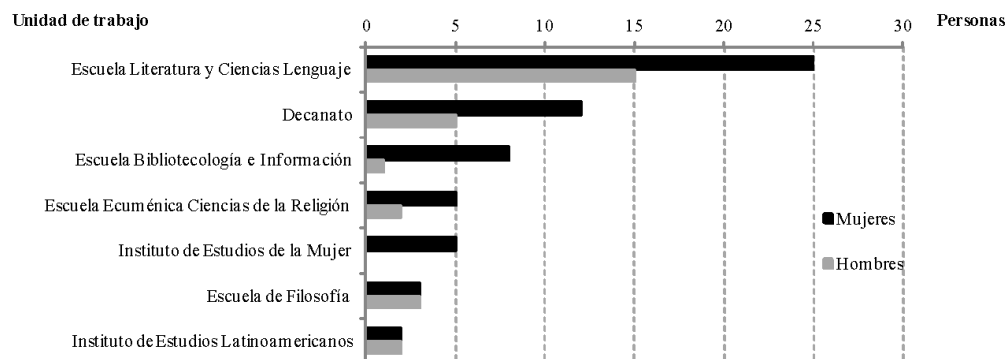
A continuación, se presenta los datos detallados del comportamiento de la condición de propiedad a lo interno de cada facultad, iniciando con aquellas en las cuales las mujeres están mejor posicionadas. Se inicia con la presentación del gráfico del CIDE.

El gráfico 46 muestra que en todas las unidades académicas las mujeres propietarias sobrepasan a los hombres. La División de Educología es donde se aprecia la diferencia más marcada, porque hay 16 mujeres (94.1%) y 1 hombre, seguida por la División de Educación Rural con 7 mujeres (77.8%) y 2 hombres, la División de Educación Básica con 10 mujeres (66.7%) y 5 hombres y el Decanato con 11 mujeres y 1 hombre.



El gráfico que se presenta a continuación muestra la información de la Facultad de Filosofía y Letras.

Gráfico 47
Universidad Nacional. Personal propietario de la Facultad de Filosofía y Letras por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015



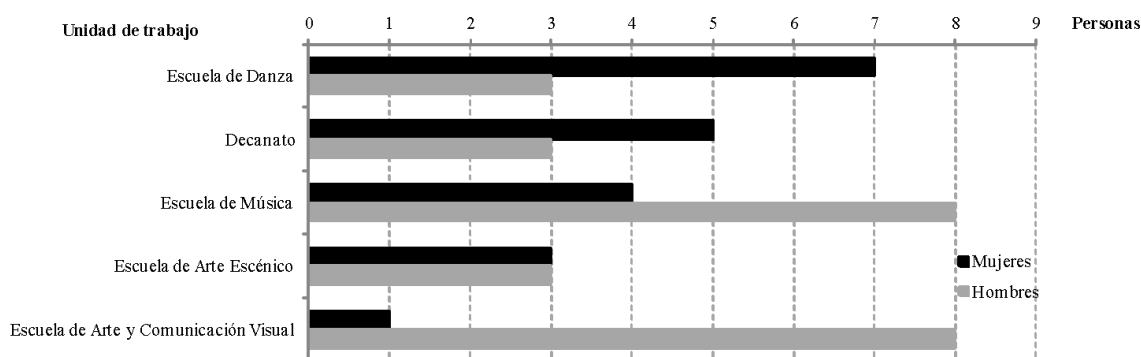
Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Como puede observarse, en una buena parte de sus unidades académicas, es mayor el número de mujeres propietarias en relación con los hombres, pero la mayor brecha se observa en el IEM donde existe solo mujeres propietarias, de seguido está la Escuela de Bibliotecología con 8 mujeres (88.9%) y 1 hombre y la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje con 25 mujeres (62.5%) y 15 hombres. En las demás escuelas las brechas son menores, tales como las Escuelas Ecuménicas,

Filosofía y el IDELA, con 5 mujeres y 2 hombres, 3 mujeres y 3 hombres, por último, 2 mujeres y 2 hombres, en el mismo orden.

A continuación se presenta la información correspondiente al Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA).

Gráfico 48
Universidad Nacional. Personal propietario del CIDEA por sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Esta Facultad presenta dos situaciones polarizadas, brechas en favor de las mujeres y otras en favor de los hombres. En la primera situación se puede encontrar la Escuela de Danza en donde hay una mayor presencia de mujeres propietarias 7 mujeres (70.0%) y 3 hombres; y en el Decanato, 5 mujeres y 3 hombres. Mientras, los hombres propietarios aparecen más presentes en las Escuelas de Arte y Comunicación Visual con 8 hombres (88.9%) y 1 mujer; y la de Música, con 8 hombres y 4 mujeres. La Escuela de Arte Escénico presenta una situación paritaria 3 personas de cada sexo.

En la Facultad de Ciencias Sociales, se puede apreciar una mayor presencia de mujeres propietarias en la Escuela de Secretariado Profesional, donde existen 9 mujeres (90.0%) y 1 hombre, le sigue el IDESPO con 6 mujeres (85.7%) y 1 hombre y la Escuela de Psicología con 4 mujeres (80.0%) y 1 hombre. Por su parte, los hombres propietarios duplican a las mujeres en la Escuela de Planificación y Promoción Social con 10 hombres (66.7%) y 5 mujeres. En las demás escuelas las

brechas entre los sexos no son tan marcadas, ejemplo de ello se puede ver en la Escuela de Administración 9 hombres y 7 mujeres, Relaciones Internacionales 8 hombres y 7 mujeres, CINPE con 6 hombres y 4 mujeres y de Economía con 4 mujeres y 3 hombres e Historia, 9 mujeres y 6 hombres.

En el gráfico 50 se presentan los datos de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, los cuales permiten observar que es una facultad donde hay concentración de hombres en la mayor parte de sus escuelas. Pero dentro de estas, habría que destacar aquellas donde las brechas entre los sexos son muy marcadas.

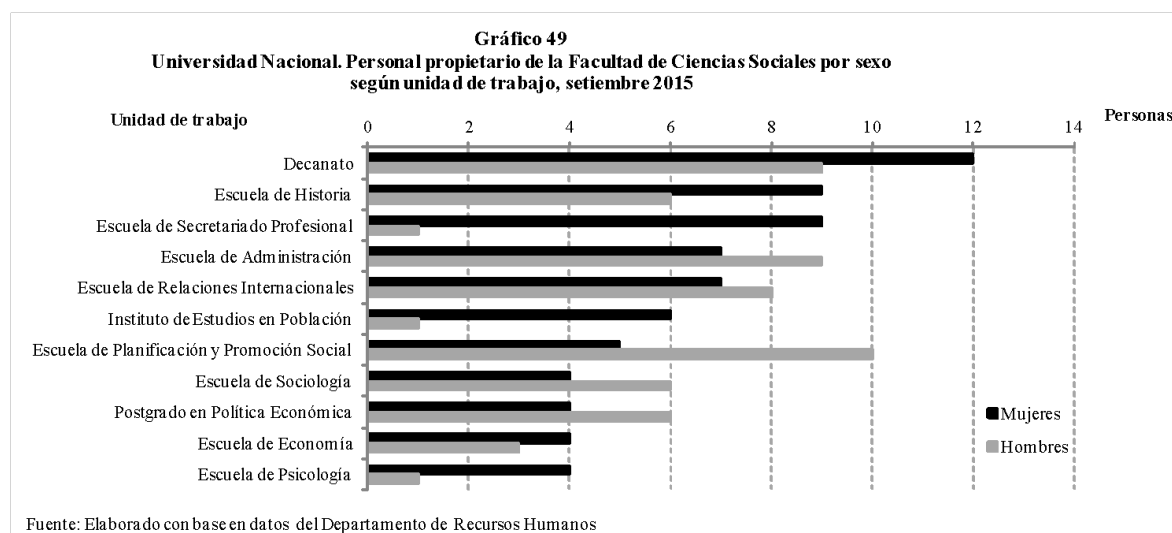
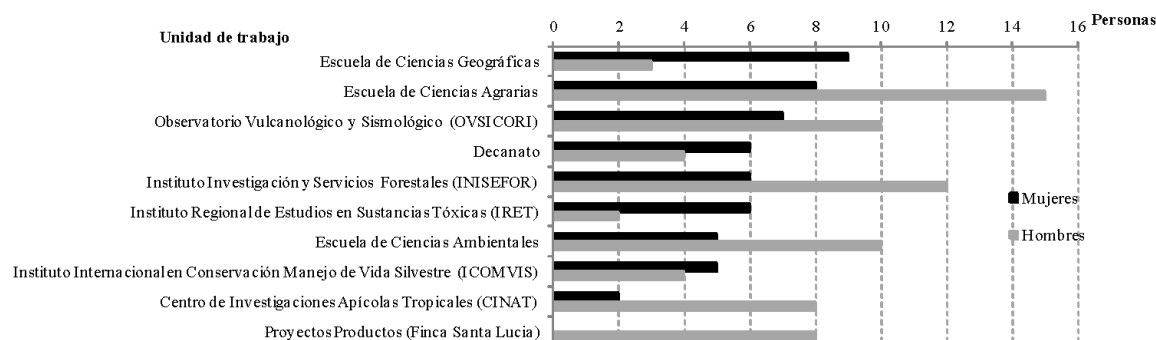


Gráfico 50
Universidad Nacional. Personal propietario de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo
según unidad de trabajo, setiembre 2015

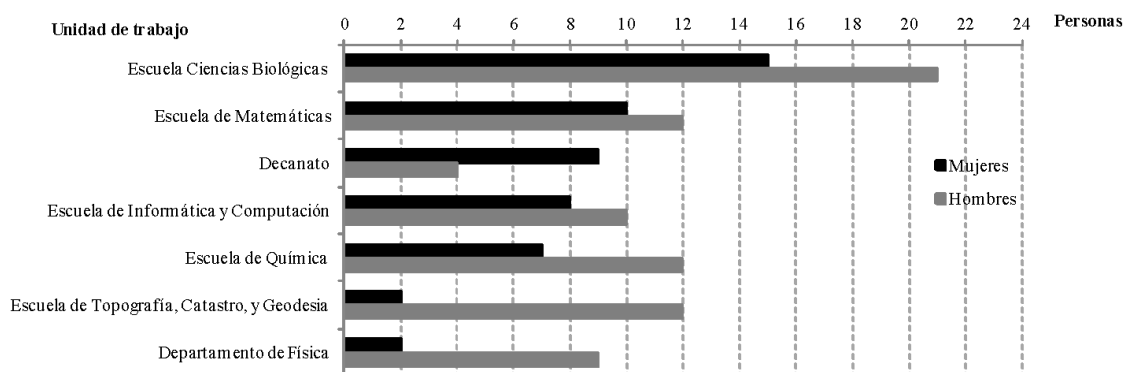


Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Un ejemplo de lo señalado en el párrafo anterior, lo constituye la Finca Santa Lucía, en donde laboran ocho hombres propietarios, luego está el CINAT con 8 hombres (80.0%) y 2 mujeres, de seguido el INISEFOR con 12 hombres y 6 mujeres, la Escuela de Ciencias Ambientales con 10 hombres y 5 mujeres y la Escuela de Ciencias Agrarias con 15 hombres y 8 mujeres.

En esta facultad, sólo existen tres unidades académicas donde hay más mujeres propietarias. Estas son la Escuela de Ciencias Geográficas, 9 mujeres y 3 hombres, seguida del IRET con 6 mujeres y 2 hombres y el ICOMVIS con 5 mujeres y 4 hombres.

Gráfico 51
Universidad Nacional. Personal propietario de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo
según unidad de trabajo, setiembre 2015



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

El siguiente gráfico muestra la información de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.

Esta también es una facultad que se caracteriza por la presencia de más hombres propietarios en la mayoría de sus escuelas. Hay que destacar dos unidades académicas en particular que muestran las brechas más marcadas, la primera es la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia con 12 hombres (85.7%) y 2 mujeres, le sigue el Departamento de Física con 9 hombres (81.8%) y 2 mujeres. En otras escuelas, las brechas siempre favorecen a los hombres, pero en menor medida. Estas serían la Escuela de Química 12 hombres y 7 mujeres, la Escuela de Biología con 21 hombres y 15 mujeres, la de Informática y Computación con 10 hombres y 8 mujeres y la Escuela de Matemática con 12 hombres y 10 mujeres.

No se presentan gráficos para la Facultad Ciencias de la Salud ni para el Centro de Estudios Generales, porque tienen pocas unidades académicas, pero sí se comentan los datos relevantes. En la Facultad de Ciencias de la Salud, en las dos escuelas hay más hombres propietarios, por ejemplo, Ciencias Movimiento Humano y Calidad Vida tiene 12 hom-

bres y 7 mujeres en propiedad y en Medicina Veterinaria, se encontró 27 hombres y 21 mujeres. Mientras en el Centro de Estudios Generales, hay un número mayor de mujeres (9) frente a los hombres (4).

6.3.5 Estado del funcionario(a) según las funciones que realiza

En este apartado, se presenta la combinación de dos variables, a saber: el estado del funcionario(a), que se refiere a las condiciones de interinazgo y propiedad, y el tipo de funcionario(a), o sea, según las funciones que realiza el personal, las cuales pueden ser académicas, administrativas o paraacadémicas. En el siguiente cuadro se muestra esta información.

Cuadro 6
Universidad Nacional. Personal según tipo y estado de funcionario/a, setiembre 2015

Tipo de funcionario/a	Total	Propiedad	Interinazgo
Total	2976	1400	1576
Académico/a	1615	468	1147
Administrativo/a	1223	856	367
Paraacadémico/a	138	76	62

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Del cuadro anterior se desprende que en el año 2015, un 47.0% de las personas que laboraban en la Universidad eran propietarias y un 53% interinas. Si se analiza cada tipo de personal como un universo, se verá que el interinazgo afecta mayormente al personal académico, pues un 71% de este se encontraba en esta condición, frente a un 29% que era propietario.

A nivel del personal administrativo, se observa la situación contraria, pues este disfruta de una mayor estabilidad laboral, ya que un 70% están en condición de propiedad, mientras que un 30% en interinazgo. Por otra parte, del personal paraacadémico, un 55.1% era propietario y un 44.9% interino.

Esta misma información a nivel de sede se muestra en el cuadro 7. Como puede observarse, en la Sede Central laboran un total de 1388 personas interinas, que agrupa tanto a personal académico, administrativo y paraacadémico, representando un 88.1% del total del personal interino de la Universidad, de seguido está la Sede Brunca con un 7% y la Sede Chorotega con un 4.9%.

Cuadro 7
Universidad Nacional. Personal interino por sede según tipo de funcionario/a, setiembre 2015

Sede	Total	Académico/a	Administrativo/a	Paraacadémico/a
Total	1.576	1.147	367	62
Central	1.388	996	933	59
Brunca	111	91	18	2
Chorotega	77	60	16	1

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

6.3.6 Personal académico interino según su área de trabajo

Por ser el interinazgo una situación que afecta mayormente a las personas académicas, como ya se indicó, se presenta ahora con mayor detalle

la ubicación de estas personas según el área de trabajo.

Cuadro 8
Universidad Nacional. Personal académico por estado de funcionario/asegún área de trabajo, setiembre 2015

Área de trabajo	Total	Interinazgo	Propiedad
Total	1615	1147	468
Facultades y centros	1199	815	384
Ciencias Sociales	285	207	78
Ciencias Exactas y Naturales	235	158	77
Centro Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	164	120	44
Filosofía y Letras	153	97	56
Ciencias de la Tierra y el Mar	145	84	61
Centro Investigación, Docencia y Extensión Artística (CI-DEA)	122	95	27
Ciencias de la Salud	62	34	28
Centro de Estudios Generales	33	20	13
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrec- torías	226	181	45
Vicerrectoría Académica	198	177	21
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	25	4	21
Vicerrectoría Desarrollo	2	0	2
Vicerrectoría Vida Estudiantil	1	0	1
Sede Central	1425	996	429
Sede Brunca	109	91	18
Sede Chorotega	81	60	21

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Como podrá observarse a partir de la información anterior, las áreas laborales de Ciencias Sociales, Exactas y Naturales y el CIDE presentan concentraciones importantes de personal académico interino, pues estas personas representan el 18%, 14% y 10% del total de las personas interinas que laboran en la Universidad, con 207, 158 y 120 personas en el mismo orden. Por su parte, la Vice-

rectoría Académica ubica a un 15% de este personal con 177 personas.

También es importante ubicar a este personal por sexo y por área de trabajo, tal y como se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 9
Universidad Nacional. Personal académico interino por sexo según área de trabajo, setiembre 2015

Área de trabajo	Total	Hombre	Mujer
Total	1147	578	569
Facultades y centros	815	407	408
Ciencias Sociales	207	128	79
Ciencias Exactas y Naturales	158	96	62
Centro Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	120	36	84
Facultad Filosofía y Letras	97	31	66
Centro Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	95	39	56
Ciencias de la Tierra y el Mar	84	49	35
Ciencias de la Salud	34	16	18
Centro de Estudios Generales	20	12	8
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías	181	84	97
Vicerrectoría Académica	177	84	93
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	4	-	4
Sede Central	996	491	505
Sede Brunca	91	57	34
Sede Chorotega	60	30	30

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Si se analiza cada sexo como un universo, se podrá observar que cuatro áreas agrupan la mayor parte de las mujeres académicas interinas, estas son en su orden: el CIDE con 84 mujeres, que re-

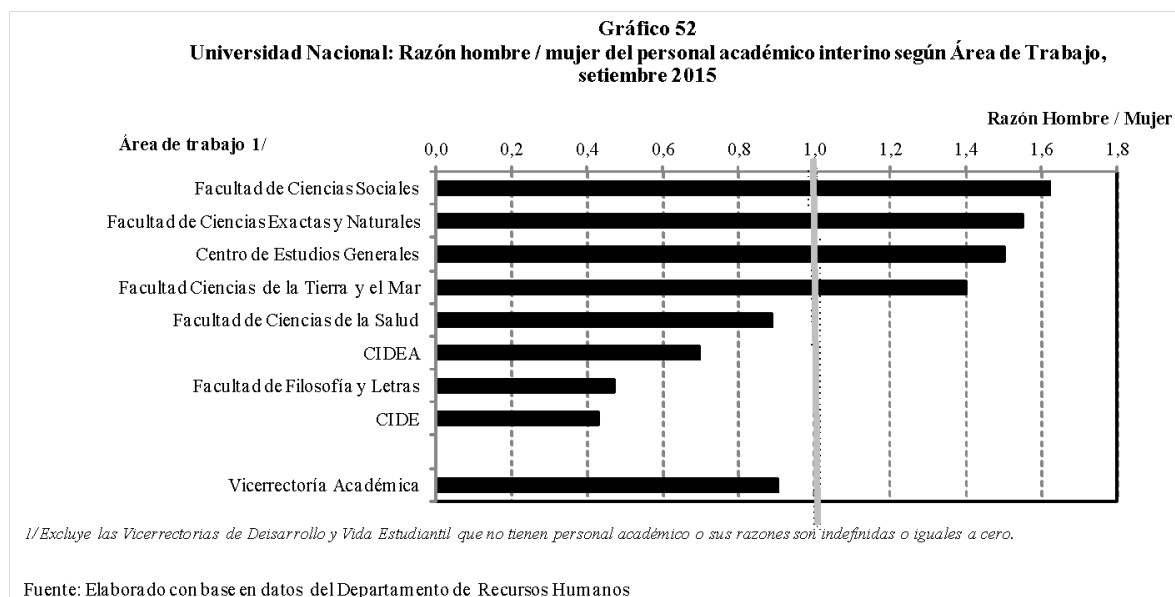
presentan un 14.8% del total de las académicas interinas dentro de la Universidad. Le sigue Ciencias Sociales con

79 mujeres (13.9%), Filosofía y Letras con 66 mujeres (11.6%) y Ciencias Exactas y Naturales con 62 mujeres (10.9%). Por su parte, los hombres académicos interinos están concentrados en Ciencias Sociales, con 128, lo cual representa un 22.1% del total de la Universidad, seguida de Exactas y Naturales con 96 hombres (16.6%).

Al considerar esta misma información a lo interno de cada facultad, se puede apreciar que el interinazgo académico afecta en mayor grado a las mujeres que laboran en el CIDE con 84 personas, que representa 70%, seguida de Filosofía y Letras con un 66 mujeres (68%) y el CIDEA con 56 mu-

jerres (58.9%). Mientras tanto, esta situación afecta mayormente a los hombres de la Facultad de Ciencias Sociales con 128 hombres que representan un 61.8% y 96 funcionarios de Exactas y Naturales (representan un 60.7%).

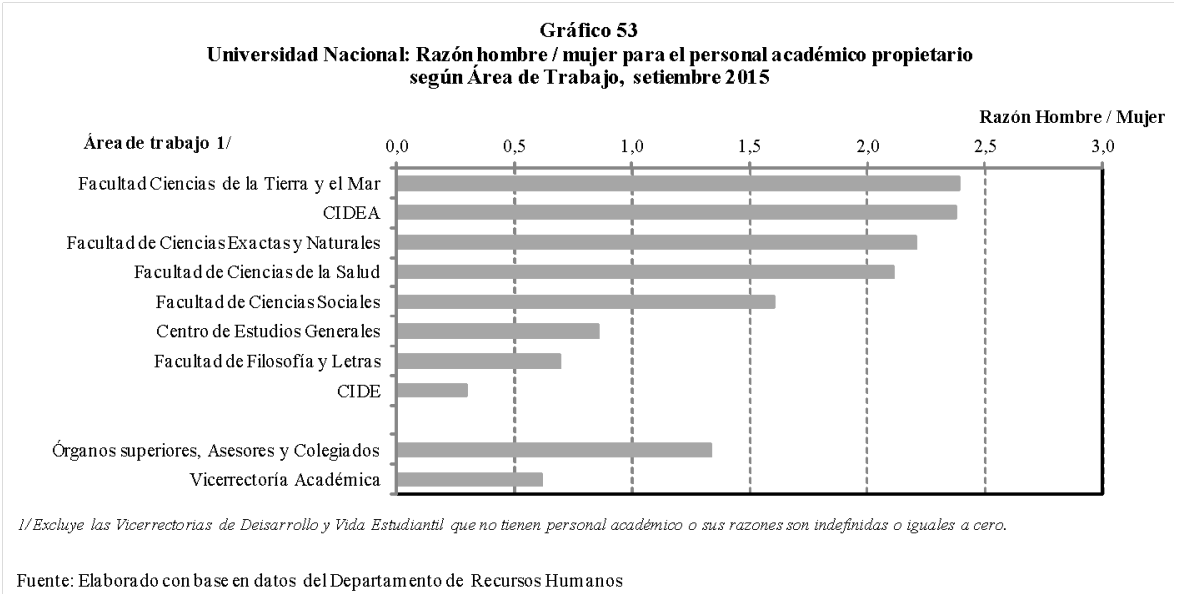
El gráfico 52 refleja las disparidades que se presentan entre el personal académico interino a nivel de cada área de trabajo.



El gráfico anterior muestra la relación hombre por mujer existente entre el personal académico interino.

Se puede observar que en las facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y Naturales, Centro de Estudios Generales y Tierra y Mar existen más hombres académicos interinos en relación con las mujeres. Guardando el mismo orden, esta relación es de una mujer interina por un 1.6 hombres; en la primera facultad, poco menos de 1.5 hombres; en la segunda, de 1.5 hombres en el Centro de Estudios Generales y de 1.4 hombres por una mujer en la Facultad de Tierra y Mar. Las áreas de trabajo donde existe una situación más paritaria son Ciencias de la Salud y la Vicerrectoría Académica, ya que esta relación se acerca a uno, es decir, por una mujer interina hay casi un hombre en esta misma situación.

Este gráfico, al igual que el anterior, muestra la relación entre el personal académico pero en condición de propiedad. Como puede apreciarse, destacan las facultades de Tierra y Mar, CIDEA, Exactas y Naturales y Ciencias de la Salud en donde los hombres en propiedad duplican a las mujeres; es decir, por una mujer académica en propiedad hay poco más de dos hombres en esta misma condición.



6.3.7 Personal administrativo según su área de trabajo

A continuación se presentan datos acerca del interinazgo y propiedad en el personal administrativo, según el lugar donde labora.

Cuadro 10
Universidad Nacional. Personal administrativo por estado de funcionario/a según área de trabajo, setiembre 2015

Área de trabajo	Total	Propiedad	Interinazgo
Total	1.223	856	367
Facultades y Centros	342	240	102
Ciencias Sociales	78	49	29
Ciencias Exactas y Naturales	69	45	24
Ciencias de la Tierra y el Mar	57	42	15
Filosofía y Letras	41	32	9
Centro Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	30	21	9
Centro Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	23	17	6
Ciencias de la Salud	33	25	8
Centro de Estudios Generales	11	9	2
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías	787	556	231
Órganos Superiores Asesores y Colegiados	132	87	45
Vicerrectoría Desarrollo	408	308	100
Vicerrectoría Académica	160	111	49
Vicerrectoría Vida Estudiantil	87	50	37
Sede Central	1129	796	333
Sede Brunca	43	25	18
Sede Chorotega	51	35	16

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Como puede apreciarse en la información anterior, el personal administrativo se concentra en tres áreas de trabajo que son: Vicerrectoría de Desarrollo con 408 personas que representan una tercera parte (33.4%) de este tipo de personal a nivel de toda la Universidad, Vicerrectoría

Académica con 160 personas (representan un 13.1%) y los Órganos Superiores Asesores con 132 administrativos(as) (representan un 10.8%).

Según el estado del personal administrativo se tiene que un 70% se encontraba en propiedad mientras que un 30% estaba en condición de interino. Este último se concentra en mayor grado en la Vicerrectoría de Desarrollo, en la cual laboran 100 personas que representan un 27.2%, del total, seguido de la Vicerrectoría Académica con 49 personas (representan un 13.4%). Dentro de las facultades, existe poco personal administra-

tivo en condición de interinazgo y estos se concentran en Ciencias Sociales y Exactas y Naturales, para un total de 53 personas (representan un 14.4%).

A continuación se presenta el detalle del personal administrativo interino segregado por sexo.

Cuadro 11
Universidad Nacional. Personal administrativo interino por sexo según Área de trabajo, setiembre 2015

Área de trabajo	Total	Mujer	Hombre
Total	367	200	167
Facultades y Centros	102	63	39
Ciencias Sociales	29	24	5
Ciencias Exactas y Naturales	24	8	16
Ciencias de la Tierra y el Mar	15	10	5
Filosofía y Letras	9	8	1
Centro Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	9	5	4
Centro Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	6	3	3
Ciencias de la Salud	8	4	4
Centro de Estudios Generales	2	1	1
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados y Vicerrectorías	231	120	111
Órganos Superiores Asesores y Colegiados	45	26	19
Vicerrectoría Desarrollo	100	44	56
Vicerrectoría Académica	49	30	19
Vicerrectoría Vida Estudiantil	37	20	17
Sede Central	333	183	150
Sede Brunca	18	11	7
Sede Chorotega	16	6	10

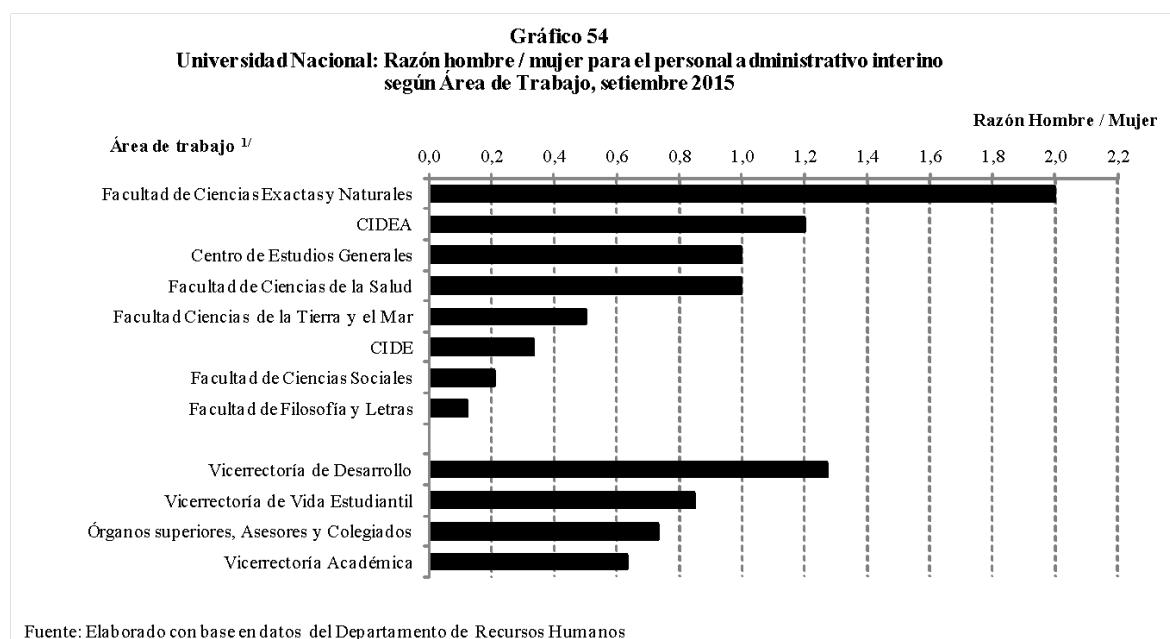
Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

A partir de la información del cuadro anterior se puede concluir que, el interinazgo afecta a un número mayor de mujeres administrativas, pues un 54.5% se encontraban en esta condición mientras que en los hombres llega a ser del 45.5%. Dentro de las facultades, es la de Ciencias Sociales donde se presenta el dato más alto con 24 administrativas que representaban un 12% con respecto al total de mujeres interinas en dichos puestos. A nivel de Vicerrectorías, estas se concentran en la de Desarrollo con un 22% y la Académica con un 15%.

Haciendo una comparación por sexo, la Facultad de Filosofía y Letras presenta el porcentaje más al-

to de mujeres administrativas interinas, pues de 9 personas 8 son mujeres (88.9%), en Ciencias Sociales es igualmente alto, 24 de 29 personas son mujeres (82.8%) y en Ciencias de la Tierra y el Mar, 10 de 15 personas son mujeres.

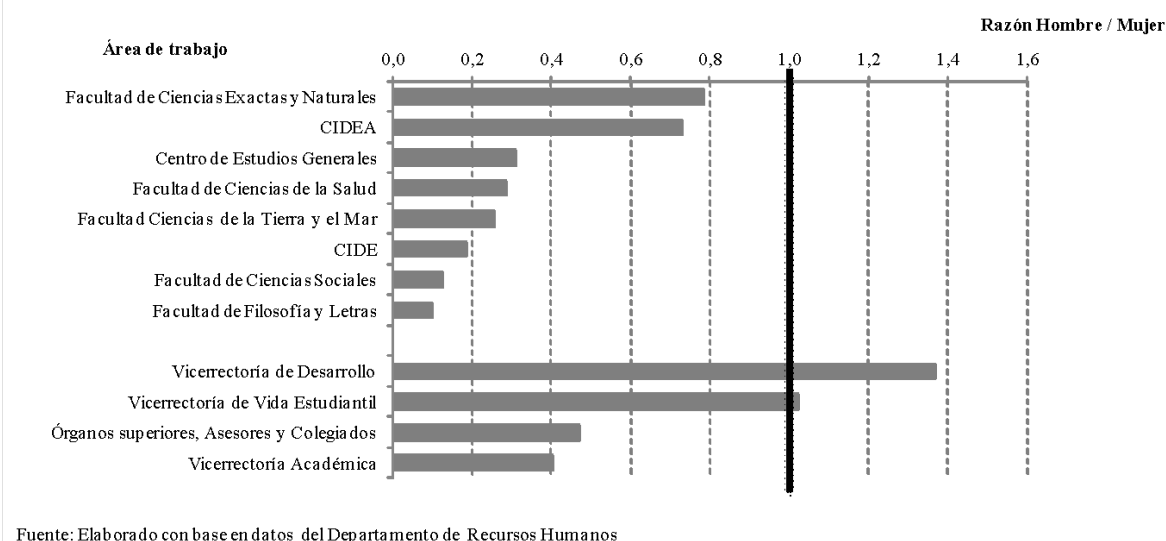
A continuación, se presentan los resultados sobre la relación hombre por mujer del personal administrativo interino.



En relación con el personal administrativo interino, se puede observar que en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, los hombres interinos duplican a las mujeres; es decir, por una mujer administrativa en condición de interinazgo hay dos hombres. Una situación paritaria se puede

apreciar en Ciencias de la Salud y en el Centro de Estudios Generales, donde esta relación es una mujer interina por un hombre en la misma condición laboral.

Gráfico 55
Universidad Nacional: Razón hombre / mujer para el personal administrativo propietario
según Área de Trabajo, setiembre 2015



Dentro del personal administrativo propietario, se puede apreciar que la brecha sobresaliente se encuentra en la Vicerrectoría de Desarrollo, donde existen casi 1.4 hombres propietarios por cada mujer. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil es el área de trabajo que más se acerca a la paridad; es decir, por cada mujer propietaria hay poco más de un hombre en la misma condición laboral.

6.3.8 Análisis comparativo del personal universitario según su estado de nombramiento (propiedad e interinazgo): 2005-2015

En términos de una década, el porcentaje de personas en condición de interinazgo en la Universidad Nacional aumentó en dos puntos, ya que pasó de un 51% en el 2005 a un 53% para el 2015.

Esta misma condición por sexo mostraba que, en el 2005, los hombres interinos sobrepasaban a las mujeres en dos puntos porcentuales, 49% frente a un 51% de los hombres; mientras que para el 2015 esta diferencia había disminuido, pues era de 50.1% para las mujeres y 49.8% para los hombres.

En relación con el personal propietario, en el año 2005 los hombres sobrepasaban a las mujeres en seis puntos porcentuales, 53% frente a 47%; mientras que para el año 2015 esa diferencia había disminuido, ya que era de 50.8% para las mujeres y 49.1% para los

hombres. Estos datos muestran que se ha generado un cambio que lleva a una disminución de la brecha existente entre los sexos, lo que lleva a una situación de mayor paridad.

En relación con las sedes, se tiene que el interinazgo en la Sede Central aumentó ligeramente en el período de estudio, de 85.8% en el 2005 subió a un 88.1% en el 2015. Este personal segregado por sexo presentaba un dato muy parejo en el año 2005, 49.3% para las mujeres y 50.7% para los hombres; mientras que en el 2015 la situación se invierte con una ligera diferencia en detrimento de las mujeres, 51.1%. Por el lado de las personas propietarias, en el 2005, esta condición favorecía a los hombres con cinco puntos porcentuales más que las mujeres, 52.5% frente a un 47.3%; para el 2015, la situación se invierte y las mujeres sobrepasan ligeramente a los hombres con 51.5% frente a un 48.5%.

En la Sede Chorotega, el interinazgo disminuyó de un 6% a un 4.9%. En el 2005, el porcentaje de hombres interinos era superior al de las mujeres, 56.3% frente a un 43.7%. Una década más tarde, aunque los hombres siguen siendo los más afectados, la diferencia se reduce, ya que estos representan un 53.2%. En relación con las personas propietarias, esta condición favorecía a 67.6% de los hombres en el año 2005; para el 2015, si bien el porcentaje de los hombres continuaba siendo mayor (56.1%), la brecha se redujo.

En la Sede Brunca, el interinazgo también disminuyó aunque levemente, pasó de un 8.2% a un 7%. Las diferencias por sexo para el año 2005

no eran muy marcadas; pues un 52.2% correspondía a los hombres y 47.8% a las mujeres. Diez años después, el porcentaje de hombres aumenta a un 59.1%. En relación con las personas propietarias, los hombres representaban un 54.8% en el año 2005 y en el 2015 aumentaron dos puntos porcentuales (56.8%).

El Centro de Estudios Generales presentaba en el 2005 una de las brechas más pronunciadas en detrimento de los hombres interinos, ya que un 83.3% de estos se encontraba en esta condición. Para el 2015, esta diferencia se reduce significativamente llegando a ser del 59.1%. En cuanto a las personas propietarias, también los hombres sobrepasan un poco a las mujeres con un 57.8% en el año 2005, pero para el 2015, esta situación favorece más a las mujeres con un 68.1%.

En el CIDE, el interinazgo afectaba en el año 2005 a un 67.3% de las mujeres, para el 2015 esta diferencia se había ampliado llegando a ser del 68.9%. Por el contrario,

las mujeres muestran una mejoría en cuanto a la condición de propietarias, ya que pasan de un 72.7% en el 2005 a un 81.8% en el 2015.

En el CIDEA, el interinazgo no presenta brechas muy marcadas entre ambos sexos y, en el período analizado, las mujeres sobrepasan a los hombres (58.6% en el 2005 y 55.5% en el 2015). Con respecto a la condición de propietarias, esta era más favorable a las mujeres en el 2005 con un 52.6%; mientras que en el 2015 baja a un 44.4%.

En la Facultad de Filosofía y Letras, la situación de las mujeres interinas no ha variado mucho en términos de una década, ya que estas constituían un 67.6% en el 2005 y en el 2015 el porcentaje es muy similar, del 67.8%. Las mujeres propietarias tampoco presentan cambios ya que estas eran un 67.1% en el 2005 y 68.1% en el 2015.

En el caso de la Facultad de Ciencias de la Salud, las diferencias dentro del personal interino no son tan marcadas, ya que en 2005 había un 45.1% de mujeres interinas y una década después, esta llega a ser del 42.1%. En cuanto a la condición de propietarias, se puede observar una mejoría ya que en el 2005 estas representaban un 38.8% y en el 2015 alcanzan el 43.6%, lo que lleva a una situación más paritaria.

La Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar durante el año 2005 mantenía un porcentaje muy similar entre mujeres y hombres en condición de interinazgo, 49.5% las primeras y 50.5% los segundos, mientras que para el año 2015 aumentó el porcentaje de hombres en esta condición llegando a ser del 57%. Por otro lado, la condición

de propiedad mejoró para un porcentaje mayor de mujeres, que en el 2005 era de un 36.5% y en el 2015 del 41.5%.

En Ciencias Exactas y Naturales, si bien el interinazgo afectaba en mayor grado a los hombres, pues en el 2005 el porcentaje era del 67.3%, en términos de una década disminuye en seis puntos y llega a ser del 61.1%. En la condición de propiedad, las mujeres muestran un aumento, pasan del 33.3% a 39.4% en el 2015.

La Facultad de Ciencias Sociales no registra cambios en su personal interino en términos de una década, ya que en el 2005, existía un 43.6% de mujeres y en el 2015 es del 44.5%, donde sí se evidencian cambios es en la condición de propietarias que pasan de un 48.2% a un 54.1%.

En relación con el interinazgo en las vicerrectorías, la de Desarrollo presentaba un 33.4% de interinas en el 2005 y en el 2015 aumenta a un 41.9%, con una contratación mayor de mujeres, mientras que en la Vicerrectoría Académica disminuye pasando de 70.9% en el 2005 a un 65.7% en el 2015.

El personal propietario femenino aumentó en la Vicerrectoría de Desarrollo, de un 33.7% en el 2005 a un 41.9% en el 2015 y con ello se redujo la brecha entre ambos sexos. Una situación contraria se observa en la Vicerrectoría Académica, en la cual las mujeres en esta condición laboral disminuyó de un 70.9% a un 65.7% en el 2015 y, de igual manera, se reduce la brecha por sexo. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil no muestra cambios; pues en el período, las mujeres propietarias representan en promedio un 67%, lo cual denota una brecha por sexo importante. Finalmente, los Órganos Asesores presentan una reducción importante que contribuye a disminuir la brecha, donde las propietarias pasan de un 66.6% a un 48.1%.

En el período de estudio, la condición de interinazgo ha afectado mayormente al personal académico, en el año 2005 este representaba un 62.1% y en el 2015, un 71%. En el personal paraacadémico, también aumentó de un 33.9% a un 44%. El personal administrativo ha sido el más beneficiado, pues esta condición ha disminuido de manera importante ya que pasó de ser un 41.5% en el año 2005 a un 30% en el 2015. Por este motivo, solo se analizará la información correspondiente al personal académico, no solo por su alto porcentaje, sino porque incluye a un mayor número de personas.

En el Centro de Investigación y Docencia en Educación, los porcentajes de académicas interinas en la mayor parte de sus unidades académicas han sido muy similares en los últimos diez años. Continúan siendo altos en la División de Educación Básica y en Educación Rural con un promedio del 80% en el período, seguido por la División de Educación para el Trabajo con un promedio del 59% y en la División de Educología se ha mantenido en un 50%. Solamente el INEINA registra un cambio importante en la presencia de cuatro hombres interinos en el 2015 cuando en el 2005 no existían.

En el CIDEA, las escuelas de Arte Escénico y la de Música redujeron sus brechas y con ello se acercan a una situación de mayor equidad entre sexos, la primera pasa de un 60% de interinas en el 2005 a un 44.4% y la segunda de un 66.6% a un 51.4%. Por otro lado, las escuelas de Danza y de Arte y Comunicación Visual se muestran aumentos de 76.9%

a 80.9%, en la primera, y de un 42.8% a un 63.1% en el 2015, en la segunda.

En la Facultad de Filosofía y Letras, la Escuela de Literatura y el Instituto de Estudios de la Mujer ampliaron su brecha de interinas, al contratar mayor número de mujeres en el período analizado. En el caso de la Escuela, pasa de un 62.5% en el 2005 a un 73% diez años después y en el Instituto, de un 50% a un 81%. Por otro lado, otras unidades mostraron reducciones, una de ellas es la Escuela de Filosofía, que diez años atrás presentaba un 80% de mujeres interinas y pasó a un 40% en el 2015. De igual manera, la Escuela de Bibliotecología pasa de un 90.9% de interinas en el 2005 a un 72.9% en el 2015 y la Escuela Ecuménica pasa de 100% a un 60% en el 2015. Solo el Instituto de Estudios Latinoamericano no experimenta cambios y mantiene el 50% de interinas que tenía diez años atrás.

En la Facultad de Ciencias Sociales, algunas unidades académicas han contratado una mayor cantidad de personal académico de ambos sexos y, de esa manera, se acercan a un mejor balance. En la Escuela de Economía y el CINPE, se presentan bajos porcentajes de interinas, que representaban un 11.1% y 20% respectivamente y pasan a un 28.5% y 38.4% en el 2015. Otras escuelas, por el contrario, han aumentado la brecha al contratar mayor número de hombres, en esta situación se encuentran la Escuela de Administración, Relaciones Internacionales y la Escuela de Planificación y Promoción Social, las cuales en conjunto presentaban un promedio de un 31% de interinas en el 2005 y pasa a un 26% en el 2015. Las escuelas

de Secretariado y Psicología han acentuado la brecha que favorece a las mujeres, pasan de un 62.5% y 36.3% respectivamente a un 78.5% y 61.1% en el 2015. La Escuela de Sociología y el Instituto de Estudios en Población se acercan a la paridad con 33.3% de interinas la primera y 60% la segunda en el 2005, a un 50% y 53.8% en el 2015. Finalmente, la Escuela de Historia presentaba un 100% de mujeres interinas y reduce la brecha al pasar a un 33.3% en el 2015.

En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, en el período de estudio, se observa que varias unidades académicas redujeron su brecha de interinazgo femenino, dentro de estas se encuentra el INISEFOR, que pasa de tener un 14.2% de interinas en el 2005 a un 50% en el 2015, el IRET de un 61.5% a un 58.3%, el OVSICORI de 66.6% llega a un 44.4% en el 2015, la Escuela de Ciencias Agrarias de 13.3% a un 26%, Ciencias Ambientales de un 40% a un 50%. En estos casos, esos cambios generan un mejor resultado

en torno a la paridad deseada para cada sexo. La Escuela de Ciencias Geográficas presenta una situación particular, pasa de tener una presencia importante de mujeres interinas, del 85% en el 2005, se reduce al 35% debido a la contratación de más hombres en el período de estudio. El Instituto Internacional en Conservación y el CINAT no tenía personal académico femenino en situación de interinazgo en el 2005.

Las unidades académicas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar presentan la particularidad de que todas redujeron sus brechas por sexo de interinazgo académico femenino, algunas con un mayor grado que otras. La Escuela de Biología pasa de 33% a un 45.9%, Informática de 20.5% a 34.1%, Matemática de 21% a 38%, Topografía y Catastro de 16.6% a un 36.3%. El Departamento de Física pasa de no tener interinas a un 18.1%. Solamente la Escuela de Química experimenta un ligero retroceso, de 52.3% en el 2005 a un 56% en el 2015.

En la Facultad de Ciencias de la Salud, la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano mantiene un comportamiento similar, un 46% de académicas interinas en el período, mientras que Medicina Veterinaria muestra un cambio importante al pasar de un 30% a un 57.1% en el 2015.

A manera de conclusión

- » Poco más de la mitad (53%) de la población trabajadora de la Universidad Nacional se encontraba laborando en condición de interinazgo. El aumento de dos puntos porcentuales con respecto al año 2005 podría explicarse a partir del aumento en la población que había ingresado a laborar en la Universidad aproximadamente en el año 2010, pues a la fecha del estudio, contaba con menos de cinco años de antigüedad.
- » La condición de interinazgo se ha mantenido de manera muy similar para mujeres y hombres en el período de estudio, en promedio es de 50% para cada sexo. Por otro lado, disminuye la brecha que existía entre hombres y mujeres en propiedad, pasa de un 53% de hombres en el 2005 a un 49.1% en el 2015.

» El interinazgo afecta en mayor grado al personal académico, al incrementar en casi nueve puntos porcentuales en el lapso de una década, pasa de un 62.1% a 71% en el 2015. El personal paraacadémico es el segundo afectado, aumenta de un 33.9% a un 44% en el año 2015. La situación contraria se observa en el personal administrativo, que disminuye de un 41.5% a un 30% en el 2015.

6.4 Personal universitario según jornada laboral

A continuación, se analizan los datos de las jornadas de contratación que tenían las personas que laboraban en la Universidad Nacional. El cuadro que a continuación se presenta muestra la distribución por sexo de acuerdo al número de horas contratadas semanalmente.

Cuadro 12
Universidad Nacional. Personal por sexo según jornada semanal, setiembre 2015

Jornadas 1/	(valores absolutos y relativos)					
	Valores absolutos			Valores relativos		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
TOTAL	2991	1507	1484	100,0	100,0	100,0
10	430	194	236	14,4	12,9	15,9
20	301	127	174	10,1	8,4	11,7
30	101	57	44	3,4	3,8	3,0
40	2159	1129	1030	72,2	74,9	69,4

1/Todas las jornadas incluyen menos de las horas indicadas, y la jornada de 40 incluye más de 30.

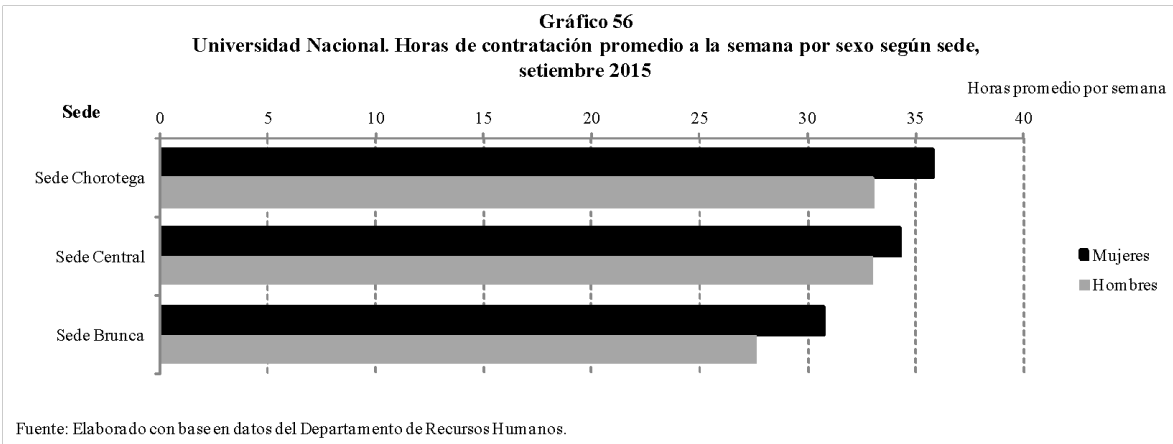
Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Como puede observarse, la mayor parte de las personas están contratadas con una jornada de 40 horas laborales, es decir, tiempo completo. Esta situación favorece más a las mujeres que a los hombres, para un 74.9% de estas frente a un 69.4% de los funcionarios. El porcentaje de personas que tienen una jornada de 30 horas es muy similar por

sexo, un 3.8% para las mujeres y 3% para los hombres. Con una jornada de 20 horas, llamada también medio tiempo, se encuentra un poco más de hombres que de mujeres, 11.7% para ellos y un 8.4% pa-

ra ellas. De igual manera ocurre con la jornada de 10 horas, o un cuarto de jornada, con un 16.9% de los hombres frente a un 12.9% de las mujeres.

Esta misma información respecto de las sedes, se muestra en el siguiente gráfico.



En las tres sedes, las mujeres aparecen con una jornada promedio superior a la de los hombres, la diferencia va entre una y tres horas. Por ejemplo, en la Sede Central, es de 34.28 horas para las mujeres frente a 32.97 de los hombres y en la Sede Chorotega con 35.82 horas las mujeres y 33.01 los hombres. Es en la Brunca donde se aprecia la di-

ferencia mayor, 30.78 horas las mujeres y 27.58 los hombres.

En el cuadro 13, se puede apreciar un mayor detalle en términos porcentuales de las horas contratadas en las diferentes sedes.

Cuadro 13
Universidad Nacional. Distribución del personal por sede y sexo según horas contratadas por semana, setiembre 2015

Horas por semana1/	Sede Central		Sede Brunca		Sede Chorotega	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
10	12.5	14.9	23.4	35.2	9.8	9.6
20	8.2	11.4	9.4	8.8	11.5	20.5
30	4.2	3.2	3.1	1.1	0.0	1.4
40	75.3	70.5	64.1	54.9	78.7	68.5

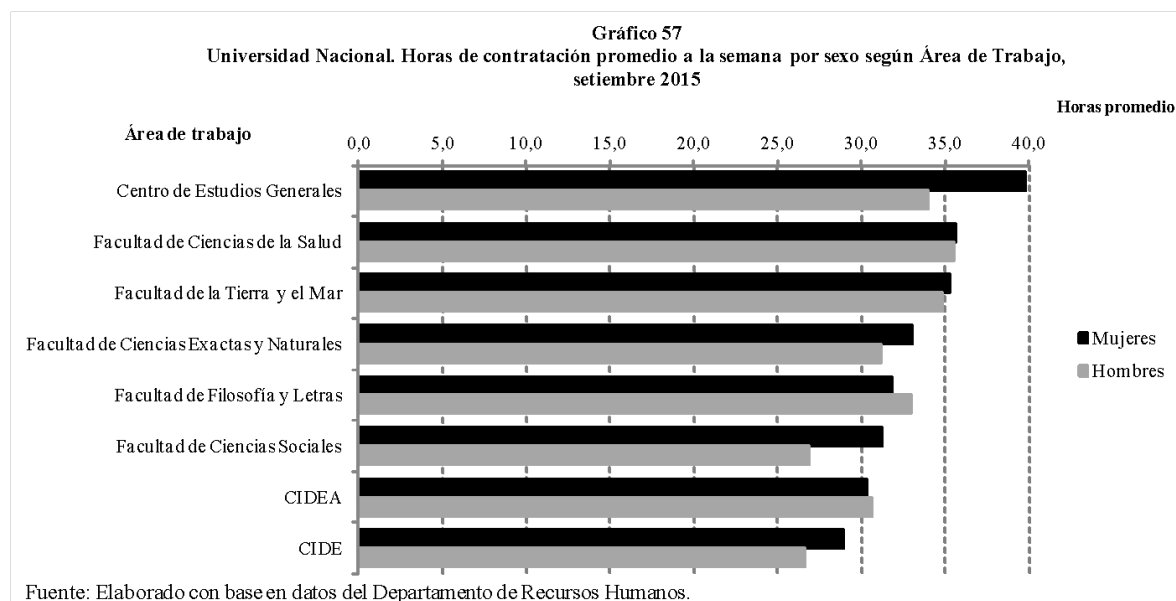
1/ Todas las jornadas incluyen menos de las horas indicadas, y la jornada de 40 incluye más de 30.
Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

Como puede observarse en las sedes, la Brunca es la que presenta una situación menos favorable en relación con la Central y la Chorotega. Se evidencia esto en que los porcentajes son los más bajos en personas contratadas por jornada completa (40 horas laborales) y, por otro, el porcentaje más alto en la contratación de diez horas. Para tratar de esclarecer esta situación, sería necesario hacer una investigación más precisa para determinar, si esto puede obedecer a subempleo, o que son personas que laboran en otro lugar y el trabajo en la Universidad es un segundo empleo. Una situación contraria se observa en la Sede Chorotega, donde se presenta el dato con el porcentaje más alto de personas con la jornada completa y el más bajo en la jornada de diez horas de las tres sedes de la Universidad.

El análisis por sexo muestra, en términos generales, una situación más favorable para las mujeres, porque en las tres sedes presentan porcentajes mayores de contratación en la jornada de cuarenta horas. Las diferencias más pronunciadas se ubican en las sedes Brunca y Chorotega, donde llega a ser aproximadamente diez puntos porcentuales en cada una. En la Sede Central esta brecha favorece a las mujeres en casi cinco puntos porcentuales (75.3% mujeres y 70.5% hombres). En la Sede Brunca, la brecha en favor de las mujeres en la contratación de diez horas es la más amplia de todas, ya que esta llega a tener una diferencia de casi doce horas (11.8) con porcentajes de 23.4% para las mujeres y 35.2% hombres.

6.4.1 Distribución de las horas de contratación promedio por área de trabajo

En el cuadro 57, se presenta la información sobre las jornadas de los contratos de las personas según su área de trabajo.



De acuerdo con las áreas de trabajo, se pueden observar varias situaciones. La primera de ellas es que en algunas facultades las mujeres están contratadas un mayor número de horas promedio que los hombres. Una segunda situación es que existen facultades donde mujeres y hombres presentan una contratación muy similar y, la tercera, facultades donde los hombres están contratados más horas promedio que las mujeres.

En la primera situación se puede citar al Centro de Estudios Generales y la Facultad de Ciencias Sociales, donde se puede observar una brecha pronunciada que favorece a las mujeres, 39.83 horas frente a 34 de los hombres para la primera (la diferencia es de 5.83 horas) y de 31.27 horas para

las mujeres y de 26.92 horas para los hombres (la diferencia es de 4.35 horas) en el caso de la segunda. En una situación similar, con alrededor de dos horas de diferencia, se encuentran Ciencias Exactas y Naturales (33.02 horas las mujeres y 31.19 los hombres) y el CIDE (28.93 horas las mujeres y 26.63 los hombres). Las áreas de trabajo donde la contratación es más pareja entre los sexos están Ciencias de la Salud con 35.63 mujeres

y 35.57 los hombres, CIDEA con 30.31 horas las mujeres y 30.68 los hombres, y Ciencias de la Tierra y el Mar con 35.24 horas las mujeres y 34.90 los hombres. Finalmente, en la Facultad de Filosofía y Letras, los hombres están contratados una hora más que las mujeres (31.87 horas las mujeres y 32.97 los hombres).

Con la finalidad de conocer con mayor detalle el comportamiento de esta variable a lo interno de cada facultad se presentan los siguientes datos. Se inicia con el análisis de la Facultad de Ciencias Sociales donde sus unidades académicas presentan la siguiente situación.

Cuadro 14
Universidad Nacional. Personal de la Facultad de Ciencias Sociales por jornada semanal y sexo según unidad de trabajo, setiembre 2015

Unidad de Trabajo	Medio tiempo o menos		Más de medio tiempo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	57	94	122	101
Escuela Secretariado Profesional	11	2	12	2
Escuela Relaciones Internacionales	10	16	9	15
Escuela de Administración	6	17	12	16
Escuela de Planificación y Promoción. Social	6	20	8	13
Instituto de Estudios en Población	6	6	9	2
Escuela de Psicología	5	5	11	3
Escuela de Historia	4	7	11	9
Postgrado en Política Económica	3	6	8	10
Escuela de Sociología	3	5	12	10
Escuela de Economía	2	10	9	9
Decanato	1	0	21	12

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

En esta facultad un 59.6% de las personas laboran más de medio tiempo y el restante 40.4% medio tiempo o menos. En la primera situación se observan diferencias por sexo en algunas unidades académicas, por ejemplo, en Secretariado, Psicología, el Instituto de Estudios en Población y el Decanato. Un mayor número de mujeres se

favorecen con esta jornada, mientras que en las escuelas de Planificación, Relaciones Internacionales y Administración son los hombres. En las otras unidades, las diferencias no son tan pronunciadas. Por

otra parte, en la contratación de medio tiempo o menos, una jornada menos ventajosa se pueden observar varias escuelas con mayor concentración de hombres. Estas son: Economía (10 hombres-2 mujeres), Planificación (20 hombres-2 mujeres), Administración (17 hombres-6 mujeres) y Relaciones Internacionales (16 hombres-10 mujeres). En las demás unidades, las diferencias entre sexos son menores, excepto Secretariado que muestra un número importante de mujeres (11 mujeres-2 hombres). Se puede concluir que

en esta Facultad la situación laboral para un 54.7% de las mujeres es mejor en relación con los hombres, al estar contratadas en la jornada de medio tiempo o más.

A continuación, se presenta la información del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE).

Cuadro 15
Universidad Nacional. Personal del CIDE por jornada semanal y sexo según Unidad de trabajo, setiembre 2015

Unidad de Trabajo	Medio tiempo o menos		Más de medio tiempo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	59	28	84	24
División de Educación Básica	27	6	23	5
División de Educología	10	9	20	7
División de Educación para el Trabajo	10	6	10	5
División de Educación Rural	11	4	10	2
INEINA	-	-	14	4
Decanato	1	3	7	1

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Esta es la facultad que presenta el dato más alto (44.6%) de personal contratado con una jornada de medio tiempo o menos, donde son más las mujeres que se encuentran en esta situación (67.8%). Sobresalen la División de Educación Básica y la de Educación Rural donde la brecha entre sexos

es muy notoria, 27 mujeres y 6 hombres en la primera, y 11 mujeres y 4 hombres en la segunda. En la jornada superior al medio tiempo, también el porcentaje de mujeres es ma-

yor (77.8%), solo que este tipo de contratación es más ventajoso, pues supone más horas laborales y más salario. En todas las unidades académicas, las mujeres sobrepasan a los hombres, son más notorias las diferencias en las divisiones de Educación Básica, Educología y el INEINA.

En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, un 79% de las personas laboran con una mejor jornada, o sea, superior al medio tiempo. En esta primera situación hay un mayor número de hombres (158), que representan un 59.8% del personal contratado por más de medio tiempo.

En la contratación de medio tiempo o menos, la Escuela de Informática presenta un mayor número de hombres con respecto a las mujeres. En las demás escuelas, las diferencias entre los sexos no son tan marcadas. En la contratación de medio tiempo y más, se observan brechas importantes; por ejemplo, en la Escuela de Topografía (17 hombres-6 mujeres) y Departamento de Física (24 hombres- 4 mujeres).

Cuadro 16
Universidad Nacional: Personal de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por jornada semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015

Unidad de Trabajo	Medio tiempo o menos		Más de medio tiempo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	25	45	106	158
Decanato	2	0	11	9
Escuela Topografía, Catastro y Geodesia	0	2	6	17
Escuela de Matemáticas	2	6	17	19
Escuela de Informática y Computación	10	24	17	21
Escuela Ciencias Biológicas	4	1	34	49
Departamento de Física	3	8	4	24
Escuela de Química	4	4	17	19

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

En la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, se presenta la siguiente situación.

Cuadro 17
Universidad Nacional: Personal de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, por jornada semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015

- Unidad de Trabajo	Medio tiempo o menos		Más de medio tiempo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	8	17	95	126
Escuela de Ciencias Ambientales	4	5	12	18
Escuela de Ciencias Geográficas	1	4	14	11
Escuela de Ciencias Agrarias	2	7	15	32
Observatorio Vulcanológico y Sismológico	1	0	11	16
Centro de Investigaciones Apícolas Tropicales	0	0	3	8
Instituto Investigación y Servicios Forestales	0	0	9	15
Proyectos Productos (Finca Santa Lucía)	0	0	0	10
Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas	0	1	16	8
Instituto I. Conservación Manejo de Vida Silvestre	0	0	7	4
Decanato	0	0	8	4

Puede observarse que la mayor parte de su personal (89.8%) está contratado con una jornada superior al medio tiempo. Los hombres son los más beneficiados, pues 126 están en esta situación frente a 95 mujeres. Las unidades académicas donde se concentran más hombres son la Escuela de Ciencias Agrarias, el Instituto de Investigación y Servicios Forestales y la Finca Santa Lucía. En esta facultad, se puede afirmar que los hombres están en una condición mejor de contratación, pues un 57% disponen de una jornada superior al medio tiempo.

Con una jornada inferior al medio tiempo, labora un 10% de las personas en esta facultad. Existen unidades donde no tienen personal laborando en esta modalidad, estos serían Proyectos Productos (Finca Santa Lucía), el Instituto Internacional en Conservación Manejo de Vida Silvestre y el Decanato de la facultad.

A continuación se analiza la Facultad de Filosofía y Letras, en la que se puede apreciar que un 71.7% de las personas se encuentra trabajando con una jornada superior al medio tiempo y aunque en casi todas las unidades laboran más mujeres que

hombres, la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje es la que presenta la diferencia más notoria, pues las mujeres duplican a las hombres 50 frente a 26.

Cuadro 18
Universidad Nacional. Personal de la Facultad de Filosofía y Letras, por jornada semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015

Unidad de Trabajo	Medio tiempo o menos		Más de medio tiempo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	38	18	96	46
Instituto de Estudios de la Mujer	10	2	9	1
Escuela Literatura y Ciencias Lenguaje	9	3	50	26
Escuela Bibliotecología e Información	9	3	9	1
Escuela Ecuménica Ciencias de la Religión	6	3	5	3
Instituto de Estudios Latinoamericanos	3	2	2	4
Decanato	1	1	14	6
Escuela de Filosofía	-	4	7	5

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Con una jornada de medio tiempo o menos laboran un 28.3% de las personas. Es el Instituto de Estudios de la Mujer donde se observa el mayor número de mujeres seguida de la Escuela de Literatura y Bibliotecología. En las demás unidades, las diferencias por sexos son menos amplias.

El CIDEA presenta el siguiente detalle, un 68.5% de su personal está contratado con una jornada superior al medio tiempo, con un número similar por sexo (52 mujeres frente a 46 hombres).

Dentro de sus unidades académicas, el dato más parejo por sexo se encuentra en la Escuela de Música, donde el número de mujeres y hombres es igual. No así es el caso de la Escuela de Danza, que registra un número mayor de mujeres y el caso contrario sucede en Arte y Comunicación Visual, donde el número de hombres es mayor al de las mujeres.

Cuadro 19
Universidad Nacional. Personal del CIDEA, por jornada semanal y sexo, según
unidad de trabajo, setiembre 2015

Unidad de Trabajo	Medio tiempo o menos		Más de medio tiempo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	28	27	52	46
Escuela de Música	11	12	13	13
Escuela de Arte y Comunicación Visual	5	5	9	13
Escuela de Danza	7	1	17	6
Escuela de Arte Escénico	4	4	7	10
Decanato	1	5	6	4

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos

El cuadro 20 muestra la información de la Facultad de Ciencias de la Salud. Respecto de las facultades, esta es la que presenta el porcentaje más alto de personas laborando (84.1%) con una jornada de medio tiempo y más, que por lo demás es la más ventajosa, pues supone más carga horaria y mayor remuneración. En las escuelas de Medicina Veteri-

naria y Ciencias del Movimiento Humano, esta situación favorece un poco más a los hombres, 40 frente a 33 mujeres en la primera, y de 17 frente a 11 mujeres en la segunda.

Cuadro 20
Universidad Nacional. Personal de la Facultad de Ciencias de la Salud, por jornada
semanal y sexo, según unidad de trabajo, setiembre 2015

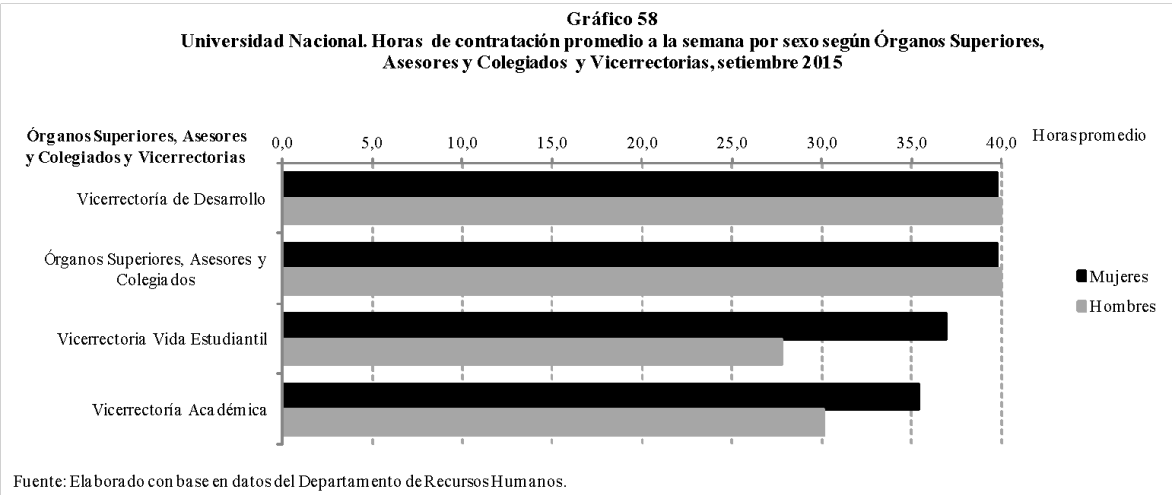
Unidad de Trabajo	Medio tiempo o menos		Más de medio tiempo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	9	11	47	59
Escuela Medicina Veterinaria	5	6	33	40
Escuela Ciencias Movimiento Humano y Calidad Vida	4	5	11	17
Decanato	-	-	2	2
Postgrado Ciencias Veterinarias Tropicales	-	-	1	-

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Para el Centro de Estudios Generales, no se presenta cuadro, pero los datos indican que contratados con una jornada mayor a medio tiempo existen 24 mujeres y 15 hombres, y en menos de medio tiempo, 5 personas.

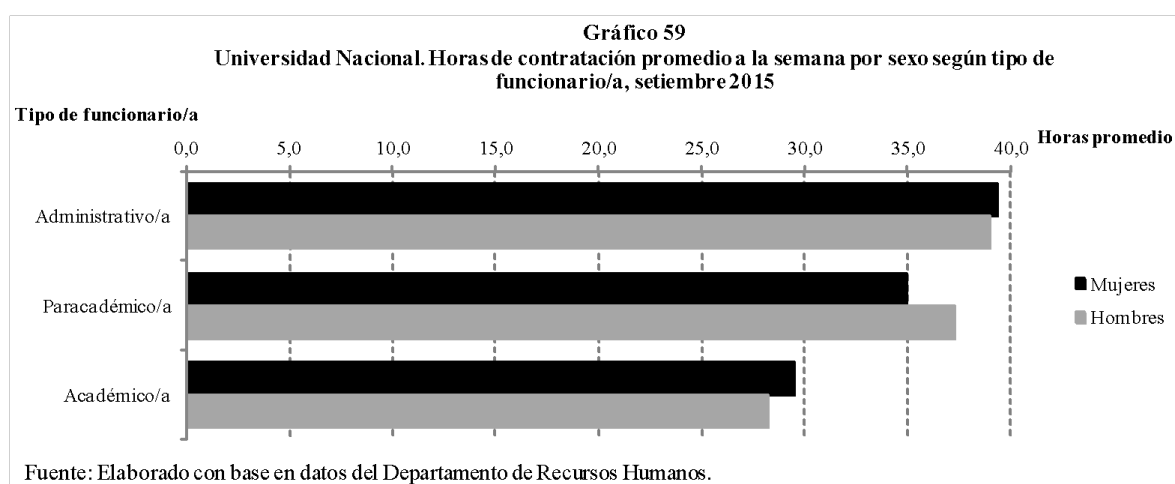
En cuanto a las personas que laboran en las Vicerrectorías y Órganos Superiores y Asesores, como puede apreciarse en el gráfico 58, las personas que laboran en esas dependencias presentan una contratación laboral más favorable, pues sus jornadas promedio son mayores en la mayoría de estos espacios laborales. Las personas que laboran en la Vicerrectoría de Desarrollo (que incluye Programa de Servicios Generales, Programa de Recursos Humanos, Programa de Gestión Financiera, Programa de Desarrollo y Mantenimiento de Infraestructura, más otras) y en los Órganos Superiores y Asesores (Consejo Universitario

Rectoría, Comisión de Carrera Académica, Tribunal Electoral Universitario y Tribunal Universitario de Apelaciones) presentan jornadas de casi cuarenta horas. Es una situación favorable para ambos sexos, ya que el promedio es de 39 horas semanales. En las dos Vicerrectorías restantes, Vida Estudiantil y Académica, se aprecian brechas que favorecen a las mujeres, con una jornada promedio de 36.91 horas y 35.43 horas respectivamente, mientras que para los hombres era de 27.79 y 30.14 horas.



6.4.2 Jornadas promedio del personal académico, administrativo y paraacadémico

Para acercarse a la situación laboral de las personas funcionarias de la Universidad Nacional, resulta importante conocer la jornada con la cual ha sido contratada. El gráfico a continuación muestra estos datos.



Como se puede observar, el personal administrativo goza de la condición más ventajosa de contratación en relación con los otros tipos de funcionarios(as), tales como académicos(as) y paraacadémicos(as), pues su jornada promedio semanal se acerca mucho a las cuarenta horas (39.35 mujeres y 38.97 hombres). Por el contrario, el personal académico está en una condición laboral menos favorable, pues su jornada promedio es de 29.52 para las mujeres y 28.21 para los hombres. Este mismo dato para el personal pa-

raacadémico es de 35.00 horas para las mujeres y 37.35 para los hombres.

Se presenta en el cuadro 21 con mayor detalle las horas de contratación de las personas, según sus funciones y desagregado por sexo.

Cuadro 21
Universidad Nacional. Personal según horas de contratación a la semana por
tipo de funcionario/a y sexo, setiembre 2015

Horas se- manales	Académicos/as			Administrativos/as			Paraacadémicos/as		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Total	1630	773	857	1223	694	529	138	40	98
10	407	184	223	17	6	11	6	4	2
20	268	113	155	21	11	10	12	3	9
30	91	50	41	6	5	1	4	2	2
40	864	426	438	1179	672	507	116	31	85

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Dentro del personal académico, un mayor porcentaje de mujeres aparecen en una mejor posición, pues 476 (61.5%) estaban contratadas 30 horas semanales y más, mientras que 479 hombres (55.9%) estaban en la misma jornada. En las jornadas más bajas; es decir, entre diez y veinte horas, están contratados más hombres, un 44.1% frente a un 38.4% de mujeres. La jornada promedio de las mujeres académicas es de 29.52 horas, mientras que la de los hombres es de 28.21 horas.

Por otro lado, el personal administrativo muestra una situación más igualitaria en tanto que 96.8% de las mujeres está contratada treinta o cuarenta horas y 95.8% de los hombres. Una diferencia importante se observa en la comparación por sexo para la contratación de cuarenta horas, donde el porcentaje de mujeres es superior al de hombres con una diferencia de 14 puntos porcentuales (57% de las mujeres en contraposición al 43% de los hombres). La jornada promedio de las mujeres administrativas es de 39.35 horas semanales y la de los hombres es de 38.97.

En el caso del personal paraacadémico, se observa una brecha que favorece a los hombres, pues un 86.7% de ellos está nombrado con jornada de tiempo completo, mientras que 77.5% de las mujeres tienen esta jornada. Las horas laborales promedio de las mujeres en este puesto son 35 y en los hombres, 37.35.

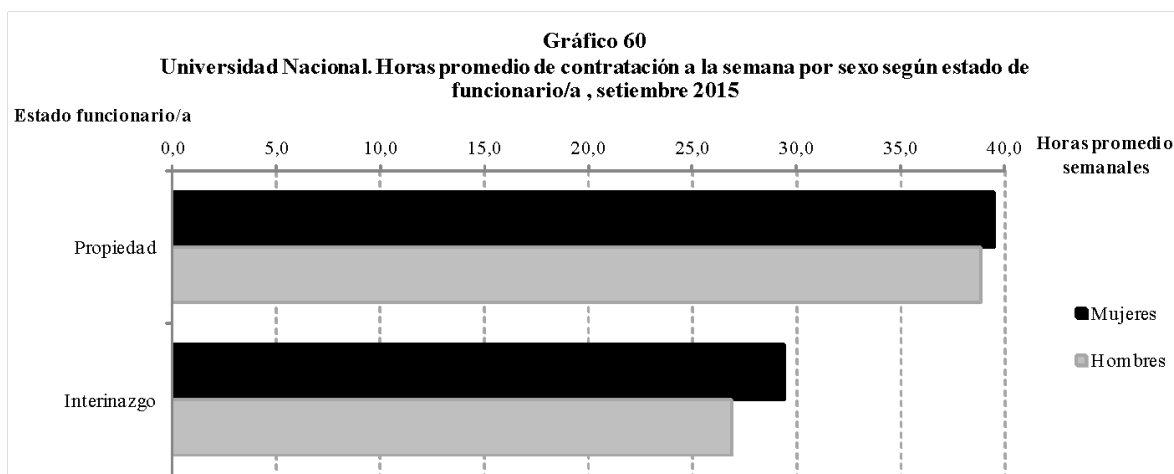
Por tanto, se concluye que las mujeres, frente a sus homólogos masculinos, disfrutaban de una mejor contratación laboral; pues el 96.8% de las administrativas y el 55.1% de las académicas laboran jornada completa.

6.4.3 Jornadas promedio de las personas según su condición laboral

Si se analiza la jornada de la persona según su condición laboral, se puede observar que las personas propietarias, tanto mujeres como hombres, están contratadas un mayor número de horas, en comparación con las personas interinas.

El gráfico 60 muestra que las personas con propiedad están en una mejor condición de contratación que las interinas, pues su jornada es mayor en once horas; es decir, mientras las personas propietarias están contratadas un promedio 39.3 horas, las interinas lo están en 28.1 horas. Sin embargo, entre mujeres y hombres en propiedad no existen diferencias, ya ambos están contratados el mismo número de horas semanales, es decir 39.47 y 39.13 horas, respectivamente.

En cuanto al personal interino, las mujeres aparecen con una diferencia de diez horas, menos de contratación en relación con las propietarias, pues mientras las primeras están contratadas 29.44 horas, las segundas lo están en 39.47 horas. Esta diferencia se acentúa entre los hombres, ya que los propietarios tienen una contratación de 39.13 horas mientras que en los interinos es de casi veintisiete horas (el valor promedio es 26.92 horas). Entre mujeres y hombres interinos, las primeras están un poco mejor, con una contratación de 29.44 horas semanales frente a 26.92 de los segundos.



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Se presenta en el cuadro 22 un detalle sobre las horas de contratación promedio, según el estado del funcionario y la sede regional.

Cuadro 22
Universidad Nacional. Horas promedio de contratación a la semana por estado de funcionario/a y sexo según sede, setiembre 2015

Sede	Propiedad		Interinazgo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	39.47	39.13	29.44	26.92
Central	39.49	39.19	29.38	27.14
Brunca	38.95	36.80	27.33	24.09
Chorotega	39.60	39.69	33.19	27.80

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Como puede apreciarse en el cuadro anterior, en la Sede Central el personal propietario presenta una contratación semanal de 39 horas, sin diferencias por sexo. Igual ocurre en la Sede Chorotega, pero no así en la Sede Brunca, cuya diferencia en favor de las mujeres es de dos horas más, 38.95 frente a 36.80 de los hombres. Sobre el personal interino, las mujeres en las tres sedes están contratadas un mayor número de horas en comparación con los hombres. Particularmente, en la sede Central, la diferencia entre mujeres y hombres es de poco más dos horas, 29.38 frente a 27.14 de los hombres. En la sede Brunca, es de poco más de tres horas su diferencia y en la Chorotega, es de cinco.

En el cuadro 23, se presenta un detalle de esta misma información pero incluyendo el tipo de funcionario(a); es decir, académico(a), administrativo(a) y paraacadémico(a). Como puede apreciarse, las horas de contratación entre personas propietarias administrativas y académicas ca-

si no presentan diferencias entre los sexos, a excepción del personal paraacadémico, en el cual los hombres están contratados una hora más que las mujeres. Tampoco se observan diferencias significativas dentro de los funcionarios(as), aunque se observa que el personal administrativo está contratado una hora más con respecto al académico. Dentro del personal interino, sí se observan diferencias; una de ellas es que el personal administrativo está contratado un mayor número de horas (37.83) en comparación (24.81).

El análisis por sexo muestra una brecha de casi tres horas en favor de las mujeres académicas interinas con respecto a los hombres, muy pare-

jo en el sector administrativo y una diferencia de poco más de dos horas en favor de los hombres para académicos.

Cuadro 23

Universidad Nacional. Horas promedio de contratación a la semana por estado y sexo, según tipo de funcionario/a, setiembre 2015

Tipo funcionario/a	Propiedad			Interinazgo		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Académico/a	38.46	38.62	38.87	24.81	26.30	23.35
Administrativo/a	39.77	39.86	37.66	37.83	38.10	37.52
Paraacadémico/a	39.34	38.42	39.64	33.39	31.91	34.15

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

A continuación, se presenta un detalle de esta misma información a nivel de cada facultad.

Cuadro 24

Universidad Nacional. Horas promedio de contratación a la semana por estado de funcionario/a y sexo, según área de trabajo, setiembre 2015

Área de trabajo	Propiedad			Interinazgo		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Total	39.12	39.32	38.91	26.29	26.93	25.64
Facultad de Ciencias de la Tierra y Mar	40.00	39.81	40.13	29.30	30.20	28.62
CIDE	39.77	40.09	38.33	22.46	22.16	23.13
Facultad de Ciencias de la Salud	39.51	39.83	39.27	30.58	30.00	31.07
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	39.14	39.25	39.08	27.08	29.04	25.83
CIDEA	39.11	40.50	38.00	26.90	26.92	26.88
Facultad de Ciencias Sociales	38.47	38.73	38.17	23.70	26.24	21.65
Facultad de Filosofía y Letras	38.35	38.00	39.11	22.87	22.27	23.96
Centro de Estudios Generales	37.55	40.40	31.43	35.24	34.87	35.83

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Como se puede observar dentro del personal propietario, no se visualizan diferencias importantes en cuanto a las horas contratadas. En relación con el sexo, los datos muestran un número de horas muy similar para cada uno de ellos; a excepción del Centro de Estudios Generales, en la cual las mujeres aparecen contratadas con 40.40 horas frente a 37.55 de los hombres. Dentro del personal interino, se observan diferencias que favorecen a las mujeres. Aunque el caso más notorio es el de Facultad de Ciencias Sociales, donde la diferencia llega a ser de más de cinco horas, seguida de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, con poco más de tres horas, y la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, con poco más de hora y media. Otras facultades muestran un dato parejo por sexo, como sería el caso de CIDEA, mientras que en otras las diferencias favorecen ligeramente a los hombres como en el CIDE, Ciencias de la Salud, Filosofía y Letras y el Centro de Estudios Generales.

6.4.4 Análisis comparativo del personal universitario según jornada laboral: 2005-2015

En la jornada de 40 horas semanales o de tiempo completo, en el año del 2005, las mujeres y los hombres presentaban un dato muy parejo, 49.4% para ellas frente a 50.5% para ellos. Para el año 2015, la situación se vuelve ligeramente ventajosa para más mujeres, ya que aumenta a 52.2%. En la jornada de 30 horas, el porcentaje de mujeres aumenta en el decenio de un 50.8% a un 56.4%. En la

jornada de 20 horas semanales, o llamada también media jornada, el porcentaje de los hombres era ligeramente mayor con respecto a las mujeres, de un 51.6% aumenta a un 57.8% en el 2015. Finalmente, para la jornada de 10 horas, el porcentaje de las mujeres aumenta en tres puntos, pasa de un 42% a un 45.1% en el 2015.

En el período de estudio en la Sede Central, el porcentaje de mujeres con jornada completa ha aumentado, pasa de un 71.1% a un 75.3% en el 2015. En el caso de los hombres, por el contrario, ha descendido la diferencia de un 75.3% a un 70.5% en el 2015. En la jornada de treinta horas, se aprecia un aumento muy leve para cada sexo que es de aproximadamente un punto porcentual. Por ejemplo, en el caso de las mujeres pasan de un 3.1% a 4.2% y en los hombres de 2.3% a 3.2% en el 2015. En la jornada de veinte horas, en las mujeres se experimenta una disminución, de un 13.3% en el 2005 a un 8.2%; también en los hombres se aprecia una disminución, aún más leve, de

un 13.6% a un 11.4%. En la jornada de diez horas, las mujeres no sufren cambios, ya que es de un 12% promedio en el período, mientras que en los hombres se nota una disminución que pasa de 18.4% a un 14.9%.

En la Sede Brunca, en la jornada de cuarenta horas, las mujeres experimentan un cambio sobresaliente, pasa de un 28.6% en el 2005 a un 64.1% en el 2015 y en los hombres sucede algo similar, de un 4.6% a un 54.9%. En la jornada de treinta horas, en las mujeres no se observan cambios, pues se mantiene en un 3% en cada año. En los hombres, se nota un leve descenso de 4.8% a 1.1% en la media jornada. El porcentaje de mujeres disminuye de un 16.1% a un 9.4% y en los hombres se mantiene alrededor del 8% en el período. Finalmente, en la jornada de diez horas, el porcentaje de las mujeres se reduce casi a la mitad de un 51.8% en el 2005 a un 23.4% en el 2015; en los hombres también se reduce, aunque en menor proporción, de un 41.3% a un 35.2%.

En la Sede Chorotega, al igual que la sede anterior, también se muestran cambios importantes. Cabe resaltar que en la jornada de tiempo completo, las mujeres presentan un aumento considerable, de un 47.7% a un 78.7%; aunque, en los hombres también, pero en menor grado, pasan de 52.5% a 68.5% en el 2015. No se registraron mujeres en la jornada de treinta horas en ninguno de los años de estudio y en los hombres, el bajo porcentaje que existía se reduce aún más pasando de un 5.1% a un 1.4% en el 2015. En la jornada de medio tiempo, las mujeres no muestran cambio, en promedio un 10% laboraba veinte horas en el período.

En la jornada de diez horas, en ambos sexos se reduce significativamente, en las mujeres de un 43.2% a un 9.8% y en los hombres de 32.2% a un 9.6%.

Análisis de la jornada por área de trabajo

En la mayoría de las facultades y centros, las personas trabajadoras experimentan un aumento en las horas promedio de contratación en término de una década. No obstante, aunque subsisten brechas, estas favorecen a las mujeres. En el Centro de Estudios Generales, las mujeres disponían de una contratación de 40 horas semanales tanto en el año 2005 como en el 2015, mientras que en los hombres aumenta de 32 a 34 horas. En la Facultad de Ciencias de la Salud, las mujeres estaban contratadas 34 horas en el 2005 y aumenta a 36 horas; mientras que los hombres pasan de 30 horas a 36 en el 2015. En la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, tanto mujeres como hombres estaban contratados

con 33 horas en el 2005 y aumenta a 35 horas diez años después. En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, las mujeres ven aumentada su jornada de 30 horas a 33 en el 2015; de igual manera, los hombres pasan de 28 horas a 31. Por el contrario, en la Facultad de Ciencias Sociales, la jornada para las mujeres desciende en una hora semanal, pasando de 32 horas a 31 en el 2015 y en los hombres aumenta de 26 a 27 horas. Una situación similar se encuentra en las personas que laboran en el CIDEA, que muestra una disminución leve en la jornada de las mujeres, de 32 horas pasa a 30, mientras que la de los hombres aumenta de 27 a 31 horas. En la Facultad de Filosofía y Letras, aumenta la jornada femenina de 31 horas a 32 horas en el 2015; mientras que en los hombres el aumento es un poco mayor, pasa de 30 horas a 33. Finalmente, en el CIDE, aumenta la jornada para las mujeres y para los hombres, ellas pasan de 24 a 29 horas y ellos de 19 a 27 horas.

A continuación, se presenta otro nivel de análisis de esta misma variable, pero separada en dos categorías: medio tiempo o menos, y más de medio tiempo. Los resultados expresan que en el CIDE durante el período analizado, el porcentaje de mujeres que laboraban con la jornada inferior al medio tiempo aumentó levemente, de un 63% a un 67.8% en el 2015. Por el contrario, los hombres muestran un descenso, pasan de un 36.5% a un 32.1%. En la jornada de medio tiempo o más, las mujeres y hombres no experimentan cambios, pues se ha mantenido en un 78% y 22%, respectivamente.

En la Facultad de Ciencias Sociales, el porcentaje de mujeres laborando medio tiempo o menos

aumentó, ya que pasa de un 32% en el 2005 a un 37.7% en el 2015; mientras que los hombres muestran una disminución leve de 67.9% pasa a 62.2% en el 2015. En la jornada superior al medio tiempo, no se muestran cambios en la contratación de mujeres y hombres, se mantienen en un 55% en promedio las primeras y un 45% los segundos.

En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, disminuyó el porcentaje de mujeres laborando en la jornada de medio tiempo, de un 37% a un 32.9%. En los hombres, por el contrario, aumentó de un 62.9% en el 2005 a un 67% en el 2015. En la jornada de medio tiempo en el 2005, los hombres sobrepasaban a las mujeres por poca diferencia 51.3%; los primeros frente a un 48.6% las segundas, para el año 2015. Esta brecha se amplía a un 58.2% de los hombres.

En la Facultad de Ciencias de la Salud en el año 2005, 30% de las mujeres estaban contratadas con menos de media jornada, este porcentaje aumenta a un 45% en el año

2015. Esto hace que, a su vez, la contratación de los hombres disminuyera de un 70% a un 55%, un dato más parejo entre ambos sexos. En la jornada más ventajosa, las mujeres experimentan un leve descenso, de un 47% a un 44% en el 2015.

En la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, las mujeres experimentan un descenso en la jornada de menos de medio tiempo, pasa de un 46% a un 41.6%. Mientras, en los hombres, este aumenta de un 53.5% a un 58.3%. En la jornada superior al medio tiempo, no se dieron cambios, las mujeres representaban un 42% y los hombres, el porcentaje restante.

Por otro lado, en la Facultad de Filosofía y Letras no se visualizan cambios en la jornada de menos de medio tiempo durante el período de estudio, ya que 67% de las mujeres estaban contratadas en esta jornada en el año 2005 que se mantiene igual para el 2015. En la jornada mayor al medio tiempo, el porcentaje de mujeres se mantiene en 67% también.

En el CIDEA aumentó la contratación de mujeres en la jornada menor al medio tiempo, de un 41.6% pasó a un 55% en el 2015. Pero, la diferencia disminuyó en la jornada superior al medio tiempo, ya que pasa de un 65% en el 2005 a un 52.2% en el 2015. Por último, el Centro de Estudios Generales no presenta mujeres contratadas en la jornada de medio tiempo, solo en más de medio tiempo, la cual pasa de un 57% a un 61.1% en el 2015.

Análisis de la jornada por tipo de funcionario(a)

Al analizar la jornada de acuerdo con el tipo de funcionario(a), se observa que un alto porcentaje del personal administrativo disfruta la contratación de tiempo completo, tanto en el año 2005 como en el 2015, 96% de las personas dispone de esta condición laboral. También, el personal paraacadémico se ve beneficiado con esta jornada que en el año 2005 representaba 86% y en el 2015, 84%. Una situación diferente se observa en el personal académico, ya que en el 2005 solo un 36% disponía de esta jornada; mientras que en el 2015 aumenta a un 53%.

El promedio de horas contratadas para el personal administrativo no experimenta cambios en el período analizado, ya que se mantiene en 39 horas promedio. El personal académico muestra avance, en el 2005 el promedio era de 24 horas semanales y aumen-

ta a 29 para el 2015. El personal paraacadémico se mantiene en 36 horas tanto en el 2005 como en el 2015. Los datos no muestran diferencias entre los sexos para cada tipo de funcionario(a), ya que se mantiene el respectivo promedio para cada uno de ellos. Más bien, las brechas se observan por el tipo de funciones, ya que el personal administrativo disfruta una jornada laboral mayor que la del personal académico.

El personal académico muestra cambios positivos en una década, el mayor de ellos se observa en la jornada de cuarenta horas, donde las mujeres han aumentado en veinte puntos, han pasado de 34.7% en el 2005 a poco más de la mitad, a 55.1% en el 2015. La jornada de treinta horas no ha experimentado cambios y en promedio se mantiene en un 6%. En la jornada de veinte horas, se observa una reducción de diez puntos, de un 24.8% a un 14.6% en el 2015; en tanto que en la jornada de diez horas, también se ha dado una reducción de diez puntos, de 34.2% a casi una cuarta parte 23.8%. Estos datos nos muestran que en el transcurso de una década se ha dado la tendencia a una menor contratación de las jornadas fraccionadas, o de menores horas, para priorizar la contratación en jornada de tiempo completo.

En el caso de los hombres, ellos experimentan cambios similares a las mujeres, ha aumentado su contratación en la jornada de tiempo completo, de un 36.9% al 51.1% en el 2015. En cambio, la jornada de medio tiempo se ha reducido, de un 22.2% a un 18%; en tanto, no hubo cambios en la jornada de treinta horas, que se mantiene en alrededor del 4%. Hubo, además, una reducción de

diez puntos en la jornada de las diez horas, pasando de un 36.6% en el 2005 a un 26%.

Haciendo una comparación entre los sexos en el período estudiado, se puede apreciar que en el 2005 los hombres aparecían ligeramente mejor posicionados que las mujeres en la jornada de cuarenta horas, 36.9% frente a 34.7% de las mujeres. Mientras que en el 2015, son las mujeres las que se posicionan mejor, con 55.1% frente a 51.1% de los hombres. En las jornadas de veinte y diez horas, los hombres presentan porcentajes ligeramente más altos que las mujeres, en la primera jornada con 18% frente a 14.6% de las mujeres y en la segunda jornada, 26% frente a 23.8% de las mujeres.

En conclusión, en término de una década, la población académica de la Universidad Nacional, tanto mujeres como hombres, ha mejorado su condición laboral con una jornada de tiempo completo, la que provee, la estabilidad, seguridad personal y profesional deseada.

Análisis de jornada por estado del funcionario(a)

En relación con las jornadas, de acuerdo con el estado del funcionario(a), se puede decir que hay cambios leves para el personal interino, las mujeres estaban contratadas 27 horas semanales y aumenta a 29 horas en el 2015, mientras que los hombres pasan de 26 horas a 27 horas. Las mujeres en propiedad también experimentan cambios en las horas contratadas; por ejemplo, ellas aumentan su jornada de 37 horas a 39 horas en el 2015 y los hombres de 36 a 39 también. En síntesis, hay un mejoramiento leve para el personal interino y un poco mayor para el propietario, donde casi se llega a la jornada de tiempo completo y con una situación muy pareja entre los sexos.

Un análisis de la jornada, combinado con el estado de la persona funcionaria (propietaria o interina) de acuerdo con las funciones realizadas, muestra que para el año 2005 las personas académicas propietarias tenían 32.1 horas de contratación, mientras que en el 2015 aumentó a 38.4 horas. Aquí las mujeres y los hombres disponen de una jornada similar (38.7 horas). El personal interino, para el 2005, presentaba una jornada promedio de 19.3 horas y en 2015 la aumentó a 24.8 horas; aquí se encontró una diferencia de tres horas que favorecía a las mujeres, 26.3% frente a 23.3% de los hombres.

En cuanto al personal administrativo propietario, para el año 2005, la jornada promedio llegaba a ser de 39.6 horas, mientras que en el 2015 era muy similar

(39.7). En el caso del personal interino, para el 2005 la jornada promedio era de 38.9 horas y pasa a 37.8 en el 2015. En cuanto al personal paraacadémico propietario, pasa de 31.9 horas en el 2005 a un 39.3 en el 2015 y el personal interino pasó de estar contratado 38.9 horas en el 2005 y desciende a 33.0 horas en el 2015.

A manera de conclusión

» En el período de estudio, se evidencia un leve mejoramiento en la situación laboral de las personas que laboran en la Universidad Nacional. Los datos demostraron que cinco de ocho áreas de trabajo, a saber: CIDE, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar y Facultad de Filosofía y Letras incrementaron en 2.6 horas promedio la jornada semanal de las mujeres y de 3.6 horas para los hombres.

- » Ese mejoramiento en la situación laboral para las mujeres también se ve reflejada por el incremento en las diferentes jornadas que suele contratar la Universidad durante el período de estudio. Un 2.8% más de mujeres fueron contratadas 40 horas semanales con respecto al año 2005. Un aumento de 5.6% más de mujeres se indicó en la jornada de 30 horas y un 3.1% más en la jornada de diez horas. Solamente experimentaron una disminución en la jornada de medio tiempo 6.2 puntos porcentuales menos.
- » Estableciendo una comparación entre sexos durante el período de estudio se observa que para el año 2005 existía un porcentaje paritario, que se aproximaba al 50% para cada sexo en la contratación de las 40 y 30 horas semanales. Para el 2015, esta paridad se pierde al haber un 4.4% más de mujeres contratadas en la jornada de 40 horas y 12.8% más en la jornada de 30 horas. En el año 2005, los hombres aparecían contratados 3.2 puntos porcentuales más que las mujeres en la jornada de 20 horas, para el 2015 esta diferencia se amplía a 15.6 puntos. Por otro lado, en la jornada de diez horas, también aparecían más hombres contratados en el 2005, esta brecha se reduce pasando de 16 puntos porcentuales a 9.8% en el 2015.
- » El personal académico que labora en la Universidad también experimenta un mejoramiento en su situación laboral, ya que el porcentaje de personas contratadas a tiempo completo aumenta de un 36% a un 53% en el 2015. En este cambio, las mujeres académicas se ven beneficiadas, pues pasan de repre-

sentar un 34.7% en el 2005 a un 55.1% en el 2015. Un evento similar sucede con los datos de los hombres académicos, ya que pasan de un 36.9% a un 51.1% en el 2015. En las demás jornadas, los porcentajes de contratación de personas académicas se han reducido en el período, lo cual denota un interés institucional por contratar personal académico con jornada menos fraccionada y más en tiempo completo.

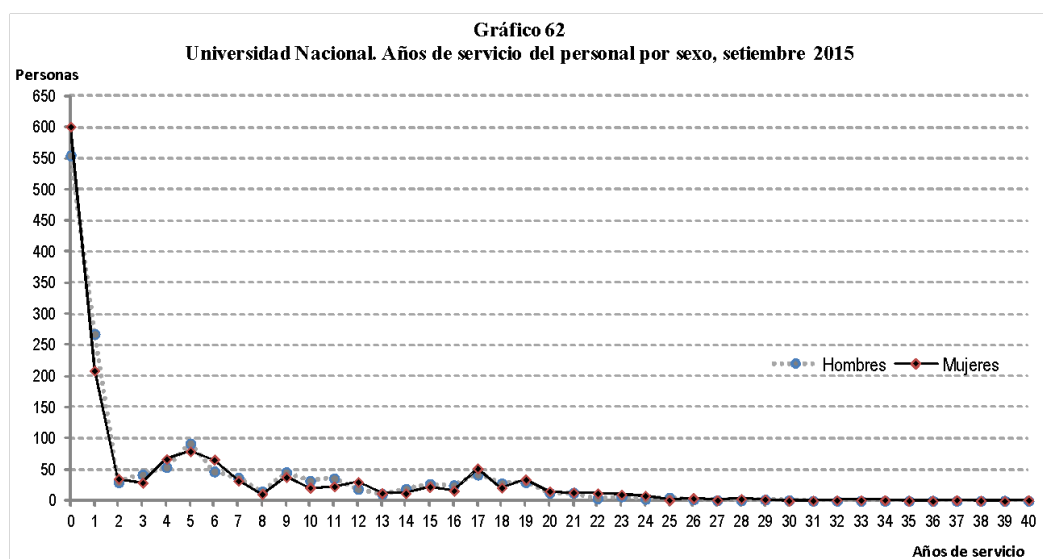
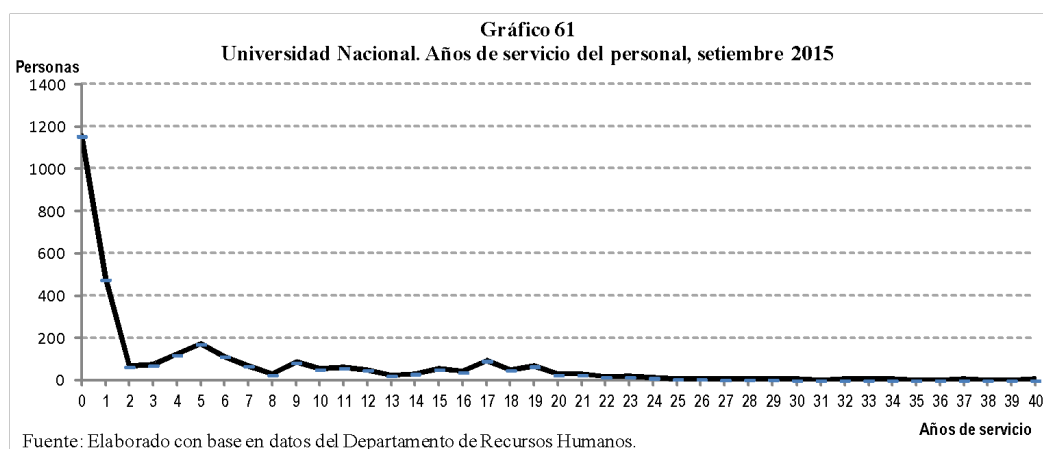
- » Otro dato que reafirma el mejoramiento en la situación laboral de las personas, se observa en un aumento en las horas de contratación de las personas interinas. Las mujeres ven aumentada su jornada en dos horas semanales, de 27 horas a 29 horas; de igual manera los hombres, de 26 a 27 horas. Este avance también impacta al personal en propiedad, las mujeres ven aumentada su jornada en dos horas semanales de 37 a 39 horas y los hombres en tres, de 36 a 39 horas en el 2015.

6.5 Personal universitario según años de servicio

En este apartado se analiza la variable años de servicio del personal contratado por la UNA a setiembre 2015, cruzada con otras variables como lo son: sexo, tipo de funcionario(a) (personal académico, administrativo y paraacadémico) y estado de funcionario(a) (interinazgo y propiedad).

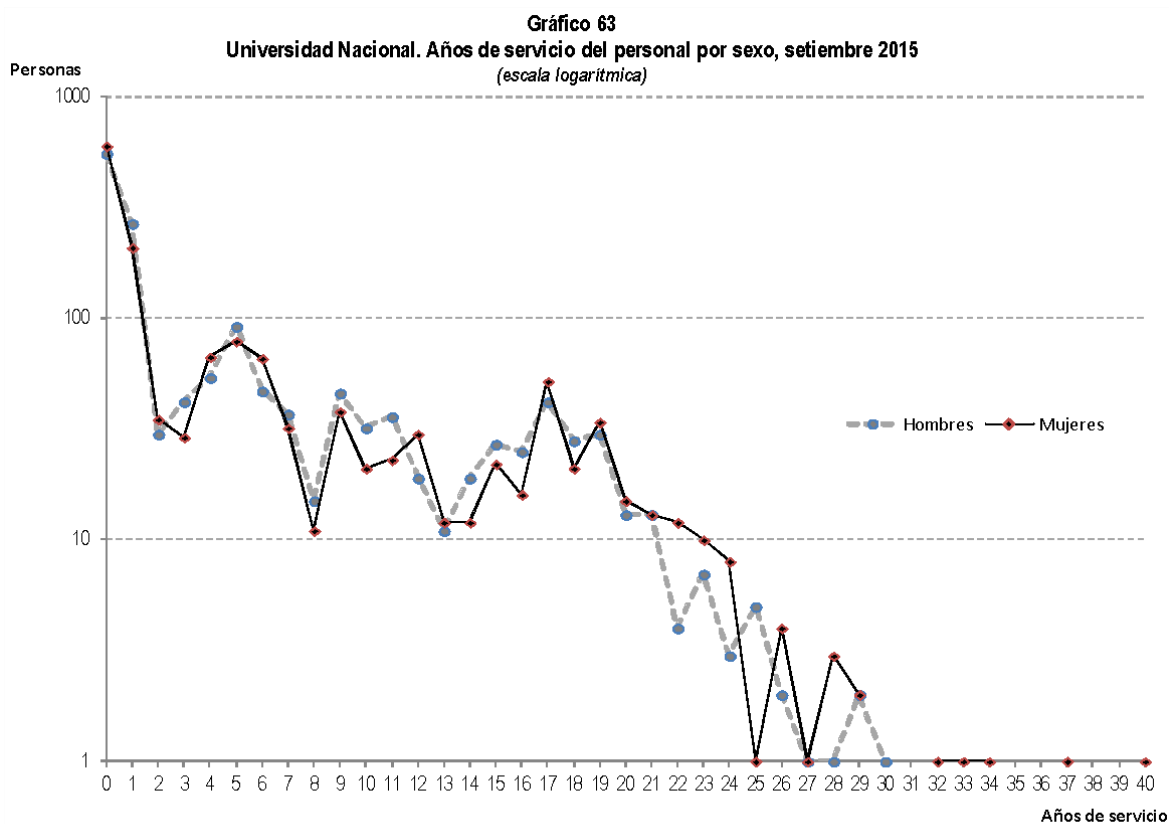
6.5.1 Años de servicio del personal de la UNA según sexo

En el gráfico 61 se observa la tendencia de que la mayoría del personal de la UNA a setiembre 2015 era reciente su ingreso a la institución; es decir, esas personas tenían menos de cinco años de laborar en la institución.



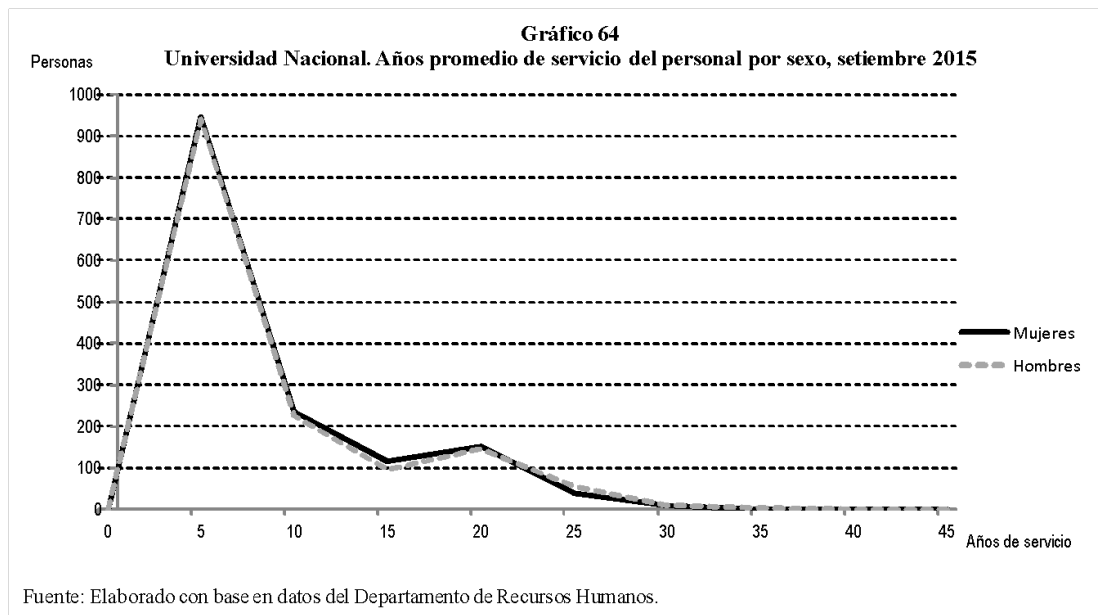
En el gráfico 62 se observa que, al analizar la distribución del personal de la UNA por años de servicio según sexo, las diferencias estadísticamente significativas se dan entre las mujeres y hombres que tenían entre 0 y 1 año de haber ingresado a la institución (diferencia de 50 personas en promedio). En

el caso de quienes tenían entre 2 y 25 años de servicio, si bien hay diferencias por sexo, estas eran menores. Entre 26 y 40 años de servicio, no se observan diferencias por sexo.



El gráfico 63 presenta la distribución del personal de la UNA para el período en estudio, por años de servicio según sexo usando una escala logarítmica. Con la idea de mostrar la existencia de brechas, que se no pueden apreciar con la escala tradicional de tipo aritmético. Se observa que la mayor variación en contratación por sexo se daba entre quienes tenían entre 0 y 1 año de antigüedad, lo

cual coincide con lo señalado en el gráfico 62. En segundo lugar, se constata la variación por sexo más significativa entre quienes tenían entre 2 y 21 años de servicio, especialmente para los siguientes rubros: 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14 y 16 años de trabajar para la UNA.



En el gráfico 64 se observa que la mayoría de mujeres y hombres tenían en promedio 5 años de trabajar en la UNA. En el caso de quienes contaban con una antigüedad de 15 años, se observa una leve

mayoría de mujeres; mientras que en quienes tenían 25 años de servicio había una mayor presencia de hombres.

6.5.2 Años de servicio del personal de la UNA según sexo y tipo de funcionario/a

Cuadro 25

Universidad Nacional. Personal por sexo y tipo de funcionario/a según años de servicio, setiembre 2015

Años de servicio	Total	Sexo		Tipo de Funcionario/a		
		Mujer	Hombre	Académico/a	Administrativo/a	Paraacadémico/a
Total	2991	1507	1484	1630	1223	138
De 0 a menos de 5	1890	949	941	1235	576	79
De 5 a menos de 10	463	237	226	154	276	33
De 10 a menos de 15	215	117	98	74	137	4
De 15 a menos de 20	299	152	145	118	171	10
De 20 a menos de 25	96	40	58	42	48	6
De 25 a menos de 30	22	11	11	3	14	5
De 30 a menos de 35	4	1	3	2	1	1
De 35 a menos de 40	1	0	1	1	0	0
De 40 a menos de 45	1	0	1	1	0	0

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Con base en los datos del cuadro 25, es posible indicar las siguientes tendencias:

- » No se observan brechas marcadas por sexo en lo que respecta a años de servicio en los diferentes períodos quinquenales de antigüedad agrupados en el cuadro 24.
- » El 63% del personal de la UNA contratado a setiembre 2015 era de reciente ingreso a la institución, dado que tenían entre 0 y menos de 5 años de laborar. El personal académico representaba 65.5% de quienes tenían 5 o menos años de trabajar en la UNA, mientras que el personal administrativo era el 30.5% y el personal paraacadémico era el 4%.
- » El 15.5% del personal contaba con 5 a menos de 10 años de trabajar en la UNA, del cual el 60% correspondía a personal administrativo, el 33% a personal académico y sólo el 7% laboraba en funciones paraacadémicas.
- » Al agrupar las personas que contaban con 10 a menos de 20 años de servicio, se tiene que representaban el 17% del total del personal, del cual 52.5% eran mujeres y el 47.5% hombres, lo que indica una leve mayoría de mujeres. El análisis por tipo de labores realizadas, refleja que la mayoría de quienes tenían entre 10 y 20 años de laborar en la UNA correspondía a personal administrativo (60%), seguido por el personal académico (37.3%) y sólo el 2.7% del personal paraacadémico.

» Al agrupar al personal que contaba con 20 a menos de 30 años de trabajar en la UNA, se obtiene que representaban el 4% del personal contratado en la UNA a setiembre 2015, quienes se distribuían de la siguiente forma, según las funciones que realizaban: 52.5% personal administrativo, 38% personal académico y 9.5% de personal paraacadémico.

» El personal que contaba con 30 hasta 45 años de antigüedad representaba sólo el 0.5% del total de personas contratadas (5 hombres y 1 mujer) y la mayoría correspondía a personas académicas.

En el cuadro 26, se comenta la distribución del personal según años de servicio y tipo de funcionario/a:

» Personal académico según años de servicio: se constata que el 47.5% eran mujeres y el 52.5% hombres, lo que refleja una mayor presencia de académicos con

una diferencia de 5 puntos porcentuales. Como ya se señaló, ambos sexos se concentran mayoritariamente en el grupo que tenía entre 0 y menos de 5 años de trabajar en la UNA, con 78% de académicas y 74% de académicos.

» Personal administrativo según años de servicio: la distribución por sexo indica una mayoría de mujeres (56.7%) en relación con los hombres (43.3%), con una diferencia de 13.4 puntos porcentuales. Al igual que el personal académico, quienes laboran en funciones administrativas se concentran en mayor medida en el grupo de quienes tienen menos de 5 años de haber ingresado a laborar en la UNA: 46%

de las mujeres y 48% de los hombres. En segundo lugar de importancia porcentual, está quienes contaban con 5 o menos de 10 años de trabajar en la UNA, con el 23% de mujeres y el 22% de hombres. Dichos datos evidencian que en promedio el 70% del personal administrativo contaba con entre 0 y menos de 10 años de haber ingresado a trabajar a la institución.

Cuadro 26
Universidad Nacional. Personal por tipo de funcionario/a y sexo según años de servicio, setiembre 2015

Años de servicio	Académico/a		Administrativo/a		Paraacadémico/a	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	773	857	694	529	40	98
De 0 a menos de 5	602	633	320	256	27	52
De 5 a menos de 10	71	83	160	116	6	27
De 10 a menos de 15	38	36	78	59	1	3
De 15 a menos de 20	44	74	104	67	4	6
De 20 a menos de 25	16	26	24	24	0	6
De 25 a menos de 30	2	1	7	7	2	3
De 30 a menos de 35	0	2	1	0	0	1
De 35 a menos de 40	0	1	0	0	0	0
De 40 a menos de 45	0	1	0	0	0	0

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

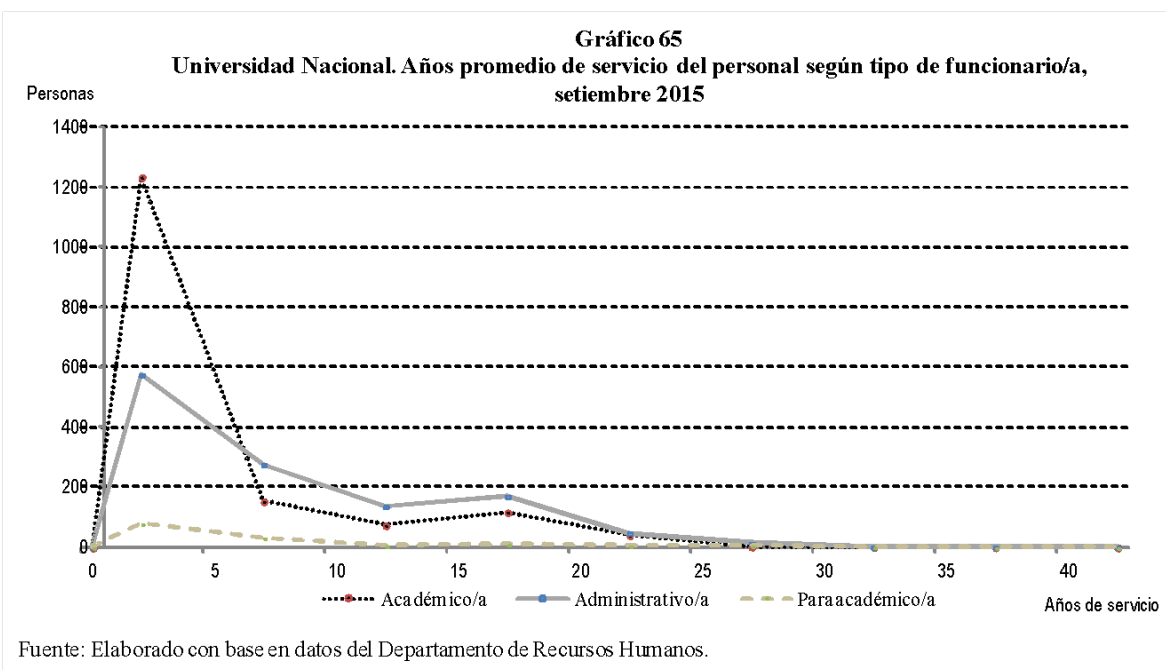
» Personal paraacadémico según años de servicio: los datos evidencian una mayoría de hombres que realizan funciones de este tipo (71%), en relación al porcentaje de mujeres (29%). Asimismo, no se observan diferencias significativas por sexo según los años de servicio y se constata que predomina el personal de reciente ingreso, con menos de 10 años de laborar: 82.5% de las mujeres y 81% de los hombres.

En el gráfico 65 se constata que, tanto para el personal académico como para el personal administrativo, la mayoría se contaba en promedio con 2.5 años de servicio. No obstante, quienes realizaban funcio-

nes académicas duplicaban al sector administrativo con dos años promedio de servicio.

El personal administrativo superaba en número al personal académico, en los siguientes años promedio de servicio: 7.5, 12.5 y 17.5.

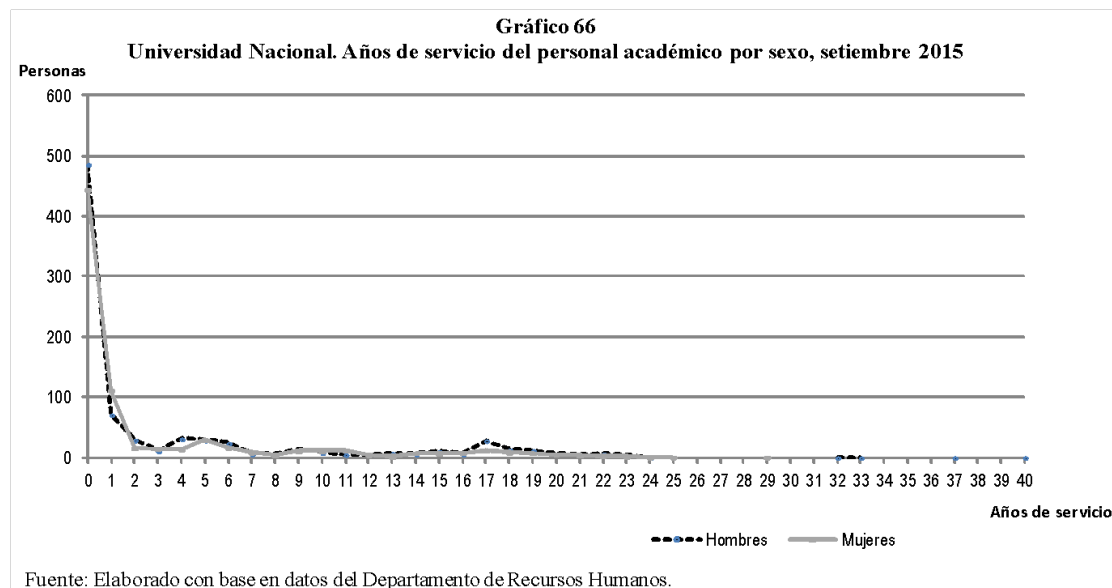
A partir de los 22.5 años promedio de servicio, se observa que hay una distribución equitativa de personal académico y administrativo.



Por otra parte, el personal paraacadémico muestra una distribución que se ubica entre los 0 y 10 años promedio de servicio, con una concentración en los 2.5 años promedio de servicio.

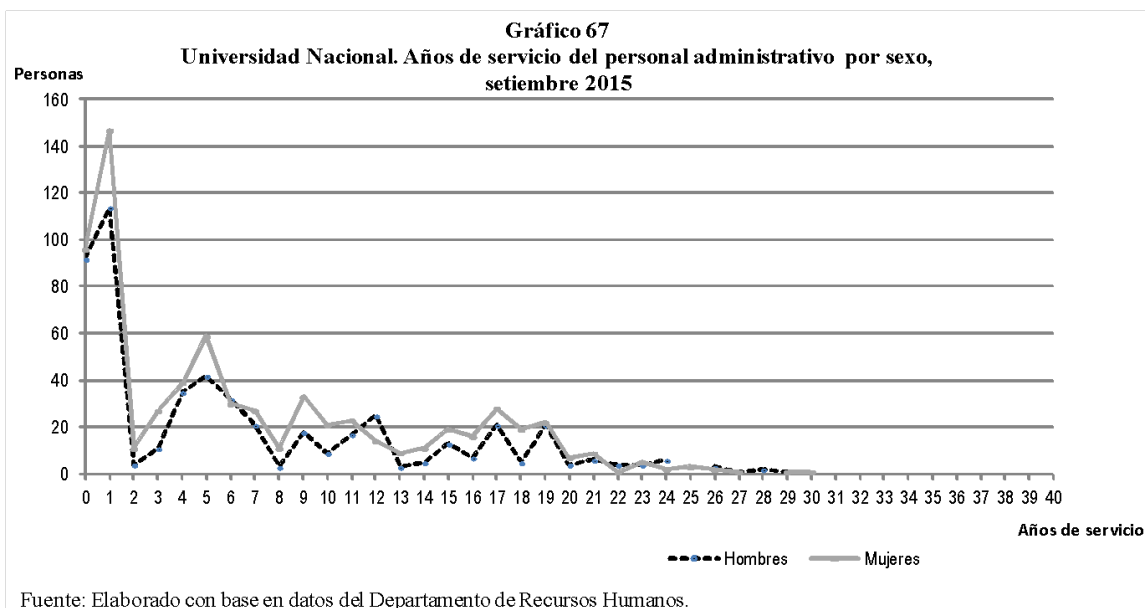
En el gráfico 66 se observa que la mayoría del personal académico contratado a la fecha del estudio tenía 1 año o menos de trabajar en la institución, tanto mujeres como hombres.

Entre los 2 y 23 años de servicio, no se observan brechas marcadas por sexo; aunque había mayoría de hombres en los siguientes rubros: 4 y 17 años de servicio.



Entre los 24 y 40 años de servicio, disminuye considerablemente la presencia de mujeres y hombres. Si bien ellas se ubican en el rango entre 24 y 29 años de servicio, ellos lo hacen entre los 32 y 40 años de servicio.

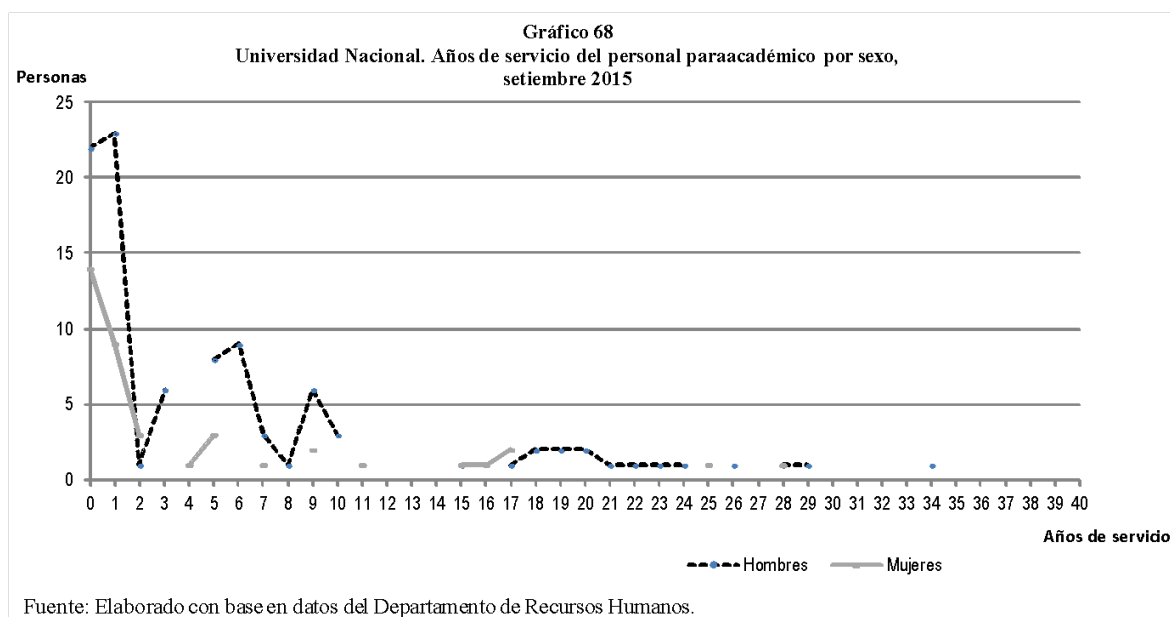
En el gráfico 67 se destaca, en primera instancia, la tendencia de que las mujeres administrativas cuentan con más años de servicio que los hombres. Aunado a esto, ellas



eran mayoría (57%) en relación con los hombres que también realizaban este tipo de funciones a la fecha en estudio.

Tanto mujeres como hombres se concentran mayoritariamente en el rango de 0 a 9 años de laborar para la institución. A partir de los 10 años se observa una tendencia a la baja en el número de personas administrativas, la cual es más marcada después de los 22 años de servicio.

Al observar el gráfico 68 sobresale la discontinuidad en las líneas, lo cual se explica en parte porque el personal que realizaba funciones paraacadémicas sólo representaba el 4.6% del total del personal contratado en la UNA a setiembre 2015. Además, como ya se señaló, el 71% de este ti-

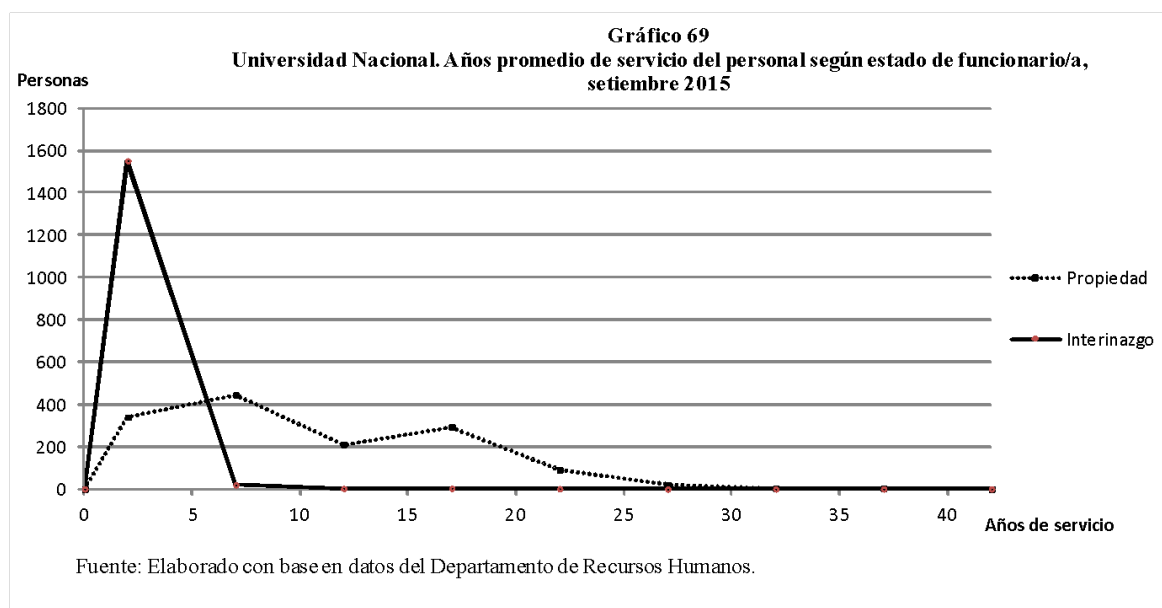


po de personal eran hombres, lo cual coincide con que ellos superan en cantidad a las mujeres en casi todos los años de servicio.

La mayoría de mujeres y hombres que realizaban funciones paraacadémicas tenían un año o menos de laborar para la UNA. Se confirma la tendencia, ya apuntada, de que este es un personal con pocos años de servicio, lo cual se puede explicar por el tipo de funciones que realiza, carac-

terizadas como de apoyo a la docencia. Además, habría que analizar, por medio de técnicas cualitativas, si el personal paraacadémico logra ubicarse posteriormente en funciones académicas o administrativas, lo cual explicaría el hecho de los pocos años de servicio que registran en la institución.

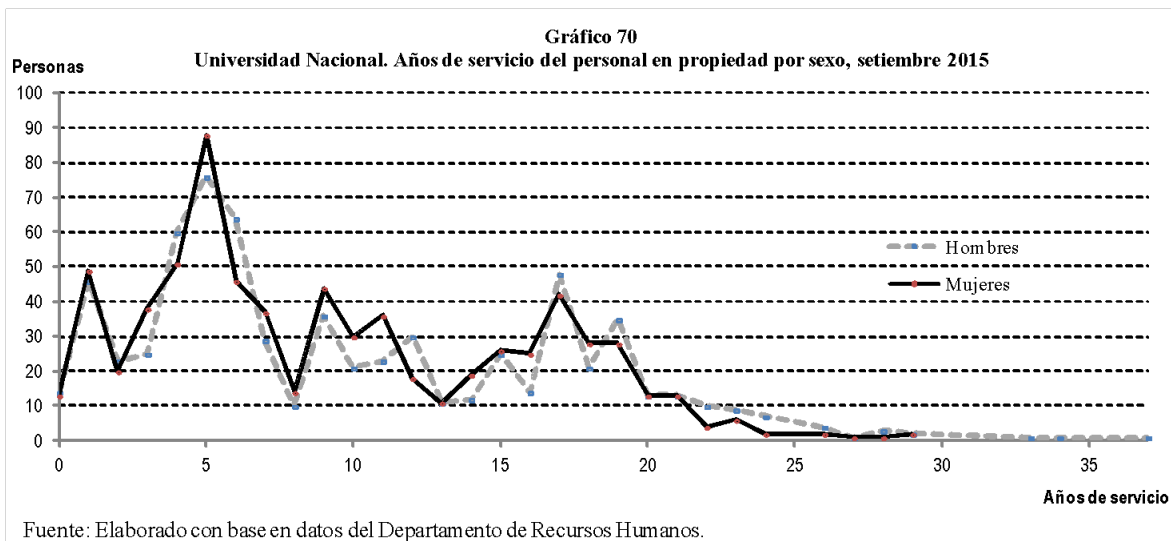
6.5.3 Años de servicio del personal de la UNA según sexo y estado de funcionario(a)



En el gráfico 69 sobresale, en primera instancia, que poco más del 50% del personal de la UNA contratado a setiembre 2015 estaba en condición de interinazgo y, además, contaba con 2.5 años en promedio de trabajar para la UNA (1551 personas que representaban el 52% del total del personal). A partir de los 7.5 años promedio de servicio, se observa una caída en el número de personal interino que laboraba para la institución.

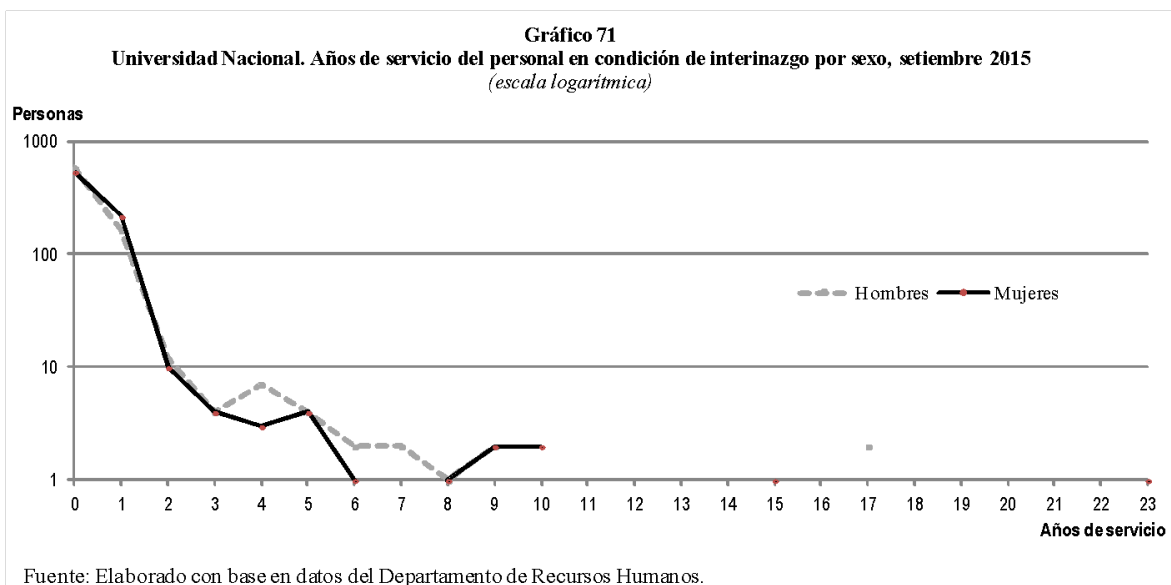
En contraposición, el personal en propiedad muestra una distribución de años de servicio promedio más constante en el tiempo, lo cual evidencia su

estabilidad laboral: una mayor concentración de personas que contaban en promedio con 2.5 a 17.5 años de servicio. El punto donde se concentraba más personas en esta condición era los 7.5 años promedio de antigüedad. Se observa una tendencia a la baja en el número de personas en propiedad a partir de los 27.5 años promedio de servicio.



En el gráfico 70 se observa que en el caso del personal en propiedad, si bien hay diferencias por sexo según años de servicio, estas no son tan marcadas. Se constata una mayoría de mujeres entre los 5 y 11 años de servicio, mientras que los hombres tienden a ser mayoría entre los 17 y 24 años de antigüedad.

Había una concentración de mujeres y hombres en propiedad con 5 años de servicio y, a partir de los 20 años de antigüedad, se observa una tendencia a la baja.



En el gráfico 71, la escala logarítmica permite constatar que la mayoría de mujeres y hombres que estaban en condición de interinidad tenían 1 año o menos de laborar en la UNA. A partir de los 2 años de antigüedad, se observa una tendencia a la baja en el número de personas tanto mujeres como hombres.

6.5.4 Análisis comparativo del personal universitario según años de servicio: 2005-2015

Para el año 2005, poco más de la mitad (51.6%) de las personas que laboraban en la Universidad podrían considerarse de reciente ingreso, ya que tenían menos de cinco años de haber ingresado a la institución. Se ve aumentada dicha población al 63.1% para el 2015, lo cual indica que ingresaron a laborar alrededor del año 2010. La comparación por sexo muestra un dato muy parejo en los dos momentos, en el 2005, un 49.1% de las mujeres eran de reciente ingreso y en el 2015 era un 50.2%.

En el grupo de personas cuya antigüedad laboral oscilaba entre los cinco años y menos de diez años de servicio, se aprecia un ligero aumento, ya que pasa de 12.7% en el 2005 a un 15.4% en el 2015. Los datos por sexo muestran un porcentaje muy igualitario, pues en promedio ronda el 50% para cada uno.

En las personas con veinte y menos de veinticinco años de servicio, se aprecia una disminución importante, ya que pasa de ser un 8.5% en el 2005

a un 3.2% en el 2015. Aquí se logra visualizar una diferencia por sexo, ya que mientras el porcentaje de las mujeres disminuye de un 54.3% a un 41.6% en el 2015; el de los hombres aumenta, de un 45.6% en el 2005 a un 58.4% en el 2015. Esta situación se encontró también en el I Diagnóstico, dentro de las personas con mayor antigüedad, las mujeres tienden a dejar de laborar; mientras los hombres continúan haciéndolo. Una posible explicación podría ser que la doble jornada laboral que suelen mantener algunas universitarias les genere cansancio o desgaste y que las haga optar por la jubilación; mientras que los hombres se mantienen en su espacio laboral, el cual funge como elemento central de su construcción identitaria, también de su rol como proveedor económico del hogar.

En el grupo de personas con una antigüedad entre los veinticinco años de servicio y menos de treinta años, se observa un descenso importante, de un 7.4% en el 2005 a un 0.7% en el 2015. Asimismo, se

registran algunas diferencias por sexo; en el año 2005, el porcentaje de hombres era de un 62.4% y en 2015 baja al 57%. Finalmente, en el grupo de mayor antigüedad, superior a los treinta años, también este porcentaje se ve disminuido de 1.1% a un 0.2%.

Años de servicio por tipo de funcionario

El personal de reciente ingreso ha estado conformado principalmente por personas académicas. En el 2005, estas constituían un 53.4% del total y para el 2015, esta población aumenta a un 65.3%. El caso contrario se observa en el personal administrativo, que disminuye de 38.6% a un 30.4% en el 2015. El personal paraacadémico disminuye levemente y pasa de un 7.8% en el 2005 a un 4% en el 2015.

Analizando la composición por sexo del segmento académico de reciente ingreso, se puede observar que las mujeres representan un porcentaje menor con respecto a los hombres, quienes en promedio rondan el 48%. Acerca del período de antigüedad comprendido entre los cinco y menos de quince años de servicio en el año 2005, los hombres académicos sobrepasan a las mujeres, lo cual representa en promedio un 60%. En el 2015, esta diferencia se acorta y llega a ser del 51.2% en promedio. En el período de entre veinte años y menos de veinticinco años en el 2005, el dato era muy parejo por sexo, 51% de los hombres, que aumenta en el 2015 a un 61.9%. En el grupo de la antigüedad

mayor a los veinticinco años, los hombres presentan porcentajes altos en el 2005, que llegaban a ser del 75%, un dato muy similar para el 2015, solo que con menos personas.

En cuanto al personal administrativo, el de reciente ingreso constituía en el 2005 poco más de la mitad del total (51.5%) y para el 2015, se había reducido en cuatro puntos porcentuales (47%). En un grupo cuya antigüedad estaba entre cinco años y menos de diez años, aumentó a un 22.5%, cuando en el 2005 era de un 14.9%. En las antigüedades de diez años a menos de quince y la de quince años a menos de veinte años, ha aumentado el número de personas, pasa de 9.6% a un 11.2% en el primer escenario y de 11.2% a 13.9% en el segundo en el 2015. En las antigüedades mayores, de veinte años a menos de veinticinco, la población administrativa se reduce y pasa de un 8.6% a 3.9%. Por último, en la escena de veinticinco a menos de treinta años, la población cambia de 4.2% a 1.1% en el 2015.

Los datos de la antigüedad, de acuerdo con el estado de funcionario(a), indican que para el año 2005 y respecto de las personas con menos de cinco años de servicio, un 87% se encontraban en condición de interinas y el restante 15% eran propietarias, sin diferencias por sexo, 87% eran hombres y 88% mujeres.

A manera de conclusión

- » La Universidad Nacional ha renovado su personal, pues para el 2005 un 51.6% de su personal era de reciente ingreso, con menos de cinco años de laborar en la Institución; pero, para el 2015 aumenta a un 63.1%. Por el contrario, se ha reducido el número de personas con mayor antigüedad: entre los veinte años de servicio y menos de veinticinco, de un 8.5% en el 2005 pasa a un 3.2% en el 2015, y entre los veinticinco años y menos de treinta años, de un 7.4% cambia a un 0.7%.
- » Se evidencia un fortalecimiento a la academia con la contratación de mayor personal, ya que la mayor parte del personal de reciente ingreso es académico. En el 2005, este representaba un 53.4% y en el 2015 aumenta a un 65.3%. Este personal académico, en su mayoría, se encontraba en condición de interinazgo (87%).

6.6 Personal universitario según categoría de puesto ocupado

En el presente apartado se analiza los puestos ocupados por el personal de la UNA, según sexo, el tipo de funciones que realizan (académicas, administrativas, paraacadémicas) y según el estado de su nombramiento (propiedad o interinazgo).

6.6.1 Puestos ocupados por el personal de la UNA según tipo de funcionario/a

Según la información obtenida de la base de datos suministrada por el Departamento de Recursos Humanos, el número de puestos ocupados en setiembre de 2015 eran 229. La distribución por sector corresponde a 175 (76.4%) en puestos administrativos, 33 (14.4%) en cargos académicos y 22 (9.6%) de tipo paraacadémico. La suma de valores absolutos y porcentajes no coincide con el total, en razón de que el puesto de decanatura está ocupado por tanto el sector académico como por el administrativo.

6.6.1.1 Puestos ocupados por el personal académico

Cuadro 27

Universidad Nacional. Personal académico por sexo según tipo de puesto, setiembre 2015

Puesto	Total	Mujer	Hombre	Razón Hombre/Mujer
TOTAL	1630	773	857	1,1
Profesor/a Instructor/a Licenciado/a	791	383	408	1,1
Profesor/a 1	261	134	127	1,0
Profesor/a 2	329	164	165	1,0
Catedrático/a	95	31	64	2,1
Profesor/a Instructor/a Bachiller	43	16	27	1,7
Dirección de Unidad Académica	39	14	25	1,8
Profesor/a Visitante	12	3	9	3,0
Decanatura	8	2	6	3,0
Vice decanatura	8	3	5	1,7
Jubilado/a en Condición Ordinaria	6	5	1	0,2
Miembro Comisión Carrera Académica	5	3	2	0,7
Miembro del SEPUNA	4	1	3	3,0
Miembro del Consejo Universitario	4	2	2	1,0
Miembro del TEUNA	3	1	2	2,0
Coordinador/a Programa de Posgrado	3	1	2	2,0
Subdirección de Unidad Académica	2	1	1	1,0
Otros puestos de elección	17	9	8	0,9

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

La distribución por puestos del personal académico se muestra en el cuadro 27 y se puede apreciar que en cuatro de estos que corresponden a las categorías del Régimen de Carrera Académica de la UNA (Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a), Profesor(a) 1, Profesor(a) 2 y Catedrático(a), se concentraba el 90.5% de quienes ocupan puestos académicos.

Los otros puestos que se indican en el cuadro anterior, corresponde a puestos de toma de decisión (decanatura, vice-decanatura, dirección y subdirección de unidad académica, entre otros), o bien a otros puestos de elección.

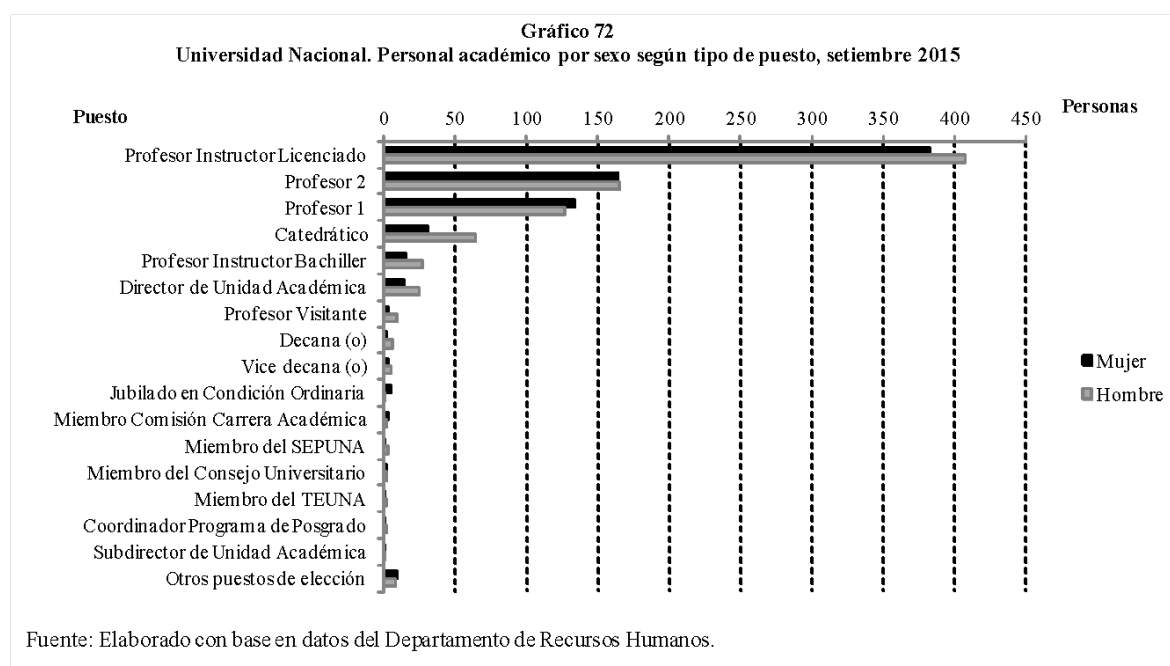
Se constata que casi 50% del personal de la UNA ocupaba el puesto base con que se ingresa a la institución, a saber: el de Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) (48.5%), mientras que el 16% ocupaba el puesto de Profesor(a) 1, el 20.2% tenía el puesto de Profesor(a) 2 y solo el 6% era Catedrático(a). Lo anterior se explica en parte por lo que ya se analizó anteriormente, referido a que la mayoría (76%) del personal académico era de reciente ingreso a la institución, dado que tenían menos de 5 años de servicio.

Al analizar la presencia o no de brechas de género en dichos puestos académicos, se constata que, en el caso de los puestos de Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) y Profesor(a) 2, había una leve mayoría de hombres; mientras que en el puesto de Profesor(a) 1 las mujeres eran levemente más. Sobresale el puesto académico de mayor jerarquía

en el Régimen de Carrera Académica, es decir el de Catedrático(a), donde se constata una marcada brecha a favor de los hombres, dado que estos duplicaban el número de mujeres.

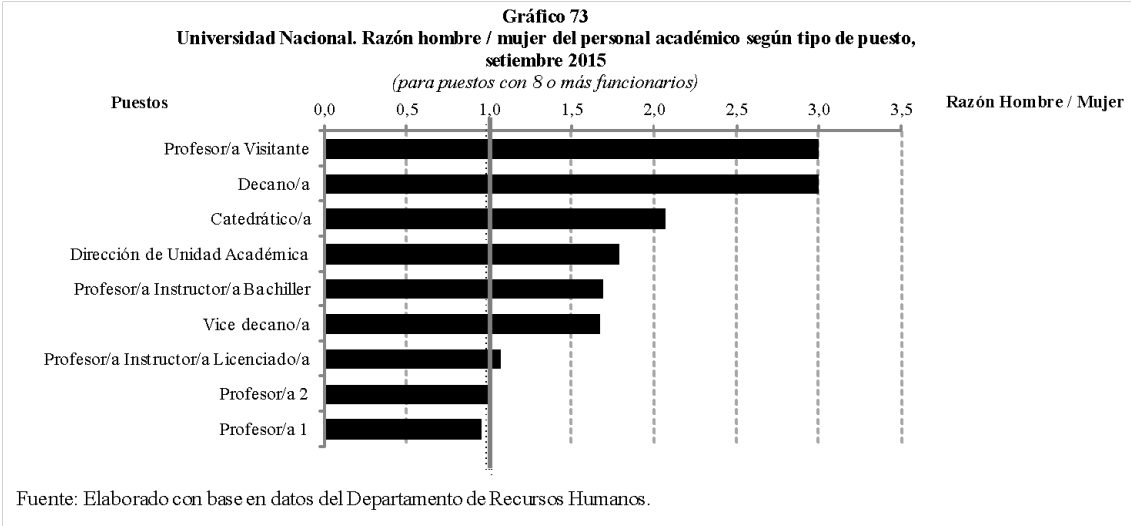
Cabe destacar que otros puestos de decisión en los que se constata una mayor presencia de hombres son: decanatura (donde los hombres triplican a las mujeres), vicedecanatura (1.7 hombres por cada mujer) y dirección de unidad académica (1.8 hombres por cada mujer)

En el gráfico 72, se constata las brechas por sexo, según los puestos académicos.



En el gráfico 73 se observan las brechas por sexo, donde los puestos académicos (con 8 o más personas) eran ocupados mayoritariamente por hombres, a saber: Profesor(a) visitante, decanatura, Catedrático(a), dirección de unidad académica, Profesor(a) Instructor(a) Bachiller y vicedecanatura.

En los restantes puestos académicos, se observa una distribución más equitativa por sexo, aunque no hay paridad.



6.6.1.2 Puestos ocupados por el personal administrativo

Un análisis general de la ubicación de mujeres y hombres del sector administrativo, según puestos, muestra las siguientes tendencias: el 64% de los puestos en el sector administrativo eran ocupados solo por personas de uno de los sexos y el 36% de los puestos (equivalente a 63 puestos) los ocupaban tanto hombres como mujeres.

Al analizar los puestos con personas de ambos sexos, se encuentra que el 38.1% (24 puestos) tiene solo una persona del otro sexo, por lo que la razón hombre por cada mujer tiene valores entre 14 como máximo y 0.2 como mínimo, y el

14.3% (9 puestos) muestran una relación de igualdad entre hombres y mujeres, por lo que la razón hombre por mujer es igual a uno).

Los puestos administrativos que eran ocupados por más de un hombre o una mujer y que corresponde al 47.6% (30 puestos) restante, muestran relaciones de hombre por cada mujer que varía desde 14.4 como valor máximo hasta 0.06 como valor mínimo. Al analizar estas razones por

puesto, se concluye que en 10 puestos el número de hombres supera a las mujeres. Solamente en 1 de ellos el número de hombres y mujeres es el mismo; en tanto que en 19 puestos, el número de mujeres supera a los hombres. El número de hombres que ocupaban los puestos con una razón mayor a uno es de 186 en comparación a las 42 mujeres que los ocupan. En el caso de la razón menor a uno, el número de hombres es de 125, en contraste con las 411 mujeres que los ocupan.

El agrupamiento de estos 30 puestos evidencia que la razón es de 0.69 hombres por cada mujer, lo cual coincide con la tendencia señalada de un mayor número de administrativas en relación con los hombres que desempeñaban este tipo de funciones (0.8 hombres por cada mujer).

Cuadro 28

Universidad Nacional. Personal administrativo por sexo y razón según puesto ocupado, setiembre 2015 *(solo incluye puestos ocupados por más de 10 personas)*

Puestos	Total	Mujer	Hombre	Razón
Puestos ocupados mayoritariamente por mujeres				
Técnico asistencial en servicios secretariales	83	77	6	12.8
Técnico auxiliar en servicios secretariales	52	49	3	16.3
Gestión operativa auxiliar en servicios secretariales	45	39	6	6.5
Profesional auxiliar en servicios secretariales	44	43	1	43.0
Profesional ejecutivo en servicios administrativos	35	33	2	16.5
Profesional ejecutivo en vida estudiantil	30	27	3	9.0
Profesional asistencial en sistemas de información documental	21	19	2	9.5
Profesional asistencial en servicios administrativos	19	17	2	8.5
Técnico asistencial en servicios secretariales	16	14	2	7.0
Profesional analista en proveeduría	16	11	5	2.2
Técnico especializado en desarrollo humano	15	14	1	14.0
Profesional analista en desarrollo humano	14	13	1	13.0
Profesional asistencial en sistemas de información documental	12	10	2	5.0
Técnico analista en servicios administrativos	11	8	3	2.7
Técnico analista en sistemas de información documental	10	7	3	2.3

Puestos ocupados mayoritariamente por hombres

Gestión operativa auxiliar en servicios generales	108	7	101	14.4
Profesional asistencial en vida estudiantil	32	13	19	1.5
Profesional ejecutivo en desarrollo tecnológico	20	3	17	5.7
Profesional asistencial en desarrollo tecnológico	16	2	14	7.0
Técnico analista en desarrollo tecnológico	16	3	13	4.3
Técnico asistencial en planeamiento espacial	15	1	14	14.0
Gestión operativa básica en planeamiento espacial	10	1	9	9.0

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

En el cuadro N°28 se muestran los puestos administrativos con más de 10 personas funcionarias, tanto los que eran ocupados mayoritariamente por mujeres como aquellos donde predominaban los hombres. La primera tendencia que sobresale es que los puestos administrativos con mayoría de mujeres duplicaban y más los ocupados en mayor medida por hombres (15 y 7 puestos respectivamente). Lo anterior es congruente con la distribución general por sexo, dado que por cada mujer administrativa había menos de un hombre (0.8).

Los puestos administrativos en los que se constata una mayor presencia de mujeres (razón mujer/hombre con valores superiores a diez) son:

- » Profesional auxiliar en servicios secretariales (por cada hombre había 43 mujeres)
- » Profesional ejecutivo en servicios administrativos (por cada hombre había 16.5 mujeres)
- » Técnico auxiliar en servicios secretariales (por cada hombre había 16.3 mujeres)

- » Técnico especializado en desarrollo humano (por cada hombre había 14 mujeres)
- » Profesional analista en desarrollo humano (por cada hombre había 13 mujeres)
- » Técnico asistencial en servicios secretariales (por cada hombre había 12.8 mujeres)

Dichos puestos se encuentran relacionados con funciones y áreas del conocimiento históricamente asociadas a las mujeres, como lo son secretariado y recursos humanos.

Los puestos administrativos en los que se evidencia una mayor presencia de hombres (razón hombre/mujer con valores superiores a diez) son:

Gestión operativa auxiliar en servicios generales (por cada mujer había 14.4 hombres) y Técnico asistencial en planeamiento espacial (por cada mujer había 14 hombres). Lo anterior es reflejo

de la segregación de funciones por sexo, dado que dichos puestos abarcan labores de vigilancia, transporte, mantenimiento, entre otros.

6.6.1.3 Puestos ocupados por el personal paraacadémico

Cuadro 29

Universidad Nacional. Personal paraacadémico por sexo y razón hombre / mujer según puesto, setiembre 2015

Puestos ocupados	Total	Hombre	Mujer	Razón Hombre/Mujer
Total general	138	98	40	2.4
Técnico General en Servicios Paraacadémicos	51	32	19	1.7
Gestión Operativa Auxiliar en Servicios Paraacadémicos 1	28	26	2	13.0
Técnico Especializado en Servicios Paraacadémicos 2	16	5	11	0.4
Técnico Auxiliar en Servicios Paraacadémicos	8	6	2	3.0
Técnico General en Servicios Paraacadémicos 1	7	4	3	1.3
Gestión O. Asistencial en Servicios Paraacadémicos 2	5	5	-	-
Técnico General en Servicios Paraacadémicos 3	4	4	-	-
Gestión O. Asistencial en Servicios Paraacadémicos 3	3	3	-	-
Técnico Especializado en Servicios Paraacadémicos 1	2	2	-	-
Gestión Operativa Auxiliar en Servicios Paraacadémicos 2	2	1	1	1.0
Otros puestos	12	10	2	5.0

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Las 138 personas (98 hombres y 40 mujeres) que laboran en el sector paraacadémico ocupan 22 puestos distintos, por lo que la razón hombre por cada mujer a nivel general es de poco más de 2.40.

El 54.5% (equivale a 12) de los puestos son ocupados por una sola persona (10 son hombres y 2 mujeres que equivalen al 8.7% de las personas de este sector).

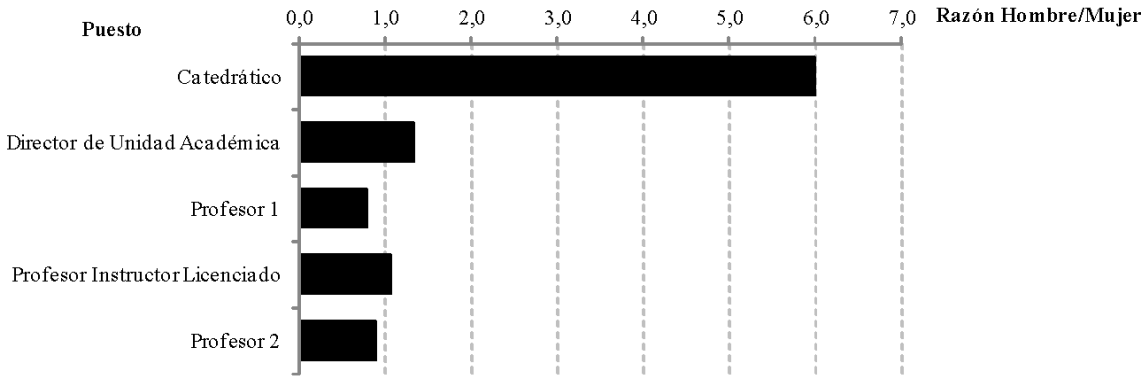
En cuanto a los demás puestos, en cinco de ellos se concentra el 79.7% de las personas y corresponde al nivel técnico (general 1 y general 2, especializado y auxiliar) y de gestión operativa especializada, cuyas razones de hombre por mujer son 1.68, 13, 0.45, 3,0 y 1.33 respectivamente.

Por otra parte, hay cuatro puestos ocupados solo por personas del sexo masculino (14 hombres en total) y un solo puesto que es ocupado tanto por un hombre como una mujer.

6.6.2 Puestos ocupados por el personal académico de la UNA según estado de funcionario(a)

Al analizar los puestos ocupados por el personal académico interino, sobresale una marcada brecha por sexo en el puesto más alto de Régimen de Carrera Académica, a saber, el de Catedrático(a), dado que por cada académica interina en dicho puesto, había 6 hombres en la misma condición. Dicha brecha contrasta con el dato general de personal académico en el puesto de Catedrático(a), el cual era del doble de hombres por cada mujer.

Gráfico 74
Universidad Nacional. Personal académico interino por razón hombre/ mujer según puesto, setiembre 2015
(excluye puestos ocupados por personas de un solo sexo)

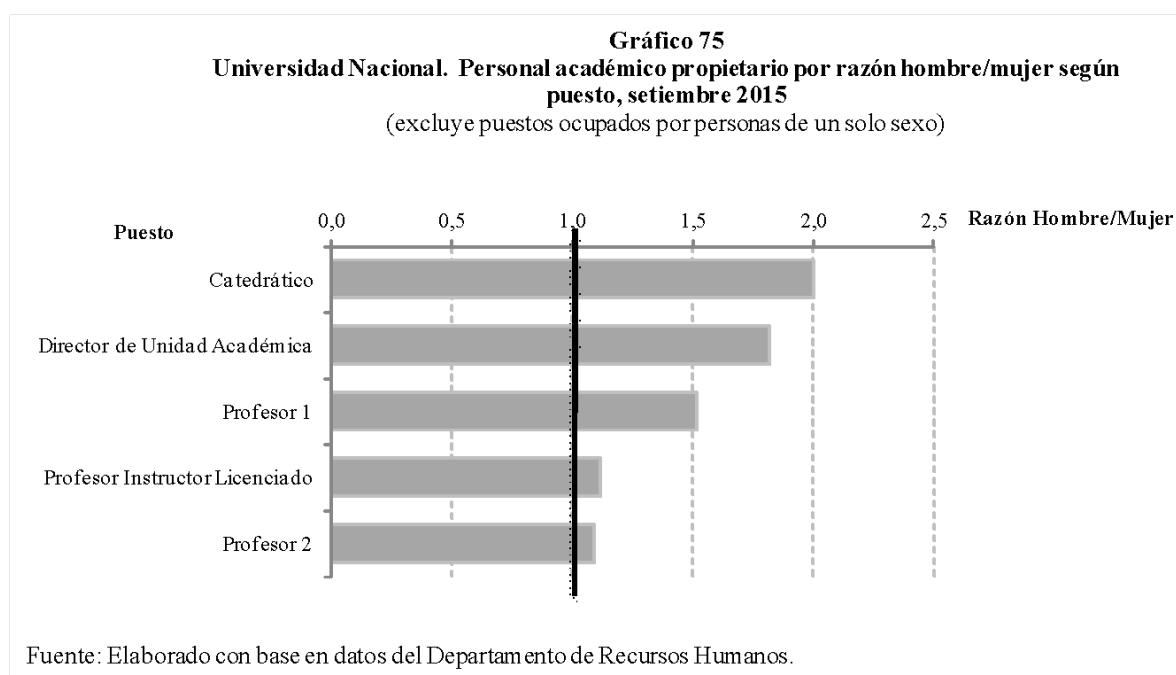


Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

Se mantiene la tendencia general de tener más hombres académicos en el puesto de dirección de unidad académica; aunque en el caso del personal interino, dicha brecha es menos marcada.

En los demás puestos académicos (Profesor(a) 1, Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) y Profesor(a) 2), si bien no hay equidad, las brechas que se observan a favor de mujeres u hombres no son tan marcadas.

En el gráfico 75 se observan brechas por sexo, según los puestos ocupados por el personal académico en propiedad. Algunas de aquellas coinciden con las encontradas en términos generales en el personal académico, a saber: los hombres con el puesto de catedrático duplicaban a las mujeres en el mismo puesto;



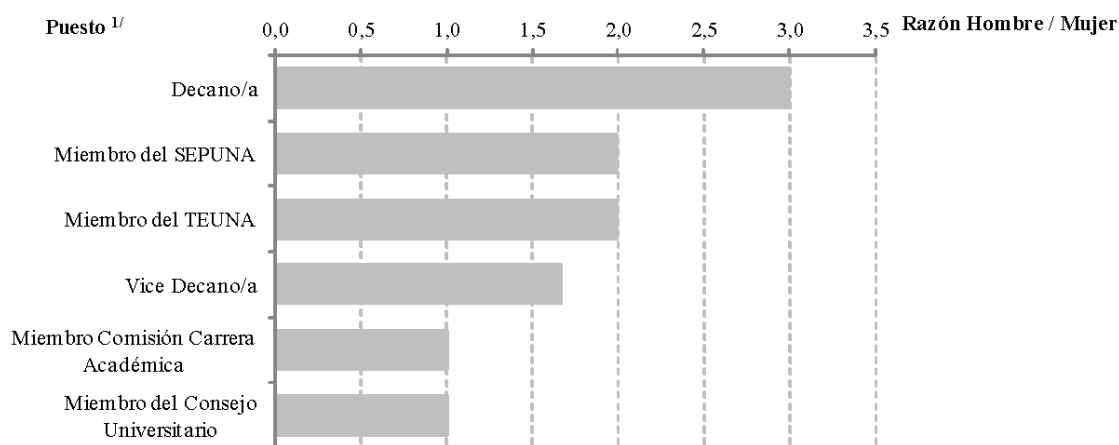
además, los hombres ocupaban en mayor medida el puesto de dirección de la unidad académica.

Se observa una tendencia particular de una mayoría de académicos en propiedad con la categoría de Profesor 1, mientras que en los otros puestos de Carrera Académica, si bien son ocupados por

más hombres que por mujeres, se constata una brecha por sexo menos marcada.

En el gráfico 76 se observan aquellos puestos académicos que estaban ocupados sólo

Gráfico 76
Universidad Nacional. Razón hombre / mujer en puestos ocupados solo por personal académico en propiedad, setiembre 2015



1/Excluye 7 puestos ocupados solo por hombres y 7 puestos ocupados solo por mujeres.

Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Recursos Humanos.

por personal en propiedad. Es importante destacar que se trata de puestos de toma de decisión a nivel de facultades o centros; o bien, de puestos por elección como representación del sector académico, los cuales también implican la toma de decisión en diferentes ámbitos universitarios.

En cuatro de los seis puestos, hay una mayor presencia de académicos propietarios, por ejemplo, la decanatura (3 hombres por cada mujer); mientras, en los puestos de miembro del SEPUNA y del TEUNA, los hombres duplicaban a las mujeres. En el puesto de vicedecanatura, por cada mujer había 1,67 hombres.

Por último, en los puestos de Miembro de la Comisión de Carrera Académica y del Consejo Universitario, había paridad en el número de mujeres y hombres.

6.6.3 Análisis comparativo del personal universitario según categoría de puesto ocupado: 2005-2015

En vista de que los puestos analizados en el I Diagnóstico Institucional del año 2005 han variado con relación a los del II Diagnóstico realizado en el 2015, se toman para el análisis los puestos académicos de Profesor(a) Instructor(a) Bachiller, Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a), Profesor(a) 1, Profesor(a) 2 y Ca-

tetrático(a). Estos son los puestos ocupados por la mayor parte del personal académico, que en el año 2005, aglutinaban a un 84% de personal y en el 2015 aumenta a un 93%.

A continuación, se presenta un análisis más detallado de estos puestos:

Profesor(a) Instructor(a) Bachiller: experimenta una reducción en el período analizado, ya que pasa de representar un 10.1% en el 2005 a un 2.6% en el 2015. En este puesto se ubican un poco más de hombres, que en el 2005 eran un 57.6% y en el 2015 había aumentado a un 62.7%.

Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a): en el decenio se ha mantenido muy similar. En el 2005, se ubicaba un 49.3% del personal académico y en el 2015 un 48.5%. Según la variable sexo tampoco ha experimentado cambios, las mujeres representaban un 48.2% en el 2005 y en el 2015, un 48.4%.

Profesor(a) 1: este puesto presenta cambios, ya que el 2005 representaba un 6.8% del personal académico y en el 2015 aumentó diez puntos porcentuales llegando a un 16%. Este cambio, a su vez, involucra a las mujeres académicas, pues aumentaron su representación a un 51% en el 2015, desde un 39.7% anteriormente.

Profesor(a) 2: también este puesto experimentó un avance importante. Incrementó de un 12% en el 2005 a un 20.1% en el 2015 y aquí también las mujeres logran reducir la brecha existente en el 2005, cuando ellas representaban un 35.4%. En el 2015 ellas constituyen el 49.8%.

Catedrático(a): este puesto no presenta cambios, pues ha mantenido un porcentaje muy similar. En el 2005, un 6% del personal académico tenía esta importante categoría laboral, la más prestigiosa y la mejor remunerada; mientras que en el 2015, era de 5.8%. Donde se visualiza el cambio es en la reducción de la brecha por sexo, ya que en el año 2005 solo un 23.4% de las académicas disponían de esta categoría y en el 2015 fue del 32.6%. Estos datos nos muestran una relación de tres hombres catedráticos por una mujer, si bien es importante reconocer la disminución de la brecha, aún así esta es amplia en favor de los hombres.

Análisis de los puestos por estado del funcionario(a):

En la categoría de Profesor Instructor Licenciado, se ubican en igual proporción mujeres y hombres, ya sea en propiedad o como interinos(as). En el año 2005, la relación era de 1.2

hombre propietario por una mujer; para el 2015, el dato es de 1 hombre por 1 mujer. En relación con el interinazgo, la relación era de 1 hombre por mujer tanto para el año 2005 como para el 2015.

En la categoría Profesor(a) 1, se ubicaban más hombres que mujeres en calidad de propietarios, con una relación de 1.5 hombre por mujer, tanto para el año 2005 como para el 2015. En general, se ubican más hombres interinos, que en el 2005 era de 1.8 hombre por mujer y disminuye a 0.8 hombre por mujer en el 2015.

En la categoría Profesor(a) 2, en el 2005, se ubican más hombres interinos en una relación de 2.5 hombre por una mujer. En el 2015, se iguala a un hombre por una mujer. También se ubicaban más hombres propietarios, 1.7 hombre por mujer, que llega a tener la misma relación en el 2015, es decir, un hombre propietario por una mujer propietaria.

En la categoría Catedrático(a), se favorecían más hombres propietarios en el año 2005, en una relación de 3.4 hombres por mujer; pero, para el año 2015, se reduce a 2 hombres por una mujer. También se ubicaban más hombres interinos, que en el 2005 era de dos hombres por una mujer, y para el 2015, aumenta de manera considerable a 6 hombres interinos por una mujer interina.

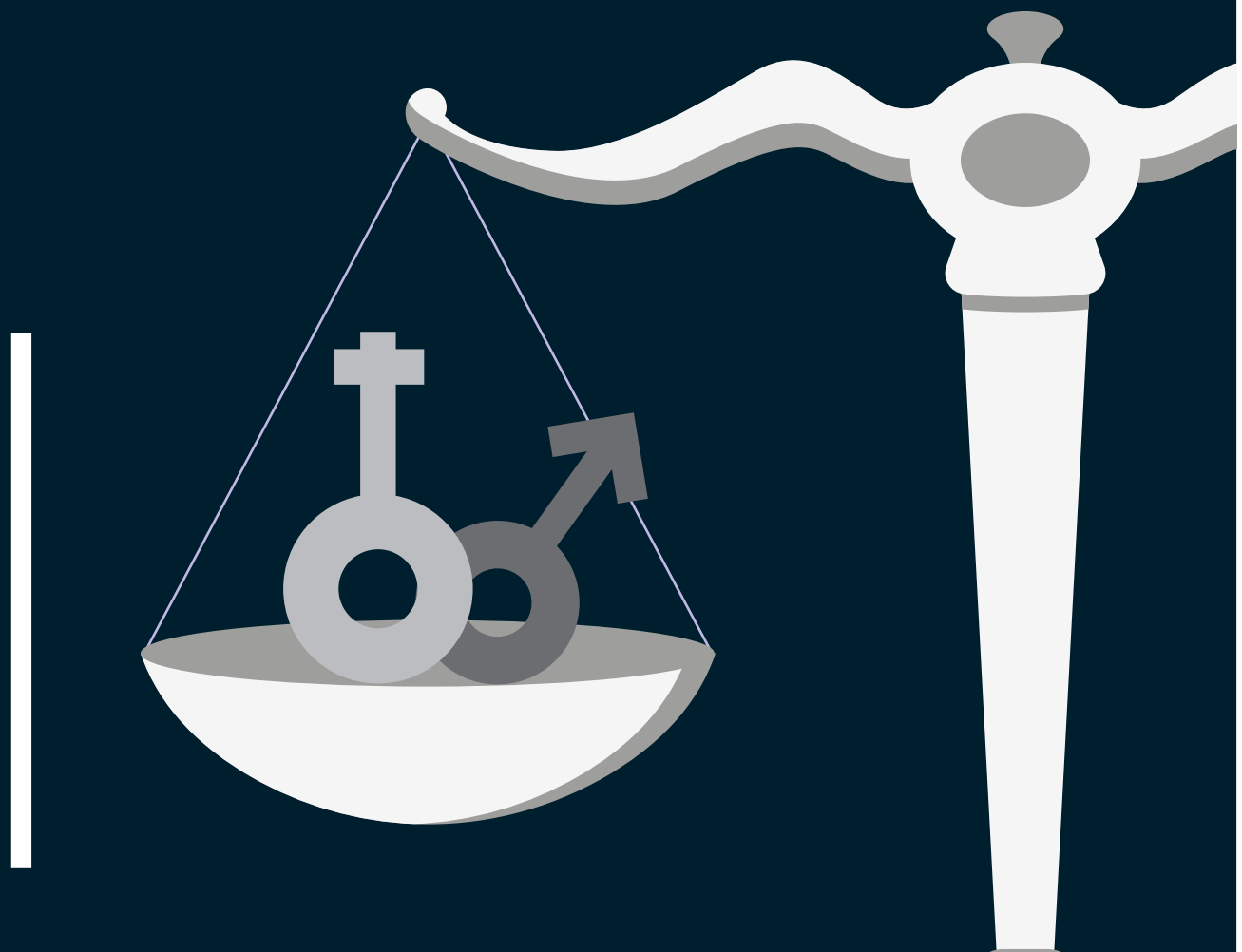
Los puestos administrativos fue posible analizarlos debido a que en el I Diagnóstico efectuado en el año 2005, las categorías de puestos se tomaron en cuenta eran diferentes a las del 2015. En el 2007, se modifica el manual de puestos que está vigente actualmente.

A manera de conclusión

- » La estructura de puestos académicos dentro de la Universidad Nacional experimenta cambios importantes en el período de estudio. La categoría de Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) continúa agrupando a casi la mitad del personal; en el 2005, era de un 49.3% y en el 2015, un 48.5%. Se reduce de manera importante la categoría de Profesor(a) Instructor(a) Bachiller, de un 10.1% a un 2.6% en el año 2015.
- » Se producen aumentos en las categorías de Profesor(a) 1 y Profesor 2, la primera pasa de un 6.8% a un 16% y la segunda de 12% a un 20.2% en el 2015. En esta última, las mujeres muestran un avance importante y pasan de un 35.4% a un 49.8% en el 2015.

- » La categoría de Catedrático(a) no presenta cambios, ya que un bajo porcentaje (6%) del personal académico se encuentra en esta ventajosa categoría. Lo que es importante de resaltar es la reducción de la brecha por sexo, ya que el porcentaje de catedráticas aumenta de un 23.4% a un 32.6%. En el afán de propiciar medidas que lleven a la igualdad, sería recomendable poner en práctica acciones que faciliten la conciliación de vida laboral-vida familiar, mayor participación de mujeres en la ejecución de proyectos de investigación o capacitación para la elaboración de artículos científicos, por citar algunas.

PERSONAL UNIVERSITARIO SEGÚN ACCESO A PUESTOS DE DECISIÓN



Esta parte del II Diagnóstico Institucional presenta un dato actualizado sobre la presencia de mujeres y hombres en cuatro importantes espacios de toma de decisión de la Universidad Nacional: la rectoría, las decanaturas, las direcciones y el consejo universitario. El I Diagnóstico había presentado un dato histórico sobre la conformación de esos órganos que iniciaba desde la fundación de la Universidad hasta el año 2009. En este II Diagnóstico, se incluirá la información hasta el año 2018, la cual fue suministrada por el Tribunal Universitario Electoral (TEUNA) y que contiene los nombres de las personas electas en estos puestos de decisión en el período comprendido entre los años 2010-2018.

No está de demás mencionar que el TEUNA es el órgano oficial que tiene la responsabilidad de organizar, fiscalizar y ejecutar los procesos electorales que se realizan en la Universidad Nacional y de garantizar que se ejecuten de manera democrática, participativa e imparcial.

Es importante mencionar que dicho órgano se creó en octubre del 1974, por lo que solamente registra los datos posteriores a su constitución. En vista de ello y para completar la información, se consultó con las facultades y unidades académicas para verificar los datos de las personas que ocuparon puestos de decanos y directores entre 1973 y 1975, los primeros años de la Universidad y aquellos cuyos nombramientos no eran por elección sino que por designación.

El análisis de esta información, llevó a los siguientes resultados:

7.1 Puesto de Rectoría

Desde la fundación de la Universidad Nacional en 1973 hasta el 2018, ha habido diez personas que han llegado a ocupar el puesto de mayor rango dentro de la Institución, nos referimos al cargo de rectoría. Del total, siete han sido hombres (70%) y tres mujeres (30%).

Respecto de los hombres, el primer rector fue el Dr. Benjamín Núñez Vargas, quien ocupó dicho puesto desde su creación, en 1973 y hasta 1977. Del grupo de los hombres, cinco de ellos ha ocupado ese puesto por un solo período, a excepción del señor Alfio Piva Mesén que lo hizo en dos períodos, comprendidos entre 1977-1980 y 1980-1983.

En el caso de las mujeres, la primera rectora fue la Licda. Rose Marie Ruiz Bravo, quien ocupó el cargo en dos períodos consecutivos 1989-1992 y 1992-1995. El ascenso a ese puesto de poder, no solo tuvo un significado importante en nuestro medio, sino en el contexto de América Latina, ya que

fue la primera mujer en llegar a ocupar un puesto de esta naturaleza en el ámbito latinoamericano.

Hay que destacar que las tres mujeres que ocuparon el puesto de rectoría ocuparon con anterioridad el cargo inmediato inferior, la Secretaría y posteriormente, Vicerrectoría Académica -hoy Rectoría Adjunta-. Esta situación fue repetida por tres hombres también, Edwin León Villalobos, Carlos Araya Pochet y Jorge Mora Alfaro.

7.2 Puestos de decanatura

A continuación, se presenta la información relativa al cargo de decanatura, desde el año en que se creó la respectiva área de trabajo.

Cuadro 30
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de decanatura por Área de trabajo, período 1973-2018

Área de trabajo	Mujeres	Hombres	Período
Centro de Estudios Generales	3	9	1973-2020
CIDE	3	4	1984-2018
CIDEA	3	5	1985-2022
Facultad Ciencias de Tierra y Mar	1	8	1973-2020
Facultad Ciencias de la Salud	1	10	1974-2020
Facultad Ciencias Exactas y Naturales	3	6	1974-2019
Facultad Ciencias Sociales	1	10	1975-2021
Facultad Filosofía y Letras	3	8	1973-2021
Total	18	60	

Elaboración propia con datos de TEUNA

Como puede observarse, en cuarenta y cinco años de existencia de la Universidad, un total de 78 personas han llegado a ocupar el puesto de decanatura, de las cuales un 77% ha estado en manos de hombres y poco menos de una cuarta parte (23%) a cargo de mujeres.

Las facultades donde las mujeres han estado menos presentes son las de Ciencias de la Tierra y Mar, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales, en las cuales solamente han ele-

gido a una mujer durante el período de este estudio. En la primera facultad, los datos han mostrado una concentración de hombres en varias unidades académicas, Ciencias Agrarias, Ciencias Ambientales, Ciencias Geográficas y el OVSICORI, lo que lo hace un espacio laboral muy masculinizado. Por otra parte, los centros con mayor presencia femenina en este puesto son: el CIDE y el CIDEA, en los cuales las brechas entre los sexos son menos pronunciadas.

Es importante mencionar que, durante las dos primeras décadas de haberse fundado la Universidad, se presentaba con alguna frecuencia que una persona ocupara el cargo en dos o tres ocasiones. Se cita un ejemplo, en el Centro de Estudios Generales, el licenciado Herbert Sasso Centeno fue decano entre los años de 1978-1981 y 1984-1987 y la máster Hazel Vargas Zeledón, lo fue entre 1989-1992 y en 1992-1995. Las personas en esta situación se contabilizaron en una ocasión, para elaborar la segregación por sexo, aunque sí se incluyó el total de los años que estuvieron en dicho puesto.

Analizando el número de veces que las personas han ocupado el puesto de decanatura, se encontró que las mujeres ocuparon el cargo en una oportunidad un 67% de las veces (12) y los hombres, un 80% (48), mientras que el porcentaje restante 33% de las mujeres y un 20% de los hombres, lo ocuparon en dos ocasiones. Los hombres que repitieron la experiencia se encontraron en las facultades de Ciencias de la Tierra y el Mar, Filosofía y Letras, y el CIDE, mientras que las mujeres se ubicaron en el Centro de Estudios Generales y la

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.

También, se encontró que un hombre y una mujer llegaron ocupar el puesto en tres ocasiones. El primero fue de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, entre las décadas de los años setenta y ochenta, y la segunda, de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales entre los años ochenta y noventa.

Para efectos del análisis anterior, se consideró más adecuado hablar de "ocasiones" u "oportunidades" y no de períodos; porque no se tenía la certeza de que las personas que ejercieron el puesto hubiesen logrado cumplir totalmente con los años correspondientes a su período. Esto por cuanto en algunos casos, la información del TEUNA no era lo suficientemente clara y no fue posible verificarla en la escuela o unidad académica.

Los resultados del *I Diagnóstico Institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional*, realizado en el 2008 y el *II Diagnóstico* del 2015 mues-

tran la existencia de segmentación horizontal. Las mujeres académicas se ubican en espacios laborales considerados socialmente como “femeninos”, en áreas como la educación y las letras,

mientras que los hombres han estado en aquellos conocidos como “ciencias duras”, tales como la física, la informática y la matemática.

Cuadro 31
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de decanatura por área de trabajo, por número de años en el cargo, 1973-2018

Área de trabajo	Mujeres	N° años	Hombres	N° años
Centro de Estudios Generales	3	16	9	26
CIDE	3	15	4	20
CIDEA	3	15	5	18
Fac. Ciencias de Tierra y Mar	1	5	8	38
Fac. Ciencias de la Salud	1	5	10	36
Fac. Ciencias Exactas y Naturales	3	17	6	25
Facultad Ciencias Sociales	1	6	10	37
Facultad Filosofía y Letras	3	14	8	28
Total	18	93	60	228

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA

Durante las tres primeras décadas de haberse creado la Universidad, el puesto de decanatura se ocupaba por tres años con la posibilidad de reelección continua. Posteriormente, el período se aumenta a cinco años y se elimina la reelección consecutiva. La anterior información muestra que un 71% del tiempo en este puesto ha sido ocupado por hombres, mientras que el resto (29%) ha estado a cargo de las mujeres. Por otro lado, estas últimas han ocupado el puesto en promedio 5 años, mientras que los hombres 3.8 años. Este

dato, al igual que el anterior confirma que las mujeres han estado menos presentes en las facultades de Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales.

La siguiente información muestra el número de mujeres y hombres que ocuparon el puesto de decanatura por dé-

cadass. Para la elaboración de este cuadro, se tomó en cuenta la doble o triple ocasión en que una persona ocupó dicho cargo. Esto explica la diferencia

en el total de mujeres y hombres con respecto a los dos cuadros anteriores.

Cuadro 32
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de decanatura por década, período 1973-2018

Área de Trabajo	1970-79		1980-89		1990-99		2000-10		2010-18	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Centro de Estudios Generales	0	4	1	3	1	1	2	0	0	2
CIDE	0	0	0	2	0	3	2	1	2	0
CIDEA	0	0	0	2	0	2	2	1	1	1
Fac. Ciencias de Tierra y Mar	0	3	0	3	0	3	1	1	0	2
FAC. Ciencias de la Salud	0	2	0	3	0	3	0	2	1	1
Fac. Ciencias Exactas y Naturales	0	2	2	2	2	0	1	1	0	2
FAC. Ciencias Sociales	0	2	0	3	2	2	0	2	0	2
Fac. Filosofía y Letras	0	3	3	0	0	3	1	1	0	2
Total	0	16	6	18	5	17	9	9	4	12

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

Se puede observar que en la primera década de existencia de la Universidad, todos los puestos a nivel de decanatura fueron ocupados por hombres. Se logra ver un avance en las décadas de los ochentas y noventas en donde un 25% y 23% respectivamente fueron ocupados por mujeres, el dato ideal, el de la paridad, se logra en la década de los 2000-2010, en donde nueve mujeres y nueve hombres llegan a ser decanos. En la década que inicia en el año 2010, es del 25%, sin embargo este dato podría cambiar, ya que aún faltan dos

años para su conclusión en el 2020 y el corte para este trabajo se hizo al 2018.

Es posible que la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, aprobada en 1990, la cual propone acciones positivas para una mayor participación de las mujeres en puestos de elección a nivel de los partidos políticos haya in-

fluenciado esta situación. De igual manera las reformas al Código Electoral de 1996, que establecen un sistema de cuotas a los partidos políticos de al menos un 40% en su estructura partidaria y en los puestos de elección popular, las llamadas “cuotas”, han contribuido en buena medida a abrir espacios para la participación de las mujeres en aquellos donde antes les estaban vedados. Las reformas más recientes al Código Electoral, obliga a la aplicación de la paridad de mujeres y hombres en las papeletas tanto de forma horizontal como vertical. Ejemplo de ello es la elección de 26 mujeres diputadas en la contienda electoral del año 2018, siendo esta cifra la más alta en la historia de la Asamblea Legislativa. (Oviedo: 2018).

También nuestro país ha suscrito convenios internacionales como la Convención Contra Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, conocida como CEDAW en la que se compromete a

luchar para la erradicación de toda forma de discriminación para las mujeres en diferentes espacios, tales como la política, la educación y en el campo laboral, para mencionar algunos.

7.3 Puestos de dirección

El cuadro siguiente muestra la presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección que ha tenido cada una de las áreas de trabajo, desde su creación hasta el 2018, fecha de corte de este trabajo.

Cuadro 33
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección por facultad, período 1973-2018

Área de trabajo	Mujeres	Hombres	Período
CIDE	20	11	1984-2018
CIDEA	11	22	1985-2022
Facultad Ciencias de Tierra y Mar	10	50	1973-2020
Facultad Ciencias de la Salud	4	14	1974-2020
Facultad Ciencias Exactas y Naturales	7	51	1974-2019
Facultad Ciencias Sociales	30	61	1975-2021
Facultad Filosofía y Letras	25	33	1973-2021
Total	107	242	

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

A nivel de las todas las facultades encontramos que 349 personas han llegado a ocupar un puesto de dirección en sus respectivas unidades académicas. Es evidente el predominio de hombres en la ocupación de este puesto, en una proporción de 69% hombres y 31% las mujeres.

Esta fuerte presencia de hombres se encuentra en las facultades de Ciencias Exactas y Naturales y la de Ciencias de la Tierra y Mar, las que registran los porcentajes más bajos de mujeres directoras, las cuales representan el 12% y del 17% respectivamente. Anteriormente, se había mencionado que ambas facultades tienen una presencia importante de hombres académicos, según los resultados del Diagnóstico Institucional del año 2015, 149 hombres frente a 86 mujeres en la primera facultad y 92 hombres y 53 mujeres en la segunda.

El CIDE, es el centro que registra mayor presencia de mujeres en puestos de dirección con un 64%. Esto es de esperar en vista de que este espacio hay más mujeres académicas, 118 mujeres frente a 46 hombres a setiembre del año 2015. Al igual que los puestos de decanatura, en las direcciones, también ha habido personas que han repetido esta experiencia, un 19% de las mujeres y un 22% de los hombres han ejercido la dirección en dos o más ocasiones. Los hombres de las escuelas de Ciencias Agrarias, Geografía, Relaciones Internacionales, Departamento de Física y el ICOMVIS, aparecen repitiendo en el ejercicio del puesto, mientras que las mujeres se ubicaron en las escuelas de Secretariado, Psicología, Danza y Música.

En relación con el número de años ocupados en la dirección, se tiene la siguiente información.

Cuadro 34
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección
por Área de trabajo, por número de años en el cargo, 1973-2017

Área de trabajo	Mujeres	N° años	Hombres	N° años
CIDE	20	85	11	47
CIDEA	11	52	22	106
Fac. Ciencias de Tierra y Mar	10	52	50	207
Fac. Ciencias de la Salud	4	12	14	65
Fac. Ciencias Exactas y Naturales	7	35	51	201
Facultad Ciencias Sociales	30	136	61	262
Facultad Filosofía y Letras	25	97	33	138
Total	107	469	242	1026

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

El cuadro anterior muestra que los hombres han duplicado a las mujeres ocupando el cargo de dirección, al igual que el número de años. En todas las facultades ha habido más hombres directores con excepción del CIDE en la cual las mujeres duplican a los hombres, en esta un 61% de las personas en la dirección han sido mujeres y han ocupado un 64% de los años. Caso contrario se observa en la facultad de Ciencias Exactas y Naturales, que registra la menor cantidad de directo-

ras, con solo un 12%, llegando a ocupar el 15% de los años en el cargo.

Si se observa la presencia de mujeres y hombres en este puesto, veremos que esta ha venido cambiando a lo largo del tiempo, el cuadro que a continuación se presenta brinda información al respecto.

Cuadro 35
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección
por década, período 1973-2017

Área de Trabajo	1970-79		1980-89		1990-99		2000-10		2010-17	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
CIDE	0	0	0	0	7	3	10	3	5	4
CIDEA	1	0	6	9	3	9	3	5	3	6
Fac. Ciencias de Tierra y Mar	0	7	1	12	3	11	2	13	4	10
Fac. Ciencias de la Salud	1	4	2	4	0	5	2	3	1	4
Fac. Ciencias Exactas y Naturales	0	9	2	15	2	14	2	13	2	11
Fac. Ciencias Sociales	2	13	11	22	10	14	9	16	10	12
Fac. Filosofía y Letras	2	5	2	15	9	10	7	8	6	6
Total	6	38	24	77	34	66	35	61	31	53

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

Los datos muestran que el número de mujeres en puestos de dirección ha venido aumentando, ya que en la década de los años setentas estas representaban apenas un 14% (6 mujeres) en estos puestos. Los porcentajes se incrementan en las décadas siguientes, en los ochentas pasa a ser del 24% (24 mujeres), en los noventas es del 34% (34 mujeres), en la del dos mil es del 36% y las más reciente, del 2010 al presente llega al 37%.

7.4 Análisis por unidad de trabajo

La información que a continuación se presenta, muestra con mayor detalle, la presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección a nivel de las diferentes unidades de trabajo que conforman cada facultad.

Facultad de Ciencias Sociales

Cuadro 36
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Ciencias Sociales, período 1973-2018

Unidad de trabajo	Mujer	Años	Hombre	Años
CINPE	1	5	4	19
Escuela de Economía	2	6	10	39
Escuela de Historia	3	10	8	32
Escuela Planificación y Pro. Social	3	13	7	27
Escuela Psicología	4	24	5	16
Escuela Relaciones Internacionales	2	3	7	38
Escuela de Secretariado	5	37	1	5
Escuela de Sociología	3	10	7	32
Instituto Estudios en Población	6	25	3	16
Escuela Administración	1	3	9	38
Total	30	136	61	262

Elaboración propia con datos de TEUNA.

La Facultad de Ciencias Sociales, registra entre el período de 1973 y 2018 un total de 91 personas que han llegado a ocupar puestos de dirección. De estos, los ocupados por los hombres representan el doble en relación con las mujeres. Con respecto al tiempo, en el ejercicio de este cargo, una tercera parte del mismo ha sido ocupado por las mujeres (34%).

A nivel de las diez unidades que conforman esta Facultad, se puede observar en todas las unidades académicas, al menos una mujer ha llegado a ocupar el cargo de directora. Las mujeres han

estado más presentes en las escuelas de Secretariado y Psicología y en el IDESPO. Por otro lado, los hombres han destacado, en las escuelas de Economía, Relaciones Internacionales y Administración. Hay que resaltar que las primeras mujeres en esas unidades, llegaron a ese cargo de manera reciente, del año 2005 en adelante.

La Escuela de Secretariado, por varias décadas solo tuvo a mujeres en el puesto de dirección, se produjo una "ruptura" en el año 2009, cuando llega por primera vez un hombre a ocuparlo en un espacio laboral tradicionalmente "femenino". La Escuela de Psicología, es la que presenta un dato más cercano a la paridad, en donde cuatro mujeres y cinco hombres han ocupado ese puesto.

Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar

Esta Facultad muestra una concentración importante de hombres en el ejercicio de dirección, aquí la relación es una a cinco, es decir, mientras una mujer ha sido directora, cinco hombres han sido directores. En relación con los años, solo un 20% de los años ha sido ocupado por mujeres.

Cuadro 37
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, período 1973-2018

Unidad de trabajo	Mujer	Años	Hombre	Años
Escuela Ciencias Geográficas	2	11	7	34
Escuela Ciencias Agrarias	1	5	10	39
Escuela Ciencias Ambientales	1	5	10	34
Observatorio Vulcanológico	0	0	8	34
Instituto de Investigaciones Forestales	1	5	4	18
Instituto de Est. en Sustancias Tóxicas	2	12	2	8
Centro de Inv. Apícolas Tropicales	1	5	3	12
Instituto Cons. y Manejo Vida Silvestre	2	9	6	28
Total	10	52	50	207

Elaboración propia con datos de TEUNA.

En la anterior Facultad encontramos que al menos una mujer ha llegado a ocupar el cargo de directora, como ha sucedido en Ciencias Agrarias (2012-2017), Ciencias Ambientales (2003-2008), y los institutos de Investigaciones Forestales (INISEFOR) (1995-2000) y el Centro Investigaciones Apícolas Tropicales (2008-2013).

Al mismo tiempo, se observa una concentración de hombres directores en las escuelas de Ciencia Agrarias y Ciencias Ambientales, donde la relación es una mujer directora por diez hombres directores. El OVICORI, creado en 1986, es la unidad académica donde ninguna mujer ha llegado a ser directora. El dato de la paridad por sexo lo presenta el IRET.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

En esta facultad, al igual que la anterior, los hombres han sido mayoría en el cargo de la dirección, concentrados mayormente en la Escuela de Topografía y el Departamento de Física, donde aún no han llegado las mujeres a ejercer dicho cargo.

Cuadro 38
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, período 1973-2018

Unidad de trabajo	Mujer	Años	Hombre	Años
Escuela de Matemática	1	5	9	40
Escuela de Ciencias Biológicas	2	9	9	33
Escuela Topografía y Catastro	0	0	10	38
Escuela de Informática	1	5	6	21
Escuela de Química	3	16	6	26
Departamento de Física	0	0	11	43
Total	7	35	51	201

Elaboración propia con datos de TEUNA.

Es en la Escuela de Química donde las mujeres han logrado despuntar un poco más respecto del resto de las unidades académicas. Precisamente, de esta escuela provienen dos de las tres mujeres que han llegado a ser rectoras. Su poca presencia también se refleja en el número de años en que estas han llegado a ejercer ese cargo, ya que apenas llega al 15%.

La mayor parte de las disciplinas de esta facultad se pueden ubicar dentro de que se ha llamado como ciencias duras, las cuales históricamente han sido mayormente desempeñadas por hombres.

Facultad de Filosofía y Letras

En esta facultad, un 43% de las mujeres han ejercido el cargo de directora, que es un porcentaje im-

portante si se compara con las facultades anteriores. A partir de esto se pueden resaltar dos situaciones, por un lado, unidades académicas en las cuales no han llegado los hombres a este puesto, como sería en caso de la Escuela de Bibliotecología y el Instituto de Estudios de la Mujer; la primera fue creada en 1977 y la segunda en 1991. Por otro lado, se puede ver el caso del Instituto de Estudios Latinoamericanos, cuya dirección ha sido ocupado por hombres.

Cuadro 39
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Filosofía y Letras, período 1973-2018

Unidad de trabajo	Mujer	Años	Hombre	Años
Escuela de Bibliotecología	8	33	0	0
Escuela Ciencias de la Religión	2	6	8	38
Escuela de Filosofía	1	7	8	38
Escuela de Literatura	9	23	6	20
Instituto de Est. Latinoamericanos	0	0	11	42
Instituto de Estudios de la Mujer	5	28	0	0
Total	25	97	33	138

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

Aquí se ve reflejado los años en que cada uno de los sexos ha estado en ese cargo. Por ejemplo, las mujeres lo han hecho en un 41% de tiempo, mientras los hombres en el porcentaje restante, 59%.

Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)

En este centro, las mujeres han estado más presentes en el ejercicio de la dirección en todas las unidades académicas. En la División de Educación Básica y en el Instituto de la Niñez y la Adolescencia,

dos hombres ocuparon el puesto. En ambos casos sucedió manera recientemente, en el período comprendido entre los años 2010-2015. El dato de la paridad por sexo se presenta en la División de Educación para el Trabajo y en la División de Educación Rural.

Cuadro 40
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en el Centro de Investigación y Docencia (CIDE), período 1973-2018

Unidad de trabajo	Mujer	Años	Hombre	Años
División de Educ. para el Trabajo	4	15	4	16
División de Educación Básica	5	20	1	5
División de Educología	4	18	2	6
División de Educación Rural	3	11	3	15
Inst. de la Niñez y la Adolescencia	4	21	1	5
Total	20	85	11	47

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

En cuanto al número de años, las mujeres duplican a los hombres en el número de años que han estado en el puesto.

Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística (CIDEA)

En la facultad de las artes, los hombres directores han duplicado a las mujeres y sucede lo mismo con el número de años en ejercicio.

Cuadro 41

Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA), período 1973-2018

Unidad de trabajo	Mujer	Años	Hombre	Años
Escuela Arte y Comunicación Visual	2	9	7	29
Escuela de Arte Escénico	1	5	6	35
Escuela de Danza	6	24	3	16
Escuela de Música	3	14	6	26
Total	11	52	22	106

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

Facultad de Ciencias de la Salud

En esta facultad, de manera casual, sus dos unidades académicas presentan el mismo número de mujeres y hombres en el cargo, en donde estos últimos doblan a las primeras.

Cuadro 42

Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en la Facultad de Ciencias de la Salud, período 1973-2018

Unidad de trabajo	Mujer	Años	Hombre	Años
Escuela de Ciencias del Deporte	2	13	7	32
Escuela de Medicina Veterinaria	2	9	7	33
Total	4	22	14	65

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

En el caso de la Escuela de Veterinaria, la ocupación de mujeres en el cargo es reciente, pues viene del año 2004 la primera y la segunda, del 2014 y quien todavía está ejerciendo el cargo. En la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano, la primera mujer estuvo en el cargo en tres ocasiones,

la primera vez a finales de la década de los setenta y en los ochenta, mientras la segunda fue en el 2001.

Sedes regionales

Como puede observarse, las sedes regionales han estado dirigidas mayormente por hombres.

Cuadro 43
Universidad Nacional. Presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección en las sedes regionales, período 1973- 2018

Sede	Mujer	Hombre
Sede Brunca	2	7
Sede Chorotega	1	6
Total	3	13

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

7.5 Puestos del Consejo Universitario

Es importante mencionar que, en los primeros años de haberse creado la Universidad, las funciones de orientar y dirigir la política universitaria en materia académica y administrativa estuvo a cargo de una comisión *ad hoc* que funcionó entre 1973-1975.

Una vez conformado el Consejo Universitario en 1975 y hasta el año 1993, este órgano estuvo integrado por la rectoría, una representación del Ministerio de Educación, alguien de secretaría general,

dos representantes de la comunidad nacional, cinco representantes de la comunidad universitaria, estudiantes y suplentes. Sin embargo, a partir del año 1993, se producen algunos cambios y este órgano pasa a integrarse por la persona en el cargo de rectoría quien presidía, una secretaria a cargo de la persona que ocupaba el cargo de la Vicerrectoría Académica, un representante del Ministerio de Educación, una persona representante de la comunidad, cuatro representantes del sector académico, tres representantes del sector administrativo, tres estudiantes y tres suplentes para un total de catorce personas propietarias y tres suplentes.

En ese mismo año, también se modificaron los plazos de permanencia en dicho órgano, anteriormente era de tres años y se amplía a cinco años, con excepción del representante del Ministerio de Educación y la representación estudiantil.

El I Diagnóstico analizó la información sobre la integración del Consejo Universitario, durante el período 1975-2005 con base en un listado de personas suministrado por la oficina de dicho Consejo. Esta información no tenía asignada la representación del sector, es decir, si era académico, estudiante, etc. En vista de esto, se procedió a una clasificación por sexo y dio como resultado la participación de 137 hombres y 28 mujeres en propiedad, y 61 hombres y 11 mujeres como suplentes, durante el período mencionado.

En el último Congreso Universitario, celebrado en 2015, se aprobaron algunos cambios: se elimina la representación del Ministerio de Educación, de

la comunidad nacional y queda conformado por representación académica, administrativa y estudiantil.

Para este II Diagnóstico se actualizó la información, incluyendo la representación nacional, personas académicas y administrativas entre el período 1977-2020. El resultado indica que un total de 74 personas han sido integrantes del Consejo, de estas un 65% han sido hombres y el porcentaje restante, mujeres. Un 56% fueron personas académicas, 22% administrativas y representantes nacionales otro 22%. Un 82% de estos hombres integran dicho órgano en solo una ocasión o período y el restante porcentaje lo ocupó en dos ocasiones. Las mujeres no han repetido esta experiencia. La suma de los años de los hombres llega a ser de 220 años, lo que representa un 74%, mientras que los de las mujeres suman 76 años.

Es importante mencionar que la presencia de las mujeres es de reciente data, pues como se podrá observar en el cuadro, en las dos primeras déca-

das son pocas las integrantes. A partir del 2000, se registra un aumento que llega a ser más igualitario con respecto a los hombres.

Cuadro 44
Universidad Nacional. representación en Consejo Universitario, por sexo y década. Período 1977-2020

Década	Hombres	Mujeres
1970-1979	10	1
1980-1989	20	2
1990-1999	12	3
2000-2010	7	6
2010-2020	7	6
Total	56	18

Fuente: Elaboración propia con datos de TEUNA.

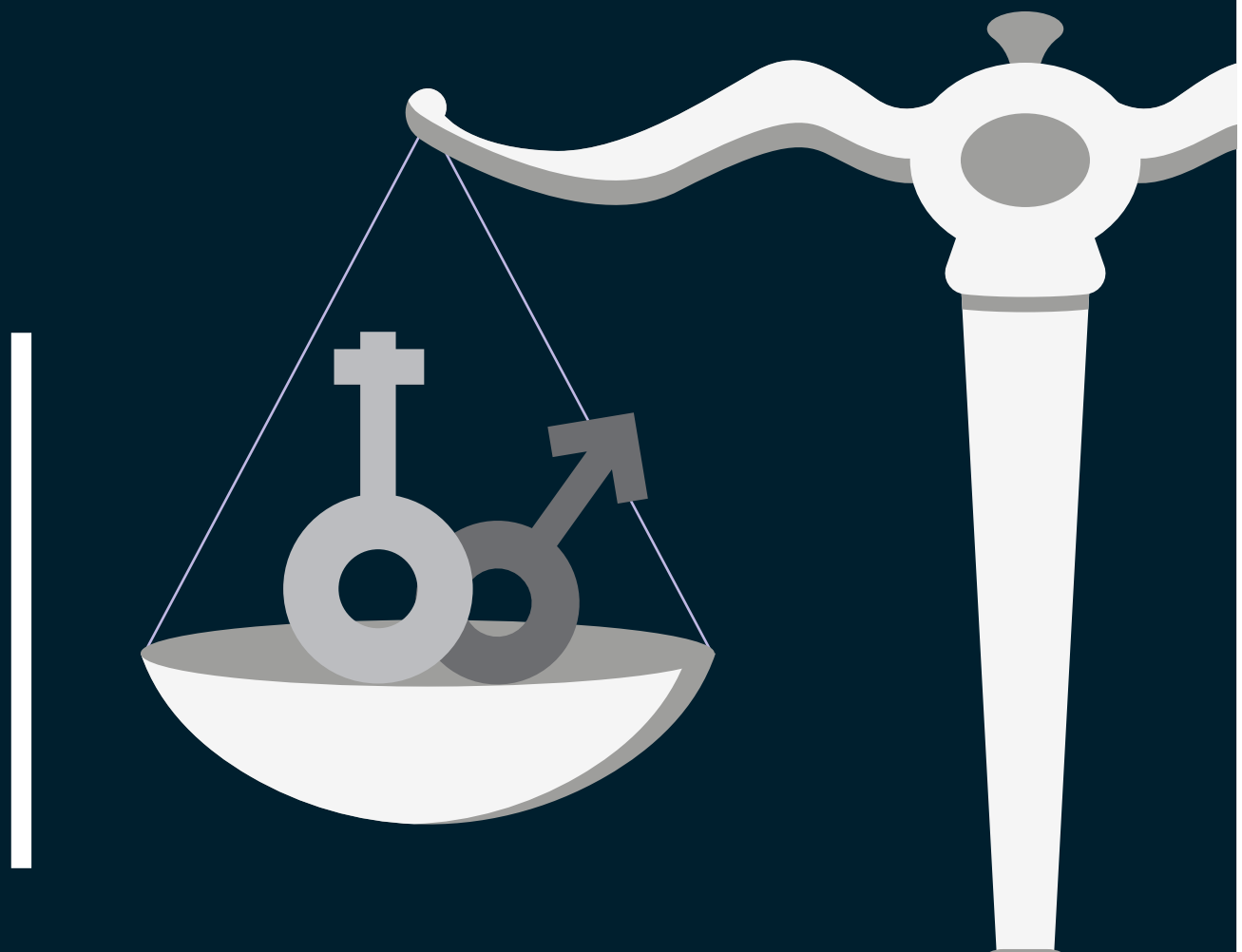
A manera de conclusión

- » La Universidad Nacional ha sido una institución pionera en el país, al haber sido dirigida por tres mujeres rectoras en sus cuarenta y cinco años de existencia. Ha demostrado ser un espacio en el cual las mujeres han tenido y siguen teniendo la oportunidad de llegar a ocupar el máximo cargo.
- » Los cargos de decanatura han sido ocupados mayormente por hombres (77%) en cuarenta y cinco años de existencia de la Universidad. Durante la década de los años setenta, en los inicios de la Universidad, este puesto fue ocupado

solamente por hombres. A partir de las décadas siguientes es cuando las mujeres comienzan a escalar poco a poco hasta llegar a representar en promedio un 25% del decanato. En el año 2005, con el I Diagnóstico, todas las facultades habían elegido al menos una mujer como decana, a excepción de la Facultad Ciencias de la Salud, que lo hizo en el año 2010.

- » Los puestos de dirección de unidades académicas también han estado en poder de los hombres con una representación del 69%. Las facultades de Ciencias Exactas y Naturales, y Ciencias de la Tierra y el Mar son las que presentan los porcentajes más bajos de mujeres directoras, han llegado a tener un 12% y del 17%, respectivamente. La situación opuesta ha ocurrido en el CIDE, siendo la única área laboral donde las mujeres en un 64% han ocupado la dirección de alguna unidad académica.
- » A diferencia del comportamiento de la ocupación de las mujeres en puestos de decanatura cuya evolución ha sido más lenta, en el cargo de dirección este avance ha sido rápido. En la década de los años setenta, era de un 14%; aumenta a un 24% en la década de los ochenta; vuelve a incrementar en los años noventa a un 34%; en la década del 2000 llega a un 36%, y a partir del 2010 presenta un ligero aumento para quedarse en un 37% al 2018.
- » Si bien las mujeres con el tiempo han venido ganando terreno en ocupar los principales cargos de decisión en la Universidad, aún dista mucho para pueda hablarse en términos de paridad. El desbalance de poder está aún presente, sobre todo en los puestos de decanatura. En cuanto a las direcciones, si bien hay una mayor presencia de mujeres en el cargo, existen todavía cuatro unidades académicas en las que no han llegado mujeres a ejercer dicho puesto, estas son: el OVICORI, la Escuela de Topografía y Catastro, el Departamento de Física y el IDELA. Por el contrario, los hombres no han logrado la dirección en la Escuela de Bibliotecología y el IEM.
- » En aras de crear condiciones que favorezcan la incursión de las mujeres en puestos de decisión, con tradicional predominancia masculina o femenina, convendría establecer la puesta en práctica de acciones positivas. Por ejemplo, podría implementarse algún mecanismo que facilite o propicie mayor ingreso o matrícula de estudiantes para promover la futura participación en cargos académicos y, eventualmente, en algún puesto de decisión. En los espacios donde no hay docencia, se debe procurar la contratación de personal académico del sexo que se requiera para nivelar el desbalance entre ambos.

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO EN PROYECTOS ACADÉMICOS



Uno de los aspectos que caracteriza a las universidades públicas en nuestro país no solo es la formación de nuevos profesionales; sino que, además, la puesta en práctica de otras actividades como la investigación o la extensión, por medio de las cuales se genera nuevo conocimiento.

Por ese motivo, es que la acción sustantiva de la Universidad se realiza a través de la docencia, la investigación, la extensión y la producción. Esta acción se materializa mediante la ejecución de programas, proyectos y actividades académicas (PPAA). (Universidad Nacional, 2015, p.23).

Este apartado presenta algunos datos que contribuyen a visualizar cómo se ha llevado a cabo esta acción sustantiva durante el período comprendido entre los años 2010-2015. La finalidad es que la información brindada pueda llevar, por un lado, a una reflexión crítica sobre el quehacer de la Universidad y, por otro, a una toma de decisiones con mayor sustento.

Esta información fue procesada de la siguiente manera:

- » Se tomó como base los proyectos inscritos en la Sistema de Información Académica (SIA). Este sistema contiene una plataforma informática que facilita la captura, almacenamiento, y procesamiento de información actualizada sobre diversos programas, proyectos y actividades académicas que se realizan en la Universidad.
- » Se revisaron programas, proyectos y actividades académicas para cada una de las escuelas,

institutos y sedes regionales, ejecutados desde 2010 hasta 2015 (inclusive). El I Diagnóstico incluyó información hasta el año 2009.

- » Para el análisis se tomaron en cuenta los proyectos, porque no solo ahí se concentra en mayor grado la actividad académica de las diferentes unidades, sino que disponen además de asignación de jornada. Hay que indicar que en algunas unidades académicas son los programas los que tienen este tipo de asignación.
- » Los proyectos se clasificaron de acuerdo con las siguientes variables: nombre, estado del proyecto (según las opciones podía estar vigente, cerrado o por cerrar), tipo de proyecto (investigación, integrado, extensión, gestión académica y docencia), jornada y duración del proyecto, sexo de la persona responsable, condición laboral de la persona coordinadora (propietaria o interina) y grado académico de la

persona coordinadora (licenciada, maestría o doctorado).

- » Se clasificaron los proyectos de acuerdo con el área de la ciencia: Ciencias Agrícolas, Ciencias Médicas, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Humanidades e Ingeniería y Tecnología.
- » También, se indica el área de desarrollo: Sociedad y Desarrollo Humano, Producción Ecoeficiente Agropecuaria y de Recursos Naturales, Salud Ecosistémica y Calidad de Vida, Ambiente Conservación y Manejo de los Recursos Naturales, Educación y Desarrollo Integral, Humanismo Arte y Cultura, Desarrollo Científico Tecnológico e Innovación, Tecnología de la Información y Comunicación, y Gestión Universitaria.
- » Se tomó en cuenta el ámbito geográfico: Universidad Nacional, la Gran Área Metropolitana (incluidas las provincias de Heredia, Alajuela, Cartago y San José), fuera de la Gran Área Metropolitana (provincias de Limón, Puntarenas y Guanacaste), e internacional.

» *Se consideró la fuente de financiamiento de los proyectos: fondos institucionales administrados a través del Programa de Gestión Financiera y los que están a cargo de la Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Cultura (FUNDAUNA).

» Una vez clasificada y ordenada la información, se cotejó o consultó con la respectiva unidad académica donde la persona asistente administrativa, director(a), subdirector(a) u otra, validó la información.

8.1 Proyectos académicos por área de trabajo

Como podrá observarse, la Universidad Nacional ha organizado su quehacer académico durante el período en mención de la siguiente manera. En el cuadro 45 se presenta el detalle según las áreas de trabajo.

Cuadro 45
Universidad Nacional. Organización de la actividad académica por Área de trabajo,
período 2010-2015

Área de trabajo	Programas	Proyectos	Actividad académica
Ciencias Exactas y Naturales	19	163	8
Ciencias de la Tierra y el Mar	36	190	10
Ciencias Sociales	29	137	5
Ciencias de la Salud	23	96	2
CIDE	10	86	7
CIDEA	8	24	1
Filosofía y Letras	20	116	3
C. Estudios Generales	2	18	0
Sedes regionales ³	1	41	2
Total	148	871	38

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como podrá observarse, la Universidad ha desarrollado un total de 1057⁴ de proyectos, programas y actividades, de las cuales un 14% han sido de programas. Son definidos como programa una “unidad estratégica académica integral, disciplinaria o interdisciplinaria, que articula sistemáticamente subprogramas, proyectos y actividades para atender un problema definido como prioritario institucionalmente” (UNA, 2009). Estos pueden desarrollarse en un área académica específica, o integrar dos o más áreas académicas; asimismo, puede ser

disciplinario, multidisciplinario o interdisciplinario.

El porcentaje mayor lo ocupan los proyectos, con un total de 871, representando un 82% del total. Las facultades que más proyectos han ejecutado son la de Ciencias de la Tierra y el Mar con casi una cuarta parte (23%), seguida de la de Ciencias Exactas y Naturales con un 20% y Ciencias Sociales con un 16%.

³ Incluye los campus de Pérez Zeledón, Coto, Liberia, Nicoya y Sarapiquí.

⁴ Las Direcciones de Investigación y Extensión ejecutaron en conjunto un total de 24 proyectos que no se incluyeron dentro de este análisis.

El proyecto, por su parte, está definido de la siguiente manera: es un conjunto de actividades académicas con carácter disciplinario o multidisciplinario programadas por un lapso determinado que se realizan para conseguir ciertos objetivos (UNA, 2009). Puede desarrollarse en un área académica específica o integrar dos o más áreas académicas; asimismo puede ser disciplinario, multidisciplinario o interdisciplinario.

Como se indicó anteriormente, la mayor parte de las unidades académicas de la distintas facultades organizan su actividad académica a partir de la ejecución de proyectos, excepto algunas que lo hacen a partir de programas, como son el Instituto de Estudios en Población (IDESPO) de la Facultad de Ciencias Sociales y el CINAT de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar.

Cabe agregar que, además de los proyectos antes mencionados, en la Universidad también se ejecutan otro tipo de proyectos denominados de vinculación externa. De la revisión efectuada, se pudo constatar que en el período analizado se ejecutaron un total de 271 proyectos realizados por las distintas facultades. El detalle de estos no se procesó, pues había información incompleta en muchos casos. El valor que tienen este tipo de proyecto es de importancia comunitaria, porque es a través de estos que la

Universidad divulga y transfiere conocimiento, tecnología e innovación hacia los diversos sectores de la sociedad.

Por último, estarían las actividades académicas, las cuales ocupan el porcentaje más bajo (4%). La actividad académica es definida como es una acción o conjunto de acciones académicas específicas que conducen al logro de una meta. Este tipo de actividad académica integra procesos que sirven de apoyo a proyectos, cursos o acciones institucionales. La realización de estas actividades favorece el logro de objetivos de programas y proyectos académicos. (UNA, 2009).

Dado que el período analizado comprende seis años, se encontraron proyectos en diferentes estados. El cuadro siguiente muestra que poco más de la mitad de los proyectos (52%) se encontraban en ejecución, una tercera parte (33%) eran proyectos cerrados o ya concluidos, y un 15% eran proyectos por cerrar. Los proyectos dentro de esta última condición se concentraban en las facultades de Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias Sociales.

Cuadro 46
Universidad Nacional. Estado de los proyectos por Área de trabajo, período 2010-2015

Área de trabajo	Vigentes	Cerrados	Por cerrar	Total
Ciencias Exactas y Naturales	78	55	30	163
Ciencias de la Tierra y el Mar	112	40	38	190
Ciencias Sociales	63	47	27	137
Ciencias de la Salud	50	39	7	96
C. de Inv. y Doc. en Educ.	44	25	17	86
C. de Inv. Doc. y Ext. Art.	19	5	0	24
Filosofía y Letras	58	56	2	116
C. Estudios Generales	9	7	2	18
Sedes regionales	11	25	5	41
Total	444	299	128	871

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

En consulta realizada al personal que labora en el SIA, expresaron que los proyectos por cerrar carecen del informe final, la matriz evaluadora o el refrendo y aprobación de la facultad para darlos por finalizados. Por el contrario, destacan las facultades y centros como CIDEA, Filosofía y Letras y el Centro de Estudios Generales, por tener el menor número de proyectos en esta condición.

Los proyectos también se clasificaron según tipo, el cuadro siguiente muestra la distribución por unidad de trabajo.

Cuadro 47
Universidad Nacional. Tipo de proyecto por Área de trabajo, período 2010-2015

Área de trabajo	Investigación	Integrados	Extensión	G. Académica	Docencia
C. Exactas y Naturales	93	29	15	18	8
C. de la Tierra y el Mar	113	45	10	15	7
C. Sociales	64	28	10	22	13
C. de la Salud	40	32	6	8	10
CIDE	16	26	19	15	10
CIDEA	4	12	4	4	0
Filosofía y Letras	47	23	13	29	4
C. Estudios Generales	3	6	8	1	0
Sedes regionales	2	22	15	1	1
Total	382	223	100	113	53

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como puede observarse, los proyectos de Investigación son los más numerosos, representando casi la mitad del total (44%). Una cuarta parte (26%) lo constituyen los proyectos integrados, le siguen los de gestión académica con 13%, los de extensión 11% y los menos que son los de docencia con un 6%. Cabe aclarar que los proyectos integrados combinan dos o más áreas académicas, por ejemplo, investigación-extensión, o investigación-extensión-docencia.

En cuanto a las facultades, la de Ciencias de la Tierra y el Mar es la que más ha realizado proyectos de investigación, con un 30% del total; y la de Ciencias Exactas y Naturales le sigue con 24%. Los proyectos integrados se encuentran sobre todo en Ciencias de la Tierra y el Mar en un 22%. Los de proyectos de extensión son más frecuentes en

el CIDE en 23%; los de gestión académica, en Filosofía y Letras en 26%; y los de docencia, en Ciencias Sociales en 25%. En la mayor parte de las facultades, los proyectos de investigación son los más numerosos, a excepción del CIDE, el CIDEA y las sedes regionales, donde los integrados ocupan su primer lugar.

El dato más reciente sobre los proyectos se encuentra en una publicación que hace la Universidad Nacional en el periódico **La Nación**, según datos del año 2016 la Universidad

ejecutó un total de 651 programas y proyectos en el siguiente orden: 229 integrados, 219 investigación, 112 de gestión académica, 64 de extensión y 27 de Docencia. (La Nación 2017: 2 julio, p.7).

El siguiente cuadro muestra la misma información segregada por sexo.

Cuadro 48
Universidad Nacional. Número de proyectos coordinados por mujeres, período 2010-2015

Unidad de trabajo	Investigación	Integrados	Extensión	G. Académica	Docencia
C. Exactas y Naturales	27	12	6	8	5
C. de la Tierra y el Mar	38	18	3	7	4
C. Sociales	25	18	4	13	11
C. de la Salud	14	8	3	7	4
C. de Inv. y Doc. en Educ.	14	22	17	13	6
C. de Inv. Doc. y Ext. Art.	4	10	2	2	0
Filosofía y Letras	22	16	11	21	2
C. Estudios Generales	1	5	7	0	0
Sedes regionales	0	15	2	0	1
Total	145	124	55	71	33

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

De los 871 proyectos ejecutados, casi la mitad (49%) han sido coordinados por mujeres, para un total de 428. El mayor número corresponde a proyectos de investigación que representan una tercera parte (34%) del total. Estos se concentran mayormente en las facultades de Ciencias de la Tierra y Mar (26%), Exactas y Naturales (19%) y Sociales (17%).

Luego, se encuentran los proyectos integrados, que suman poco más de una cuarta parte (29%) del total. El CIDE es el que ha ejecutado el mayor porcentaje (18%) de proyectos integrados, los cuales combinan docencia-investigación y docencia-extensión.

Los proyectos de gestión académica completan 16% del total y se concentran en la Facultad de Filosofía y Letras, seguida de Ciencias Sociales y el CIDE. Por otra parte, los proyectos de extensión representan 13%, el CIDE es la facultad que abarca el mayor número. Finalmente, los de docencia significan un 8% del total y en la Facultad

de Ciencias Sociales es donde existe mayor desarrollo de estos (33%).

La información de los proyectos coordinados por hombres se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 49
Universidad Nacional. Número de proyectos coordinados por hombres,
período 2010-2015

Unidad de trabajo	Investigación	Integrados	Extensión	G. Académica	Docencia
C. Exactas y Naturales	66	17	9	10	3
C. de la Tierra y el Mar	75	27	7	8	3
C. Sociales	39	10	6	9	2
C. de la Salud	26	24	3	1	6
C. I. Docencia Educación	2	4	2	2	4
C.I. D. Expresión Artística	0	2	2	2	0
Filosofía y Letras	25	7	2	8	2
C. Estudios Generales	2	1	1	1	0
Sedes regionales	2	7	13	1	0
Total	237	99	45	42	20

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Los hombres han coordinado 51% de los proyectos (443). Los de investigación ocupan el mayor número con 237 proyectos (53%), seguido por los integrados con 99 (22%).

En cuanto a su distribución por facultades, la de Ciencias de la Tierra y el Mar y la Ciencias Exactas y Naturales son las que registran el mayor número de proyectos de investigación a cargo de hombres, correspondiente a un 32% y 28 % en el mismo or-

den. Los proyectos integrados están más concentrados en Ciencias de la Tierra y el Mar y en Ciencias de la Salud con 29% y 26%, respectivamente. En la primera facultad, los proyectos integrados combinan investigación-extensión en la mayoría de sus unidades

académicas. En la segunda, hay una combinación más amplia que incluye investigación-docencia-extensión.

Si se compara la participación por cada sexo en la ejecución de los proyectos, se puede observar que en cuanto al número no se aprecia una diferencia significativa, 428 de las mujeres frente a 443 de los hombres. La diferencia que vale la pena comentar es la que se observa en el tipo de proyecto que asumen; por ejemplo, más proyectos de investigación están a cargo de hombres, 62% frente a 38% de las mujeres. En proyectos integrados, hay un dato más parejo, 54% están a cargo de las mujeres y 46% de los hombres. Mientras que los proyectos de extensión, gestión académica y docencia son más coordinados por las mujeres, 62%, 63% y 61% en el mismo orden. La participación o ejecución en un determinado tipo de proyecto podría llevar a generar mayor o menor oportunidad de producción. Los proyectos que generan mayor producción en artículos y ponencias son los de investigación (ver cuadro 81).

Cabe aclarar que en el SIA en algunos proyectos aparecen inscritas dos o más personas como responsables, posiblemente por una razón de cambio en la coordinación y en el tiempo de la ejecución del proyecto. Para efectos del II Diagnóstico, se tomó en cuenta el sexo de la persona que aparece por primera vez con esa responsabilidad.

Si bien la duración o plazos para los programas y los proyectos están definidos en el documento ***Lineamientos para la Gestión de Programas, Proyectos y Actividades***, las facultades tienen

sus propias dinámicas y presentan ligeras diferencias en cuanto a su vigencia.

Los proyectos de Investigación tienen una duración que va entre los dos y tres años, el período más largo se encuentra en los proyectos ejecutados en el CIDE, CIDEA y Centro de Estudios Generales, con tres años en promedio; sin embargo, los períodos más cortos se ubican en Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Salud, y Filosofía y Letras.

Los proyectos integrados muestran una duración un poco mayor, rondan los tres años en la mayor parte de las facultades y en algunos casos, cuatro años, como serían los de Ciencias de la Salud y los del CIDEA. Los proyectos de extensión comprenden entre dos y tres años en la mayor parte de las facultades, a excepción del CIDEA que tienen cuatro. Los de gestión académica también oscilan entre tres y cuatro años; pero, los de docencia, en su mayoría tienen dos años, a excepción de los proyectos de Ciencias de la Salud con cuatro.

En cuanto a la asignación de la jornada para la coordinación del proyecto, la mitad de las facultades destina una jornada promedio de 10 horas a los proyectos de investigación, la otra mitad oscila entre 12 y 20 horas. La Facultad de Filosofía y Letras es la que destina más tiempo o media jornada. Los proyectos integrados tienen una asignación de diez horas en la mayoría de las facultades, a excepción de Filosofía y Letras que es la que destina más horas (20). De igual manera, los proyectos de Extensión, Gestión Académica y Docencia tienen una jornada promedio de 10 horas en la mayor parte de las unidades de trabajo. Por lo general, los proyectos disponen de una jornada mayor al involucrar a otros participantes académicos y estudiantes asistentes; sin embargo, no fueron tomados en cuenta en este trabajo, dada

la complejidad de precisar la información en el SIA.

Sería conveniente hacer una revisión de la jornada, desde la perspectiva de las personas académicas que realizan o ejecutan los diferentes tipos de proyectos, con el fin de determinar cuál pudiera ser una jornada adecuada para cada uno de ellos.

También se efectuó una revisión de los proyectos con la finalidad de determinar la condición laboral de la persona coordinadora, la información es la siguiente.

Cuadro 50
Universidad Nacional. Número de proyectos según condición laboral de la persona coordinadora, período 2010-2015

Área de trabajo	Propiedad		Interinazgo		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
C. Exactas y Naturales	36	70	22	35	163
C. Tierra y Mar	47	101	23	19	190
C. Sociales	44	48	27	18	137
C. de la Salud	29	46	7	14	96
CIDE	45	6	27	8	86
CIDEA	8	3	9	4	24
Filosofía y Letras	47	32	25	12	116
C. Estudios Generales	9	1	4	4	18
Sedes Regionales	3	8	15	15	41
Total	268	315	159	129	871

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como puede apreciarse, la mayor parte de los proyectos han sido coordinados por una persona, hombre o mujer en condición de propiedad (583), que equivale a un 67%. El porcentaje restante (33%) corresponde a proyectos dirigidos por una persona interina. En ambas condiciones se pueden observar diferencias. Por ejemplo, en la condición de propiedad, son más los proyectos a cargo de hombres 54% frente a un 46% de las mujeres. En la condición de interinazgo, la si-

tuación se invierte, son más los proyectos a cargo de una mujer 56% frente a 44% de los hombres.

También hubo un interés investigativo en conocer el grado académico de la persona coordinadora del proyecto, al respecto se encontró la siguiente información.

Cuadro 51
Universidad Nacional. Número de proyectos según grado académico y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015

Área de trabajo	Licenciatura		Maestría		Doctorado	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
C. Exactas y Naturales	10	15	45	49	3	41
C. Tierra y Mar	9	20	35	51	26	49
C. Sociales	14	6	43	29	14	31
C. de la Salud	3	6	13	32	20	22
CIDE	4	3	58	9	10	2
CIDEA	1	2	13	2	3	3
Filosofía y Letras	12	8	53	21	7	15
C. Estudios Generales	1	0	0	2	12	3
Sedes Regionales	4	8	14	10	0	5
Total	58	68	274	205	95	171

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como puede observarse, poco más de la mitad de los proyectos 55% (479) han estado bajo la responsabilidad de personal académico con grado de maestría, 266 personas (30%) con doctorado y el menor número por personas con licenciatura, 126 (14%).

En el nivel licenciatura, el número de proyectos a cargo según sexo tiene un número muy similar. No obstante, en la maestría son más frecuentes los proyectos a cargo de una mujer, 57% frente a 43% de los hombres. El caso invertido se observa en los proyectos a cargo de las personas con doctorado, donde los hombres sobrepasan de manera importante a las mujeres, 64% los primeros y 36% de las segundas.

Tomando en cuenta las facultades, el CIDE es la que muestra el mayor número de proyectos a

cargo de mujeres con maestría (58) y de doctorado es la de Ciencias de la Tierra y el Mar (26). En los hombres, los proyectos con maestría están concentrados en Ciencias de la Tierra y el Mar y en Ciencias Exactas y Naturales, con 51 y 49 respectivamente; mientras que los de doctorado están en esas mismas facultades, 49 y 41 en el mismo orden.

La ubicación de los proyectos, de acuerdo con el área de la ciencia, indica la unidad de trabajo con sus proyectos clasificados.

Cuadro 52
Universidad Nacional. Clasificación de los proyectos por Área de la Ciencia, período 2010-2015

Área de Trabajo	Ciencias Agrícolas	Ciencias Médicas	Ciencias Naturales	Ciencias Sociales	Humanidades	Ing. y tecnología
C. Exactas y Naturales	2	2	115	11	0	33
C. Tierra y Mar	53	17	92	19	0	9
C. Sociales	0	0	0	118	19	0
C. de la Salud	27	51	13	3	1	1
CIDE	0	0	0	86	0	0
CIDEA	0	0	0	2	22	0
Filosofía y Letras	0	0	1	41	74	0
C. Estudios Generales	0	0	0	8	10	0
Sedes regionales	7	4	2	22	5	1
Total	89	74	223	310	131	44

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Puede apreciarse una concentración importante de proyectos en las áreas de Ciencias Sociales, Ciencias Naturales y las Humanidades, cada una de estas representa 35%, 26% y 15%. El número más bajo está representado en los proyectos del área de Ingeniería y Tecnología con un 5% del total.

Los proyectos de Ciencias Sociales aparecen concentrados en la Facultad de Ciencias Sociales con un 38%, los de Ciencias Naturales en Ciencias Exactas y Naturales con 52%, los de Ciencias Agrícolas en la Facultad de Ciencias de la Tierra y Mar

con 60%, las Ciencias Médicas en la Facultad de Ciencias de la Salud con 69%, las Humanidades en Filosofía y Letras con 56% y los de Ingeniería y Tecnología en Ciencias Exactas y Naturales con un 75%.

En cuanto al área del desarrollo, los proyectos se clasificaron de la siguiente manera.

Cuadro 53
Universidad Nacional. Clasificación de los proyectos por Área de Desarrollo*,
período 2010-2015

Unidad trabajo	Ambiente	Desarrollo	Educación	Humanismo	Salud	Sociedad	Producción
C. E. y Naturales	44	41	36	0	6	4	27
C. Tierra y Mar	77	21	10	0	25	5	50
C. Sociales	7	4	20	7	0	75	20
C. Salud	2	2	11	0	74	1	5
C IDE	0	1	78	1	0	5	0
CIDEA	0	0	0	20	0	3	0
Filos. y Letras	0	2	23	67	0	23	0
C. E. Generales	0	0	0	9	4	4	1
Sedes regionales	2	0	8	4	4	7	16
Total	132	71	186	108	113	127	119

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

*Los nombres de las áreas de desarrollo son más amplios, en el cuadro solo se pone la primera palabra por motivos de espacio, pero en el texto aparece el nombre completo.

Los proyectos de Educación y Desarrollo Integral ocupan el primer lugar y abarcan un 21% del total. En segundo lugar, están los proyectos relacionados con el Ambiente, Conservación y Manejo de los Recursos Naturales (16%). Y con un número similar se encuentran posicionados los proyectos de Sociedad y Desarrollo Humano, los de Salud Ecosistémica y Calidad de Vida, los de Humanismo Arte y Cultura y los de Producción Ecoeficiente, Agropecuaria y de Recursos Naturales, cuyos porcentajes son 14%, 13%, 12% y 12% respecti-

vamente. Los proyectos del área de Desarrollo Científico y Tecnológico suman un 8%. A estos hay que agregar los proyectos de gestión universitaria, que son los menos, constituyen 15 en total (2%).

Los proyectos también se ubicaron por su ámbito geográfico, o sea, el lugar donde se llevan a cabo.

Cuadro 54
Universidad Nacional. Clasificación de los proyectos por ámbito geográfico de ejecución, período 2010-2015

Área de trabajo	UNA	Nacional	Dentro Área Metropolitana	Fuera Área Metropolitana	Internacional	Total
C. Exac. y Naturales	46	56	17	41	3	163
C. Tierra y Mar	45	55	43	38	9	190
C. Sociales	19	64	14	20	20	137
C. de la Salud	64	22	7	0	3	96
C IDE	28	18	26	11	3	86
CIDEA	13	10	0	1	0	24
Filosofía y Letras	34	39	9	3	31	116
C. Est. Generales	3	10	5	0	0	18
Sedes regionales	0	0	23	18	0	41
Total	252	274	144	132	69	871

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como lo muestra el cuadro anterior, los proyectos realizados dentro del ámbito de la Universidad Nacional y a nivel nacional son los más numerosos, con una representa-

ción de 33% y 30% respectivamente. Un 16% son proyectos que se han ejecutado dentro de las provincias que conforman el Gran Área Metropolitana, es decir, Alajuela, Heredia, Cartago y San José. Con un porcentaje muy parecido están los que se han ubicado en las provincias más lejanas, Guanacaste, Puntarenas y Limón, denominado “fuera del Área Metropolitana”. Por último, los proyectos de proyección internacional se han ejecutado en Centroamérica, Latinoamérica y otros ámbitos, aquí se ubicaron proyectos que llevan a la realización de algunos congresos y la publicación de las revistas.

Fuente de financiamiento: la mayor parte de los proyectos (88%) de todas las áreas de trabajo son financiados a través del Programa de Gestión Financiera y el resto a través de la FUNDAUNA.

Toda la información presentada anteriormente corresponde a los proyectos que en el SIA aparecen con rango de titular, es decir, están a cargo de una unidad académica específica. Pero se consideró como importante analizar los proyectos en los que una unidad aparece como participante, o sea, que colabora con otra unidad en la ejecución de determinado proyecto.

Cuadro 55
Universidad Nacional. Número de proyectos con coparticipación por Área de trabajo y sexo, período 2010-2015

Área de trabajo	Nº proyectos	Mujeres	Hombres	Con Jornada	Sin Jornada
C. Exactas y Naturales	46	16	34	29	21
C. de la Tierra y el Mar	51	35	41	40	36
C. Sociales	49	28	27	39	16
C. de la Salud	10	3	7	10	0
CIDE	30	26	4	20	10
CIDEA	4	4	0	1	3
Filosofía y Letras	20	12	9	14	7
C. Estudios Generales	2	0	2	1	1
Total	212	124	124	154	94

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Un total de 248 personas académicas estuvieron nombradas como colaboradoras de 212 proyectos en total. Como puede apreciarse, hubo un número igual por la variable sexo. La mayoría de estas personas (62%) ha participado con jornada asignada, por lo general, esta oscilaba entre cinco y diez horas; el restante porcentaje colaboró para el proyecto sin tener una jornada asignada (38%), es decir, de manera *ad honorem*.

Hay facultades que presentan una mayor vinculación o enlace en la realización de proyectos con otras facultades y unidades académicas. La Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar es la que registra el mayor número proyectos (51). De estos, la mayor parte pertenecen a Ciencias Agrarias y Ciencias Geográficas que pertenecen a la misma facultad; pero, también se ha vinculado con la Facultad de Exactas y Naturales a través de la ejecución conjunta con proyectos con las escuelas de Biología, Química y el Departamento de Física.

La Facultad de Ciencias Sociales ha establecido relación con las escuelas de Ciencias Agrarias, Biología, Educación Básica y de su misma facultad, las escuelas de Economía, Planificación y Promoción Social, Relaciones Internacionales, IDESPO, CINPE y con los campus de Coto, Nicoya y Sarapiquí.

En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, las escuelas de Biología y Química son las que registran la mayor cantidad de colaboración con otros proyectos de la misma facultad, pero también con Ciencias Ambientales, Ciencias Agrarias, INISE-

FOR. Vale mencionar que no fue posible obtener el dato de las sedes regionales.

8.2 Proyectos por unidad de trabajo

A continuación se presenta un detalle de los proyectos ejecutados por las facultades y centros, iniciando en un orden descendente, es decir, se inicia con el que ejecutó el mayor número de proyectos, que es la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar.

Proyectos de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar

Esta facultad registró el mayor número de proyectos ejecutados durante el período analizado, con un total de 190, que representa un 80% del quehacer de la facultad. El restante 18% corresponde a la realización de programas y actividades académicas.

Cuadro 56
Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, período 2010-2015

Unidad de trabajo	Programas	Proyectos	Act. Académicas
Esc. Ciencias Agrarias	7	39	2
Esc. Ciencias Ambientales	4	40	1
Esc. Ciencias Geográficas	3	20	2
Centro I. Apícolas Tropicales	13	9	2
Inst. I. Servicios Forestales	0	16	0
Inst. R.E. Sustancias Tóxicas	6	30	0
Inst. I. C. y M. Vida Silvestre	1	16	0
Observ. Vulcanológico	2	20	3
Total	36	190	10

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Como puede apreciarse, son la Escuela de Ciencias Ambientales, la Escuela de Ciencias Agrarias y el IRET los que han ejecutado poco más de la mitad (57%) de los proyectos de esta facultad. En cuanto a programas, es el CINAT el que muestra el mayor número, debido a que ha estructurado su quehacer a través de estos, a los cuales asigna jornada. A continuación, se presentan los proyec-

tos clasificados por su tipo. Además de los proyectos expuestos en el cuadro anterior, habría que agregar que esta facultad ha ejecutado 76 proyectos de vinculación externa.

Cuadro 57
Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar,
según su tipo, período 2010-2015

Unidad de trabajo	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia
C. Agrarias	15	15	2	4	3
C. Ambientales	27	5	1	5	2
C. Geográficas	11	3	1	4	1
CINAT	6	3	0	0	0
INISEFOR	14	2	0	0	0
IRET	16	11	2	1	0
ICOMVIS	11	3	1	0	1
O.Vulcanológico	13	3	3	1	0
Total	113	45	10	15	7

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

El cuadro anterior muestra que las diferentes unidades académicas de la facultad concentran una cantidad importante de proyectos de investigación, que representan un 59% del total. En segundo término, están los integrados con un casi una cuarta parte (24%). En su mayoría estos integran los componentes de investigación, docencia y extensión. Los proyectos de extensión, gestión académica y docencia ocupan el porcentaje restante (17%).

La investigación ha estado más concentrada en Ciencias Ambientales, el IRET y en Ciencias Agrarias, mientras que los integrados han estado presentes en la Escuela de Ciencias Agrarias.

La clasificación de los proyectos desagregados por sexo de quien coordina muestra el siguiente detalle.

Cuadro 58
Universidad Nacional. Número de proyectos de la Facultad de C. Tierra y el Mar, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015

Tipo de proyecto	Sexo de la persona que coordina		Total
	Mujer	Hombre	
Investigación	38	75	113
Integrados	18	27	45
Extensión	3	7	10
Gestión Académica	7	8	15
Docencia	4	3	7
Total	70	120	190

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Como puede observarse, la ejecución de proyectos ha estado más a cargo de los hombres, pues el 63% ha estado bajo su coordinación. No obstante, resulta comprensible al ser una de las facultades con mayor concentración de hombres de la Universidad (94 académicos frente a 53 académicas) según datos del presente estudio. Dentro de estos proyectos, destacan los de investigación, donde se mantiene una diferencia por sexo similar, 66% de los hombres frente a 34% de las mujeres.

Jornada y duración de los proyectos: en la mayoría de las unidades académicas para los proyectos de investigación, integrados y extensión, la jornada asignada oscila entre 10 y 15 horas. Los proyectos de gestión académica comprenden 15 horas y los de docencia, 5 horas. Es importante

señalar que en el CINAT, las jornadas están asignadas a los programas con un promedio de 25 horas a cada uno; mientras en las demás unidades, las jornadas se ubican en los proyectos. En cuanto a la duración de los proyectos, los de investigación tardan 2.5 años; los integrados, 3 años; tanto los de Gestión Académica como los de Extensión y Docencia, 2 años. En casi todas las unidades hay uniformidad en cuanto a la duración de los proyectos. En el CINAT

también los programas tienen una duración diferente, en relación con los de otras facultades y es de 6 años.

Estado de los proyectos: un 59% estaban vigentes, un 21% cerrados y un porcentaje similar (20%) estaban pendientes de cerrar.

Condición laboral y grado académico de la persona responsable del proyecto: un 78% de los proyectos están bajo la responsabilidad de personas en propiedad. De estas, la mayor parte (78%) está a cargo de hombres frente a 22% de las mujeres. De las personas interinas, un porcentaje mayor (55%) está bajo la responsabilidad de las mujeres frente a 44% de los hombres. En relación con el grado académico, 45% de los proyectos eran dirigidos por personas con grado de maestría, un 39% con doctorado y el 15% con licenciatura. Este mismo dato por sexo muestra mayores porcentajes de hombres con licenciatura 69%, 65% con doctorado y 59% con maestría.

Área de la Ciencia y de Desarrollo: poco menos de la mitad (48%) de los proyectos pertenecen a las Ciencias Naturales, un 28% a las Ciencias Agrícolas, un 10% a las Ciencias Sociales, un 9% a las Ciencias Médicas y un 5% a la Ingeniería y Tecnología. En cuanto al área de desarrollo, un porcentaje importante (40%) de estos proyectos se ubican en la parte de Ambiente, Conservación y Manejo de Recursos Naturales; una cuarta parte (26%), en Producción Ecoeficiente, Agropecuaria y de Recursos Naturales; un 13%, en Salud Ecosistémica y Calidad de Vida; 7%, en Desarrollo Científico y Tecnológico; un 5%, en Educación y De-

sarrollo Integral; y el restante porcentaje, en Sociedad y Desarrollo Humano, Tecnología de la Información y Gestión Universitaria.

Ámbito geográfico: en esta facultad, un 29% de los proyectos se ha desarrollado nacionalmente; casi una cuarta parte (24%), en el ámbito universitario; un poco menos (23%), dentro de las provincias del Área Metropolitana; un 20%, en las provincias de Guanacaste, Limón y Puntarenas; y el resto internacionalmente.

Participación en otros proyectos: casi todas las unidades académicas de esta facultad colaboran en la ejecución de 52 proyectos de otras unidades académicas. Dentro de estas sobresalen Ciencias Agrarias, Ciencias Geográficas, como las que más se vinculan con estos proyectos. También colaboran con proyectos de las escuelas de Biología, Química y Física de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.

Proyectos de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

Durante el período analizado, esta facultad ejecutó un total de 163 proyectos, 21 programas y 8 actividades académicas con el detalle que presenta el cuadro siguiente.

Cuadro 59
Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, período 2010-2015

Unidad Académica	Programas	Proyectos	Actividad Académica
Esc. C. Biológicas	5	52	0
Esc. Informática	1	19	1
Esc. Matemática	0	22	0
Esc. Química	4	47	2
Esc. Topografía	2	3	4
Dep. Física	7	17	1
Decanato	2	3	0
Total	21	163	8

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA.

La ejecución de los proyectos ocupa un 85% del quehacer de la facultad. Como puede observarse en cuanto a las unidades académicas, las escuelas de Biología y Química son las que más proyectos han ejecutado, 32% y 29% en el mismo orden. Mientras, los programas se concentran un poco más en el Departamento de Física y la escuela

de Biología. A estos proyectos hay que agregar la ejecución de 49 proyectos de vinculación. Su clasificación, según el tipo de proyecto, presenta el siguiente detalle.

Cuadro 60
Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
según su tipo, período 2010-2015

	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia
Esc. C. Biológicas	38	5	5	4	0
Esc. Informática	4	6	1	3	5
Esc. Matemática	10	4	2	5	1
Esc. Química	30	8	3	4	2
Esc. Topografía	1	0	1	1	0
Dep. Física	10	5	2	0	0
Decanato	0	1	1	1	0
Total	93	29	15	18	8

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA.

En esta facultad, los proyectos de investigación predominan, representan un poco más de la mitad (57%) y se concentran en mayor grado en las escuelas de Ciencias Biológicas y Química. Las escuelas de Topografía e Informática, por su lado, muestran poco trabajo de investigación. Los demás proyectos están distribuidos de manera más uniforme dentro del conjunto de las unidades académicas. Mientras tanto, los proyectos integrados son más frecuentes en la Escuela de Química, donde se combina la investigación-extensión; en Informática, se aborda más la extensión-docencia e investigación-docencia.

Los proyectos distribuidos por su tipo, considerando el sexo de la persona coordinadora, muestra el siguiente comportamiento.

Cuadro 61
Universidad Nacional. Número de proyectos de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015

Tipo de proyecto	Sexo de la persona que coordina		Total
	Mujer	Hombre	
Investigación	27	66	93
Integrado	12	17	29
Extensión	6	9	15
G. Académica	8	10	18
Docencia	5	3	8
Total	58	105	163

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

Esta facultad se caracteriza por tener una importante presencia de académicos (151 hombres frente a 87 mujeres) datos a setiembre del año 2015, esto se refleja en la cantidad de proyectos coordinados por hombres (64%) frente a un 36% de las mujeres. También hay que agregar que los proyectos de investigación están bajo la responsabilidad mayoritaria de los hombres (71%). En los demás tipos de proyectos, la distribución por sexo no presenta diferencias tan grandes como en el anterior.

Condición laboral y grado académico de la persona coordinadora: un 65% de

los proyectos estaban bajo la responsabilidad de personas propietarias, de las cuales la mayor parte eran (66%) hombres y 34% mujeres. El restante porcentaje correspondía personas en condición de interinas, 61% hombres y 39 mujeres. En cuanto al grado académico, más de la mitad de los proyectos (58%) estaban a cargo de personas con el grado de maestría y números menores bajo la tutela de personas con doctorado (27%) o con licenciatura (15%). Dentro de las personas con maestría, el dato era muy parejo por sexo, un 48% de las mujeres y un 52% los hombres. Lo contrario se observa con respecto al grado de docto-

rado, donde los hombres superan a las mujeres con una diferencia importante, 93% frente a 7%.

Estado de los proyectos: un 48% estaban vigentes, un 34% cerrados y un 18% pendientes de cerrar.

Jornada y duración de los proyectos: en esta facultad, los diferentes proyectos tienen asignada una jornada que va entre 10 y 15 horas; excepto los de gestión académica, que en casi todas las escuelas cuentan con 10 horas. En cuanto a la duración, los de investigación y docencia tardan dos años, un poco más de tiempo para los de extensión, los de gestión académica alrededor de dos años y medio, y los integrados, tres años.

Área de la ciencia y de desarrollo: en cuanto al área de la ciencia, un 70% de los proyectos se ubican en las Ciencias Naturales, un 20% en Ingeniería y Tecnología, y un bajo porcentaje (9%) entre Ciencias Sociales y Médicas y Agrícolas. En cuanto al área de desarrollo, los proyectos de esta facultad se ubican en diferentes áreas: una cuarta parte (27%) corresponde a Ambiente y Conservación, 22% a Educación y Desarrollo Integral, 16% a Producción ecoeficiente, 14% a Desarrollo Científico Tecnología e Innovación, 12% a Tecnologías de la Información y 8% a las áreas de Salud

Ecosistémica, Sociedad y Desarrollo Humano y Gestión Universitaria.

Ámbito geográfico: una tercera parte (35%) de estos proyectos tienen una cobertura nacional, mientras que un porcentaje similar (32%) se realizan dentro del espacio universitario, una cuarta parte (24%) en las provincias de Puntarenas, Guanacaste y Limón, un 8% en las provincias del Área Metropolitana y un bajo porcentaje (2%) internacionalmente.

Fuente de financiamiento: un 99% de los proyectos son financiados a través del Programa de Gestión Financiera.

Participación en otros proyectos: las diferentes unidades académicas de esta facultad colaboran con otras unidades académicas en la ejecución de un total de 46 proyectos, siendo las escuelas de Ciencias Biológicas y de Química las que más vinculan con otras unidades de su misma facultad y con otras de Ciencias de la Tierra y el Mar. Hubo poca o nula participación de escuelas como Informática y Matemática.

Proyectos de la Facultad de Ciencias Sociales: En esta facultad, se ejecutaron un total de 137 proyectos, 29 programas y 5 actividades académicas (ver cuadro 62).

Cuadro 62
Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Ciencias Sociales, período 2010-2015

Unidad Académica	Programas	Proyectos	Actividad Académica
Esc. Administración	2	9	0
Esc. Economía	1	11	0
Esc. Historia	2	25	1
Esc. Planificación	3	5	1
Esc. Psicología	2	3	0
Esc. R. Internacionales	3	21	1
Esc. Secretariado	2	14	0
Esc. Sociología	0	11	1
Inst. Est. en Población	8	20	0
C. Int. Política Económica	3	17	1
Decanato	3	1	0
Total	29	137	5

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

Los proyectos representan un 80% del quehacer de la facultad. Relativo a las unidades académicas, las escuelas de Historia, Relaciones Internacionales y el Instituto de Estudios en Población (IDESPO) son las que muestran un mayor número, en conjunto representan casi la mitad del total (48%) de los proyectos. Precisamente, esta última unidad es la que registra el mayor número de programas, pues ha estructurado su quehacer

académico con base en ellos y a los cuales asignan las jornadas. A estos proyectos hay que añadir la realización de 45 proyectos de vinculación.

La clasificación de los proyectos por su tipo se muestra a continuación.

Cuadro 63
Universidad Naciona. Proyectos de la Facultad de Ciencias Sociales según su tipo,
período 2010-2015

	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia
Esc. Administra- ción	2	4	1	1	1
Esc. Economía	6	1	1	3	0
Esc. Historia	11	6	1	6	1
Esc. Planificación	0	2	1	2	0
Esc. Psicología	1	2	0	0	0
E. R. Internacio- nales	9	5	0	6	1
Esc. Secretariado	1	1	1	1	10
Esc. Sociología	6	5	0	0	0
Inst. E. Población	13	3	3	1	0
C. I.P. Económica	14	0	2	1	0
Decanato	0	0	0	1	0
Total	63	29	10	22	13

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

Como se desprende del cuadro anterior, en esta facultad casi la mitad (47%) de los proyectos que se han ejecutado pertenecen al área de investigación; seguido por los integrados con 21%, que combinan en su mayoría las tres áreas: docencia-investigación-extensión. Los de gestión académica representan 16%, docencia con 9% y los menos, son los de extensión con solo un 7%.

Las unidades académicas que más han desarrollado proyectos de investigación son el CINPE, seguida del IDESPO y la Escuela de Historia. Las que menos han ejecutado este tipo de proyectos son la

Escuela de Planificación, la de Psicología y la de Secretariado.

En relación con los proyectos integrados, se puede apreciar un poco más de estos en las escuelas de Historia, Relaciones Internacionales y Sociología, pero hay unidades que han ejecutado poco o ninguno de tipo de proyectos, como sería el caso del CINPE y de las escuelas de Economía y Secretariado.

A continuación, se presenta el dato de la clasificación de los proyectos por su tipo y segregado por sexo de la persona que coordina.

Cuadro 64
Universidad Nacional. Número de proyectos de la Facultad de Ciencias Sociales, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015

Tipo de proyecto	Sexo de la persona que coordina		Total
	Mujer	Hombre	
Investigación	25	38	63
Integrado	19	10	29
Extensión	4	6	10
G. Académica	13	9	22
Docencia	11	3	13
Total	71	66	137

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

En esta facultad, no se visualizan diferencias marcadas en cuanto a la realización de proyectos por sexo, pues un 52% de estos han estado coordinados por mujeres, mientras que el resto por los hombres (48%). Se puede apreciar un porcentaje mayor de hombres que coordinan proyectos de investigación respecto de las mujeres, 60% frente a 40%. Las mujeres han coordinado más proyectos integrados, de gestión Académica y de docencia, con porcentajes que son del 65%, 59% y 85%, respectivamente.

Condición laboral y grado académico de la persona coordinadora: un 67% de los proyectos han estado a cargo de personas propietarias, con una distribución similar por sexo: 52% de hombres y 48% de mujeres. En relación con el grado académico, poco más de la mitad de los proyectos 52% ha sido responsabilidad de personas con maestría,

donde sobresalen las mujeres (60%), mientras que los hombres se destacan con doctorado (69%).

Estado de los proyectos: poco menos de la mitad (46%) de los proyectos se encontraban vigentes o en ejecución, una tercera parte (34%) habían finalizado y una quinta parte (20%) estaban por cerrar.

Jornada y duración de los proyectos: en esta facultad los proyectos de investigación han tenido asignadas jornadas que van entre las 10 y 20 horas como máximo, mientras que los otros tipos de proyectos han contado con 10 horas en promedio. En cuanto a los años de duración, los de investigación, extensión y docencia han tenido en promedio dos años; mientras que los de gestión académica han contado con un poco más, 3.5 años.

Área de la Ciencia y de Desarrollo: una vasta mayoría de los proyectos (86%) se ubican en el área de las Ciencias Sociales y el resto en Humanidades. En cuanto al área de desarrollo, hay un poco más de diversidad. La mitad de estos (55%) se ubica en el área denominada como Sociedad y Desarrollo Humano. Un 15% pertenece a los proyectos de Producción Ecoeficiente: Agropecuaria y de Recursos Naturales y los de Educación y Desarrollo Integral, con 13%, un 6% corresponde a los de Ambiente, Conservación y Manejo de los Recursos Naturales. El porcentaje restante se ubica en la parte del Humanismo, Arte y Cultura, Gestión Universitaria, Desarrollo Científico y Tecnologías de la Información.

Ámbito geográfico: en cuanto a su ubicación geográfica, poco más de una tercera parte (39%) tenía cobertura nacional. Un 17% contemplaba la Universidad Nacional, 16% dentro de alguna de las provincias del Área Metropolitana, 14% en las provincias más distantes como Puntarenas, Guanacaste y Limón, internacionalmente un 11% y finalmente, un 3% en el rango centroamericano.

Participación en otros proyectos: esta facultad muestra una buena cantidad de proyectos (49) con los cuales ha colaborado. Las que más se han vinculado a lo interno son las escuelas de Sociología, la de Planificación y Promoción Social y el IDESPO. Las que no registran este tipo de vinculación son Economía y Administración.

Proyectos de la Facultad de Filosofía y Letras:

La información que se presenta muestra los proyectos que ha ejecutado la Facultad de Filosofía y Letras durante los últimos años (ver cuadro 65).

Cuadro 65
Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Filosofía y Letras, período 2010-2015

Unidad Académica	Programas	Proyectos	Actividades Académicas
Escuela de Bibliotecología	1	10	0
Escuela de Filosofía	3	13	0
Escuela Ecuánica	0	14	0
Escuela de Literatura	8	40	0
Inst. Estudios Latinoamericanos	2	17	3
Inst. Estudios de la Mujer	6	17	0
Decanato	0	5	0
Total	20	116	3

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

De manera muy similar a las anteriores facultades, Filosofía y Letras ha concentrado su accionar académico a partir de la ejecución de proyectos, pues en el período analizado llegaron a representar un 83%. Por otro lado, se registran pocos programas y pocas actividades académicas. Además

de lo anterior, también se ejecutaron un total de 35 proyectos de vinculación.

Los tipos de proyectos realizados son los siguientes.

Cuadro 66
Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Filosofía y Letras, según tipo de proyecto, período 2010-2015

Unidad Académica	Investigación	Integrados	Extensión	G. Académica	Docencia
Esc. de Bibliotecología	4	3	0	3	0
Esc. de Filosofía	10	0	1	1	1
Esc. Ecuánica	6	5	1	2	0
Esc. de Literatura	15	9	6	7	3
Inst. E. Latinoamericanos	8	3	1	5	0
Inst. E. de la Mujer	3	3	4	7	0
Decanato	1	0	0	4	0
Total	47	23	13	29	4

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

Un 40% de los proyectos de esta facultad corresponde a investigación, siendo las unidades con más proyectos de este tipo la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje con un 32%, seguida de la de Filosofía con 21%. Los proyectos que ocupan un segundo término son los de gestión académica, que representan una cuarta parte del total (25%).

Se registran pocos proyectos de docencia y de extensión, 3% y 11% respectivamente.

Los proyectos clasificados, de acuerdo con el sexo de la persona que coordina, muestran el siguiente detalle.

Cuadro 67
Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Filosofía y Letras, según tipo de proyecto y sexo, período 2010-2015

Tipo de proyecto	Sexo de la persona que coordina		Total
	Mujer	Hombre	
Investigación	22	25	47
Integrado	16	7	23
Extensión	11	2	13
G. Académica	21	8	29
Docencia	2	2	4
Total	72	44	116

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

En esta facultad, aparecen un mayor porcentaje de proyectos a cargo de las mujeres 62% frente a un 38% de los hombres. Esto es de esperar al tener un mayor número de académicas (99 mujeres frente a 55 hombres), según datos a setiembre del 2015. En cuanto a la ejecución por tipo de proyecto, los de investigación son los más realizados (40%) y muestran un dato muy parejo por sexo. Los proyectos integrados, de extensión y de gestión académica han sido realizados más por mujeres, 69%,

85, 72%, en el mismo orden. Eso es de esperar por laborar ahí más mujeres académicas.

Condición laboral y grado académico de la persona coordinadora: de los 116 proyectos académicos que ha ejecutado, 68% han sido coordinados por personas en

propiedad y el resto por interinas. Los proyectos coordinados por mujeres, un 65% están a cargo de propietarias, mientras que en los hombres este porcentaje es mayor y llega al 73%. En cuanto al grado académico, el mayor porcentaje de proyectos son coordinados por personas con grado de maestría, un 19% con doctorado y el resto (17%) con licenciatura.

Estado de los proyectos: la mitad de los proyectos (50%) se encontraban vigentes, casi otro tanto ya habían finalizado y un porcentaje muy bajo (2%) estaba pendiente de cerrar.

Jornada y duración de los proyectos: en cuanto a la jornada asignada a los proyectos, se perfila que los proyectos de investigación y los integrados tienen asignado en promedio 20 horas, los de extensión y docencia, 15 horas, y los de gestión académica, 10 horas. No se observaron diferencias por sexo en la asignación de la jornada. Es importante señalar que en esta facultad, así como en casi todas las escuelas, las jornadas están asignadas a los proyectos y no a programas. Sobre la duración de estos proyectos, los de investigación rondan los dos años en promedio, lo mismo que los de docencia, los integrados un poco más dos años y medio, y los de extensión y gestión académica duran tres y cuatro años respectivamente.

Área de la ciencia y de desarrollo: la mayor parte de los proyectos de esta facultad se ubican en el área de las Humanidades 65%, seguida de los de Ciencias Sociales con un 35%. En cuanto al área de desarrollo, predominan los proyectos relacionados con el Humanismo Arte y Cultura con poco más

de la mitad (58%), con un 20% cada uno se encuentran los proyectos catalogados como de Sociedad y Desarrollo Humano y Educación y Desarrollo Integral, muy pocos en la parte de Tecnología de la Información y la Comunicación 1.72% y Gestión Universitaria 0.86%.

Ámbito geográfico: en cuanto al ámbito geográfico, una tercera parte (34%) de los proyectos se han ejecutado dentro del país, 29% tiene lugar dentro del espacio universitario y 16% en un ámbito más amplio, pues se consideran proyectos internacionales, así como revistas y congresos. Hay una menor presencia (8%) de proyectos en el Área Metropolitana, los de nivel centroamericano (7%) latinoamericanos (3%) y muy pocos en las provincias de Limón Puntarenas y Guanacaste (2%).

Participantes: en esta facultad se observa poca vinculación de los proyectos con otras unidades académicas, ya que ha participado en veinte proyectos que pertenecen al mismo decanato, sedes regionales y las escuelas de Veterinaria y Ciencias Agrarias.

Proyectos de la Facultad de Ciencias de la Salud:

Esta facultad logró ejecutar un total de 96 proyectos, que representa un 79% de su accionar, el restante porcentaje corresponde a la realización de programas y actividades académicas.

Cuadro 68
Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de la Facultad de Ciencias de la Salud, período 2010-2015

Unidad Académica	Programas	Proyectos	Actividades Académicas
Esc. C. del M. Humano	12	36	0
Esc. M. Veterinaria	11	60	2
Total	23	96	2

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA

En relación con los programas, el número es muy similar entre ambas escuelas, pero un poco más de proyectos en Medicina Veterinaria. Además de lo anterior, se ejecutaron 37 proyectos de vinculación. En cuanto al tipo de proyecto, se puede apreciar que los de investigación son los más numerosos, seguido de los Integrados, los primeros representan poco menos de la mitad 45% y 32% los segundos.

Cuadro 69
Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias de la Salud, según tipo de proyecto, período 2010-2015

Unidad Académica	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia
Esc. M. Veterinaria	37	13	2	2	6
Esc. C. M. Humano	6	18	3	6	3
Total	43	31	5	8	9

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Los proyectos de investigación se concentran sobre todo en la Escuela de Medicina Veterinaria, en los demás tipos de proyectos no se evidencian diferencias marcadas entre ambas escuelas.

La ubicación por sexo de la persona que coordina los proyectos se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 70
Universidad Nacional. Proyectos de la Facultad de Ciencias de la Salud, según tipo de proyecto y sexo, período 2010-2015

Tipo de proyecto	Sexo de la persona que coordina		Total
	Mujer	Hombre	
Investigación	14	26	40
Integrados	8	24	32
Extensión	3	3	6
Gestión Académica	7	1	8
Docencia	4	6	10
Total	36	60	96

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Hay una mayor presencia de hombres en la coordinación de los proyectos, 62% frente a 38% de las mujeres. Particularmente, en la realización de proyectos de investigación e integrados, un 65% y 75% respectivamente.

Condición laboral y grado académico de la persona responsable: la mayor parte (78%) de estos proyectos son coordinados por personas que son propietarias y el resto lo conduce personas interinas. En cuanto al grado académico, casi la mitad (47%) de los proyectos son coordinados por personas con grado de maestría y un 44% con grado

de doctorado, con licenciatura un 9%. De los proyectos a cargo de personas con maestría, el mayor porcentaje corresponde a mujeres (71%) y con el grado de doctorado, el número de proyectos es muy parejo, 49% de hombres frente a 45% de mujeres.

Estado de los proyectos: la mitad de los proyectos se encontraban vigentes (52%), un

41% habían concluido y un 7% estaban pendientes de cerrar.

Jornada y duración de los proyectos: en la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano, los distintos tipos de proyectos tienen una carga académica de 10 horas en promedio, mientras en Medicina Veterinaria, los de investigación 8 horas, los integrados 12, docencia, extensión y gestión académica con 10 horas promedio cada uno, y los de docencia 7 horas. En cuanto a la duración de los proyectos, en la Escuela de Medicina Veterinaria, los proyectos de investigación, extensión y gestión académica tienen una duración de tres años en promedio, los integrados de cuatro y los de docencia de cinco. Mientras, en Ciencias del Movimiento Humano, los integrados y de docencia cuatro años, los de extensión y gestión académica cuatro y los de investigación un año.

Área de la ciencias y área del desarrollo: la mitad (53%) de los proyectos de esta facultad se ubican en el área de las Ciencias Médicas, seguido de Ciencias Agrarias 28%, Ciencias Naturales 13% y el restante 6% entre Ciencias Sociales, Humanidades e Ingeniería y Tecnología. En cuanto área de desarrollo, un 77% corresponde a Salud Ecosistémica, Educación y Desarrollo un 11%, un 5% a Producción ecoeficiente y el restante 7% a Ambiente, conservación y manejo de recursos naturales, Desarrollo Científico, Gestión Universitaria y Sociedad y Desarrollo Humano.

Ámbito geográfico: la mayor parte de los proyectos (67%) se ejecuta dentro del ámbito de la Universidad, casi una cuarta parte (23%) a nivel nacional y un 7% dentro de las provincias del Área Metropolitana.

Participantes: solo la escuela de Medicina Veterinaria colabora con otras unidades en calidad de participante, esta se da con las escuelas de Biología, la Ecuménica, con los institutos de Conservación y Manejo de Vida Silvestre, el de Sustancias Tóxicas y con el Departamento de Física.

Proyectos del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE):

El CIDE logró ejecutar un total de 86 proyectos, que representa un 80% de su quehacer. Estos proyectos se distribuyen de una manera muy pareja entre unidades académicas, aunque la División de Educación Rural muestra una cifra ligeramente mayor. A esto habría que agregar la ejecución de 21 proyectos de vinculación.

Cuadro 71
Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades del CIDE, período 2010-2015

Unidad Académica	Programas	Proyectos	Actividad Académica
D. Educología	3	19	0
D. Educación Básica	2	15	4
D. Educación Trabajo	0	13	1
D. Educación Rural	1	21	1
Inst. Niñez y Adolescencia	3	16	0
Decanato	1	2	1
Total	10	86	7

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

En cuanto al tipo de proyecto, a diferencia de las facultades analizadas anteriormente, los proyectos de investigación no son los más numerosos, en su lugar son los integrados que representan un

30%. Estos proyectos se concentran más en la División de Educología y Educación Básica con un número igual.

Cuadro 72
Universidad Nacional. Proyectos académicos del CIDE según su tipo, período 2010-2015

	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia
D. Educología	2	8	1	6	2
D. Educación Básica	5	8	1	1	0
D. Educación Trabajo	2	0	4	4	3
D. Educación Rural	2	3	8	3	5
Inst. N. y Adolescencia	5	6	5	0	0
Decanato	0	1	0	1	0
Total	16	26	19	15	10

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Los demás tipos de proyectos se han realizado con un número muy parejo en las distintas unidades académicas. Los proyectos de extensión se realizaron más en la División de Educación Rural, los de gestión académica en la División de Educología y los de docencia en Educación Rural.

Esta misma información segregada por sexo da cuenta que las mujeres han coordinado un mayor número (84%) de proyectos en comparación con los hombres (16%). Esto se observa en casi todos

los tipos de proyecto. Esto es comprensible dado que esta es una facultad “feminizada”, que se ha caracterizado por ser tener una presencia importante de mujeres académicas (118 mujeres frente a 46 hombres), datos a setiembre del 2015.

Cuadro 73
Universidad Nacional. Proyectos del CIDE, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015

Tipo de proyecto	Sexo de la persona que coordina		Total
	Mujer	Hombre	
Investigación	14	2	16
Integrado	22	4	26
Extensión	17	2	19
G. Académica	13	2	15
Docencia	6	4	10
Total	72	14	86

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Condición laboral y grado académico de la persona coordinadora: de los 72 proyectos coordinados por las mujeres, un 62% de estos estaban a cargo de académicas propietarias mientras que el resto (38%) correspondía a mujeres interinas. En el caso de los hombres, sucede lo contrario, el porcentaje mayor era de hombres interinos 57%

frente a 43% en propiedad. En relación con el grado académico, un 80% de los proyectos eran coordinados por mujeres que tenían grado de maestría, seguido de 14% con doctorado y un bajo porcentaje (5%)

con licenciatura. En los hombres se observa algo similar, 64% de los proyectos eran dirigidos por hombres con maestría, 21% licenciados y 14% con doctorado.

Estado de los proyectos: la mitad de los proyectos (51%) estaban vigentes, un 29% ya habían finalizado y un 20% estaba por finalizar.

Jornada y duración de los proyectos: en este centro, la mayoría de las unidades académicas ha asignado en promedio una jornada de 10 horas a cada proyecto, salvo algunas leves diferencias, por ejemplo, la División de Educología, en promedio asigna 20 horas a sus proyectos de Extensión, Educación Rural asigna un poco más de jornada a sus proyectos de investigación (15 horas). En cuanto a su duración, en promedio tienen tres años en las diferentes unidades, a excepción de los de gestión académica que tienen cuatro.

En cuanto al **Área de la Ciencia y de Desarrollo:** todos los proyectos se ubican en el área de las Ciencias Sociales. Por el área de desarrollo, la mayoría (91%) se ubicaba en Educación y Desarrollo Integral, un 6% en Sociedad y Desarrollo Humano y con 1% Gestión Universitaria, Humanismo Arte y Cultura y Tecnología de la Información y Comunicación.

Ámbito geográfico: una tercera parte (33%) de los proyectos se realizan dentro del ámbito de la Universidad Nacional; poco menos de una tercera parte (30%), en las provincias del Área Metropolitana; un 21%, en el país; un 13%, en las provincias de Limón, Puntarenas o Guanacaste y un bajo porcentaje (3%), internacionalmente.

Participantes: la División de Educología aparece sobre todo apoyando la realización de proyectos con otras unidades académicas, tales como Danza, Literatura, Secretariado, Música, Biología, Filosofía o Matemática. Esto se explica por su componente pedagógico en la formación de profesionales en las diversas disciplinas, tales como, español, ciencias, idiomas, artes y otras.

Proyectos del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA):

Este centro es el que muestra el menor número de proyectos, a continuación se da un detalle de estos.

Cuadro 74
Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades del CIDEA, período 2010-2015

Unidad Académica	Programas	Proyectos	Actividades Académicas
Esc. Arte y Comunicación	0	1	0
Esc. Arte Escénico	4	4	1
Esc. Danza	1	10	0
Esc. Música	1	6	0
Decanato	2	3	0
Total	8	24	1

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

El CIDEA logró ejecutar durante el período un total de 24 proyectos, 8 programas y una actividad académica. La mayor cantidad de proyectos se observa en la Escuela de Danza, seguida de la de Música. La ejecución de estos representa un 73% de la organización de su actividad académica. A

esto hay que añadir la realización de 7 proyectos de vinculación. La clasificación de los proyectos según su tipo se presenta a continuación.

Cuadro 75
Universidad Nacional. Proyectos académicos del CIDEA, según tipo de proyecto período 2010-2015

	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia
Esc. A. Comunicación	0	0	0	1	0
Esc. Arte Escénico	1	1	1	1	0
Esc. Danza	3	6	0	1	0
Esc. Música	0	3	2	1	0
Decanato	0	2	1	0	0
Total	4	12	4	4	0

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Como puede apreciarse, el mayor número de proyectos son de tipo integrado y representan la mitad del total. En estos se combina la docencia-investigación-extensión y se concentran un poco más en la Escuela de Danza. Los demás

proyectos tienen igual número y representa cada uno un 17%. Las escuelas de Arte y Comunicación Visual y de Arte Escénico presentan poca realización de proyectos.

Cuadro 76

Universidad Nacional. Proyectos académicos del CIDEA, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015

Tipo de proyecto	Sexo de la persona que coordina		Total
	Mujer	Hombre	
Investigación	4	0	4
Integrado	10	2	12
Extensión	2	2	4
G. Académica	2	2	4
Docencia	0	0	0
Total	18	6	24

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Del total de proyectos, tres cuartas partes (75%) están a cargo de mujeres, especialmente en los proyectos integrados. A setiembre del año 2015, laboraban en esta facultad 64 mujeres y 58 hombres.

Condición laboral y grado académico de la persona responsable: un 54% de los proyectos están coordinados por personas académicas interinas, en esta condición hay más mujeres que hombres (69% frente a 31%). El resto de los proyectos (46%) eran responsabilidad de personas propietarias con un dato mayor de mujeres (64% frente a 36% de

hombres). En cuanto al grado académico, un 62% estaban a cargo de personas con maestría, en su mayoría mujeres (87%), un 25% con grado de doctorado con un dato igual para hombres y mujeres y 12% con licenciatura.

Estado de los proyectos: un 79 % estaban vigentes, 21% cerrados y no había pendientes por cerrar.

Jornada y duración de los proyectos: los proyectos académicos en casi todas las unidades de este centro han asignado una jornada promedio de diez horas a sus diferentes proyectos; a excepción de los integrados, de la Escuela de Danza, con una jornada mayor que llega a veinte horas. En cuanto a la duración, los proyectos de investigación y de gestión académica tienen una duración de tres años en promedio y los integrados y de extensión, cuatro años.

Área de la ciencia y de desarrollo: los proyectos por el área de las ciencias, así como por la de desarrollo, se ubica con igual porcentaje (92%) en la parte de las Humanidades y del Humanismo Arte y Cultura el restante porcentaje.

Ámbito geográfico: la mayor parte de los proyectos (62%) de este centro se realizan dentro del ámbito universitario y el resto fue en el ámbito nacional.

Participación en proyectos: las escuelas han apoyado proyectos que se han ejecutado en su propio decanato.

Proyectos del Centro Estudios Generales:

Durante el período en análisis, este centro ejecutó un total de 18 proyectos, que a finales del año 2015, la mitad se encontraban vigentes. Según el tipo de proyecto, un 45% eran de extensión y 33% de integrados. Según el sexo de la persona responsable, un 72% estaban a cargo de mujeres. En cuanto a su condición laboral, un 55% de los proyectos estaba coordinado por personas en condición de propietarias. En relación con el

grado académico, la mayoría de los proyectos estaban bajo la responsabilidad de personas con grado de doctorado, siendo las mujeres las gozan de este título. En cuanto a la clasificación de los proyectos según el área de la ciencia, la mitad se ubica en las Humanidades y el otro en Ciencias Sociales. Según el área de desarrollo, la mitad corresponde a Humanismo, Arte y Cultura, los demás en Sociedad y Desarrollo Humano y Salud Ecosistémica. En cuanto al ámbito de realización, la mayoría se desarrolla dentro del país.

Proyectos de las sedes regionales:

En esta parte se presentan los proyectos ejecutados por las sedes regionales Chorotega, Brunca y Sarapiquí. Los proyectos del campus Pérez Zeledón incluye los del Campus Coto. En cuanto a los proyectos se tiene lo siguiente

Cuadro 77

Universidad Nacional. Programas, proyectos y actividades de las sedes regionales, período 2010-2015

Sede regional	Programas	Proyectos	Actividades Académicas
Campus P. Zeledón	1	10	2
Campus Nicoya	0	3	0
Campus Liberia	0	4	0
Campus Sarapiquí	0	24	1
Total	1	41	3

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Como puede observarse, la sede Brunca y el recinto Sarapiquí ejecutan la mayor parte de los proyectos de las sedes. Del conjunto de estos proyectos, un 27% estaban activos o vigentes y el resto estaban cerrados o por cerrar. En cuanto al tipo de proyecto, el siguiente cuadro muestra que

hay un predominio de proyectos integrados, seguido de los de extensión. Ahora bien, muy pocos proyectos permanecían en las demás áreas.

Cuadro 78

Universidad Nacional. Proyectos de las sedes regionales, según tipo de proyecto período 2010-2015

Sede regional	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia
Campus P. Zeledón	0	3	6	0	1
Campus Nicoya	0	1	2	0	0
Campus Liberia	0	2	2	0	0
Campus Sarapiquí	2	16	5	1	0
Total	2	22	15	1	1

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

En cuanto a la ubicación de los proyectos de acuerdo al sexo de la persona coordinadora, se observa lo siguiente en el cuadro 79.

Cuadro 79
Universidad Nacional. Proyectos académicos de las sedes regionales, según tipo de proyecto y sexo de la persona coordinadora, período 2010-2015

Sede regional	Sexo de la persona que coordina	
	Mujer	Hombre
Investigación	0	2
Integrado	15	8
Extensión	2	13
Gestión Académica	0	1
Docencia	1	0
Total	18	24

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SIA

Se puede observar que los proyectos integrados son más coordinados por las mujeres y los de extensión más a cargo de hombres.

Condición laboral y grado académico de la persona coordinadora: la mayor parte de los proyectos (73%) están a cargo de personas en condición de interinazgo y con grado académico de maestría en poco más de la mitad de los casos (58%).

Área de la ciencia y Área de desarrollo: la mayoría de los proyectos se ubican en las Ciencias Sociales. En cuanto al área de desarrollo, se presentan en Producción Ecoeficiente y Educación y Desarrollo y sociedad y Desarrollo Humano.

Ámbito geográfico: los proyectos han sido ejecutados en sus respectivas zonas o localidades.

8.3 Producción de los proyectos académicos

En este apartado se presenta un resumen de la producción académica generada a partir de los proyectos anteriormente mencionados. Este tipo de producción es importante; porque, por un lado, constituye producción científica que se deriva de la realización de

diversos programas, proyectos y actividades académicas de la Universidad Nacional, que es divulgada a la comunidad mediante libros, ponencias, artículos y otros materiales. Por otro lado, es la producción que presentan las personas académicas para su valoración en el régimen académico, pero también es el material que se está utilizando para calificar y ubicar a las universidades en diversos tipos de *ranking*.

El procesamiento de esta información se realizó de la siguiente manera:

- *La Dirección de Investigación suministró una base de datos en Excel con los productos generados durante el período de estudio: 2010-20155.

- *Esta base contenía: tipo de producto, tipo de proyecto, unidad académica, facultad, estado del proyecto (vigente, cerrado o por cerrar), año en que se generó el producto, sexo de la persona que realizó la producción.

- *Una vez revisada la información, se observó que incluía gran cantidad de datos cuyo procesamiento requería la clasificación en dos grandes subgrupos. El primero estaba conformado por aquella producción que es aceptada y valorada en Carrera Académica y que a su vez es tomada en cuenta para efecto de medir el rendimiento de una Universidad, es decir, a partir de sus publicaciones, revistas indexadas, impacto de sus investigaciones, premios y otros.

- *En el segundo grupo, se consideró como “otra producción” un conjunto muy amplio y diverso de productos de investigación, que constituye el mayor número, dentro de la que se puede incluir, por ejemplo, bases de datos, obras de teatro, páginas web, trabajos finales de graduación, etc. Al igual que la anterior, esta producción, además de ser prolífera, es sumamente valiosa, porque es el resultado del trabajo de las unidades académicas.

A partir del análisis de la información, se pudo observar que cada facultad tiene su propia particularidad con respecto a este tipo de producción. A continuación, se presenta un detalle por unidad de trabajo.

8.3.1 Producción por área de trabajo

El siguiente cuadro muestra la producción que se ha generado en la Universidad Nacional durante el período analizado, según la producción académica.

5 Esta información se obtuvo por intermedio de Adriana Elizondo R. y Harry Alpízar A., a quienes se les agradece su colaboración.

Cuadro 80
Universidad Nacional. Producción por Área de trabajo y tipo de producto, período 2010-2015

Área de trabajo	Tipo de producción						Total
	Art. Rev.	Cap. Libro	Libro	Cartel	Ponencia	Otra	
Ciencias Exactas y Naturales	67	5	1	18	53	102	246
Ciencias de la Tierra y el Mar	64	7	16	4	30	181	302
Ciencias Sociales	46	14	10	0	28	124	222
Ciencias de la Salud	35	1	0	10	23	32	101
CIDE	20	0	1	1	17	50	89
CIDEA	2	0	2	0	2	25	31
Filosofía y Letras	39	12	17	0	22	119	209
C. Estudios Generales	2	1	1	0	6	7	17
Sedes regionales ⁶	3	1	2	2	5	19	32
Total	278	41	50	35	186	659	1.249

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como se puede apreciar, la producción clasificada como “otra producción” representa el porcentaje más grande, pues es de poco más de la mitad (53%). En casi todas las facultades, excepto en la de Ciencias de la Salud, este tipo de producción es la más voluminosa.

En segundo término está la producción de artículos de revista, que ocupa un 22% y son la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y la de Ciencias de la Tierra y el Mar las que se destacan en este tipo de producción. De seguido está la producción

de ponencias, que constituyen un 15% de toda la producción. La Facultad de Ciencias Exactas y Naturales registra el mayor número.

La producción de libros representa un 4% del total, en esta se distinguen la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar junto con la de Filosofía y Letras. Mientras que en la producción de capítulos de libro (3%), sobresalen las faculta-

⁶ Incluye los campus de Liberia, Nicoya, Pérez Zeledón, Coto y Sarapiquí.

des de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras. Finalmente, la producción de carteles (3%) se concentra en Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias de la Salud.

El siguiente cuadro muestra el conjunto de la producción desagregada por sexo. Se consideraron

varias opciones: producción individual mujer y hombre, producción colectiva mujeres y hombres, y producción colectiva entre ambos sexos.

Cuadro 81
Universidad Nacional. Producción por Área de trabajo, según sexo, período 2010-2015

Área de trabajo	Sexo					Total
	Mujer	Varias mujeres	Hombre	Varios hombres	Ambos sexos	
C. Exactas y Naturales	53	24	43	30	96	246
C. de la Tierra y el Mar	57	18	54	50	123	302
Ciencias Sociales	68	30	50	25	49	222
Ciencias de la Salud	9	10	25	17	40	101
CIDE ⁷	13	32	3	1	34	83
CIDEA	9	3	8	2	9	31
Filosofía y Letras	79	12	77	4	37	209
C. Estudios Generales	12	1	3	0	1	17
Sedes regionales	5	6	4	0	17	32
Total	305	136	267	129	406	1.243

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Los datos anteriores muestran que la producción conjunta entre mujeres y hombres ocupa el mayor porcentaje (33%). La Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar junto con la de Ciencias Exactas y Naturales son las que registran esta modalidad de producción, lo cual evidencia una práctica de

realización de los proyectos de manera compartida entre ambos sexos.

Aunque la producción individualizada entre solo mujeres y

⁷ En esta facultad se encontró producción sin sexo asignado.

solo hombres ocupa también un lugar importante, 24% para ellas primeras y 21% para ellos. Esta modalidad de producción es más frecuente en la Facultad de Filosofía y Letras. Finalmente, la producción colectiva entre varias mujeres y varios hombres tiene porcentajes muy similares, 11% y 10% respectivamente. Las mujeres que laboran en el CIDE y en Ciencias Sociales muestran preferencia por esta modalidad de producción y ocurre lo mismo con los hombres en Ciencias de la Tierra y el Mar.

En relación con el tipo de producto de acuerdo con el sexo, se puede observar diferencias. Por ejemplo, en las mujeres el porcentaje más alto se encuentra en “otra producción” con un 39%. Esta, a pesar de su importancia para el quehacer de las unidades académicas y de la Universidad, no cuenta con el reconocimiento para ascenso en carrera académica. De seguido, se agrupa la producción de ponencias con un 36% y los artículos de revistas con un 32%; a saber, rubros que sí contribuyen a la formación de la carrera académica. La producción de capítulos de libro y libros alcanzan el 28% y 29%, y la más baja frecuencia estuvo en la elaboración de carteles, con un 15%.

En el caso de los hombres, la producción de capítulos de libro y la de los libros suman los porcentajes más altos, 54% para los primeros y 50% para los segundos. Es esta producción importante universitaria para el ascenso en carrera académica y, además, cuenta con una mayor calificación. La producción de artículos y ponencias son de 38% y 29% respectivamente. En la producción conjunta entre ambos sexos, la elaboración de carteles ocupa poco más de la mi-

tad, con un 56%, seguido de las ponencias y la “otra producción” con un 35% y 34%.

A continuación se presenta la información sobre la producción, por tipo de proyecto.

Cuadro 81
Universidad Nacional. Producción por Unidad de trabajo, según tipo de proyecto,
período 2010-2015

Unidad de trabajo	Tipo de proyecto					Total
	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia	
C. E. y Naturales	125	72	19	18	12	246
C. Tierra y el Mar	144	127	0	24	7	302
Ciencias Sociales	143	73	0	6	0	222
Ciencias de la Salud	41	48	2	9	1	101
CIDE	12	58	5	13	1	89
CIDEA	1	27	0	3	0	31
Filosofía y Letras	63	83	11	50	2	209
C. E. Generales	3	4	10	0	0	17
Sedes regionales	0	25	7	0	0	32
Total	532	517	54	123	23	1.249

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como puede observarse, los proyectos de investigación son los que generan la mayor producción (42%) del total. Esto sucede en las facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Tierra y el Mar y en la de Ciencias Sociales. Por su parte, los proyectos integrados, también ocupan un lugar importante en la producción (41%). Las facultades de Filosofía y Letras junto con el CIDE y Ciencias de la Salud son las que obtienen una mayor producción en este tipo de proyectos.

La producción que genera los proyectos de gestión académica representa un 10% del total. La Facultad de Filosofía y Letras lidera esta producción. Los proyectos de extensión producen un 4% y la Facultad de Exactas y Naturales junto con la de Filosofía

y Letras, así como el Centro de Estudios Generales quienes obtienen una mayor producción. Por último, los proyectos de docencia representan un porcentaje muy bajo 2%, es en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales donde se ha obtenido la mayor producción.

8.3.2 Producción por unidad de trabajo

Con la finalidad de dar un panorama con mayor detalle, se presenta la producción por cada facultad, iniciando con la que más productos generó durante el período.

Producción de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar:

Cuadro 82
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, por tipo de producto, período 2010-2015

Unidad académica	Tipo de producción						Total
	Art. Rev.	Cap. Libro	Libro	Cartel	Ponencia	Otra	
Esc. Ciencias Agrarias	10	0	4	0	3	26	43
Esc. Ciencias Ambientales	10	0	1	0	3	34	48
Esc. Ciencias Geográficas	5	3	0	0	9	16	33
Centro I. Apícolas Tropicales	18	3	2	2	2	22	49
Inst. I. Servicios Forestales	4	0	0	0	3	11	18
Inst. R.E. Sustancias Tóxicas	5	0	9	0	2	25	41
Inst. I. C. y M. Vida Silvestre	3	0	0	0	1	11	15
Observ. Vulcanológico	9	1	0	2	7	36	55
Total	64	7	16	4	30	181	302

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Esta facultad registra una producción de 302 productos que se generaron de la ejecución de 190 proyectos, lo que en promedio suma 1.58 unidades por proyecto. Como puede verse, la otra producción es numerosa y representa la mayor parte de la facultad (60%); además, representa diversidad de productos: antologías, aportes biotecnológicos, bases de datos, boletines, catálogos, cuadernos, colecciones *ex situ*, folletos, desarrollo de eventos, diseño de páginas web, informes técnicos, guías, manuales, memorias, mapas, sistematizaciones, prácticas estudiantiles, trabajos finales de graduación, unidades y videos.

La segunda producción más numerosa son los artículos para revista, que representa el 21%. La mayor parte de estos artículos (61) tienen sello editorial, lo que indica una mejor valoración para carrera académica. Respecto de la unidad académica, son el CINAT junto con las escuelas de Ciencias Agrarias y Ambientales las que destacan en este tipo de producción. De seguido, está la producción de ponencias, que representan un 10%, y están distribuidas entre las diferentes unidades académicas.

En cuanto a la producción de libros, esta facultad registra una importante realización que llega a las 16 unidades, equivalente al 5% del total. Sobresalen el IRET y la Escuela de Ciencias Agrarias con el mayor número.

El cuadro 42 muestra la producción según la variable sexo y se aprecia que la mayor parte de esta (41%) ha sido producida o elaborada de manera conjunta por mujeres y hombres. Esto es indicativo de que ambos participan colaborativamente en la ejecución de los proyectos. En esta modalidad de producción sobresalen el OVSICORI, la Escuela de Ciencias Ambientales y el CINAT.

Cuadro 83
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar,
según sexo, período 2010-2015

Unidad académica	Sexo					Total
	Mujer	Varias mujeres	Hombre	Varios hombres	Ambos sexos	
Esc. Ciencias Agrarias	3	1	14	17	8	43
Esc. Ciencias Ambientales	7	0	7	5	29	48
Esc. Ciencias Geográficas	13	4	7	5	4	33
Centro I. Apícolas Tropicales	8	1	12	6	22	49
Inst. I. Servicios Forestales	3	2	1	7	5	18
Inst. R.E. Sustancias Tóxicas	16	8	2	0	15	41
Inst. I. C. y M. Vida Silvestre	4	0	0	2	9	15
Observ. Vulcanológico	3	2	11	8	31	55
Total	57	18	54	50	123	302

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Paralelamente a esta modalidad de producción, también se da la producción individual de mujeres y hombres, con porcentajes muy similares, 19% y 18% respectivamente. En el caso de las mujeres, la preferencia por este tipo de producción se aprecia más en las que laboran en el IRET y en Ciencias Geográficas, mientras que en los hombres que laboran en Ciencias Agrarias, CINAT y en el OVSI-CORI. En cuanto a la producción conjunta, se observa mayor preferencia de los hombres por esta modalidad de producción, que llega a ser del 17% mientras que en las mujeres llega a ser del 6%.

En esta facultad, las mujeres presentan una importante producción en ponencias, se obtiene 46% para ellas frente a 27% para los hombres. Por

su parte, los hombres destacan en la producción de libros con un 50% frente a un 37% de las mujeres y en la producción de artículos suman un 28% frente a un 23% de las mujeres. Respecto de la "otra producción", se distribuye un 33% para hombres y un 23% para las mujeres. En la producción colectiva entre ambos sexos, destaca la producción de artículos con un 48%, la de ponencias con un 27% y la "otra producción" con un 44%.

En cuanto a la producción generada por tipo de proyectos⁸, se obtiene la siguiente información.

Cuadro 84
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar,
según tipo de proyecto, período 2010-2015

Tipo de producción	Tipo de proyecto					Total
	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia	
Artículo revista	31	31	0	1	1	64
Capítulo libro	3	3	0	1	0	7
Libro	4	12	0	0	0	16
Cartel	1	3	0	0	0	4
Ponencia	15	9	0	5	1	30
Otra	90	69	0	17	5	181
Total	144	127	0	24	7	302

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como puede observarse, en esta facultad los proyectos de investigación registran la mayor cantidad de productos, junto con los proyectos integrados. En ambos tipos de proyectos, los artículos de revista son lo más producido. Sin embargo, si se analiza la producción de acuerdo con el número de proyectos, se podría hablar de productividad. En este sentido, esta es mayor en los proyectos integrados, por cuanto de 45 proyectos que se ejecutaron se obtuvo 127 productos, con un promedio de casi tres productos (2.82) por proyecto. En un segundo lugar, estarían los proyectos de gestión académica con una productividad de 1.6 productos por proyecto. Los proyectos de investigación y docencia presentan un promedio de 1.27 y 1, respectivamente. Llama la atención que de los proyectos de extensión no se genera ninguna

producción, aún habiéndose ejecutado un número de 10 proyectos.

Producción de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales:

Esta facultad ocupa la segunda posición en producción, con un total de 242 productos que deviene de la ejecución de 163 proyectos, lo cual da como resultado una producción promedio de 1.48 por

⁸ Esta facultad ejecutó 113 proyectos de investigación, 45 integrados, 10 de extensión, 15 de gestión académica y 7 de docencia; para un total de 190.

cada proyecto. A nivel de unidades académicas, la Escuela de Ciencias Biológicas es la que presenta un número importante de producción, que

representa un 37% del total de la facultad.

Cuadro 85
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, por tipo de producto, período 2010-2015

Unidad académica	Tipo de producción						Total
	Art. Rev.	Cap. Libro	Libro	Cartel	Ponencia	Otra	
Esc. Ciencias Biológicas	22	2	1	9	13	43	90
Esc. Informática	6	1	0	0	5	4	16
Esc. Matemática	12	1	0	0	11	13	37
Esc. Química	9	0	0	3	9	22	43
Esc. Topografía	2	0	0	6	7	3	18
Departamento Física	15	1	0	0	8	14	38
Decanato	1	0	0	0	0	3	4
Total	67	5	1	18	53	102	246

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Por tipo de producto, la “otra producción” presenta el porcentaje más alto (41%). Esta producción incluye, artículos para periódico, bases de datos, informes técnicos manuales, memorias, mejoramiento de cursos, prácticas estudiantiles, participaciones radiales, sistematizaciones, trabajos finales de graduación y unidades didácticas.

Hay que mencionar, también, los artículos de revista que representan 27% del total y que en su mayoría (64) poseen sello editorial. Son las unidades académicas de Ciencias Biológicas, el Departamento de Física y la Escuela de Matemática,

las que presentan la mayor producción de artículos. Las ponencias representan un 22% y están más presentes en Ciencias Biológicas y la Escuela de Matemática. Hay que mencionar que la producción de carteles ocupa un lugar importante en esta facultad (7%) y se destacan la Escuela de Biología y la de Topografía con la mayor producción.

La segregación de la producción por sexo se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 86
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales,
según sexo, período 2010-2015

Unidad académica	Sexo					Total
	Mujer	Varias mujeres	Hombre	Varios hombres	Ambos sexos	
Esc. Ciencias Biológicas	15	7	27	15	26	90
Esc. Informática	2	3	0	0	11	16
Esc. Matemática	5	11	2	9	10	37
Esc. Química	14	3	1	1	24	43
Esc. Topografía	6	0	1	1	10	18
Dep. Física	11	0	8	4	15	38
Decanato	0	0	4	0	0	4
Total	53	24	43	30	96	246

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Se puede apreciar una producción importante (39%) realizada conjuntamente por hombres y mujeres, casi en todas las unidades académicas. Esto es indicativo de la participación de ambos sexos en la realización de los proyectos. Por otro lado, el conjunto de las mujeres registra una producción que representa un 31% del total, muy similar la cifra de los hombres del 30%. Aunque, para ambos sexos, se observa una tendencia más hacia la producción individual que a la colectiva.

En esta facultad se visualizan brechas en la producción por sexo. Un ejemplo de ello es que mientras 36% de los hombres registra una producción

de artículos, las mujeres lo han hecho en un 27%. Los hombres han producido más carteles, 33% frente a un 17% de las mujeres. En la producción de ponencias, el porcentaje de mujeres es mayor, 32% frente a un 28% de los hombres. De igual manera ocurre en la “otra producción”, un 37% se designa a las mujeres y un 25% a los hombres. Hay que destacar que esta facultad re-

gistra porcentajes importantes en la producción conjunta entre ambos sexos, sobresalen la producción de carteles con un 50%, las ponencias con un 40%, los artículos con un 37% y la “otra producción” con igual porcentaje.

La producción por tipo de proyecto muestra el siguiente detalle.

Cuadro 87
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según tipo de proyecto, período 2010-2015

Tipo de producción	Tipo de proyecto					
	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia	Total
Artículo revista	33	21	4	3	6	67
Capítulo Libro	3	1	0	0	1	5
Libro	1	0	0	0	0	1
Cartel	12	6	0	0	0	18
Ponencia	24	20	5	3	1	53
Otra	52	24	10	12	4	102
Total	125	72	19	18	12	246

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Los proyectos de investigación generan el mayor número de productos y representan un poco más de la mitad (52%), de seguido están los integrados con un 30%. En ambos tipos de proyectos, la producción de artículos de revista y ponencias son las más numerosas. Los proyectos de extensión y de gestión académica presentan un número de productos parejo, que llegan a representar un 8% y 7%, respectivamente. Como puede observarse, la considerada “otra producción” se genera de todos los proyectos.

En el período de análisis, esta facultad⁹ logró ejecutar un total de 163 proyectos para una producción promedio de 1.48 productos por proyecto. Aplicando el mismo análisis a cada tipo de proyecto se tiene que los proyectos Integrados

⁹ Esta facultad ejecutó 93 proyectos de investigación, 29 integrados, 15 de extensión, 18 de gestión académica y 8 de docencia; para un total de 163.

muestran la producción promedio mayor con respecto a los demás proyectos, pues produjo 2.48 productos por proyecto, los de Docencia con 1.5 productos, los de Investigación 1.34, los de Extensión 1.27 y los de Gestión Académica con la producción más baja, 0.77 productos.

Producción de la Facultad de Ciencias Sociales:

Esta Facultad muestra una producción de 222 productos que se generaron de la ejecución de 137 proyectos, lo que da un promedio de 1.62 productos.

Cuadro 88
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Sociales por tipo de producto, período 2010-2015

Unidad académica	Tipo de producción						Total
	Art. Rev.	Cap. Libro	Libro	Cartel	Ponencia	Otra	
Esc. Administración	0	0	0	0	2	1	3
Esc. Economía	4	0	0	0	7	48	59
Esc. Historia	0	1	0	0	4	6	11
Esc. Planificación	2	0	0	0	0	5	7
Esc. Psicología	0	0	0	0	0	1	1
Esc. R. Internacio- nales	4	3	6	0	1	8	22
Esc. Secretariado	0	0	0	0	0	0	0
Esc. Sociología	0	0	1	0	2	8	11
C. Inter. Política Eco- nómica	9	5	1	0	3	23	41
Inst. Estudios en Población	27	5	2	0	9	24	67
Total	46	14	10	0	28	124	222

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

En relación con el tipo de producción, se puede observar que poco más de la mitad (53%) corresponde a otra producción. Suman 124 elementos, que son: artículos periodísticos, bases de datos, diagnósticos, eventos, folletos, informes técnicos, manuales, mapas, memorias, páginas web, participaciones en radio, sistematizaciones, trabajos finales de graduación y videos. Respecto de la unidad académica, la Escuela de Economía registra una producción importante en este tipo de producción, 39% del total.

La producción de artículos de revista ocupa el segundo lugar en este tipo de producción. (46 artículos, 21%). La mayoría de estos (40) contienen

sello editorial. En relación con las ponencias, estas representan 13% de la producción total y el IDESPO y la Escuela de Economía son las que más han producido. Los capítulos de libro significaban un 6% y se concentraban en el CINPE y en el IDESPO. La producción de libros representa un 5% y es la Escuela de Relaciones Internacionales la que presenta el mayor número (6).

Cuadro 89
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Sociales, según sexo, período 2010-2015

Unidad académica	Sexo					Total
	Mujer	Varias mujeres	Hombre	Varios hombres	Ambos sexos	
Esc. Administración	2	0	0	0	1	3
Esc. Economía	17	1	23	3	15	59
Esc. Historia	3	4	0	0	4	11
Esc. Planificación	0	1	0	0	6	7
Esc. Psicología	0	0	0	1	0	1
Esc. R. Internacionales	3	16	0	0	3	22
Esc. Secretariado	0	0	0	0	0	0
Esc. Sociología	3	0	1	2	5	11
C. Inter. Política Económica	8	2	10	19	2	41
Inst. Estudios en Población	32	6	16	0	13	67
Total	68	30	50	25	49	222

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

En relación con la segregación por el sexo de la producción, en esta facultad se observa la preferencia por una producción más individualizada, pues un 31% de esta modalidad de producción corresponde a las mujeres y un 22% a los hombres, constituyendo poco más de la mitad de la producción. En la Escuela de Economía, se observa una mayor preferencia a la producción de esta forma. Por otra parte, un 25% de la producción se ha realizado de manera compartida entre varias mujeres y varios hombres. En el primer caso, predomina la Escuela de Relaciones Internacionales y, en el segundo, el CINPE. Finalmente, un 22% es una producción conjunta entre mujeres y hombres.

En esta facultad, los hombres destacan en la producción de libros, 60% frente a un 20% de las mujeres. De igual manera, en los capítulos de libro, 57% frente a un 28% de las mujeres lo mismo que

en los artículos, 52% los hombres y 39% las mujeres. Por otro lado, las mujeres muestran una producción mayor en ponencias, 36% frente a un 25% de los hombres. En la "otra producción", el dato es muy similar entre la variable sexo, 37% de las mujeres frente a un 38 de los hombres. En la producción conjunta entre ambos sexos sobresalen las ponencias con un 39% y la "otra producción" con un 25%.

El análisis de la producción por tipo de proyecto¹⁰ muestra el siguiente detalle.

Cuadro 90
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias Sociales, según tipo de proyecto, período 2010-2015

Tipo de producción	Tipo de proyecto					Total
	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia	
Artículo revista	32	12	0	2	0	46
Capítulo Libro	7	7	0	0	0	14
Libro	3	7	0	0	0	10
Cartel	0	0	0	0	0	0
Ponencia	24	3	0	1	0	28
Otra	77	44	0	3	0	124
Total	143	73	0	6	0	222

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

¹⁰ Esta Facultad ejecutó: 63 proyectos de Investigación, 29 Integrados, 10 de Extensión, 22 de Gestión Académica, 13 de Docencia, para un total de 137.

Como puede observarse, los proyectos de investigación apuntan a la producción más numerosa (143 productos, 64%). Dentro de esta destacan en la “otra producción”, los artículos de revista y las ponencias. La productividad de este tipo de proyecto es de 2.26 productos por proyecto. Por otra parte, los proyectos integrados representan un 33%, con un total de 73 productos y un promedio de 2.51 por proyecto. Los proyectos de gestión académica, aún siendo los menos, muestran una producción alta de casi cuatro productos por proyecto (3.66). Los proyectos de extensión y docencia no presentan producción, aun habiéndose

ejecutado 10 proyectos del primero y 13 del segundo.

Producción de la Facultad de Filosofía y Letras:

En esta facultad, la producción es de un total de 209 productos que deviene de la realización de 116 proyectos, lo que da como resultado casi dos productos por proyecto (1.80).

Cuadro 91
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Filosofía y Letras, por tipo de producto, período 2010-2015

Unidad académica	Tipo de producción						Total
	Art. Rev.	Cap. Libro	Libro	Cartel	Ponencia	Otra	
Esc. Bibliotecología	1	1	0	0	1	3	6
Esc. Filosofía	0	0	0	0	1	0	1
Esc. Ecuménica	14	0	2	0	3	8	27
Esc. Literatura	18	9	12	0	12	36	87
Inst. E. Latinoamericanos	6	2	3	0	0	28	39
Inst. E. de la Mujer	0	0	0	0	5	44	49
Total	39	12	17	0	22	119	209

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Al igual que las facultades anteriores, la otra producción ocupa un lugar importante, con un total de 119 productos (57%), que consta de bases de datos, catálogos, desarrollo de eventos, diagnósticos, manuales, memorias, páginas web, sistematizaciones y videos. Con este tipo de pro-

ducción destacan el Instituto de Estudios de la Mujer junto con la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje. Seguidamente, están los artículos de revistas con un total de 39,

30 de estos con sello editorial, que representan un 19%, junto con la producción de ponencias un 11%. Esta facultad también presenta una importante producción de libros (8%), la mayor parte de estos provienen de la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje.

La revisión de la producción por sexo muestra el siguiente resultado.

Cuadro 92
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Filosofía y Letras, según sexo, período 2010-2015

Unidad académica	Sexo					Total
	Mujer	Varias mujeres	Hombre	Varios hombres	Ambos sexos	
Esc. Bibliotecología	5	0	0	1	0	6
Esc. Filosofía	0	0	1	0	0	1
Esc. Ecuménica	9	2	11	1	4	27
Esc. Literatura	18	9	36	0	24	87
Inst. E. Latinoamericanos	14	1	15	2	7	39
Inst. E. de la Mujer	33	0	14	0	2	49
Total	79	12	77	4	37	209

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

En esta facultad se observa una preferencia por la producción de manera individualizada, tanto en hombres como en mujeres, con un número muy similar, pero en conjunto esta representa 75% del total. Se observa una mayor producción de mujeres en el IEM, la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, y el IDELA. Una producción mayor en hombres estuvo en la Escuela de Literatura.

No obstante, la concentración de mujeres en esta facultad no se ve reflejada en la producción.

Es decir, los hombres se distinguen en la producción con mayor valor: producción artículos de libro (67% para hombres y 33% para mujeres), producción de libros (47% de hombres y 23% de las mujeres). En la producción de artículos, las diferencias son menos marcadas (49% hombres

y 41% de las mujeres). Las mujeres sobresalen en la producción de menos reconocimiento que es la “otra producción”, con un 59% frente a un 21% de los hombres. Esta facultad presenta la particularidad de registrar poca producción colectiva entre mujeres y hombres; sin embargo, dentro de esta destaca la producción de libros con un 29% junto con las ponencias con un 23%.

La producción según el tipo de proyecto se presenta a continuación.¹¹

Cuadro 93
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Filosofía y Letras, según tipo de proyecto, período 2010-2015

Tipo de producción	Tipo de proyecto					
	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia	Total
Artículo revista	22	17	0	0	0	39
Capítulo Libro	7	5	0	0	0	12
Libro	8	7	0	2	0	17
Cartel	0	0	0	0	0	0
Ponencia	7	14	0	0	1	22
Otra	19	40	11	48	1	119
Total	63	83	11	50	2	209

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como puede apreciarse, los proyectos integrados son los que presentan la producción mayor con 83 productos (40%), con un promedio de casi cuatro (3.60) productos por proyecto. En estos proyectos predomina la otra producción junto a la producción de artículos para revista y las ponencias. De seguido están los proyectos de investigación, cuya producción representa un 30%. En

estos la producción promedio es de 1.34 productos y predomina la producción de artículos. Los proyectos de gestión académica han generado un 24% del total de la producción, predominando otra producción con un promedio de casi dos productos por proyecto (1.72). Los proyectos

¹¹ Esta Facultad ejecutó 47 proyectos de Investigación, 23 Integrados, 13 de Extensión, 29 de Gestión Académica y 4 de Docencia para un total de 116.

de extensión constituyen un 5% y presentan una producción promedio de menos de un producto por proyecto (0.84). Finalmente, los de docencia

muestran una productividad baja, de medio producto por proyecto.

Producción de la Facultad de Ciencias de la Salud:

Esta facultad muestra una producción de 101 productos distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 94
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Salud, período 2010-2015

Unidad académica	Tipo de producción						Total
	Art. Rev.	Cap. Libro	Libro	Cartel	Ponencia	Otra	
Esc. C. Mov. Humano	13	0	0	0	1	13	27
Esc. M. Veterinaria	22	1	0	10	22	19	74
Total	35	1	0	10	23	32	101

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

En esta facultad a diferencia de las anteriores, la mayor producción se encuentra en la producción de artículos de revista y no en “otra producción”. La primera representa un 35% y la segunda, un 32%. La mayor parte (30) de estos artículos contienen sello editorial. La producción de ponencias ocupa un 23% y es la Escuela de Medicina Veterinaria la que ha producido la mayoría. La producción de carteles (10%) es particular de esta misma Escuela.

Tomando en cuenta el sexo de esta producción, se observa que la producción colectiva entre mujeres y hombres (40%) es característica en esta facultad, particularmente en Medicina Veterinaria. La producción individual, por parte de los hombres, ocupa también un porcentaje importante, 25%.

Cuadro 95
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Salud, según sexo, período 2010-2015

Unidad académica	Sexo					Total
	Mujer	Varias mujeres	Hombre	Varios hombres	Ambos sexos	
Esc. C. Mov. Humano	5	0	6	7	9	27
Esc. M. Veterinaria	4	10	19	10	31	74
Total	9	10	25	17	40	101

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

La producción de acuerdo con el tipo de proyecto¹² muestra que los proyectos integrados junto con los de investigación son los que más producen, un 47% para los primeros y 42% para los segundos.

En esta facultad, la producción colectiva entre mujeres y hombres se distingue por sobre la producción individual. En la primera, un 70% representan carteles que han sido producidos por ambos sexos, seguida de “otra producción” con un 44%, ponencias

un 39% y artículos un 28%. La producción de los hombres es superior en comparación con la de las mujeres, los hombres registran un 54% en artículos frente a un 17% de las mujeres, un 48% de ponencias frente a un 13% de las mujeres y en “otra producción” se registra un 28% para cada uno de los sexos.

Cuadro 96
Universidad Nacional. Producción de la Facultad de Ciencias de la Salud, según tipo de proyecto, período 2010-2015

Tipo de producción	Tipo de proyecto					Total
	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia	
Artículo revista	9	21	0	5	0	35
Capítulo Libro	0	1	0	0	0	1
Libro	0	0	0	0	0	0
Cartel	6	4	0	0	0	10
Ponencia	15	8	0	0	0	23
Otra	11	14	2	4	1	32
Total	41	48	2	9	1	101

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Los proyectos integrados son los que muestran una producción mayor de artículos de revista con una producción promedio de 1.5 productos por proyecto, al igual que los de gestión académica con 1.12. Los proyectos de investigación muestran una producción mayor de ponencias, con una producción de 1.02 productos promedio.

Producción del Centro de Investigación en Docencia y Educación (CIDE):

Este centro registra un total de 89 productos generados de la ejecución de 72 proyectos, lo que da una producción promedio de 1.26 productos. A continuación, se ofrece un detalle por unidad académica.

Cuadro 97
Universidad Nacional. Producción del CIDE, período 2010-2015

Unidad académica	Tipo de producción						Total
	Art. Rev.	Cap. Libro	Libro	Cartel	Ponencia	Otra	
D. Educología	0	0	0	0	4	0	4
D. Educación Básica	16	0	0	1	5	41	63
D. Educación Trabajo	3	0	0	0	2	3	8
D. Educación Rural	0	0	0	0	3	1	4
Inst. N. Adolescencia	0	0	0	0	0	1	1
Decanato	1	0	1	0	3	4	9
Total	20	0	1	1	17	50	89

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Como puede observarse, la “otra producción” es la más numerosa, representa más de la mitad (56%) del total. La División de Educación Básica es la que aporta el mayor número. Este tipo de producción incluye: boletines, catálogos, cuadernos, informes finales, informes técnicos, manuales, memorias, páginas web y prácticas. La producción de artículos de revista y ponencias tienen un porcentaje muy similar 22% y 19%, respectivamen-

te. La División de Educación Básica destaca en la parte de los artículos mientras que las ponencias están distribuidas en diferentes escuelas.

La clasificación de la producción por sexo se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 98
Universidad Nacional. Producción del CIDE según sexo, período 2010-2015

Unidad académica	Sexo					Total
	Mujer	Varias mujeres	Hombre	Varios hombres	Ambos sexos	
D. Educología	1	0	0	1	2	4
D. Educación Básica	10	32	0	0	21	63
D. Educación Trabajo*	1	0	0	0	1	2
D. Educación Rural	0	0	2	0	2	4
Inst. N. Adolescencia	1	0	0	0	0	1
Decanato	0	0	1	0	8	9
Total	13	32	3	1	34	83

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

*6 productos no tenían identificado el sexo de la producción.

Se puede observar una producción de dos modalidades, la primera, una producción conjunta entre mujeres y hombres con un 41% y la otra, una producción colectiva de mujeres, la primera representa con un 38%. Ambos tipos de producción predominan en la División de Educación Básica.

Este centro, por tener una concentración importante de académicas, se ve reflejado en una producción en la que destacan las mujeres con un 70% de los artículos, un 61% en otra producción y las ponencias con un 29%. La producción de hombres de manera individual es baja y se concentra en ponencias con un 23%. La producción conjunta se concentra en ponencias y artículos, 47% y 39% respectivamente.

La producción por tipo de proyecto¹³ se puede apreciar en el siguiente cuadro, el cual muestra que los proyectos integrados presentan la mayor producción (65%). La producción de ponencias y los artículos de revista ocupan posiciones importantes. La productividad de este tipo de proyecto es el más alto, de casi tres (2.63) productos por proyecto.

¹³ Este centro ejecutó 14 proyectos de investigación, 22 integrados, 17 de extensión, 13 de gestión académica y 6 de docencia, para un total de 72.

Cuadro 99
Universidad Nacional. Producción del CIDE, según tipo de proyecto, período 2010-2015

Tipo de producción	Tipo de proyecto					Total
	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia	
Artículo revista	5	9	3	3	0	20
Capítulo Libro	0	0	0	0	0	0
Libro	0	1	0	0	0	1
Cartel	0	1	0	0	0	1
Ponencia	3	12	1	1	0	17
Otra	4	35	1	9	1	50
Total	12	58	5	13	1	89

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

Los proyectos de investigación y de gestión académica muestran porcentajes muy similares, 13% y 14% respectivamente, con una producción promedio de menos de un producto para los primeros (0.85) y de 1 para los segundos. Finalmente, los proyectos de extensión y docencia presentan baja producción de 0.29 y 0.16 en el mismo orden.

Producción del Centro de Investigación Docencia y Expresión Artística (CIDEA):

Finalmente, se presenta la información del CIDEA.

Cuadro 100
Universidad Nacional. Producción del CIDEA, por tipo de producto, período 2010-2015

Unidad académica	Tipo de producción						Total
	Art. Rev.	Cap. Libro	Libro	Cartel	Ponencia	Otra	
Esc. Danza	0	0	1	0	1	2	4
Esc. Música	2	0	1	0	0	0	3
Esc. Arte Escénico	0	0	0	0	0	3	3
Esc. Arte C. Visual	0	0	0	0	0	0	0
Decanato	0	0	0	0	1	20	21
Total	2	0	2	0	2	25	31

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

También en este centro, la otra producción es la que registra el mayor porcentaje (81%) y esta consta de conciertos, coreografías, competiciones, memorias, obras plásticas y de teatro, páginas web y videos. Es el Decanato la instancia que presenta el mayor número de este tipo de producción,

posiblemente porque existe una realización conjunta entre esta dependencia y las unidades académicas. Los artículos para revista, libros y ponencias representan un 6% cada una.

Cuadro 101
Universidad Nacional. Producción del CIDEA según sexo, período 2010-2015

Unidad académica	Sexo					Total
	Mujer	Varias mujeres	Hombre	Varios hombres	Ambos sexos	
Esc. Danza	2	2	0	0	0	4
Esc. Música	1	0	2	0	0	3
Esc. Arte Escénico	0	0	2	1	0	3
Esc. Arte C. Visual	0	0	0	0	0	0
Decanato	6	1	4	1	9	21
Total	9	3	8	2	9	31

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

En cuanto a la distribución por sexo de esta producción, que muestra el cuadro anterior, se tiene una combinación en la producción independiente de cada sexo, con un porcentaje muy similar, 29% para las mujeres y 26% para los hombres, junto con una producción compartida entre ambos sexos (29%).

Este centro destaca, porque tanto en la producción individual para cada uno de los sexos, así co-

mo en la producción conjunta entre ambos sexos, se concentra en “otra producción” en porcentajes muy similares, 35% mujeres, 30% hombres y 35% conjunta. Hubo muy poca producción de artículos y ponencias.

Cuadro 102
Universidad Nacional. Producción del CIDEA, según tipo de proyecto, período 2010-2015

Tipo de producción	Tipo de proyecto					Total
	Investigación	Integrado	Extensión	G. Académica	Docencia	
Artículo revista	0	2	0	0	0	2
Capítulo Libro	0	0	0	0	0	0
Libro	1	1	0	0	0	2
Cartel/manual	0	0	0	0	0	0
Ponencia	0	2	0	0	0	2
Otra	0	22	0	3	0	25
Total	1	27	0	3	0	31

Fuente: elaboración propia con base en datos del SIA.

La producción por tipo de proyecto¹⁴ muestra que los proyectos integrados son los que presentan el mayor porcentaje 87%, donde la “otra producción” constituye la mayor parte. La productividad de este tipo de proyecto es de casi tres productos por proyecto (2.7). Los proyectos de gestión académica tiene una producción promedio de 1.5 productos, los demás proyectos presentan baja producción o ninguna como sería el caso de los de los proyectos de extensión y docencia.

En relación con la producción del Centro de Estudios Generales, registra una producción de 17 productos que incluye ponencias (6), artículos de revista, artículo de libro y libro. Esta producción principalmente proviene de mujeres (70%) originada de manera individual. Esta producción se

ha generado de los proyectos de extensión la mayor parte (59%) y el resto para los proyectos integrados y de investigación. Tomando en cuenta los proyectos realizados en el período que son 18, este centro muestra una productividad de casi un producto (0.94) por proyecto. Como otra producción registra informe técnico, unidad o guía y página web.

En cuanto a las sedes regionales, estas registran un total de 13 productos; las ponencias y los artículos de revistas son los que más destacan. La Sede Sarapiquí aporta poco más de la mitad (54%) de es-

¹⁴ Este centro ejecutó 4 proyectos de investigación, 10 integrados, 2 de extensión, 2 de gestión académica y 0 de docencia; para un total de 18.

ta producción. En cuanto al tipo de proyecto, son los integrados y los de extensión los que más han contribuido y en cuanto al sexo, predomina la producción conjunta entre mujeres y hombres.

A manera de conclusión

- » En el período de estudio de 2010-2015 en la Universidad Nacional, se ha ejecutado un total de 871 proyectos, los cuales no muestran diferencias por sexo, pues un 49% de estos han sido coordinados por mujeres y el porcentaje restante, por hombres. Sin embargo, se observa la diferencia en el tipo de proyecto que tienen a cargo, la investigación está más concentrada en hombres (62% frente a 38% de mujeres), los integrados se reparten de forma equilibrada (54% a cargo de mujeres) y los extensión, gestión académica y docencia se encuentran más a cargo de mujeres (62%). La ejecución de un determinado tipo de proyecto podría promover una mayor o menor oportunidad de producción. Los proyectos que generan mayor producción en artículos y ponencias son los de investigación junto con los integrados.
- » Los proyectos ejecutados según su área de la ciencia muestran una concentración importante en Ciencias Sociales (36%), seguida de Ciencias Naturales (26%) y Humanidades (15%). Cabe recordar que la Universidad Nacional, dentro de sus principios, ha expresado su interés por mejorar la calidad de vida de sectores sociales con menores oportunidades, así como el fo-

mento de valores humanistas como el respeto y la dignidad humana. Lo anterior no riñe con la promoción del desarrollo tecnológico, campo que registra pocos proyectos (5%). En tiempos de la revolución 4.0 con el desarrollo de inteligencia artificial, la realidad virtual, la robótica, el internet, dispositivos digitales y tecnología, se generan cambios en la industria, la economía, las relaciones sociales y su interacción. Por tanto, resulta necesario que la Universidad impulse proyectos que vayan acordes con el momento histórico, sin dejar de lado la orientación social y humanista que la ha caracterizado.

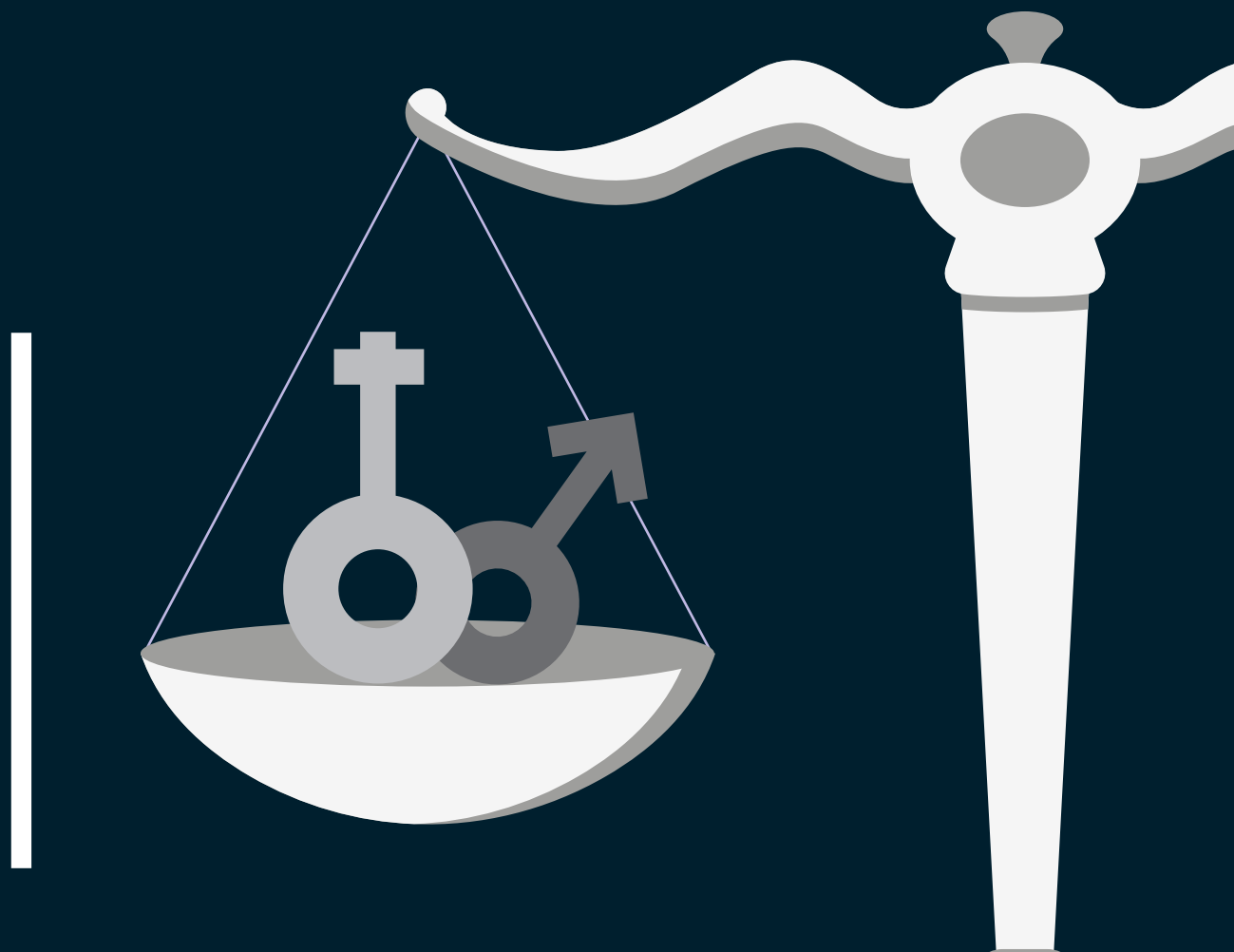
- » Se observa poca colaboración de investigación en los proyectos de las propias escuelas o unidades académicas con otros de otras escuelas. Se sigue la tendencia a elaborar proyectos como feudos propios, con poca o ninguna vinculación con otros similares. Las facultades de Ciencias

Sociales, Ciencias de la Tierra y el Mar, y Ciencias Exactas y Naturales son las que presentan más vinculación de sus proyectos. El resto de las facultades o centros muestra poca relación con otros. Ciertamente, las autoridades han venido haciendo esfuerzos por realizar un trabajo académico colaborativo entre unidades e interdisciplinario, pero hace falta promover y facilitar aún más. Lo recomendable es que a las personas en investigación puedan ver reflejado este trabajo en su carga académica, en vez de la realización *ad honorem*.

- » Con respecto a la producción por tipos de proyectos, se concluye que poco más de la mitad (53%) cabe bajo la categoría otra producción, la cual incluye una diversidad de material, como bases de datos, guías didácticas, videos, informes técnicos, páginas web, sistematizaciones, trabajos finales de graduación y otros. Dada la prolífera producción y su importancia para la Universidad, aunque no reconocida para efectos de carrera académica, convendría que las unidades académicas realicen una revisión de los productos de sus proyectos para evaluar las posibilidades de un mejor aprovechamiento; es decir, la opción de convertir los proyectos en productos reconocidos para ascenso en régimen académico.
- » Los proyectos de investigación son los que generan la producción mayor junto con los integrados, 42% y 41% respectivamente. Muy baja producción se recopila en los demás tipos de proyectos: los de gestión académica (10%), extensión (4%) y docencia (2%). Ante esto, se su-

giere que las unidades académicas evalúen la producción de sus proyectos académicos, a fin de encontrar las formas de reconocer los méritos académicos y experiencia universitaria de sus docentes ante régimen académico. También, resulta importante mencionar el caso de la ejecución de proyectos de extensión, cuya baja producción también requiere de una revisión, con el objetivo de determinar las causas que inciden en que experiencias de trabajo tan valiosas no den como resultado la generación de productos académicos, que den cuenta de los conocimientos que de ahí se derivan junto con la puesta en práctica de metodologías de trabajo.

PARTICIPACIÓN DEL
PERSONAL UNIVERSITARIO
SEGÚN PRODUCCIÓN
EN LAS REVISTAS
ACADÉMICAS DE LA UNA



Uno de los objetivos planteados en el Segundo Diagnóstico Institucional fue la cuantificación de la producción de los artículos de las revistas ubicadas en el portal de la Universidad Nacional segregada por sexo. Si bien la finalidad del objetivo era conocer cuánto publican las mujeres y los hombres en la institución, en el proceso se consideraron elementos importantes del proceso editorial que no se conocían previamente y que se incluyeron, tales como la periodicidad de su publicación, su contenido, la obtención del ISSN¹⁵ y la suscripción a índices¹⁶, por mencionar algunos.

La publicación de artículos en revistas de una universidad constituye un medio muy valioso para que las personas académicas puedan divulgar los resultados de su investigación, de sistematización de experiencias y otros. En los últimos años, se ha establecido una serie de **rankings** que clasifican a las universidades de distintas partes del mundo por su excelencia y uno de los parámetros de evaluación es el número de sus artículos científicos. En este sentido, la información que se presenta puede ser de utilidad para conocer el “estado de las revistas” de la Universidad, que además de clasificar los artículos de acuerdo al sexo, incluye un poco de historia del proceso que las han llevado al momento actual.

Para la elaboración de este apartado, se revisó la producción de las veintiséis revistas del portal de

revistas de la Universidad Nacional. Primeramente, se hizo en su versión digital, cuya información se tomó de la página de la Universidad. En un segundo momento, se revisaron las mismas revistas en su versión impresa y se confronta la información recopilada.

A partir de esta última revisión, se pudo apreciar que algunas de las revistas iniciaron su publicación durante las décadas de los años setenta y ochenta y que, además, tenían un contenido diverso. El ejemplar incluía la publicación de artículos, junto con otros adenda, tales como reseñas de libros, discursos, eventos, entrevistas, traducciones, notas técnicas, opiniones, legislación, ponencias y otros. Por ejemplo, algunas revistas de la Facultad de Filosofía y Letras contenían poemas, pinturas, fotografías, ensayos, semblanzas, análisis literario e invitación a eventos. Estas secciones misceláneas, que formaban parte de los ejemplares, no fueron considerados como artículos por ser textos que distan del método científico aplicado.

15 El ISSN (International Standard Serial Number) es un número internacional que permite identificar las publicaciones seriadas y periódicas, folletos, revistas o boletines. Protege por ley al autor, al editor y facilita la comercialización sin riesgo de un manejo informal o ilegal de la información.

16 Los índices sirven para certificar las publicaciones periódicas según criterios de calidad.

En relación con los artículos publicados durante ese período, estos se caracterizaban por ser un documento sin apartados, es decir, contenía un título y un texto continuo, algunos eran de pocas páginas y podían incluir o no referencias bibliográficas. Para efectos de este trabajo, esta producción se consideró como un artículo, aun teniendo las características antes señaladas, pues este material era considerado como tal según los requerimientos de calidad del momento, o sea, lo que hoy podría denominarse un artículo científico.

Con el transcurso del tiempo y de manera más reciente, a partir del año 2000 y hasta el presente se puede apreciar que todas las revistas han avanzado hacia un proceso de “uniformidad” con una estructura que incluye un resumen (casi siempre en dos idiomas), palabras clave, introducción, metodología, conclusión y referencias bibliográficas. Esta situación es producto del proceso de

cambio y actualización que ha llevado a las revistas a cumplir criterios formales, que implica entre otras cosas, afiliación a índices internacionales, selección y aprobación de los artículos por un comité científico para garantizar su calidad y cumplir con la periodicidad de su publicación.

Para cada revista se hizo una revisión de sus artículos, desde su creación y hasta la publicación más reciente efectuada en el año 2017¹⁷. La ubicación de las veintiséis revistas por facultad se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 103

Universidad Nacional. Número de revistas por Facultad o Centro: 1975- 2017

Facultad/ Centro	N° revistas	Porcentaje
Filosofía y Letras	9	34
Ciencias Sociales	6	23
Ciencias de la Tierra y el Mar	3	11
Ciencias de la Salud	2	8
Centro I. Docencia y Educación	2	8
Ciencias Exactas y Naturales	2	8
Centro Estudios Generales	1	4
Vicerrectoría de Extensión	1	4
Total	26	100%

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

¹⁷ Esta revisión, implicó un trabajo muy minucioso que fue realizado por estudiantes asistentes, adscritos al proyecto.

Como puede observarse, en la Facultad de Filosofía y Letras contiene la mayor cantidad de revistas de la Universidad, con una tercera parte del total; le siguen las facultades de Ciencias Sociales y Ciencias de la Tierra y Mar. Cada facultad, a excepción del CIDEA tiene al menos la publicación de una revista.

A continuación se presenta un detalle de cada revista, iniciando con la facultad que presenta el mayor número de publicaciones periódicas.

Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras

Como puede apreciarse, cada unidad académica de esta facultad tiene su propia revista. El Instituto de Estudios Latinoamericanos (IDELA) muestra la particularidad de tener tres, más la revista propia de la facultad. Por antigüedad, la revista

Praxis, inicia su publicación en el año 1975, poco después de haberse fundado la Universidad. Por el contrario, la revista *Teología SIWO* es la más reciente, iniciando en el año 2008. Estas revistas presentan la particularidad de incluir además, ya que además de los artículos contenían: crónicas, ensayos, entrevistas, discursos documentales, literatura, lingüística, reseñas, reglamentos, resúmenes de trabajos de graduación, ponencias, poemas, semblanzas y traducciones.

Cuadro 104

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras, setiembre 2017

Nombre de la Revista	Unidad Académica	Antigüedad	N° Revistas	N° Índices
Praxis	Esc. Filosofía	43	53	3
Letras	Es. Literatura	39	47	14
Bibliotecas	Esc. Bibliotecología	38	61	8
Temas de Nuestra América	IDELA	34	61	11
Casa de la Mujer	IEM	25	21	0
Ístmica	Facultad	24	16	6
Repertorio Americano	IDELA	20	20	5
Latinoamericana D. Humanos ¹⁸	IDELA	19	49	12
Teología SIWO	Esc. Ecuménica	8	11	3

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

¹⁸ Esta revista incluye los artículos de la revista Latinoamericana de Derechos Humanos junto con Antologías Dehuidela.

El conjunto de las revistas han mostrado cambios en la periodicidad de su publicación. Durante los primeros años, algunas comienzan editando uno, dos, tres y hasta cuatro ejemplares al año y, en ciertos momentos, llegaron a publicarse dos números simultáneos o números doble para así compensar el no haber publicado el año anterior. Pero la característica común es que no han tenido una publicación continua; por el contrario, siete revistas dejaron de publicarse por un periodo de cinco años en promedio. En esta situación de publicaciones interrumpidas se pueden mencionar las revistas *Praxis*, *Repertorio Americano*, *Casa de la Mujer*, *Ístmica*, *Bibliotecología*, *Latinoamericana de Derechos Humanos* y *Teología SIWO*. Por el contrario, las revistas *Temas de Nuestra América* y *Letras* han logrado mantener una publicación continua.

Cabe mencionar que la suspensión temporal de la publicación no debe verse como algo negativo, ya que este *impasse* se ha utilizado usualmente para revisar, redefinir, cambiar de formato, tramitar la indexación, un relanzamiento o mejoramiento. Una prueba de ello es que, a partir del período comprendido entre 2005-2010, la mayoría de estas revistas cumplen la periodicidad con dos ejemplares por año, salvo la revista *Casa de la Mujer* que suspendió su publicación en el año 2014.

La consecución del ISSN constituye un avance importante para las revistas, pues esto implica la realización de una serie de trámites para darle un número de identificación. En esta facultad, tres revistas iniciaron su publicación con el número ISSN ya asignado, estas son *Repertorio America-*

no, *Ístmica* y *Teología SIWO*.

Las otras seis se demoraron en promedio catorce años para poder alcanzarlo.

Con relación a la indexación, se puede apreciar que algunas revistas han logrado indexarse con varias agencias, como sería el caso de, *Letras*, *Temas de Nuestra América Latinoamericana de Derechos Humanos* y otras con menos, como serían el caso de *Praxis* y *Teología SIWO*, caso especial la revista *Casa de la Mujer* que no la ha alcanzado. Es importante mencionar que la cantidad de índices no debe verse per se, como una revista con una mejor calidad, status o posicionamiento, cuando lo importante de valorar es la calidad del índice, que está dado por criterios de exigencia o rigurosidad.

Estas revistas disponen de entre tres y catorce índices, para un promedio de ocho, en un orden de más a menos frecuentes son: LATINDEX19,

19 LATINDEX: Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América

El siguiente cuadro muestra el número de artículos publicados por décadas para cada revista.

Cuadro 105
Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras, según número de artículos publicados por décadas, setiembre 2017

Nombre revista	1970-79	1980-89	1990-99	2000-09	2010-17	Total
Praxis	95	153	170	101	71	590
Letras	16	108	59	154	118	455
Bibliotecas	-	38	52	62	61	213
Temas de Nuestra América	-	48	165	107	190	510
Casa de la Mujer	-	-	77	32	43	152
Ístmica	-	-	40	77	64	181
Repertorio Americano	-	-	128	200	119	447
Latin. Derechos Humanos	-	-	13	180	131	324
Teología SIWO	-	-	-	19	43	62
Total	111	347	704	932	840	2934

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

REDIB²⁰, MIAR²¹, Actualidad Iberoamericana, OA-JI²² y Dialnet²³, DOAJ²⁴ y Journals for Free. Quedan por fuera otros índices de carácter específico o propios del tipo de publicación. De los anteriores LATINDEX y MIAR son considerados índices rigurosos, mientras que REDIB y Dialnet son medianamente rigurosos²⁵. Es importante mencionar que los índices rigurosos establecen para sus revistas una serie de criterios que indican la calidad y rigu-

rosidad en selección de los artículos, revisión por pares (doble ciego), composición de comité científico, evaluación de indicadores métricos, cumplimiento de la periodicidad, entre otros; los menos rigurosos, poseen criterios de selección y comité científico. Para finales de año 2018, la Vicerrectoría de Investigación comunica que 50% de las revistas de Universidad han logrado indexarse a DOAJ.

20 REDIB: Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico

21 MIAR: Matriz de Información para el Análisis de Revistas

22 OAJ: Open Academic Journals Index

23 Dialnet: es un portal de difusión de la producción científica hispana especializado en ciencias humanas y sociales.

24 DOAJ: Directory of Open Access Journals

25 Para mayor información consultar UCRindex (2018). *Clasificación de Índices según su rigurosidad: versión 2.0.*

Se puede observar que en esta facultad se experimentó un aumento progresivo en el número de revistas, que inicia con la publicación de dos revistas en la década de los setenta, aumentando a cuatro en los ochenta, para doblar su número en los noventa. La información también permite visualizar el comportamiento en el número de artículos publicados para cada una de ellas. Algunas han pasado de más a menos artículos, otras han mantenido un número

muy similar, mientras que otras los han incrementado. Para las revistas en la primera situación, posiblemente, la disminución esté asociada a una selección más rigurosa de los artículos para cumplir con la calidad que exigida en la indexación.

Cuadro 106
Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017

Nombre de la Revista	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varías Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/ Hombres
Praxis	590	118	424	0	30	18
Letras	455	184	216	22	15	18
Bibliotecas	213	128	43	24	6	12
Temas de Nuestra América	510	147	328	9	8	18
Casa de la Mujer	152	128	11	13	0	0
Ístmica	181	84	87	4	3	3
Repertorio Americano	447	148	276	6	2	15
Latinoamericana D. Humanos	324	131	140	27	5	21
Teología SIWO	62	14	48	0	0	0
Total	2934	1082	1573	105	69	105

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

En relación con el sexo de la persona que publica, llama la atención que perteneciendo esta facultad a un área de letras, un espacio del conocimiento considerado como “femenino”, el número de artículos publicados por los hombres tanto en su publicación individual como colectiva sobrepase al de las mujeres, 56% frente a 40%. La revista *Praxis* de la Escuela de Filosofía es la que presenta

la diferencia más significativa, cuya relación es de un artículo por mujer frente a cuatro de los hombres, ciertamente esta es una disciplina más ejercida por hombres. En una situación similar están las revistas *Temas de Nuestra América* y

Repertorio Americano, en las cuales las publicaciones de los hombres duplican a las de las mujeres. Las revistas *Ístmica* y *Lationamericana de Derechos Humanos* muestran una publicación más equilibrada entre sexos, mientras que *Casa de la Mujer* junto con la de *Bibliotecología* muestran una presencia de mujeres importante, 93% y 71% respectivamente.

En estas revistas también puede apreciarse una preferencia de tanto hombres como mujeres, a la

publicación de artículos individualmente, pues un 90% de estos han sido producidos por alguno de los sexos. Mientras tanto, la producción conjunta entre ambos sexos, o de manera combinada mujer-hombre llega a ser del 10%.

Cuadro 107
Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Filosofía y Letras, según número de artículos publicados por sexo y por década, setiembre 2017

Década	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/Hombres
1970-79	111	12	91	0	5	3
1980-89	347	93	218	6	18	12
1990-99	704	273	377	25	13	16
2000-09	932	391	484	22	15	20
2010-17	840	313	403	52	18	54
Total	2934	1082	1573	105	69	105

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales

El cuadro anterior muestra el comportamiento de los artículos publicados por las diferentes revistas a lo largo del tiempo de acuerdo con el sexo. En este se observa que en la década de los setenta, el número de artículos por parte de las mujeres eran pocos, en una relación de un artículo de mujer por siete de hombres. En la década siguiente, esta diferencia se reduce en una relación de un artículo por mujer por dos de hombres. En los noventa aumenta de manera importante la producción a cargo de mujeres, en una relación de un artículo de

mujer por 1.2 de hombre, que se mantiene de manera similar en las décadas siguientes.

El ejercicio de escribir es una tarea que implica tiempo, concentración y dedicación para el cual los hombres gozan de una mayor disposición en relación con las mujeres. La asignación cultural para las mujeres de las tareas domés-

ticas, atención y cuidado de hijos, junto con otras obligaciones propias de su condición de género, operan como una limitante para la producción académica. Los estudios sobre el uso del tiempo presentan evidencias contundentes sobre cómo las mujeres y las académicas no son la excepción, disponen de menos tiempo para dedicarle a otras actividades personales y de desarrollo profesional. Se puede citar, por ejemplo, la última Encuesta de uso del tiempo, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la cual muestra que las mujeres destinan un promedio de 7:36 horas por semana solamente al cuidado de personas mientras que los hombres 3:52 horas, esto sin considerar otras funciones que suelen realizar las mujeres, como las anteriormente citadas (Zamora, 2018, p. 3).

Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales

La Facultad de Ciencias Sociales ocupa el segundo lugar en tenencia de revistas que están distribuidas en cinco unidades académicas y el decanato. Como puede observarse, la revista más antigua es la de *Historia*, que comenzó a publicarse en el año 1975 y la más reciente, es la del Centro Internacional de *Política Económica para el Desarrollo Sostenible* (CINPE) en el 2015.

Cuadro 108
Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales, setiembre 2017

Nombre de Revista	Unidad Académica	Antigüedad	N° Revistas	N° Índices
Historia	Esc. Historia	42	63	1
Relaciones Internacionales	Esc. R. Internacionales	37	69	2
ABRA	Facul. C. Sociales	37	40	8
Economía y Sociedad	Esc. Economía	21	45	33
Perspectivas Est. Sociales y Cívica	Esc. Historia	19	13	1
Pol. Económica y Des. Sostenible	CINPE	3	4	0

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

En cuanto a la periodicidad de la publicación, las revistas muestran cambios, al inicio las revistas **ABRA**, **Perspectivas Estudios Sociales y Política Económica**, comenzaron haciendo publicaciones anuales, la de **Historia**, dos números y las de Economía y Sociedad y **Relaciones Internacionales** tres números y en algunas ocasiones llegaron a publicar números dobles en el año. Posteriormente, entre el 2005 y 2010 la mayoría asume la publicación de dos números por año, o sea, semestral. En cuanto a la continuidad de su publicación, las revistas **Relaciones Internacionales**, **Economía y Sociedad** y **Política** han logrado mantener una publicación continua, no así las de **Historia**, **ABRA** y **Perspectivas**, que interrumpieron en promedio seis años su publicación.

El contenido de estas revistas, además de los artículos, ha incluido cartas, tratados internacionales, entrevistas, conferencias, discursos, ponencias, reseñas de libros, críticas de libros, notas técnicas, comunicados y análisis.

En cuanto a la obtención del ISSN, solo Economía y Sociedad inició con esa identificación desde su primera publicación. Las demás tomaron en promedio doce años para conseguirlo, siendo la revista **ABRA** la que más tiempo se demoró para obtenerlo.

Las revistas de esta facultad poseen entre uno y treinta y dos índices para un promedio de diez. La revista **Economía y Sociedad** es la que está adscrita a un número de índices muy amplio, seguida de **ABRA**, mientras que las demás poseen entre

uno y dos. El índice más presente es el de LATINDEX (índice riguroso), que está en cinco de ellas; seguida de REDIB, Clase²⁶, DOAJ (medianamente rigurosos) y otros específicos. Solo la revista **Política Económica** aún no registra indexación al año 2017.

El siguiente cuadro muestra el número de artículos publicados por décadas.

26 Clase: Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades

Cuadro 109

Universidad. Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales, según década de publicación, setiembre 2017

Nombre revista	1970-79	1980-89	1990-99	2000-09	2010-17	Total
Relaciones Internacionales	-	200	143	52	87	482
Historia	39	72	124	109	72	416
Perspectivas Estud. Sociales	-	-	15	20	26	61
ABRA	-	50	55	70	49	224
Economía y Sociedad	-	-	54	113	67	234
Pol. Económica y D. Sostenible	-	-	-	-	8	8
Total	39	322	391	364	309	1425

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

Como puede observarse, las revistas han experimentado cambios a lo largo del tiempo. En las décadas de los noventa y dos mil, la revista de *Relaciones Exteriores*, *Historia* y *Economía y Sociedad* tuvieron una publicación más abundante que luego decrece en la década siguiente. Esta disminución no debe verse de forma negativa, pues hay que recordar que al igual que las anteriores estas han pasado por cambios que implican mejorar la selección de sus artículos y la

consecución de la indexación. Las revistas *Perspectivas Estudios Sociales* y *ABRA* han mantenido una publicación sin cambios muy drásticos en cuanto a su número.

El siguiente cuadro muestra la clasificación por sexo de los artículos publicados.

Cuadro 110

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017

Nombre de la Revista	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/Hombres
Relaciones Internacionales	482	54	384	8	20	16
Historia	416	119	267	2	14	14
Perspectivas Est. Sociales	61	16	25	2	4	14
ABRA	224	47	131	9	11	26
Economía y Sociedad	234	25	132	5	36	36
Pol. Económica y D. Sostenible	8	0	3	0	3	2
Total	1425	261	942	26	88	108

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

En cuanto a la segregación de la publicación por sexo, es evidente que los hombres, tanto en sus publicaciones individuales como colectivas, presentan un porcentaje mayor que llega a ser del 72%, mientras que las mujeres alcanzan el 20%. La publicación conjunta entre ambos sexos suma el 7%. En la mayoría de las revistas, la publicación de artículos es abrumadoramente masculina, a excepción de la revista *Perspectivas Estudios Sociales*, cuya diferencia entre sexos no es tan marcada. Observando este aspecto en cada revista, la publicación de artículos de hombres se concentran

en las revistas *Relaciones Internacionales* con 84%, *Economía y Sociedad* con 72%, *Historia* con 67%, *ABRA* con 63% y la de *Política Económica* con un 100%, aunque esta es reciente y ha publicado pocos artículos.

La evolución de la publicación de artículos, a través de las diferentes décadas, presenta la siguiente situación.

Cuadro 111
Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Sociales, según número de artículos publicados por sexo y por década, setiembre 2017

Década	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varías Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/ Hombres
1970-79	39	4	32	0	3	0
1980-89	322	45	263	3	3	8
1990-99	391	67	284	5	19	16
2000-09	364	83	208	4	34	35
2010-17	309	62	155	14	29	49
Total	1425	261	942	26	88	108

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

En congruencia con los datos anteriores, se puede observar que el número de artículos publicados por mujeres ha mostrado leves incrementos en el tiempo. En la década de los años setenta, los artículos de las mujeres muestran una relación de un artículo de mujer por ocho de los hombres; en la siguiente década, esta brecha se reduce llegando a un artículo por mujer por cinco de los hombres;

en los noventa, se reduce a cuatro artículos. A partir del año 2000 y hasta el presente, los hombres duplican las publicaciones de las mujeres, en una relación es de 2.5 artículos de un hombre por uno de una mujer.

Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar

En este grupo de revistas se ubica la más antigua de la Universidad, que es la *Geográfica de América Central*, que sale a la luz en 1974, un año

después de la apertura de la Universidad. De seguido está la de *Ciencias Ambientales*, creada en 1980, y de las más reciente, la de *Perspectivas Rurales* de 1997.

Cuadro 112
Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según unidad académica, setiembre 2017

Nombre de la Revista	Unidad Académica	Antigüedad	N° Revistas	N° Índices
Geográfica	Esc. Geografía	44	50	5
Perspectivas Rurales	Esc. Ciencias Agrarias	16	25	7
Ciencias Ambientales	Esc. Ciencias Ambientales	38	51	6

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

Al igual que las anteriores, algunas de estas revistas también muestran períodos de suspensión en su publicación. Las revistas *Geográfica*, *Ciencias Ambientales* y *Perspectivas Rurales* estuvieron siete años en promedio fuera de circulación.

En cuanto a la periodicidad, las revistas *Ciencias Ambientales* y *Geográfica* iniciaron publicando entre uno y dos números por año, con números dobles en algunas ocasiones. Es partir del año 1998, la primera y 2009, la segunda, cuando establecen una publicación semestral. Por otro lado, la de *Perspectivas Rurales* comenzó publicando dos números por año, suspende y a partir del 2012 experimenta un cambio de formato con dos publicaciones continuas por año.

El contenido de estas revistas se ha compuesto de artículos, así como entrevistas, ensayos, estudios

de caso, documentos, notas técnicas, reseñas bibliográficas, resúmenes de ponencias y programas de proyectos.

En cuanto a la obtención del ISSN, la de *Ciencias Ambientales* y la *Geográfica* lo consiguieron diecisiete y once años después, mientras que la de *Perspectivas Rurales*, posterior a dos años. Dentro de los índices que predominan están LATINDEX, Redib, Dialnet, MIAR y OAIJ. El promedio de índices es de siete, que incluye rigurosos, medianamente rigurosos y específicos.

Cuadro 113

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según década de publicación, setiembre 2017

Nombre revista	1970-79	1980-89	1990-99	2000-09	2010-17	Total
Geográfica	32	58	111	36	1025	1262
Perspectivas Rurales	-	-	38	84	70	192
Ciencias Ambientales	-	29	121	167	87	404
Total	32	87	270	287	1182	1858

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

En relación con el número de artículos publicados por décadas, se pueden apreciar diferentes situaciones. La de **Ciencias Ambientales** ha pasado de más a menos, la de **Perspectivas Rurales** y la de **Geográfica** han pasado de menos a más. Esta última presenta una situación particular y tiene que ver con la publicación de un número especial en el año 2011, cuyo material proviene de un congreso

internacional que transforma o convierte las ponencias en artículos, de ahí su alto volumen de 865 artículos. Como se mencionó anteriormente, la disminución en el número de artículos puede estar asociada a una selección de estos con mayor rigurosidad.

Cuadro 114

Universidad nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017

Nombre de la Revista	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varías Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/Hombres
Geográfica	1262	224	386	131	174	347
Perspectivas Rurales	192	48	84	11	24	25
Ciencias Ambientales	404	68	169	16	47	104
Total	1858	340	639	158	245	476

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

En cuanto al sexo de la autoría de los artículos, se puede observar que los artículos a cargo de los hombres tanto en su producción individual y colectiva es de casi la mitad (47%), los de las mujeres

alcanzan el 27%. Hay que destacar que estas revistas muestran una particularidad que no muestran las anteriores, de

presentar un porcentaje alto (26%) de una publicación conjunta entre mujeres y hombres. Aquí destaca la revista **Geográfica**, cuyo número especial 47E del año 2011 recoge una producción importante de artículos producidos por ambos sexos.

Si bien casi todas las revistas presentan más publicación de artículos de hombres, las diferencias con respecto a las mujeres no son tan marcadas en comparación con las revistas de Ciencias Sociales o las de Filosofía y Letras. Por ejemplo, en la revista **Geográfica**, un 44% son artículos de

hombres (individual y colectiva) y 28% de mujeres; en la **Perspectivas Rurales**, 56% de hombres frente a 31% de mujeres; en Ciencias Ambientales, la publicación de los hombres (53%) es más del doble de las mujeres (21%).

La publicación de los artículos según décadas muestra el siguiente detalle.

Cuadro 115
Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según número de artículos publicados por sexo por década, setiembre 2017

Década	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/Hombres
1970-79	32	6	20	0	5	1
1980-89	87	14	57	1	8	7
1990-99	270	54	117	9	45	45
2000-09	287	54	132	12	32	57
2010-17	1182	212	313	136	155	366
Total	1858	340	639	158	245	476

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

Al igual que las revistas de las facultades anteriores, las publicaciones a cargo de las mujeres son reducidas en las primeras décadas, en especial los años setenta y ochenta. Sin embargo, aumenta en las dos décadas siguientes, aunque las publicaciones de los hombres son aún el doble de las de mujeres. Para la década más reciente del estudio, se registra un aumento importante; pero es producto de una situación particular del número especial de la revista **Geográfica** del año 2011,

en la cual presenta una importante producción de mujeres y hombres, tanto en elaboración individual como colectiva y de ambos sexos.

Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

Las revistas de esta facultad son: **Uniciencia**, que está a

cargo del decanato de la facultad, y es la más antigua, y la más reciente, la de **Ciencias Marinas y Costeras**, que está adscrita a la Escuela de Biología. La primera inicia su publicación en 1984, con un número al año, y algunos de ellos con doble número por publicación retrasada. A partir del año 2013, se establece como una revista electrónica

con un número por semestre. La segunda inicia en el año 2009 y a partir del 2016 asume una publicación semestral en formato digital.

Cuadro 116
Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, setiembre 2017

Nombre de la Revista	Facultad/ Centro	Antigüedad	N° Revistas	N° Índices
Uniciencia	Fac. C. Exactas y Naturales	33	35	26
C. Marinas y Costeras	Fac. C. Exactas y Naturales	9	10	11

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

Al igual que otras revistas, **Uniciencia** también muestran períodos de suspensión en su publicación, de tres años aproximadamente, mientras que la **Ciencias Marinas** desde su inicio ha mantenido la regularidad en su publicación.

En cuanto a su contenido, **Uniciencia**, además de artículos, ha publicado resultados de investigaciones y alguna divulgación de la información llamada comunicaciones. La de **Ciencias Marinas** sólo artículos científicos. La obtención del ISSN en ambas revistas se consiguió de manera

reciente, en **Uniciencia** en el 1986 y en la de Ciencias Marinas en el 2009 desde su inicio. Las dos revistas muestran una cantidad de índices importantes, dentro de los que se pueden citar LATINDEX, Redib, Dialnet, DOAJ, MIAR, en su mayoría rigurosos.

Cuadro 117

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según década de publicación, setiembre 2017

Nombre revista	1980-89	1990-99	2000-09	2010-17	Total
Uniciencia	80	93	102	101	376
C. Marinas y Costeras	-	-	14	85	99
Total	80	93	116	186	475

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

En cuanto a su publicación por décadas, ambas revistas paulatinamente han aumentado el número de artículos publicados en el tiempo. La revista de Ciencias Marinas, en particular, presenta

un aumento considerado a partir de la década que inicia en el 2010.

Cuadro 118

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017

Nombre de la Revista	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/Hombres
Uniciencia*	367	16	116	16	100	119
C. Marinas y Costeras	99	1	13	4	16	65
Total	466	17	129	20	116	184

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

*9 artículos no pudieron ser clasificados por sexo, ocho del período 1984-1993 y uno 1994-2003.

La publicación de artículos por sexo en ambas revistas presenta muy baja frecuencia por parte de las mujeres, solo un 8%, de forma individual y colectiva; por el contrario, sobresale la de los hombres con 52% en sus mismas modalidades. Las mujeres aparecen 40% de las veces en textos compartidos con hombres.

Cabe mencionar que en algunos de los primeros números de la revista *Uniciencia*, solo registraba la autoría según las iniciales del nombre más los

apellidos, por lo que no fue posible clasificarse de acuerdo con el sexo. Los artículos que publican estas revistas provienen de las disciplinas de la biología, matemática, química, física e informática, conocidas como "ciencias duras", las cuales en la Universidad ubican un mayor número de hombres académicos.

Cuadro 119

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, según número de artículos publicados por sexo por década, setiembre 2017

Década	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/Hombres
1980-89	78	4	33	2	21	18
1990-99	84	5	22	3	25	29
2000-09	116	4	43	4	32	33
2010-17	188	4	31	13	34	106
Total	466	17	129	22	112	186

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

*9 artículos no pudieron ser clasificados por sexo, ocho del período 1984-1993 y uno 1994-2003.

Como puede observarse, a través de las décadas las mujeres no han logrado aumentar su producción de artículos; Por ejemplo, la revista *Uniciencia* se ha mantenido en cuatro artículos promedio por década. En la producción colectiva se nota un ligero aumento en la década que inicia en el 2010. Los hombres han mantenido una publicación promedio de 30 artículos por década en la producción individual. En la década que inicia en el 2010, aumenta de manera importante la publicación conjunta entre ambos sexos y llega a representar un 56%.

Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud

Esta facultad posee dos revistas con características diferentes debido a su contenido y antigüedad. La de Ciencias Veterinarias es la más antigua e inicia su publicación en el año 1978 con los artículos junto con otros adenda como legislación,

reglamentos, resúmenes de congresos y trabajos de graduación. Presenta una continuidad en su tiraje semestral, aunque dejó de publicarse por ocho años aproximadamente y demoró dos años para adquirir su ISSN. Al igual que otras revistas, esta suspensión ha llevado a la revisión, reflexión y relanzamiento con mejoras y sobre todo con la formalidad requerida de una revista científica. Los índices de esta revista son específicos: Index Veterinarius, Veterinary Bulletin; además de LATINDEX y DOAJ, ambos rigurosos.

Cuadro 120

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud, según unidad académica, setiembre 2017

Nombre de la Revista	Unidad Académica	Antigüedad	N° Revistas	N° Índices
Ciencias Veterinarias	Esc. Med. Veterinaria	39	63	4
MH Salud	C. del Mov. Humano	13	25	8

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

Por otro lado, la revista **MH Salud**, perteneciente a la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano, inicia en el 2009 como una revista con una tendencia opuesta; es decir, continuidad en su publicación con dos ejemplares anuales, con

su respectivo ISSN, adscrita a reconocidos índices como LATINDEX, Dialnet, Redalyc, DOAJ y otros.

Cuadro 121

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud, según década de publicación, setiembre 2017

Nombre revista	1970-79	1980-89	1990-99	2000-09	2010-17	Total
Ciencias Veterinarias	10	121	115	44	42	332
M H Salud	-	-	-	25	43	68
Total	10	121	115	69	85	400

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

Como puede observarse, la revista de **Ciencias Veterinarias**, durante la primera década de existencia, comienza con la publicación de pocos artículos, mantiene un pico alto de producción durante dos décadas, ochenta y noventa, para luego estabilizarse con una producción menor en las décadas siguientes. Mientras tanto, la revista **MH**

Salud comienza con pocos artículos en la primera década y experimenta un aumento en la segunda. A continuación se presentan los artículos segregados por sexo.

Cuadro 122

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017

Nombre de la Revista	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/Hombres
Ciencias Veterinarias *	328	10	56	10	151	101
M H Salud	68	3	14	3	21	27
Total	396	13	70	13	172	128

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

* No se pudo clasificar 4 artículos según sexo.

Con respecto al sexo de la autoría de los artículos, cabe mencionar que la revista *Ciencias Veterinarias*, desde el inicio y por varios años registró en sus artículos con las iniciales del nombre más los apellidos de quien escribiera el texto, lo que hizo difícil poder determinar el sexo de la persona. Esto implicó hacer una revisión minuciosa, cotejar la información con algunos números especiales, hacer consultas a la persona responsable de la revista y aún así, no siempre pudo esclarecerse el sexo de cuatro artículos que no se clasificaron.

En esta revista, predomina una publicación colectiva, ya sea producida por varios hombres o entre ambos sexos. En la primera situación, se encuentra un 46% de los artículos escritos por hombres y en la segunda, un 31%. Por otra parte, se encuentra una baja producción (6%) de textos escritos solo por mujeres. En la revista *MH Salud* predomina los artículos a cargo de hombres, 51% frente

a un 9% de las mujeres y un 40% corresponde a producción entre ambos sexos. En ambas revistas, la producción de los hombres llega al 61%, la de las mujeres al 7% y la conjunta entre ambos sexos 32%.

Un detalle de las publicaciones por década, se muestra a continuación.

Cuadro 123

Universidad Nacional. Revistas de la Facultad de Ciencias de la Salud, según número de artículos publicados por sexo y por década, setiembre 2017

Década	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/ Hombres
1970-79	10	0	7	0	3	0
1980-89	119	6	15	7	78	13
1990-99	113	3	24	0	51	35
2000-09	69	4	16	1	15	33
2010-17	85	0	8	5	25	47
Total	396	13	70	13	172	128

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales.

* No se pudo clasificar 4 artículos según sexo.

Se puede observar una baja producción textual de las mujeres, tanto individual como colectiva, que se ha mantenido en el transcurso de cuarenta años, al menos es el caso de la revista de **Ciencias Veterinarias**. Como se mencionó anteriormente, en esta la particularidad de una producción colectiva entre ambos sexos predomina sobre la individual. Además, se ha notado que ha venido aumentando en el tiempo. La revista **MH Salud** contribuye a aumentar las publicaciones de los hombres a partir del año 2004 de su creación.

Revistas del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)

Este centro posee dos revistas: una pertenece al decanato, que es la revista **Educare** y la otra a la **División de Educología**. Ambas tienen una antigüedad muy similar, pues fueron creadas en 2001 y 2002 respectivamente.

La revista **Educare** ha mantenido la continuidad en su publicación desde su fundación con algunos cambios. Por ejemplo, durante los primeros

años inició publicando entre uno y dos números por año, luego a partir del año 2007, se establece como una revista cuatrimestral, con tres ejemplares por año. Su contenido consta de artículos, revisiones bibliográficas y ensayos. Entre el 2001 y el 2007, la revista tuvo una versión impresa y, posteriormente, se convierte en electrónica. La revista posee una indexación importante, con LATINDEX, Redalyc²⁷, Scielo²⁸, Actualidad Iberoamericana, Academic Journals y otros.

²⁷ REDALYC: Red de Revistas Científicas de América Latina y del Caribe.

²⁸ SciELO: Scientific Electronic Library Online

Cuadro 124

Universidad Nacional. Revistas del CIDE, según unidad académica, setiembre 2017

Nombre de la Revista	Unidad Académica	Antigüedad	N° Revistas	N° Índices
Educare	CIDE	17	44	10
Ensayos Pedagógicos	Div. Educología	15	26	9

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales

Por otro lado, la revista *Ensayos Pedagógicos*, desde su inicio, ha mantenido una publicación continua con dos números por año en promedio y a partir del año 2009, se establece oficialmente como una revista semestral. Durante los primeros años, su contenido variaba entre ensayos, artículos científicos, investigaciones, vivencias y me-

morias. Está adscrita también a importantes índices tales como LATINDEX, REDIB, Dialnet, MIAR, etc.

A continuación se presenta el dato con el número de artículos publicados por décadas.

Cuadro 125

Universidad Nacional. Revistas del CIDE, según década de publicación, setiembre 2017

Nombre revista	2000-09	2010-17	Total
Educare	204	408	612
Ensayos Pedagógicos	85	137	222
Total	289	545	834

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales

Como puede observarse, ambas revistas han aumentado el número de artículos publicados, llegando a duplicarlos de una década a otra.

Cuadro 126
Universidad Nacional. Revistas del CIDE, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017

Nombre de la Revista	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/Hombres
Educare	612	185	140	102	33	152
Ensayos Pedagógicos	222	73	69	34	10	36
Total	834	258	209	136	43	188

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales

Respecto de la ubicación de los artículos por sexo, en ambas revistas las mujeres tienen una presencia importante con una producción que se acerca a la mitad (47%), incluidos los artículos producidos tanto individual como colectivamente. La producción de los hombres alcanza el 30% y la producción compartida entre ambos sexos llega a ser del 25%.

De acuerdo con la publicación de artículos según décadas, ambas revistas son de creación reciente, inician en la década del año 2000 donde ya existe un mayor conocimiento, madurez y experiencia en cuanto a su manejo. En el lapso comprendido entre una década y otra, se puede observar un incremento en el número de artículos publicados, tanto en mujeres como en hombres. En la primera década del 2000, ellas pasan de publicar 170 artículos a 224 en la segunda década que inicia en el 2010. Los hombres pasan de 84 artículos a 168 en el mismo período. De igual manera, se registra un

incremento en la publicación compartida por ambos sexos, pasando de 35 artículos a 153 respectivamente.

Otras revistas

Aquí se incluyen las dos últimas revistas del portal, que se agruparon en este apartado por no poder clasificarse en ninguno de los anteriores.

Cuadro 127

Universidad Nacional. Revistas de otras facultades o centros, setiembre 2017

Nombre de la Revista	Facultad/ Centro	Antigüedad	N° Revistas	N° Índices
Nuevo Humanismo	C. Estudios Generales	4	6	1
Universidad en Diálogo	Vic. de Extensión	7	12	2

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales

La revista **Nuevo Humanismo** publicó su primer número en el año 1979 y continuó publicando algunos ejemplares más hasta 1987, cuando suspende para reaparecer en el 2013 denominada "nueva etapa" y ha continuado su edición anual. Está adscrita a LATINDEX y solo ha incluido artículos científicos. Por otro lado, la revista **Universidad en Diálogo** está a cargo de la Vicerrectoría de Extensión, inicia en el 2011 y desde entonces publica dos números por año. Está adscrita a LATINDEX y Actualidad Iberoamericana.

Por ser ambas revistas tan recientes no puede efectuarse una comparación por décadas. Sin embargo, se puede exponer que entre 2010-2017, **Nuevo Humanismo** ha llegado a publicar 48 artículos y **Universidad en Diálogo** un total de 92.

Cuadro 128

Universidad Nacional. Revistas de otras facultades o centros, según número de artículos publicados por sexo, setiembre 2017

Nombre de la Revista	N° Artículos	Mujer	Hombre	Varias Mujeres	Varios Hombres	Mujeres/ Hombres
Nuevo Humanismo	48	19	17	4	2	6
Universidad en Diálogo	92	24	17	16	7	28
Total	140	43	34	20	9	34

Fuente: elaboración propia con base a datos de revistas impresas y digitales

Como puede apreciarse, el número de artículos publicados por sexo en ambas revistas presentan datos muy similares y no hay diferencias significativas entre sí. La revista **Universidad en Diálogo** presenta una mayor producción colectiva entre hombres y entre mujeres y hombres.

En las revistas **Universidad en Diálogo** y **Nuevo Humanismo** no se realiza este análisis por ser de reciente creación ya que ambas inician en la década del 2010, como se mencionó anteriormente.

A manera de conclusión

- » Se puede observar que en la mayoría de las revistas persiste una tendencia a la “formalización o estandarización de su publicación”, que se evidencia en la posesión de sello editorial, aval de los artículos por un comité científico que revisa su calidad y pertinencia, la adscripción a distintos índices con criterios de rigurosidad, cumplimiento de la periodicidad en la publicación y mejor definición de contenidos.
- » Las revistas han llegado a establecer y cumplir la periodicidad en su publicación. Si bien durante los primeros años se realizaban tirajes interrumpidos, con los años y a partir del proceso de “formalización”, la mayoría mantiene una publicación semestral, equivalente a dos números por año. Así, la mayor parte de ellas (88%) estaban cumpliendo su periodicidad a setiembre del 2017, solamente tres estaban retrasadas dos años y una había suspendido su publicación.
- » Todas las revistas contaban con ISSN, que es la identificación que corresponde a este tipo de publicaciones periódicas. Se observó que, por un lado, doce de ellas, que representan poco menos de la mitad (46%) consiguió esta identificación al momento de iniciar su publicación; por otro, las restantes catorce se demoraron en promedio doce años para conseguirlo. Lo importante es que a finales del año 2017 todas poseían este número, que le brinda identidad y formalización en la publicación.
- » También se observa mejor definición de su contenido, la mayor parte de las revistas además de artículos contenían otros agregados. La “formalización” ha conducido hacia un énfasis principalmente en los artículos científicos, así como otros productos derivados de investigaciones o actividades académicas, que pasan por un tamiz de revisión de calidad y pertinencia.
- » Otro aspecto que sustenta este proceso de “formalización” es la adscripción a índices o catálogos. Si bien no se pudo precisar el momento en que cada revista obtuvo al menos la primera adscripción, se pudo notar que es un proceso que ha venido creciendo en el tiempo. De manera tal que, a setiembre 2017, 92% de las revistas (24 revistas) fueron aceptadas en al menos un índice de criterios rigurosidad; aunque todas están adscritas a LATIN-DEX, a saber, el sistema regional de la información en línea para revistas científicas.

cas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Esto es muy importante porque denota un interés y esfuerzo institucional por mejorar la calidad de sus publicaciones. De igual manera, este proceso vino a romper con algunas prácticas endogámicas de publicación que se pudieron observar en algunas revistas, cuya tendencia era de publicarse entre personas de la misma unidad académica. Años atrás personas a cargo de una determinada revista publicaban artículos de su autoría en la revista que dirigían, lo cual convertía los procesos de escogencia y publicación más flexibles y menos controlados.

- » El número de revistas en la Universidad Nacional se incrementó a la largo del tiempo. En la década de los setenta, pocos años después de haberse fundado la Universidad, se crean cinco revistas, consideradas las más antiguas y con una trayectoria de poco más de cuarenta años de trabajo editorial. En la década de los ochenta, se crean seis nuevas revistas; en los noventa, se aumentan a siete y, posterior al año 2000, se suman otras ocho revistas más hasta completar veintiséis. Si bien la cantidad de revistas es importante, lo es más la calidad de la publicación, sustentada por la tenencia de un sello editorial con respaldo de la Universidad Nacional, así como la adscripción a índices y catálogos para revistas académicas.
- » En la mayor parte de las revistas de la Universidad (85%), el número de artículos publicados por los hombres es superior y solamente en cuatro revistas, la autoría de las mujeres es

mayor, estas son las revistas *Bibliotecas*, *Casa de Mujer*, *Educare* y *Ensayos Pedagógicos*. Esto es reflejo de cómo la presencia de mujeres y hombres, laborando en ámbitos del conocimiento que podría considerarse como femeninos o masculinos, queda también plasmado en la frecuencia en sus publicaciones. La conformación de equipos de trabajo de varias mujeres, varios hombres o de ambos sexos, en la ejecución de trabajos de investigación y otros, bien podría ser una fórmula que coadyuve o facilite la producción académica especialmente de las mujeres, que son las que muestran un mayor rezago en la producción. No hay que olvidar que la producción académica en la Universidad Nacional, y posiblemente en otras universidades, es el medio para hacer carrera académica, con las consecuencias que esto conlleva como un mejor status académico, abrir mayores oportuni-

des de estudio y, no menos importante, una mejor remuneración salarial.

- » Se podría señalar que un aspecto que ha contribuido de manera positiva a ese proceso de formalización o estandarización para las revistas fue el hecho de que, en el quinquenio del 2005-2010 desde la Vicerrectoría de Extensión, hubo interés en que las revistas se inscribieran como una actividad académica, lo cual contribuyó a la asignación de jornada y presupuesto. Posiblemente, esto constituyó un empuje importante para que las revistas pudieran tener una persona responsable o editora, para atender de manera inmediata las necesidades y el proceso editorial como divulgación, selección, revisión, etc.
- » Asimismo, habría que mencionar que en la siguiente administración, durante el período 2010-2015, desde la Vicerrectoría de Extensión, se colocan digitalmente las revistas en el portal de acceso libre de la Universidad Nacional. Esto es muy importante pues la puesta de las revistas en línea, permite visibilidad y difusión con carácter global y con ello democratizar el conocimiento. Sin lugar a dudas, esto ha propiciado la internacionalización de las revistas de la Universidad y, en consecuencia, ha permitido que personas académicas de otros países publiquen en nuestras revistas. Esto ha significado un cambio cualitativo en la cultura de la publicación de la Universidad. Por un lado, la versión escrita de las revistas permitía un ámbito de divulgación más limitado, pues estaba circunscrito al canje o donación de los

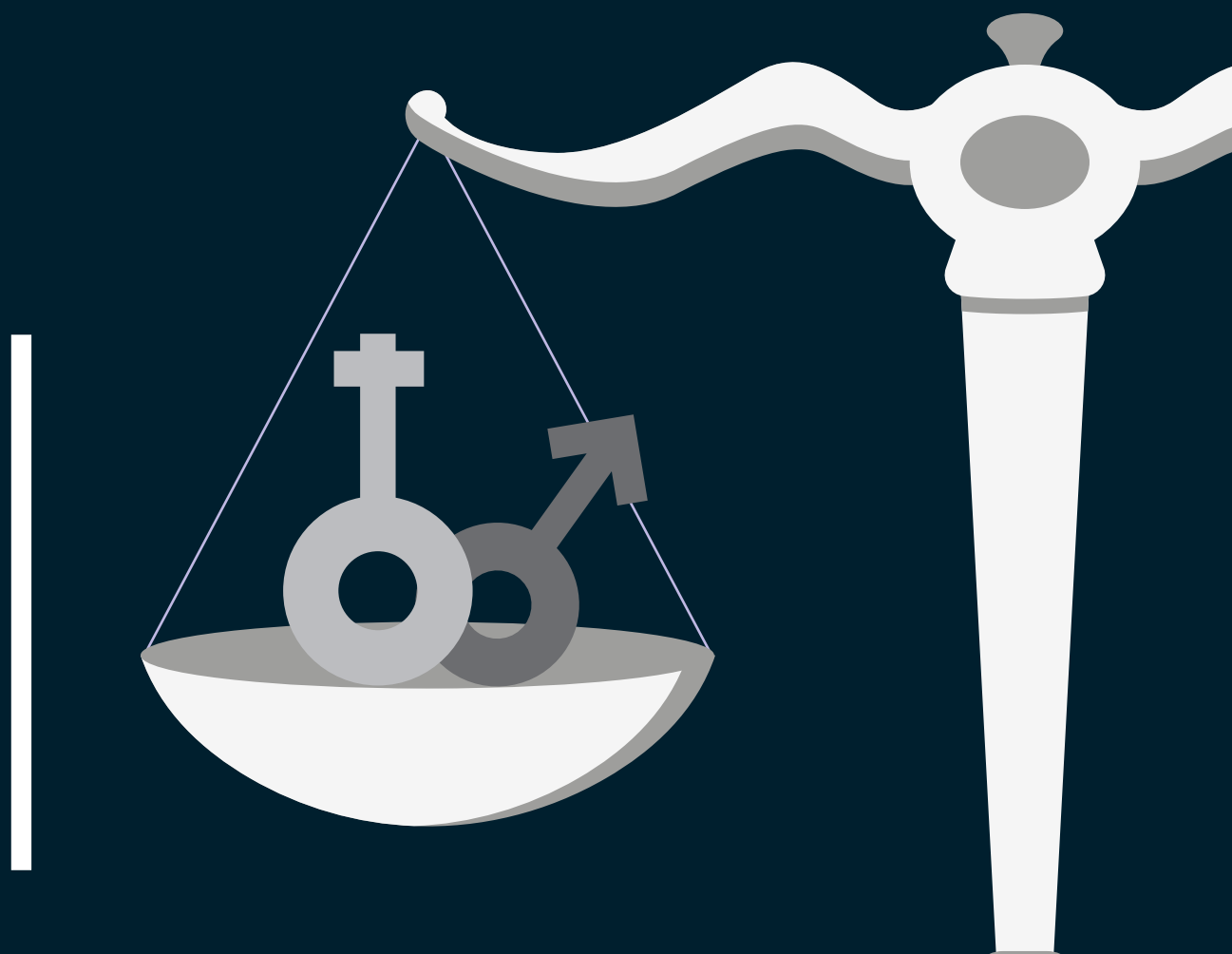
ejemplares con otros países o unidades académicas. Por otro lado, la captación de artículos para su publicación también era más restringida, ya que se reducía al ámbito local o regional.

- » Es importante destacar el papel que jugó la Editorial de la Universidad Nacional (EUNA) como entidad regente de la publicación impresa de las revistas de la Universidad. En la práctica esto ha significado un acompañamiento en el proceso de la obtención del sello editorial, que implica a su vez, vigilar el cumplimiento de la periodicidad, el contenido, la diagramación y la corrección de estilo. Un 96% de las revistas ubicadas en el portal mantienen, a su vez, la versión impresa por la editorial. De manera reciente, se ha experimentado algunos cambios, uno de ellos es una disminución en el tiraje de las revistas. A finales del año 2017, un 58% de estas

continúa siendo impresa, con un tiraje de 150 ejemplares versus sus 500. Aún se mantiene el canje o envío a centros de documentación y bibliotecas. Otro cambio que se está experimentando y que se deriva del anterior, es la migración de revista impresa o digital a revista electrónica, como sería el caso de algunas de ellas como *Educare*, *Perspectivas Estudios Sociales* y Cívica, *Ciencias Veterinarias*, *Ciencias Ambientales* y *Uniciencia*.

- » Los procesos de “formalización o estandarización” de las revistas académicas en la Universidad Nacional, junto con su acceso en el portal de acceso abierto, han traído consigo una serie de aspectos positivos para las revistas y para la Universidad como tal. Su proceso editorial ha contribuido a hacer más transparentes y objetivos los procesos de selección, revisión y aceptación para mejorar su calidad, pues estos están expuestos al “escrutinio global”, a evitar el plagio de información, así como búsqueda en bases de datos, lo cual permitirá la visibilidad y la divulgación del conocimiento.

**ACCESO DEL PERSONAL
A BECAS PARA REALIZAR
ESTUDIOS DE POSGRADO Y
PARA LA PARTICIPACIÓN EN
EVENTOS DE CAPACITACIÓN**



La Universidad Nacional brinda a su personal posibilidades de acceso a becas o ayudas económicas para la realización de estudios de posgrado y para la participación en eventos de capacitación, lo cual permite fortalecer el quehacer universitario en las áreas de investigación, docencia, extensión y producción.

Los estudios de posgrado abarcan la realización de maestrías y doctorados, mientras que los eventos de capacitación comprenden una diversidad de actividades de corta duración, entre las cuales se encuentran congresos, seminarios, cursos, pasantías, etc., tanto dentro como fuera del país.

La instancia encargada de recibir y tramitar las solicitudes de becas del personal de la UNA es la Junta de Becas. En el año 2018 se solicitó la información requerida para este estudio, la cual comprendió el acceso a becas de posgrado y eventos de capacitación del personal académico y administrativo para el período 2009-2017. Dicho período se definió tomando en cuenta que en una investigación anterior realizada por el IEM (2014) se abarcó el período 2004-2008 en lo referido a eventos cortos, mientras que el acceso a becas de posgrado fue para el período 2002-2008. De esta forma, por medio de este estudio, se pretende actualizar la información disponible hasta el año 2017, así como perfilar si se han dado cambios según la variable sexo en el acceso del personal a oportunidades de capacitación y de realizar estudios de posgrado.

La Junta de Becas facilitó para este estudio sus bases de datos para el período de análisis. En el

caso de becas de posgrado, se dispuso de un archivo en formato Excel, mientras para eventos de capacitación la información estaba separada en diferentes archivos de Excel entre los años 2009 a 2014 y para el período 2015-2017, en un único archivo. Para el análisis de la información que se presenta a continuación, fue necesario construir nuevas bases de datos con las variables de interés, lo cual requirió un proceso de revisión y reorganizar las bases de datos facilitadas por Junta de Becas, con el fin de eliminar casos en que se repetía la información de personas a quien se les otorgó una beca para un mismo evento, sobretudo en casos en que estas solicitaron alguna ayuda económica adicional. Asimismo, se eliminaron registros donde se indicaba que la beca fue derogada, denegada o bien que el curso no se llevó a cabo o que la persona no participó. Lo anterior con el fin de contar con información precisa del total de becas que fueron efectivamente brindadas por año.

10.1 Acceso del personal de la UNA a Becas de Posgrado, período 2009-2017

En el período de estudio los datos evidencian que se otorgaron 219 becas para realizar estudios de posgrado. De estas, 114 estuvieron destinadas a mujeres, mientras que 105 becas se dieron a hombres. Por lo tanto, se constata una distribución muy equitativa de estas oportunidades según sexo, con una leve ventaja en el caso de las mujeres (52%) en comparación con los hombres (48%).

Cabe destacar que del total de mujeres que fueron becadadas, 98 obtuvieron este beneficio una única vez, mientras que las 8 restantes en dos ocasiones, para la obtención de grados académicos distintos (maestría y doctorado). En el caso de los hombres, 93 fueron becados una única vez, mientras que los 6 restantes en dos ocasiones, para realizar estudios de maestría y doctorado.

Si se comparan dichos resultados con los obtenidos en el estudio anterior, realizado por el IEM (2014), donde se encontró que para el período 2002-2008 se otorgaron un total de 244 becas de posgrado, de las cuales 116 fueron para mujeres y 128 para hombres. Se constata que se mantiene una diferencia por sexo muy similar entre un período y otro, que oscilaba entre 4 y 5 puntos porcentuales, aunque dicha diferencia favorecía a los hombres en el período 2002-2008.

Otro aspecto relevante para el análisis del acceso a las becas según sexo es el referido a si se aplica para la realización de una maestría o de un doctorado. En ese sentido, para el período 2009-2017,

se encontró que 55 de las becas otorgadas a mujeres fueron para realizar estudios de maestría, mientras que 59 lo fueron para obtener un doctorado. Por otra parte, en el caso de los hombres, 39 de las becas obtenidas fueron para realizar estudios de maestría, mientras que 66 para obtener un doctorado. Lo anterior evidencia que, en el caso de las mujeres, la distribución de las becas otorgadas fue muy similar para maestría y doctorado: 48% y 52% respectivamente. En contraposición, en el caso de los hombres, la mayoría de las becas fue para optar por un doctorado (63%).

Dichos resultados reflejan una tendencia que ya había sido encontrada en el estudio realizado en el año 2014, con respecto al hecho de que más mujeres que hombres acceden a realizar becas de maestría, mientras que más hombres optan por becas de doctorado. No obstante, se puede apuntar un cambio significativo para el período 2009-2017, referido a que se otorgaron más becas de doctorado que de maestría,

tanto para mujeres como para hombres. Mientras, en el período 2002-2008, la tendencia para ambos sexos fue acceder en mayor medida a becas de maestría (71.5% en el caso de las mujeres y 60% en el caso de los hombres). Un factor que puede estar incidiendo en lo anterior es el hecho de que en

la última década ha crecido la demanda en las universidades de contar con un grado académico mayor, lo cual se asocia con criterios de excelencia académica.

Cuadro 129
Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por año según sexo, 2009-2017

Año	Total	Mujeres	Hombres
Total	219	114	105
2009	51	30	21
2010	17	8	9
2011	29	17	12
2012	5	2	3
2013	20	7	13
2014	33	10	22
2015	28	15	13
2016	27	19	8
2017	10	6	4

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

En el cuadro anterior, se observa el número de becas de posgrado que se han otorgado por año en el período de estudio y sobresale el hecho de que hay una tendencia a la baja en el total de becas, la cual varía de un año a otro. Las becas otorgadas por sexo, también muestran un comportamiento variable por año. En algunos casos, se constata un mayor número de becas para mujeres en los

años: 2009, 2011 y 2016. En el caso de los hombres, ellos obtuvieron más becas en los años 2013 y 2014.

Cuadro 130
Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por
área de trabajo según sexo, 2009-2017

Área de trabajo	Total	Mujeres	Hombres
Total	219	114	105
Ciencias Sociales	34	19	15
Filosofía y Letras	10	5	5
Ciencias Exactas y Naturales	44	20	24
Ciencias de la Tierra y el Mar	40	19	21
Ciencias de la Salud	10	4	6
CIDE	11	6	5
CIDEA	10	4	6
Centro de Estudios Generales	3	2	1
Vicerrectorías y otros órganos administrativos	40	28	12
Sede Brunca	6	2	4
Sede Chorotega	11	5	6

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

Al analizar la distribución de becas por área de estudio, se determinan que aquellas a las que se ha otorgado un mayor número de becas para el período de estudio. Tal es el caso de las facultades de Ciencias Exactas y Naturales, seguida por Ciencias de la Tierra y el Mar y Ciencias Sociales. Asimismo, se destaca un número importante de becas otorgadas al personal de vicerrectorías y otros órganos administrativos, donde además

se presenta una diferencia marcada por sexo, ya que el número de becas a mujeres duplican las de los hombres. En el resto de facultades y centros, se presentan pocas diferencias por sexo.

Cuadro 131
Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por
país de destino según sexo, 2009-2017

País de destino	Total	Mujeres	Hombres
Total	219	114	105
Costa Rica	93	55	38
España	42	29	13
Estados Unidos	15	5	10
Alemania	9	2	7
Brasil	7	3	4
México	7	6	1
Canadá	6	4	2
Chile	6	1	5
Holanda	5	1	4
Argentina	4	0	4
Australia	3	1	2
Colombia	3	1	2
Francia	3	0	3
Inglaterra	3	2	1
Dinamarca	2	0	2
Portugal	2	0	2
Reino Unido	2	1	1
Corea	1	0	1
Cuba	1	0	1
Italia	1	0	1
Malasia	1	0	1
Panamá	1	1	0
Suiza	1	1	0
Venezuela	1	1	0

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

Con respecto al país de destino, se constata que la mayoría de las becas fueron para realizar estudios en universidades nacionales (42.5%), seguido por España (19%) y Estados Unidos (6.8%). Si se analiza por sexo, dichos destinos fueron optados en mayor medida tanto por mujeres como por hombres. No obstante, en el caso de las becas

a Costa Rica y España, hubo mayor número de mujeres beneficiadas, mientras que a Estados Unidos hubo mayor participación de hombres.

Cuadro 132

Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por tipo de posgrado según tipo de funcionario/a y sexo, 2009-2017

Tipo posgrado	Personal académico			Personal administrativo		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total	167	80	87	52	34	18
Maestría	47	25	22	47	30	17
Doctorado	120	55	65	5	4	1

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

Del cuadro anterior se resalta que el personal académico accedió en mayor proporción a becas para realizar estudios de doctorado (72%), mientras que en el caso del personal administrativo lo hizo a becas para estudios de maestría (90%). Si se analiza la variable sexo, se observa que en el caso del personal académico, tanto mujeres como hombres, obtuvo en mayor proporción becas para estudios de doctorado, con una mayor parti-

cipación de hombres. Por otra parte, en el caso del personal administrativo, se mantiene por sexo una mayor proporción de personas que optaron por maestrías, aunque las mujeres casi duplican a los hombres en becas obtenidas.

Cuadro 133

Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por país de destino según tipo de funcionario/a y sexo, 2009-2017

País de destino	Personal académico			Personal administrativo		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total	167	80	87	52	34	18
Costa Rica	49	25	24	44	30	14
España	39	28	11	3	1	2
Estados Unidos	15	5	10			
Alemania	9	2	7			
Brasil	8	3	4			
México	6	5	1	1	1	
Canadá	6	4	2			
Chile	6	1	5			
Holanda	5	1	4			
Otros países	25	6	19	4	2	2

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

Al analizar el país de destino, según tipo de funcionario, se observa que en el caso del personal académico se mantiene la tendencia general ya señalada sobre la participación de la mayoría de becas otorgadas para trasladarse a Costa Rica, España y Estados Unidos. Según la variable sexo, se observan diferencias en tanto más mujeres fueron becadas para estudiar en España, mientras que más hombres fueron a Estados Unidos para estudiar.

Con respecto al personal administrativo, se concentraron mayoritariamente en becas para estudiar dentro del país, aunque las mujeres que obtuvieron este beneficio duplicaron a los hombres.

Cuadro 134
Universidad Nacional. Becas otorgadas para realizar estudios de posgrado por área de trabajo según tipo de funcionario/a y sexo, 2009-2017

Área de trabajo	Personal académico			Personal administrativo		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total	167	80	87	52	34	18
Ciencias Sociales	28	16	12	6	3	3
Filosofía y Letras	10	5	5			
Ciencias Exactas y Naturales	43	20	23	1		1
Ciencias de la Tierra y el Mar	30	11	19	10	8	2
Ciencias de la Salud	10	4	6			
CIDE	10	6	4	1		1
CIDEA	10	4	6			
Centro de Estudios Generales	3	2	1			
Vicerrectorías y otros órganos administrativos	10	7	3	30	21	9
Sede Brunca	5	2	3	1		1
Sede Chorotega	8	3	5	3	2	1

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

En el cuadro anterior se observa que en el caso del personal académico que ha accedido a becas para estudios de posgrado, se concentran mayoritariamente en las facultades de Ciencias Exactas

y Naturales, seguido por la de Ciencias de la Tierra y el Mar y por la de Ciencias Sociales. Si se analiza la variable sexo, se

desprende que en las dos primeras facultades ha habido una mayoría de becas otorgadas a hombres, mientras que en Ciencias Sociales a mujeres.

Con respecto al personal administrativo, la mayoría de becas de posgrado se ha otorgado a personal de vicerrectorías y otros órganos administrativos, lo cual se justifica en el hecho de la alta concentración de este tipo de personal en dichas instancias. Con respecto a la variable sexo, las becas a mujeres duplican las obtenidas por hombres en dichos órganos.

10.2 Acceso del personal de la UNA a becas para participar en eventos de capacitación, período 2009-2017

En el período de estudio (2009-2017), los datos evidencian que se otorgaron 6337 becas para participar en eventos de capacitación. De estas, 3850 estuvieron destinadas a mujeres y 2487 becas, a hombres. Por lo tanto, se constata que las mujeres tuvieron un mayor acceso a becas para participar en este tipo de eventos, dado que el 60,7% estuvo destinado a funcionarias, mientras que el 39,3% se otorgó a hombres.

Según los datos del I Diagnóstico realizado por el IEM (2014), se encontró que para el período 2004-2008 se otorgaron un total de 914 becas para eventos de capacitación, de las cuales 546 fueron para mujeres y 368 para hombres. Si se comparan estos resultados previos con los obtenidos, se demuestra que existe un comportamiento muy similar entre períodos según el sexo, cuya

diferencia representa 1 punto porcentual. Durante el período 2004-2008, el 59.7% de las becas se otorgaron a mujeres y el 40,3%, a los hombres.

Sobresale el hecho de que ha habido un incremento significativo en el total de becas otorgadas por la institución entre el período 2004-2008 y el período 2009-2017, dado que en el primero fue de 914 becas, mientras que en el segundo período fue de 6337. Si bien en este último fue más amplio el período analizado (4 años más), la diferencia entre uno y otro es significativa en términos absolutos.

Cuadro 135

Universidad Nacional. Becas otorgadas para participar en eventos de capacitación por año según sexo, 2009-2017

Año	Total	Mujeres	Hombres
Total	6337	3850	2487
2009	205	120	85
2010	387	215	172
2011	687	428	259
2012	768	439	329
2013	777	493	284
2014	832	530	302
2015	871	528	343
2016	852	510	342
2017	958	587	371

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

En el cuadro anterior se observa que, para el período de estudio, ha habido una tendencia al incremento en el número total de becas para eventos cortos otorgadas por año. Si se analiza el comportamiento por sexo, se demuestra que en

todos los años las mujeres han solicitado más becas para participar en eventos de capacitación, en relación con los hombres.

Cuadro 136

Universidad Nacional. Becas otorgadas para participar en eventos de capacitación por área de trabajo según sexo, 2009-2017

Área de trabajo	Total	Mujeres	Hombres
Total	6337	3850	2487
Ciencias Sociales	1009	641	368
Filosofía y Letras	424	295	129
Ciencias Exactas y Naturales	686	325	361
Ciencias de la Tierra y el Mar	644	275	369
Ciencias de la Salud	318	190	128
CIDE	584	460	124
CIDEA	205	134	71
Centro de Estudios Generales	159	88	71
Vicerrectorías	1780	1116	664
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	167	138	29
Sede Brunca	173	75	98
Sede Chorotega	188	113	75

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

Al analizar las becas para eventos de capacitación según área de trabajo, se observa que son las vicerrectorías las que concentran el mayor número, seguido por las facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias de la Tierra y el Mar. Con respecto a la distribución por sexo, se ha brindado en mayor medida este beneficio a mujeres de vicerrectorías y la Facultad de Ciencias Sociales; mientras que los hombres han sido en mayor medida becados en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y la de Ciencias de la Tierra y

el Mar. Se determinó que, en el caso de áreas de trabajo donde predomina la contratación de mujeres, ellas cuentan con mayor número de solicitudes de beca para eventos cortos en relación con los hombres; por ejemplo, en Filosofía y Letras, el CIDE y CIDEA.

Cuadro 137

Universidad Nacional. Becas otorgadas para participar en eventos de capacitación por área de trabajo según tipo de funcionario/a y sexo, 2009-2017

Área de trabajo	Personal Académico			Personal Administrativo		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total	3580	1896	1684	2757	1954	803
Ciencias Sociales	682	357	325	327	284	43
Filosofía y Letras	332	217	115	92	78	14
Ciencias Exactas y Naturales	533	193	340	153	132	21
Ciencias de la Tierra y el Mar	517	195	322	127	80	47
Ciencias de la Salud	204	100	104	114	90	24
CIDE	412	312	100	172	148	24
CIDEA	191	124	67	14	10	4
Centro de Estudios Generales	140	73	67	19	15	4
Vicerrectorías	233	158	75	1547	958	589
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	23	18	5	144	120	24
Sede Brunca	159	65	94	14	10	4
Sede Chorotega	154	84	70	34	29	5

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

Si se analiza la distribución por área de trabajo y según tipo de funcionario, se observa que en el caso del personal académico, la mayor parte de quienes obtuvieron becas para eventos de capacitación provenían de las facultades de Ciencias Sociales, de Ciencias Exactas y Naturales y de Ciencias de la Tierra y el Mar. En el caso de estas dos últimas, se mantiene una mayor participación en eventos de este tipo por parte de los hombres en comparación con las mujeres.

En el caso del personal administrativo, la mayoría de las becas para eventos cortos se concentraba en las vicerrectorías, seguido por la Facultad de Ciencias Sociales. En ambas instancias predominan las mujeres como beneficiarias de este tipo de apoyo económico.

Cuadro 138
Universidad Nacional. Becas otorgadas para participar en eventos de capacitación por país de destino según sexo, 2009-2017

País de destino	Total	Mujeres	Hombres
Total	6337	3850	2487
Costa Rica	3705	2543	1162
América Central	340	190	150
Norte América	703	359	344
Sur América	797	400	397
Caribe	251	122	129
Europa	476	210	266
Asia	50	20	30
Oceanía	10	3	7
África	5	3	2

Fuente: Elaborado con base en datos de Junta de Becas

Al analizar el país de destino de los eventos de capacitación en los que participó el personal, se evidencia que la mayoría se realizó en nuestro país (58.5%), seguido por Suramérica (12.6%) y por Norteamérica (11%). Con respecto a la distribución por sexo, se observa una diferencia marcada

en el caso de las becas dadas para eventos realizados en Costa Rica, donde el número de ayudas económicas dadas a mujeres duplicaban las de los hombres.

A manera de conclusión:

- » En el período de estudio, los datos evidencian que se otorgaron 219 becas para realizar estudios de posgrado. De este total, 114 estuvieron destinadas a mujeres, mientras que 105 becas se dieron a hombres; por lo tanto, se muestra una equitativa distribución de estas oportunidades según sexo, con una leve ventaja en el caso de las mujeres (52%) en comparación con los hombres (48%).
- » En el caso de las mujeres, la distribución de las becas por tipo de posgrado fue muy similar, para maestría (48%) y doctorado (52%). En contraposición, en el caso de los hombres, la mayoría de las becas fueron conferidas para optar por un doctorado (63%).
- » Para el período 2009-2017, se otorgaron más becas de doctorado que de maestría, tanto para mujeres como para hombres; mientras que en el período 2002-2008, la tendencia para ambos sexos fue acceder en mayor medida a becas de maestría (71.5% para las mujeres y 60% para los hombres).
- » El número de becas de posgrado que se han otorgado por año en el período de estudio (2009-2017) muestra una inclinación a la baja en el total de becas, la cual varía de un año a otro.
- » La distribución de becas de posgrado por área de estudio muestra que un mayor número se ha otorgado a las facultades de Ciencias Exactas y Naturales, seguida por la de Ciencias de la Tierra y el Mar y la de Ciencias Sociales. Asimismo, prevalece un número importante de becas otorgadas para el personal de vicerrectorías y otros órganos administrativos.
- » Con respecto al país de destino, se constata que la mayoría de las becas de posgrado fueron para realizar estudios en universidades nacionales (42.5%), seguido por España (19%) y Estados Unidos (6.8%).
- » El personal académico accedió en mayor proporción a becas para realizar estudios de doctorado (72%), mientras que en el caso del personal administrativo lo hizo a becas para estudios de maestría (90%). En el caso del personal académico, tanto mujeres como hombres, hubo en mayor proporción becas para estudios de doctorado, con una mayor participación por parte de ellos. En el caso del personal administrativo, se mantiene por sexo una mayor proporción de personas que optaron por maestrías,

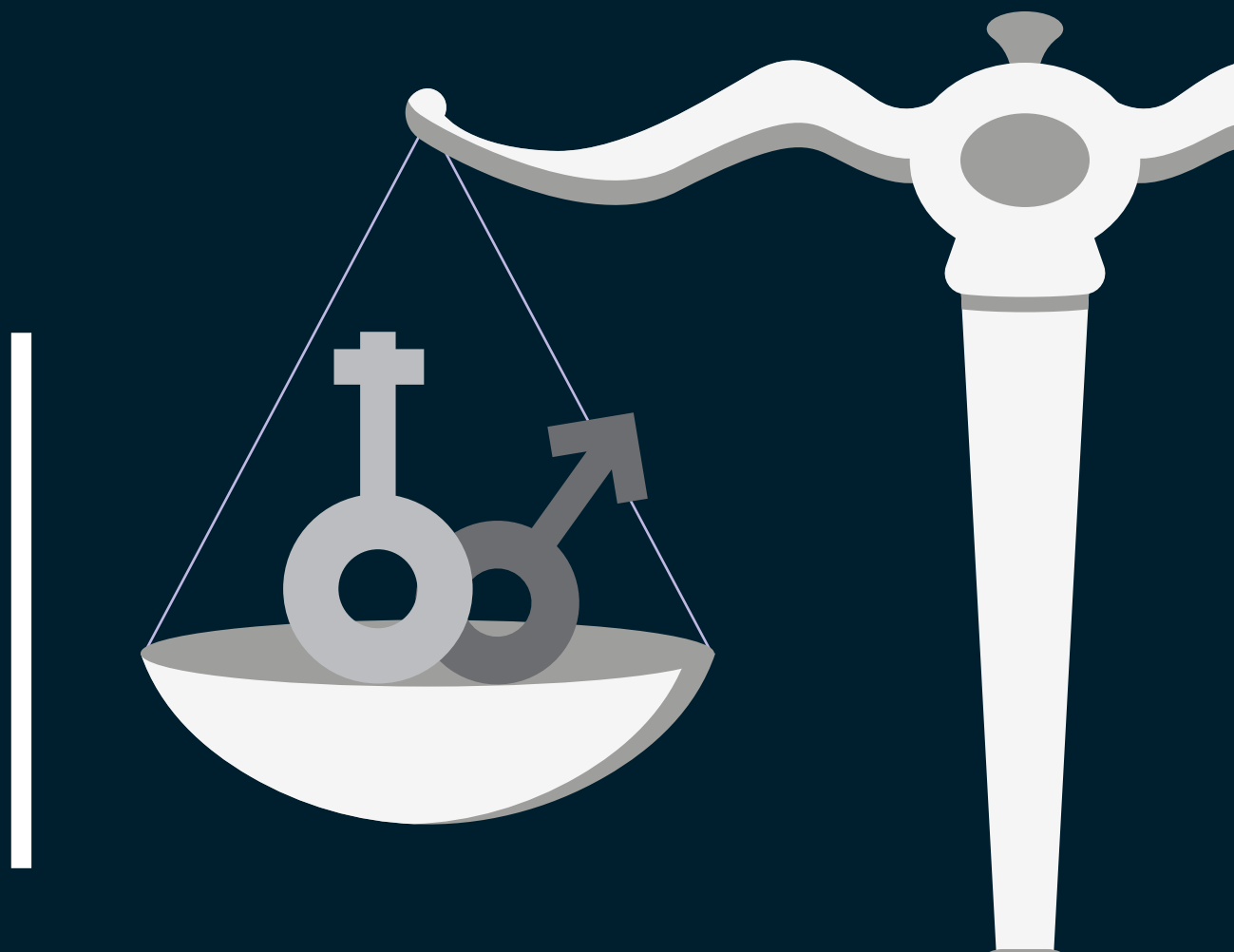
aunque las mujeres casi duplican a los hombres en becas obtenidas.

- » En el período de estudio (2009-2017) los datos evidencian que se otorgaron 6337 becas para participar en eventos de capacitación. Del total de becas, 3850 estuvieron destinadas a mujeres, mientras que 2487 becas, para hombres. Por lo tanto, se muestra que las mujeres tuvieron un mayor acceso a becas (60.7%) para participar en este tipo de eventos, mientras que el 39.3% se destinó a hombres.
- » Ha habido un incremento significativo en el total de becas otorgadas por la Universidad para participar en eventos de capacitación, entre el período 2004-2008 con 914 becas y el período 2009-2017 con 6337. Si bien en este último periodo fue más amplio (4 años más), la diferencia entre estos es significativa en términos absolutos.
- » Al analizar las becas para eventos de capacitación, según área de trabajo, se observa que son las vicerrectorías las que concentran el mayor número, seguido por las facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias de la Tierra y el Mar. Con respecto a la distribución por sexo, se revela que, en el caso de áreas de trabajo donde predomina la contratación de mujeres sobre la de los hombres, ellas cuentan con mayor número de solicitudes de beca para eventos cortos, por ejemplo, en la Facultad de Filosofía y Letras, el CIDE y CIDEA.
- » Si se analiza la distribución por área de trabajo y según tipo de funcionario, se observa que, en el caso del personal académico, la mayor

parte de quienes obtuvieron becas para eventos de capacitación provenían de las Facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias de la Tierra y el Mar. En el caso del personal administrativo, la mayoría de las becas para eventos cortos se concentraba en las vicerrectorías, seguido por la Facultad de Ciencias Sociales. En ambas instancias predominan las mujeres como beneficiarias de este tipo de apoyo económico.

- » Al analizar el país de destino de los eventos de capacitación en los que participó el personal, se demuestra que la mayoría se realizaron en nuestro país (58.5%), seguido por Suramérica (12.6%) y por Norteamérica (11%). Con respecto a la distribución por sexo, se observa una marcada diferencia en el caso de las becas a eventos realizados en Costa Rica, donde el número de ayudas económicas dadas a mujeres duplicaban las de los hombres.

ANÁLISIS DE BRECHAS POR SEXO EN LA MATRÍCULA DE ESTUDIANTES EN LA UNA



El presente es un análisis del comportamiento de la matrícula en la UNA para el período 2000-2016, el cual tuvo como propósito analizar la existencia o no de brechas por sexo según las áreas de conocimiento que abarcan las diferentes carreras que se ofrecen en esta institución, así como el análisis de posibles cambios que se hayan dado en el transcurso de 16 años.

Para la definición del período de estudio, se coordinó durante el año 2017 con la oficina de estadísticas estudiantiles del Departamento de Registro de la UNA, lo que permitió identificar que la información que se encontraba disponible a partir del año 2000-2006 se encontraba en el sistema informático conocido como “NX”, mientras que para el período 2007-2016 estaba disponible por medio del sistema “Banner”. La fecha de corte se ajustó según lo definido previamente para este estudio y congruente con el análisis que se hizo de las variables sociolaborales del personal de la UNA.

Dado que la información suministrada por el Departamento de Registro contenía varios registros desagregados según los diferentes nombres que a lo largo del período en estudio han tenido las carreras, así como en algunos casos se indicaba los nombres de las facultades o centros y de las respectivas escuelas, fue necesario que las investigadoras realizaran un trabajo previo de organización y agrupación de las diferentes carreras que pertenecían a las respectivas escuelas o institutos. Para dicho organización de la información, se emplearon diferentes medios como lo fue consultas en las páginas web oficiales de la UNA y llamadas telefónicas a las unidades

académicas. Por lo tanto, el procesamiento se hizo agrupando las diferentes carreras de grado y posgrado de cada escuela o instituto, de las sedes Omar Dengo y Benjamín Núñez de la UNA. A partir de dicha información, la profesional en estadística que colabora en la investigación elaboró las salidas de cuadros y gráficos que se presentan y analizan a continuación.

Asimismo, se realizaron entrevistas estructuradas a autoridades de algunas unidades académicas en las que se identificó que hubo un cambio significativo en el comportamiento de la matrícula por sexo para el período de estudio, con el fin de profundizar en algunas posibles causas e identificar si ha habido acciones que se hayan impulsado desde cada escuela. Entre los meses de mayo y agosto de 2018, se realizó una reunión con autoridades de las siguientes escuelas: Ciencias Agrarias, Danza, Secretariado Profesional, Topografía, Catastro y Geodesia e Informática y Computación. En el caso

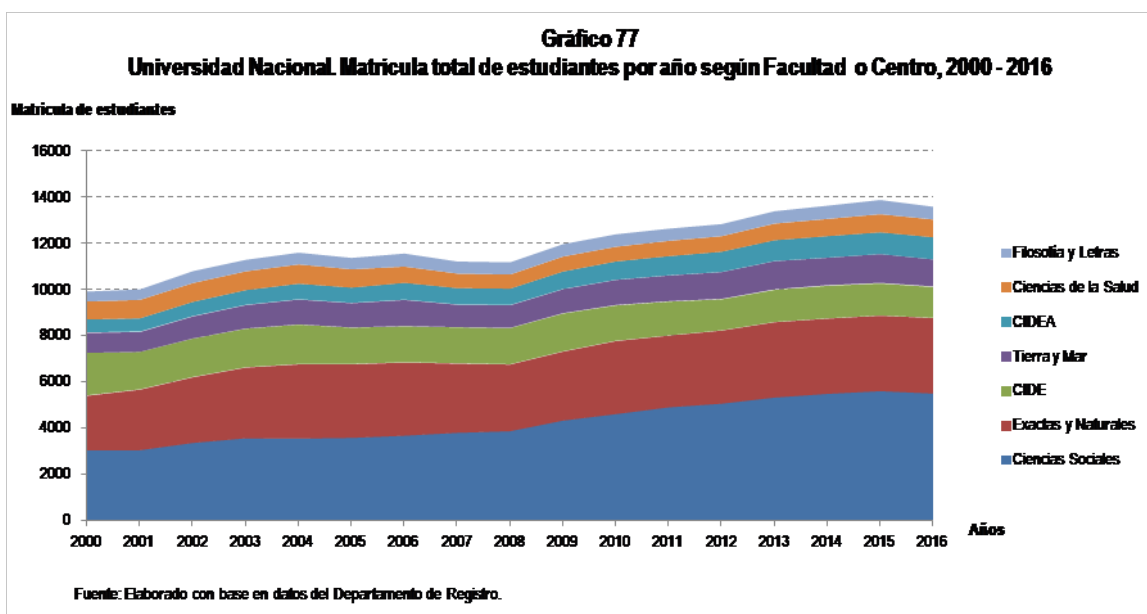
de la Escuela de Psicología, la comunicación se estableció por teléfono y correo electrónico.

El documento se organiza de la siguiente forma: se presentan inicialmente datos generales de matrícula según sexo para las diferentes facultades o centros de la UNA. Estos corresponden a las siete áreas de conocimiento: Filosofía y Letras, Ciencias de la Salud, Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA), Ciencias de la Tierra y el Mar, Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias Sociales. Posteriormente, se presenta un análisis más detallado de la matrícula a lo interior de cada una de las facultades o centros, donde se observa la situación de cada una de las escuelas o institutos que las conforman. Para efectos de orden, se presentan primero las facultades o centros donde hay una mayoría de matrícula de mujeres, luego de hombres y, por último, aquellas

áreas donde no se observan brechas marcadas en la matrícula por sexo.

11.1 Matrícula por sexo en las diferentes áreas del conocimiento de la UNA

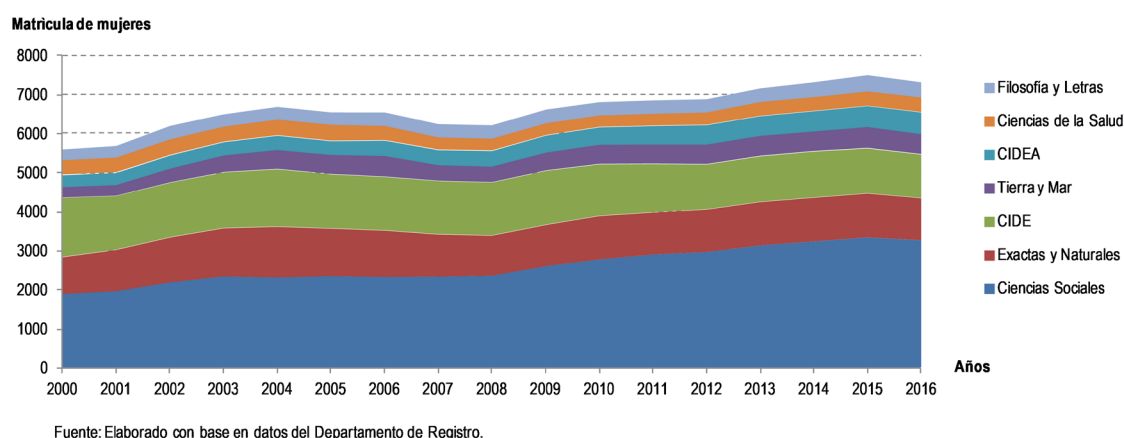
El análisis de la matrícula general de estudiantes en la UNA durante el período 2000-2016 y según las diferentes áreas del conocimiento muestra que históricamente la facultad con mayor número de estudiantes ha sido Ciencias Sociales, seguida por Exactas y Naturales



y, en menor proporción, el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE). Las áreas con menor número de estudiantes han sido Ciencias de la Tierra y el Mar, el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA), Ciencias de la Salud y, por último, Filosofía y Letras.

Al analizar la matrícula general de mujeres en la UNA para el período en estudio, se observa que, al igual que en la matrícula general, hay una mayor concentración de mu-

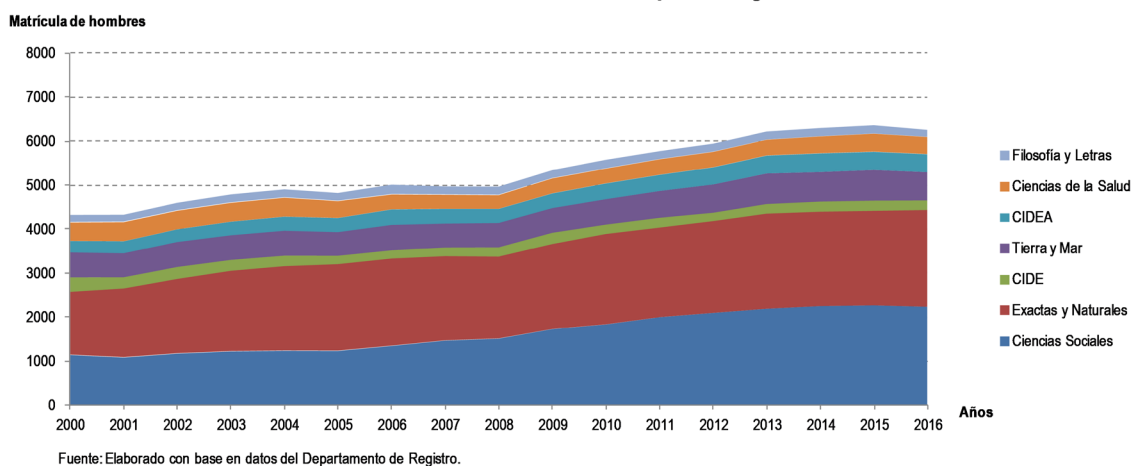
Gráfico 78
Universidad Nacional. Matrícula de estudiantes mujeres por año según Facultad o Centro, 2000 - 2016



jes en la Facultad de Ciencias Sociales, donde hay una proporción considerable en relación con las otras áreas. Le sigue en nivel de importancia el

CIDE y en menor proporción, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.

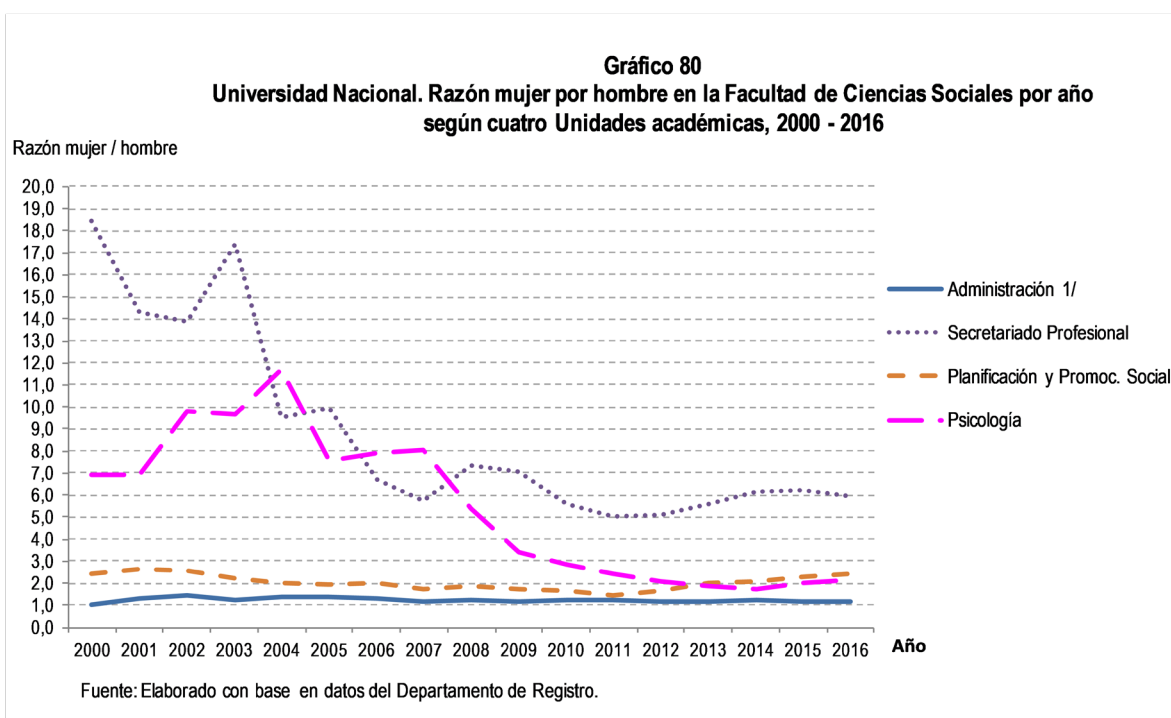
Gráfico 79
Universidad Nacional. Matrícula de estudiantes hombres por año según Facultad o Centro, 2000 - 2016



En el gráfico que muestra la matrícula de hombres se expone que históricamente el área que ha concentrado la mayor proporción ha sido la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, seguida por Ciencias Sociales, la cual a partir del año 2011 se observa en una similar proporción de matrícula con la otra facultad. Además, se destacan dos áreas con baja matrícula de hombres en la Facultad de Filosofía y Letras y en el CIDE.

11.2 Matrícula por sexo en las áreas del conocimiento con mayoría de mujeres

Facultad de Ciencias Sociales



En el gráfico anterior se observa la situación de dos escuelas que pertenecen a la Facultad de Ciencias Sociales, en las cuales históricamente ha habido mayor concentración de estudiantes mujeres. No obstante, con el pasar del tiempo, dicha tendencia se ha reducido en términos de un descenso en la brecha por sexo. A continuación se detallan dichas escuelas:

-Secretariado Profesional: en el 2000 por cada estudiante hombre había 18.4 mujeres; en el 2004 la proporción desciende a la mitad: por cada hombre había 9.6 mujeres, a partir del 2010 hasta el 2016 la razón ha oscilado entre 5.0 y 6.3 mujeres por cada hombre. Más adelante, se esbozan

algunos posibles factores que han incidido en dicho cambio en la matrícula, según el criterio de autoridades de la Escuela.

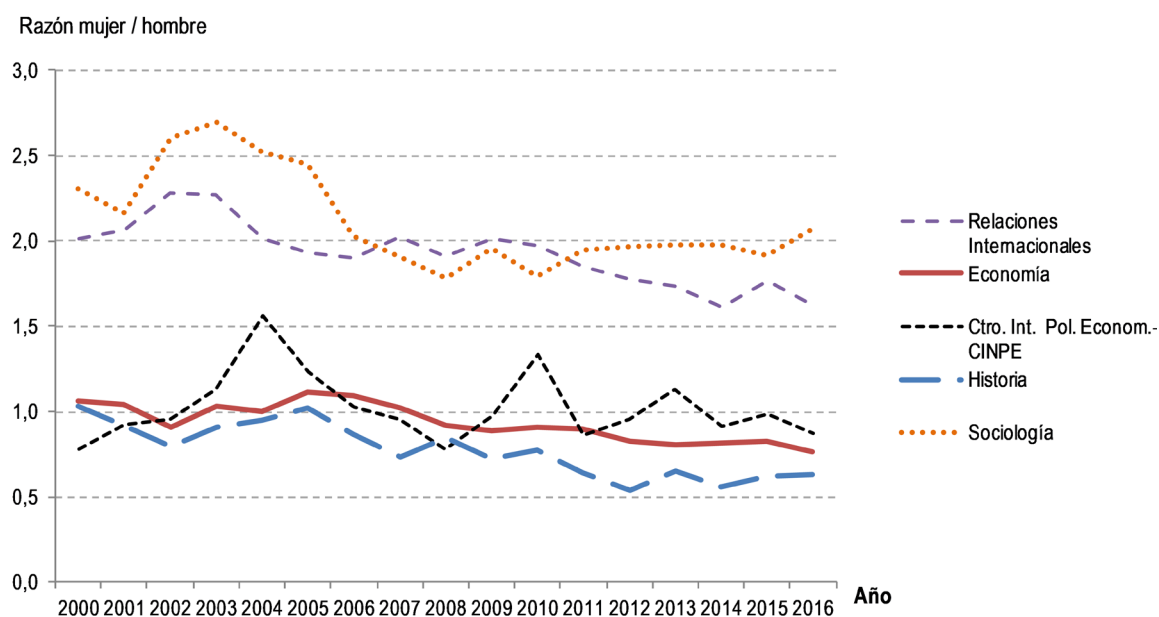
-Psicología: entre el año 2000 y el 2004 tuvo una tendencia al incremento en la matrícula de mujeres en relación con la de hombres; pasó de 6.9 hasta 11.7 mujeres por cada hombre. A partir del 2008 al 2016, se observa una reversión, es decir disminución de la brecha en la matrícula por sexo; pasó de 5.4 a 2.2 mujeres por cada hombre. También se consultó a las autoridades de esta escuela para conocer su percepción sobre el cambio y dicha información se retoma más adelante.

En contraposición con lo anterior, la Escuela de Administración sobresale por mantener una matrícula equitativa entre sexos, aunque las mujeres tienen una leve mayoría en comparación con los hombres.

En el período 2003-2016, la Escuela de Planificación y Promoción Social ha mostrado una tendencia en la cual las mujeres duplican la matrícula de hombres.

En el gráfico anterior destacan varias escuelas que pertenecen a la Facultad de Ciencias Sociales. Las escuelas que han contado con mayor matrícula de mujeres estudiantes son: Sociología, donde para el período 2000-2016, se ha duplicado o poco más el número de mujeres frente a los hombres. Dicha tendencia se presenta también en la Escuela

Gráfico 81
Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en la Facultad de Ciencias Sociales
por año según cinco Unidades académicas, 2000 - 2016



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Registro.

de Relaciones Internacionales; aunque, a partir del año 2012 se observa una leve baja en la proporción de mujeres por cada hombre (entre 1.6 y 1.8).

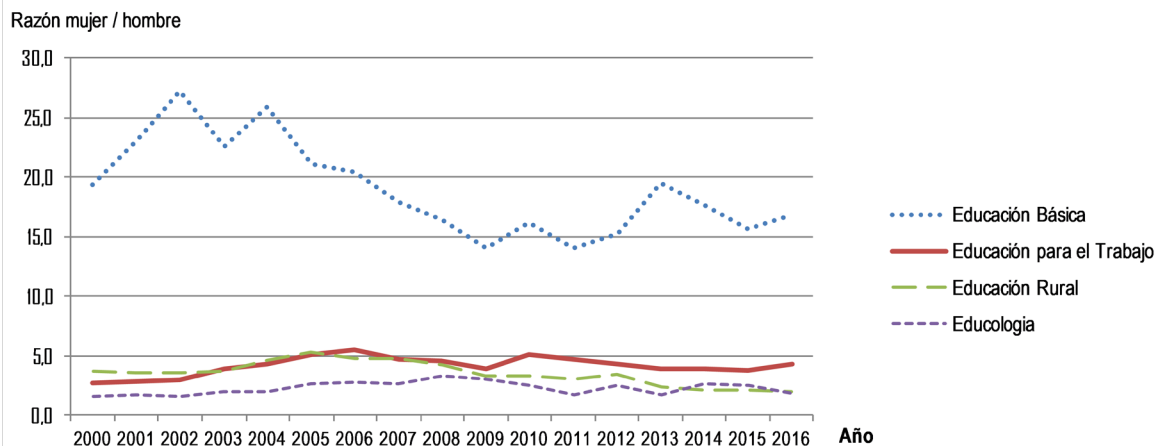
Se observa, además, las carreras con una leve mayoría de hombres, a saber: Economía e Historia. En el caso de la carrera de Economía, tuvo durante el período 2000-2007 una proporción más equitativa de matrícula por sexo y, a partir del año 2008, se observa una leve mayoría de hombres. La carrera de Historia destaca como una de las escuelas de la Facultad de Ciencias Sociales con mayor matrícula de hombres, tendencia que es más constante y pronunciada a partir del año 2007.

El Centro Internacional de Política Económica (CIN-PE) muestra una situación cambiante en términos de que ha tenido picos leves tanto de mayor matrícula de mujeres como de hombres. No obstante, a partir del 2011, se observa una mayor equidad en la matrícula por sexo.

Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)

Al analizar la matrícula por sexo en el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) resalta el caso de la División de Educación Básica (DEB), donde se imparten carreras que históricamente han tenido estudiantes mujeres, tales como Preescolar, I y II Ciclo y Educación Especial. Mientras en el año 2002 alcanzó la mayor brecha por sexo, donde por cada hombre había 27.2 mujeres, en el último decenio en estudio (2006-2016), la proporción descendió y ha oscilado entre 14.1 y 20.4 mujeres por cada hombre.

Gráfico 82
Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en el CIDE por año según Unidad académica, 2000 - 2016



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Registro.

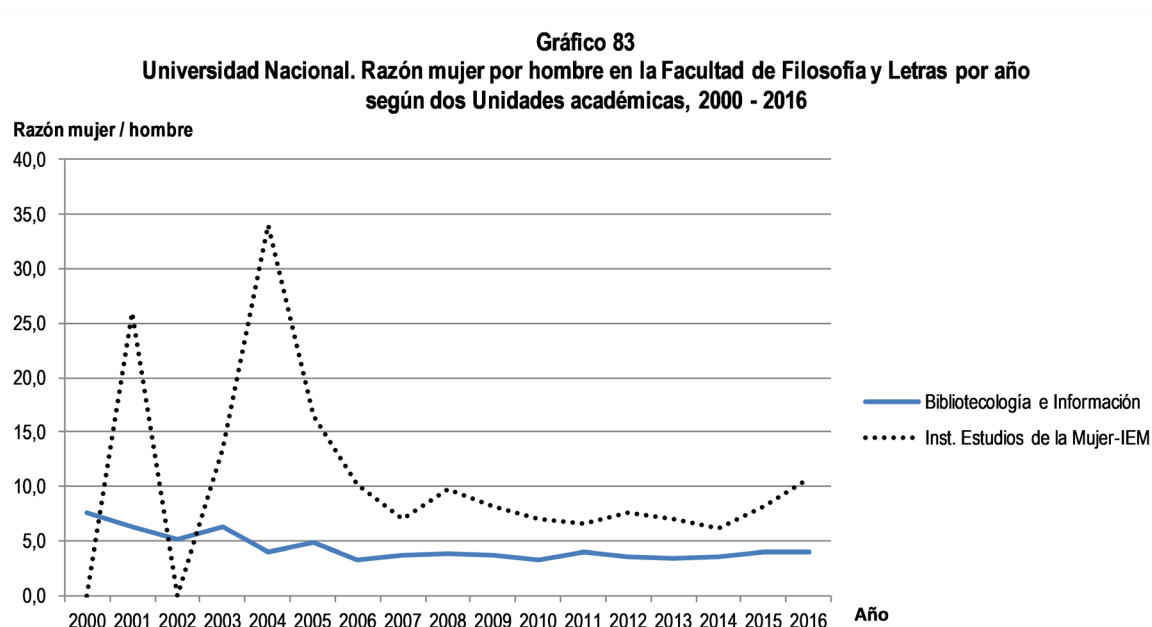
Las carreras que se imparten tanto en la División de Educación para el Trabajo (DET), por ejemplo Orientación, como en la División de Educación Rural (DER) también muestran una concentración en el número de mujeres, pero la brecha por sexo no es tan marcada como en el caso de la DEB. En la DET y en la DER, para el período en estudio, la proporción de mujeres ha oscilado entre 2.1 y 5.6 mujeres por cada hombre.

La División de Educología también concentraba una mayoría de estudiantes matriculadas. Aunque es la escuela del CIDE con la menor brecha, dado que había en el período en estudio entre 1.6 y 3.4 mujeres por cada hombre.

Facultad de Filosofía y Letras

El gráfico anterior muestra la situación de las dos unidades académicas de la Facultad de Filosofía y Letras, donde la brecha de matrícula por sexo es más marcada, con una alta concentración de mu-

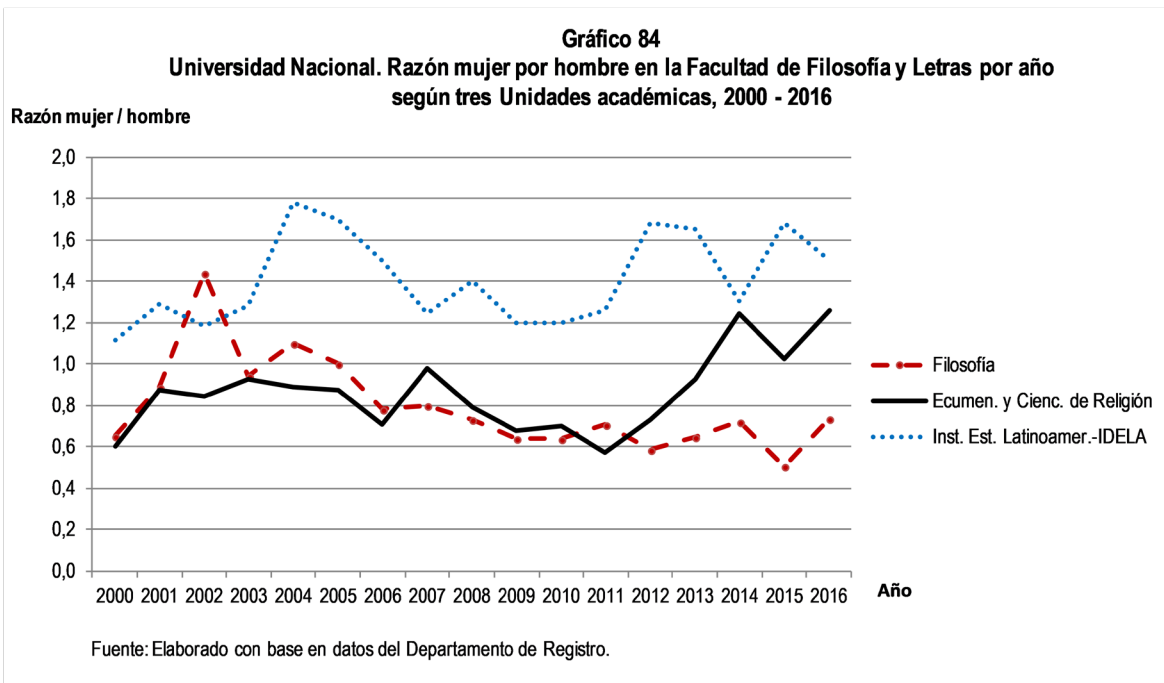
jeres. En primer lugar, sobresale el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) donde se presentan dos picos, en el año 2001, cuando por cada hombre había 26.0 mujeres y en el año 2004, la relación mujeres por hombre alcanzó el 34.0. Cabe destacar que, a partir del año 2005, cuando el IEM oferta por primera vez una carrera a nivel de grado, se observa una tendencia a la baja en las brechas de matrícula por sexo. Si bien continúa existiendo una proporción significativa de mujeres en relación con los hombres, esta disminuyó y ha oscilado entre 16.5 y 6.2.



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Registro.

Destaca además la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, la cual mantiene para el período de estudio una mayor matrícula de mujeres, aunque la brecha no es tan pronunciada

como en el caso del IEM. En la Escuela de Bibliotecología la proporción de mujeres en relación a la de hombres ha oscilado entre 7.6 y 3.2.



En el gráfico anterior se observa la situación de tres unidades académicas de la Facultad de Filosofía y Letras, donde si bien existen brechas por sexo, estas no son tan pronunciadas como en el caso de las dos unidades analizadas en el gráfico anterior: IEM y Escuela de Bibliotecología. Destaca, en primer lugar, la situación del Instituto de Estudios Latinoamericanos (IDELA), donde se observa una mayoría de estudiantes mujeres en el período en estudio (2000-2016), brecha que ha oscilado entre 1.1 y 1.8 mujeres por cada hombre. Otra unidad que ha tenido mayor matrícula de mujeres es la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, que ha oscilado entre 2,1 y 3 muje-

res por cada hombre, para el período de estudio.

El caso de la Escuela de Filosofía se perfila como una unidad con una mayoría de estudiantes hombres, con excepción de dos años en que hubo mayor matrícula de mujeres, a saber en 2002 (1.4) y en 2004 (1.1). A partir del año 2006, se ha mantenido una tendencia a una mayor matrícula de hombres, la cual ha variado entre 0.8 y 0.5 mujeres por cada hombre.

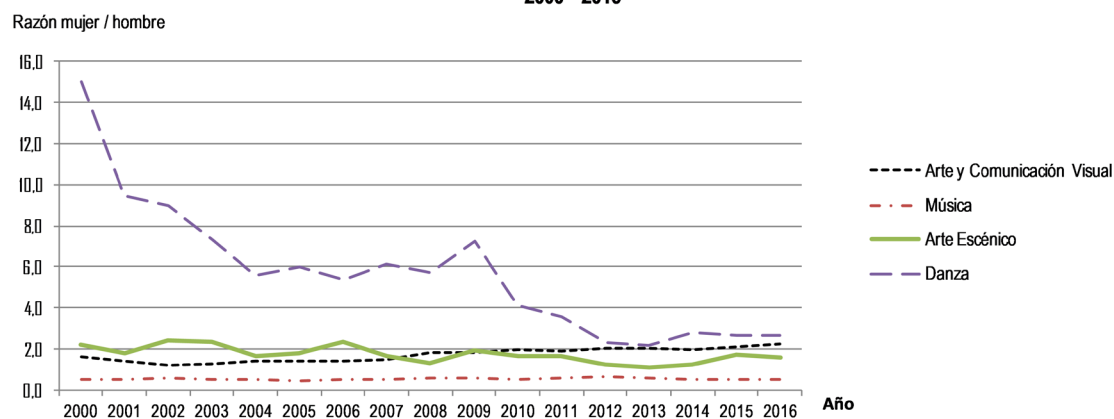
Al analizar el comportamiento de la matrícula por sexo, en la Escuela Ecuménica y de Ciencias de la Religión, se constata estas que históricamente ha tenido una mayor matrícula de hombres, tendencia que se mantuvo del año 2000 al 2013 donde por cada hombre hubo entre 0.9 y 0.6 mujeres, lo cual indica una leve brecha por sexo. Destaca que en los últimos años ha habido un incremento porcentual en la matrícula de mujeres, dado que en el año 2014 hubo 1.2 mujeres por cada hombre y en el 2016 dicha brecha ascendió a 1.3.

Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)

Al analizar las razones por sexo en el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA), se resalta la situación de la Escuela de Danza como una unidad donde históricamente ha preva-

lecido la matrícula de mujeres; no obstante, hubo una clara tendencia al descenso de la brecha por sexo. Mientras que en el año 2000 por cada hombre había 15 mujeres, para el 2009 dicha brecha descendió a 7.2 mujeres. A partir del 2012 hasta el 2016, la brecha por sexo ha oscilado entre 2.2 y 2.8 mujeres por cada hombre. Más adelante se retoma el criterio de las autoridades de dicha Escuela en relación con posibles factores que han incidido en dicho cambio en el comportamiento de la matrícula por sexo.

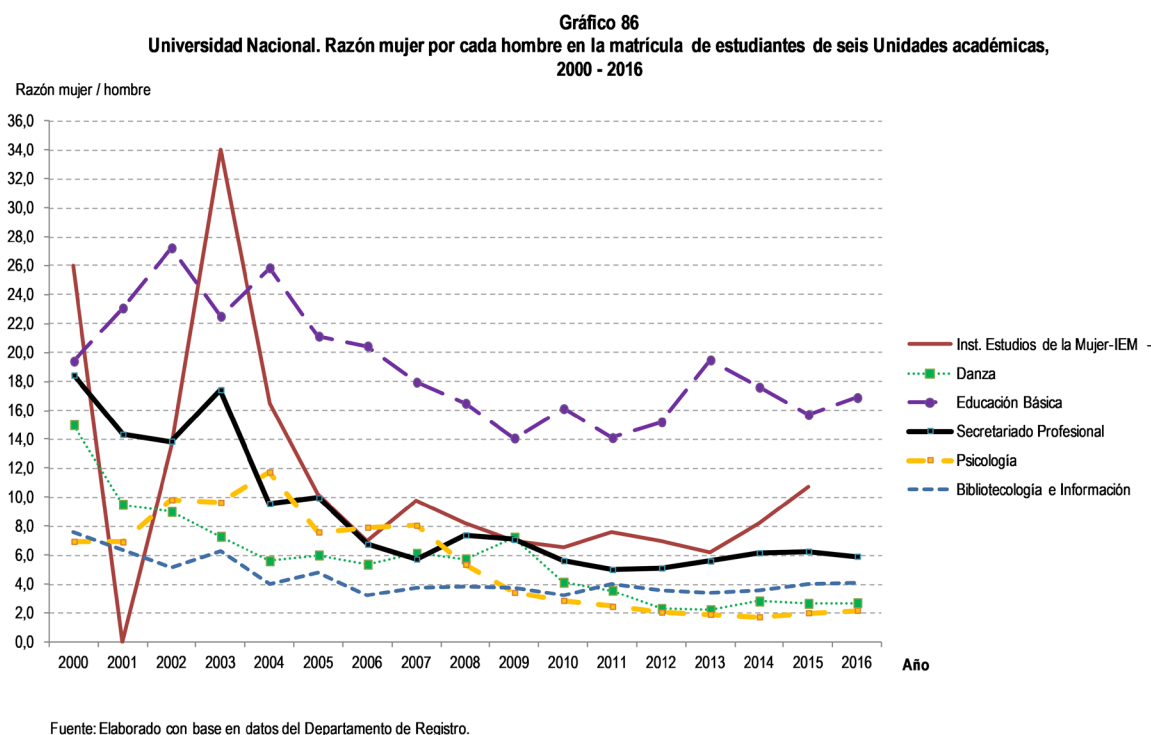
Gráfico 85
Universidad Nacional. Razón mujer por hombre en el CIDEA por año según Unidad académica,
2000 - 2016



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Registro.

Por otra parte, se observa la situación de la Escuela de Arte Escénico y la Escuela de Arte y Comunicación Visual, donde para el período 2000-2016, se muestra una tendencia de una mayoría de estudiantes mujeres, aunque las brechas se han mantenido estables en el tiempo y han oscilado entre 1.1 y 2.5 mujeres por cada hombre.

Por último, llama la atención el caso de la Escuela de Música, donde para el período en estudio los hombres estudiantes han duplicado a las mujeres, tendencia que se mantiene estable.



El gráfico 86 muestra las escuelas de diferentes facultades o centros donde existe una marcada brecha por sexo con mayoría de estudiantes mujeres. El IEM se destaca al presentar el punto más alto de brecha correspondiente al año 2004, donde por cada hombre hubo 34 mujeres estudiantes de posgrado. A partir del año 2005, se abrió una carrera de grado en dicha unidad y se observa un descenso en la brecha por sexo, que ha oscilado entre 16.5 y 6.2 mujeres por cada hombre.

La División de Educación Básica (DEB) es la segunda unidad que ha presentado la mayor brecha de mujeres por hombre: en el año 2002, por cada hombre había 27.2 mujeres. Se puede señalar que la DEB se ha caracterizado por mantener para el período en estudio la mayor brecha con

mayoría de estudiantes mujeres, dado que el punto más bajo alcanzado ha sido de 14.1 mujeres por cada hombre estudiante.

El tercer lugar, como la escuela que ha tenido mayor matrícula de mujeres para el período de estudio, lo ocupa Secretariado Profesional, donde entre los años 2000 a 2003 hubo entre 18.4 y 17.4 mujeres por cada hombre. Se observa, además, una tendencia al descenso en más de un 50% en las brechas por sexo de dicha Escuela, a partir del año 2006 hasta el 2016, cuya relación ha oscilado entre 7.4 y 5.0 mujeres por cada hombre.

La Escuela de Danza se destaca como una unidad con mayoría de mujeres con una tendencia clara al descenso en las brechas de matrícula por sexo. Si bien para el año 2000 por cada hombre había 15.0 mujeres, para el período 2001 al 2016 dicha proporción ha oscilado entre 9.5 y 2.2.

Por otra parte, la Escuela de Psicología también muestra una tendencia al descenso en las brechas de matrícula por sexo. Mientras para el período 2000-2007, por cada hombre había entre 11.7 y 6.9 mujeres, a partir del año 2008 hasta el 2016 la diferencia estuvo entre 5.4 y 1.7.

Por último, se observa la situación de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, cuyas brechas por sexo en la matrícula se han mantenido muy estables durante el período. Entre el 2000 y el 2003, por cada hombre había entre 7.6 y 5.2 mujeres; pero, a partir del año 2004 hasta el 2016, dicha proporción osciló entre 4.8 y 3.2 mujeres por cada hombre.

Cambios en el comportamiento de la matrícula por sexo en escuelas con mayor presencia de estudiantes mujeres

Para concluir este apartado, se presenta a continuación un análisis de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas que se realizaron a autoridades de escuelas en las cuales se constató un cambio significativo en la dinámica de la matrícula según sexo. En concreto, se retoman aquellas que tradicionalmente han sido disciplinas consideradas socialmente "propias de mujeres" y a las cuales se les han ido incorporando progresivamente un mayor número de hombres.

De acuerdo con la entrevista realizada a la subdirección de la Escuela de Secretariado Profesional (28 de mayo de 2018), se expone que en los últimos años va en aumento el número de estudiantes hombres de primer ingreso que optan por estudiar esta disciplina y que posteriormente se incorporan al mercado labo-

ral. No obstante, en ambas carreras que ofrecen, a saber, Educación Comercial y Administración de Oficinas prevalece una mayor matrícula de mujeres. También apunta que, según datos del Consejo Nacional de Rectores (CONARE), la mayoría de estudiantes que se gradúan logran ubicarse laboralmente y la Escuela desarrolla medidas importantes en este sentido, como contar con una bolsa de empleo, además de las prácticas profesionales que se propician en el marco de cursos desde los primeros años de carrera.

En cuanto a las posibles causas y acciones que viene desarrollando la Escuela y que pueden haber impactado de alguna forma el que un mayor número de hombres ingresen a la carrera, señala: 1) Acciones de divulgación de la carrera, por medio de la visita a colegios, desarrollo de actividades de capacitación sobre temas de interés para colegios técnicos, divulgación de actividades en redes sociales y página web; 2) Materiales divulgativos de la carrera como panfletos, donde se utiliza imágenes de estudiantes de ambos sexos que cursan las carreras que ofrecen; 3) Participación en la actividad institucional Puertas Abiertas, donde estudiantes de diferentes colegios visitan la UNA para obtener información de las carreras. En dicha actividad promueven la participación de estudiantes mujeres y hombres quienes hablan de su experiencia personal; 4) En el año 2017, iniciaron el proceso de autoevaluación de ambas carreras, lo cual permitirá implementar acciones de mejora. Se exponen como aspectos relevantes el que el personal tiene claro que el secretariado no es una carrera exclusiva de mujeres, además el que

los estudiantes hombres se muestran satisfechos con estudiar esta disciplina y que la mayoría de quienes ingresan a la carrera la tenían como su primera opción.

En el caso de la Escuela de Psicología, se contactó vía telefónica y por correo electrónico a la persona a cargo de la subdirección, entre los meses de mayo y julio del año 2018, quien indicó que la Escuela no ha desarrollado acciones para incidir en el comportamiento de la matrícula por sexo. Asimismo, no fue posible que dicha persona brindara una reunión con las investigadoras, con el fin de ampliar sobre posibles factores que pueden haber incidido en la disminución significativa que se ha dado en la brecha entre la matrícula de mujeres y hombres para el período en estudio.

A partir de entrevista realizada a las autoridades de la Escuela de Danza (Dirección y Subdirección, 24 de mayo de 2018), se apunta que no se han realizado acciones para promover el ingreso de hombres a la carrera. No obstante,

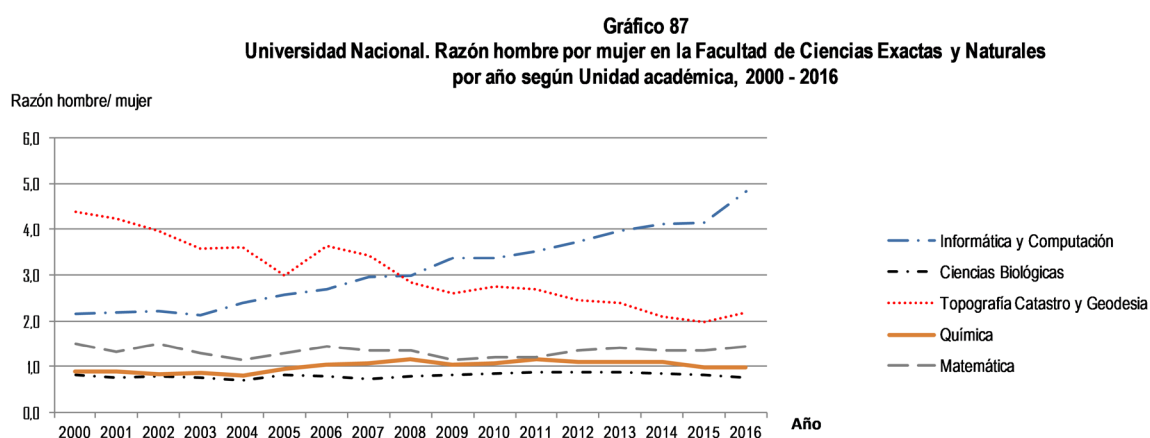
hacen referencia a una serie de cambios sociales que se vienen dando y que pueden estar incidiendo en que la danza no sea considerada como una carrera exclusiva de mujeres. Entre otras situaciones, se señala: mayor apertura sociocultural que conlleva un cuestionamiento de ciertos estereotipos, como asociar a los hombres que hacen danza con la homosexualidad; creación de espacios de formación en danza en el ámbito nacional, como lo es el Taller Nacional de Danza (2003) y, más recientemente (Administración Chinchilla Miranda 2010-2014), el Festival Estudiantil Artístico que se coordina desde el MEP, programas televisivos internacionales que muestran la danza como un campo profesional abierto para ambos sexos; cambios en el perfil de ingreso a la carrera, dado que antes era mayoritariamente mujeres provenientes de zona urbana y ahora ingresan además hombres provenientes de zonas rurales y con menores recursos económicos; campañas de sensibilización de la UNA para la promoción de ambientes libres de hostigamiento sexual y discriminación por motivo de diversidad sexual; por último, apuntan que desde la Escuela se apoya con víveres a estudiantes que no cuentan con beca, para procurar una alimentación adecuada para su desempeño como estudiantes en esta carrera, dada la demanda que implica a nivel físico y por los horarios extensos que tienen.

De lo anterior, cabe destacar el hecho de que las escuelas consultadas sostienen que no se han realizado acciones intencionadas para promover un ingreso más equitativo por sexo a sus carreras. Sin embargo, en el caso de las Escuela de Se-

cretariado Profesional y Danza, se reconoce la tendencia hacia una mayor incorporación de estudiantes hombres, lo cual puede estar motivado por cambios socioculturales al debilitarse la construcción de ciertos estereotipos vinculados con los campos de estudio. Desde la Escuela de Secretariado Profesional, se reconocen algunas acciones impulsadas por la propia unidad académica dirigidas a la divulgación del perfil profesional y a la participación estudiantil de tanto mujeres como hombres, lo cual puede haber impactado indirectamente en una mayor atracción de estudiantes hombres. En el caso de la Escuela de Danza, se destaca en mayor medida las acciones que se vienen impulsando desde el rango institucional, nacional e internacional, con las cuales se abren espacios para dar a conocer el quehacer de la danza como un ámbito abierto tanto para mujeres como para hombres.

11.3 Matrícula por sexo en las áreas del conocimiento con mayoría de hombres

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales



Fuente: Elaborado con base en datos del Departamento de Registro.

En el gráfico anterior se expone la situación de la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia, así como de la Escuela de Informática y Computación. En estas ha existido una pronunciada brecha en la matrícula según la variable sexo, la cual tiende a favorecer a los hombres. En la primera de estas escuelas se observa una tendencia a la baja en las brechas por sexo para el período en estudio (de 4.4 a 2.2 hombres por cada mujer en el año 2000 y el 2016 respectivamente). No obstante, en el caso de la Escuela de Informática, el comportamiento de los hombres ha sido el opuesto; ha habido un incremento en la matrícula de hombres en relación con la de las mujeres (mientras en el año 2000 había 2.2 hombres por cada mujer, para el 2016 dicha razón era de 4.8). Más adelante

se profundiza en las posibles causas de dicho cambio, a partir del criterio de las autoridades de las respectivas escuelas.

La Escuela de Matemática ha presentado para el período en estudio un incremento en la matrícula de hombres. Aún así, la brecha por sexo no alcanza a ser tan marcada como lo ha sido en las escuelas de Topografía e Informática. Se puede señalar, además, que las brechas por sexo en la Escuela de Matemática se

han mantenido relativamente estables, dado que han oscilado entre los años 2000-2016 entre 1.1 y 1.5 hombres por cada mujer.

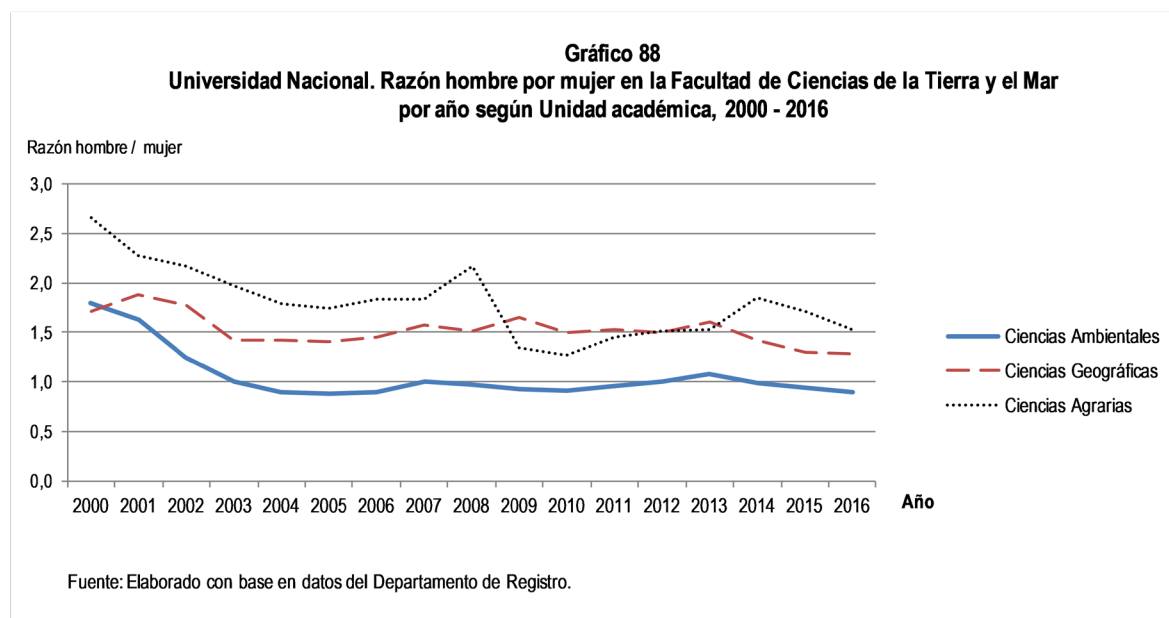
La Escuela de Química sobresale por tener una matrícula por sexo que, sin alcanzar la paridad, se ha acercado, se ha mantenido entre 0.8 y 1.2 hombres por cada mujer. Sólo para los años 2015 y 2016, se registra una razón de equidad por sexo, lo que significa que por cada hombre había una mujer que matriculó.

Por último, se destaca el caso de la Escuela de Ciencias Biológicas, como la única unidad de la Facultad de Ciencias Exactas en la que para el período en estudio hubo una mayor proporción de mujeres matriculadas en relación con la de los hombres. Sin embargo, la brecha por sexo era le-

ve, dado que osciló entre 0.7 y 0.9 hombres por cada mujer.

Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar

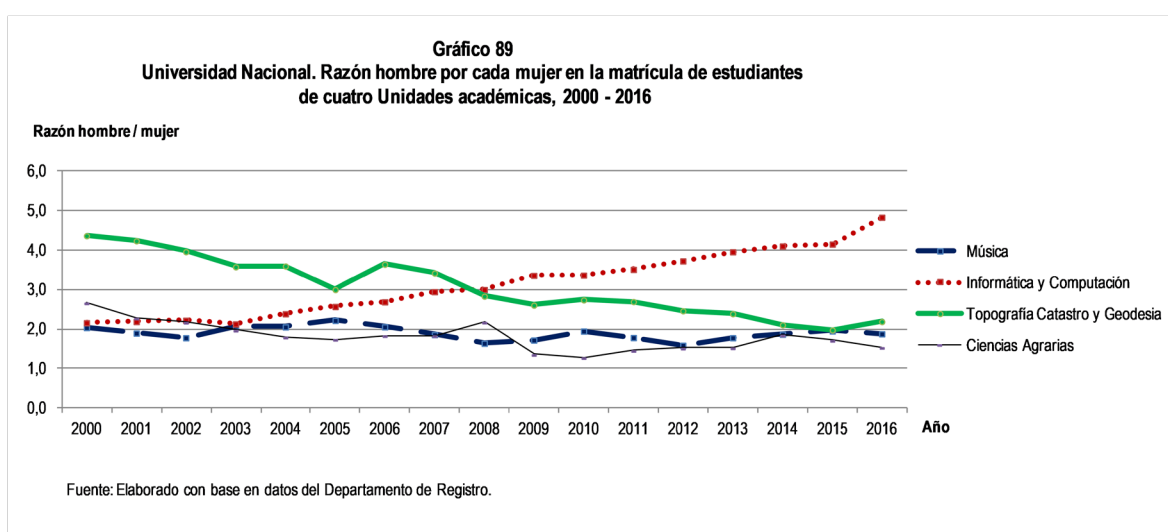
En el gráfico anterior se distingue la Escuela de Ciencias Agrarias como la unidad de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar con la brecha por sexo más marcada en relación con la matrícula. Pero, se observa una tendencia a la baja pasando de 2.7 a 1.5 hombres por cada mujer para los años 2000 y 2016, respectivamente.



Por otra parte, la Escuela de Ciencias Geográficas mantiene una mayor matrícula de hombres para el período de estudio. Esta brecha se ha mantenido relativamente estable y ha oscilado entre 1.9 y 1.3 hombres por cada mujer.

Por último, la Escuela de Ciencias Ambientales muestra una distribución más equitativa de ma-

trícula por sexo para el período 2002-2016. Solo en los años 2000 y 2001 presentó una mayor proporción de hombres por cada mujer, a saber: 1.8 y 1.6, respectivamente.



En el gráfico anterior se muestran las cuatro escuelas que presentan para el período de estudio brechas de matrícula por sexo más marcadas, con una mayoría de estudiantes hombres. Se destacan dos escuelas de la Facultad de Ciencias Exactas, a saber Topografía e Informática, en las cuales, como ya se analizó, se observa una tendencia a la baja en las brechas por sexo (2.2 hombres por cada mujer en el 2016), en el caso de la primera carrera. En la segunda, ocurre lo inverso; es decir, hubo un aumento en la proporción de estudiantes hombres (4.8 hombres por cada mujer).

Se distingue nuevamente el caso de la Escuela de Ciencias Agrarias, de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, con una inclinación a reducir las brechas por sexo en la matrícula. Alcanza para el año 2016 una razón de 1.5 hombres por cada mujer.

En el caso del CIDEA, se señala la Escuela de Música como una unidad donde los estudiantes hombres duplicaban en promedio a las mujeres en la matrícula.

Cambios en el comportamiento de la matrícula por sexo en escuelas con mayor presencia de estudiantes hombres

En este apartado, se retoman los resultados de las entrevistas realizadas a autoridades de las escuelas en las que se observó un cambio significativo en el comportamiento de la matrícula, referido a áreas del conocimiento donde históricamente han prevalecido los hombres.

En el caso de la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia y de acuerdo con entrevista realizada a la subdirección el día 5 de junio de 2018, se apunta que no han realizado acciones dirigidas a incidir en la matrícula por sexo. No obstante, han registrado en los datos de admisión un incremento en el ingreso de mujeres a la carrera. Además, se observó que cuando participan en actividades dirigidas a colegios, se percibe interés de las estudiantes por el campo de estudio y por el desempeño en esta área laboral. Se enfatiza en la última década cuando se han dado cambios sociales que impactan a la profesión; por ejemplo, los adelantos tecnológicos que se han incorporado al desempeño laboral y que facilitan el trabajo de oficina y en el campo, tal es el caso del uso de drones para hacer levantamientos topográficos. Paralelamente, las nuevas generaciones están más familiarizadas con el manejo de tecnología, por lo que este es un factor que puede incidir en una mayor atracción tanto de mujeres como de hombres a este campo de estudio. Asimismo, se menciona que desde una perspectiva social así como en la Escuela, se concebía décadas atrás que esta carrera

era para hombres; no obstante, se viene dado un cambio favorable para la igualdad de género en los últimos años (2010 en adelante), en tanto se reconoce que el campo está abierto para ambos sexos. Aunque en el ámbito laboral, aún prevalecen estereotipos desde la parte empleadora con una expectativa de que al campo lleguen hombres ingenieros. En términos generales, se resalta que actualmente hay una valoración más positiva sobre la importancia de la profesión y su aporte al desarrollo del país, a partir del posicionamiento que le ha dado el respectivo colegio profesional. En cuanto a las acciones que se vienen implementando y que pueden incidir de alguna forma en la matrícula, se destacan las siguientes: 1) Participación en actividades de divulgación del perfil profesional dirigidas a estudiantes de colegios, tales como Puertas Abiertas y Expo Calidad. En dichas actividades participan tanto docentes mujeres como estudiantes de ambos sexos, quienes comparten sus experiencias; 2) Diseño de mate-

riales y divulgación en medios virtuales: cuentan con un desplegable con información de la carrera, con un video, y dan difusión a las actividades que organiza la Escuela en redes sociales, canal de Youtube, y en la página web; 3) Procesos de autoevaluación para la reacreditación: en el marco de estos procesos han venido fortaleciendo el seguimiento y acompañamiento a estudiantes, como parte de este esfuerzo van a aplicar un instrumento para conocer los motivos de ingreso a la carrera, además van a hacer un rediseño del plan de estudios con miras a fortalecer su pertinencia con el mercado laboral, a nivel de capacitación están coordinando una actividad con la Fiscalía contra el hostigamiento sexual, dirigida a personal docente y administrativo.

Tal y como se señaló, en la Escuela de Informática y Computación, área tradicionalmente asociada a los hombres, se presentó para el período de estudio un incremento en la brecha de matrícula por sexo, lo que implica que por cada mujer que estudiaba la carrera había un número mayor de hombres que lo hacían. Según entrevista realizada a la Coordinación Académica de la Escuela de Informática y Computación (9 de agosto de 2018), se declara que se conocían dichos datos; no obstante, se atribuía a un fenómeno social, asociado a la presencia de estereotipos que conllevan una diferenciación entre carreras que se consideran para hombres (como es el caso de las ingenierías) y otras para mujeres. Se considera que, desde su creación, esta carrera se forjó con una visión machista y que ha sido difícil generar un cambio en ese sentido. Por ejemplo, estudios han apuntado

la existencia de la brecha salarial por sexo en esta área profesional. Asimismo, se señala que las estudiantes que ingresan a la carrera tienen una baja deserción y sobresalen por su responsabilidad, esfuerzo y rendimiento en un área laboral que aún hasta el día de hoy se asocia a los hombres. Se apunta que desde la Escuela se brinda un trato igualitario en el aula en términos de exigencia académica y, además, se brinda oportunidad de realizar horas estudiante asistente tanto a mujeres como a hombres. Entre las acciones que han ejecutado en los últimos años y que pueden impactar la matrícula por sexo, se distinguen las siguientes: 1) Iniciativas que define como “programas a nivel mujer”, aunque las han dirigido al estudiantado en general, con el propósito de proyectar la inserción de ambos sexos a nivel laboral. Destaca aquí las giras a empresas o bien visitas de estas a la universidad, donde se les brinda charlas sobre temas de interés para su formación. Otro espacio que promueven la participación de estudiantes

es la “Expo-Empresa”, que se realiza dos veces al año y abre oportunidades para la realización de prácticas profesionales supervisadas, en algunos casos ha posibilitado la contratación a futuro, y dan charlas sobre temáticas referidas a recursos humanos (elaboración de hoja de vida, participación en entrevistas de trabajo, temáticas de liderazgo, entre otras); 2) Actividades de divulgación de la carrera dirigidas a colegios, en las cuales participan docentes y estudiantes tanto por mujeres como hombres, entre las que se encuentran: Expo-Calidad, organizada por Sistema Nacional de Acreditación en Educación Superior (SINAES) y la actividad institucional “Puertas Abiertas”; 3) Promoción de espacios de comunicación e información dirigidos al estudiantado y a personas graduadas, tales como la página web de la Escuela, redes sociales (Facebook), bases de datos de correos electrónicos donde se envía información de interés como ofertas de trabajo y posibilidades de pasantías, y pizarras informativas disponibles en el edificio.

A partir de entrevista realizada a la subdirección de la Escuela de Ciencias Agrarias el día 23 de mayo de 2018, se destaca que no han realizado acciones directas para incidir en el comportamiento de la matrícula por sexo. No obstante, plantea como posibles causas de dicho cambio favorable a disminuir las brechas por sexo las siguientes: el aumento en el cupo de estudiantes que se admiten de nuevo ingreso, donde a partir del 2008 se aumentó el cupo a 70 estudiantes; asimismo, los cambios sociales que se vienen dando, donde se entiende que la agronomía no es una carrera

exclusiva de hombres, aunado a cambios en el campo laboral, como resultado de la introducción de tecnologías en las empresas. Respecto de las acciones que vienen ejecutando y que pueden haber incidido de manera indirecta en el comportamiento de la matrícula están: 1) Realización de taller de inducción a estudiantes de primer ingreso, en la cual participan las tres escuelas que conforman la facultad y brindan información relevante sobre los servicios que brinda la Institución. Desde el 2012, hacen una inducción específica sobre la carrera, lo cual puede ser una acción que atrae e incentiva la participación de mujeres y hombres. En dicho espacio se proyecta un video donde las autoridades hablan sobre la aplicación que tiene la carrera en el campo laboral. 2) El personal docente a cargo de cursos de primer nivel hace referencia en el espacio de aula a los cambios sociales que se vienen dando en relación con la carrera y que impactan el campo laboral con una mayor inclusión de las mujeres. 3)

Procesos de autoevaluación y mejoramiento de la gestión de la carrera: que han incluido consultas a estudiantes sobre sus percepciones en relación con el acompañamiento que les brinda la Escuela, apertura de cursos de verano, entre otros. 4) Han participado en algunas iniciativas desde el vicedecanato de la Facultad dirigidas a comisiones curriculares, desde donde se formuló una estrategia para la equidad de género. Asistieron a algunas capacitaciones en la temática dirigidas a personal académico y autoridades. Dicha estrategia está actualmente en proceso de implementación e incluye cursos optativos en la temática, incorporación de temas en cursos obligatorios y continuar con la capacitación a personal académico, administrativo y estudiantes. 5) Participación en espacios claves para divulgar la carrera como lo son la Expo-SINAES (en la cual participan desde el año 2015) y la actividad institucional "Puertas Abiertas", donde divulgan que este campo laboral está abierto tanto para mujeres como para hombres. 6) Rediseño de materiales divulgativos sobre la carrera, como despleables donde se incluye fotos de mujeres en laboratorios y realizando actividades en el campo; además, cuentan con un video. Estos materiales y recursos los comparten en las actividades informativas para estudiantes de colegios. Se han preocupado además por la utilización de medios virtuales para difundir la carrera y las actividades que organizan desde la Escuela, tales como redes sociales (Facebook), grupos para personas egresadas y una página web que fue recientemente actualizada.

A pesar de que las escuelas consultadas sostienen que no se han realizado acciones intencionadas para promover un ingreso más equitativo por sexo a sus carreras, en todos los casos apuntan el ingreso progresivo de las mujeres a disciplinas que desde sus orígenes fueron entendidas como profesiones para hombres. Asimismo, realzan la importancia que ha adquirido los cambios sociales que se vienen dando en las últimas décadas y que han modificado en alguna medida la percepción de que estas áreas sean exclusivas para un sexo. El factor generacional es un elemento en común planteado por las autoridades, en el sentido de una mayor familiaridad por parte de la población joven con el uso de tecnologías, las cuales a su vez se han ido incorporando progresivamente al ejercicio laboral de estas profesiones. Entre las acciones que desarrollan las escuelas y que pueden haber impactado en forma indirecta el comportamiento de la matrícula, están: la participación en espacios de divulgación dirigidos a estudiantes de colegios

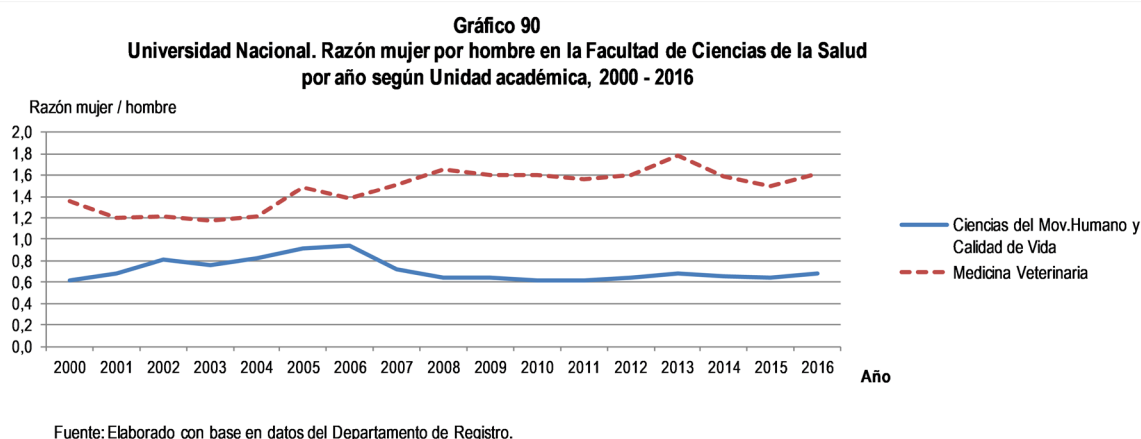
como lo son la Expo-SINAES y “Puertas Abiertas”, además de un acompañamiento más directo al estudiantado como parte de los procesos de autoevaluación y acreditación que vienen ejecutando en los últimos años.

11.4 Matrícula por sexo en las áreas del conocimiento con menores brechas por sexo

Facultad de Ciencias de la Salud

En el caso de la Facultad de Ciencias de la Salud, se observa que las dos escuelas que la conforman han mostrado para el período de estudio una tenden-

cia opuesta. En Medicina Veterinaria ha habido una mayor matrícula de mujeres, mientras que en Ciencias del Movimiento Humano y Calidad de Vida han predominado los hombres. Cabe destacar que las brechas en ambas escuelas no han alcanzado el que un sexo duplique al otro en lo referido a la matrícula y se han mantenido relativamente estables en el período. Oscilaron entre 1.2 y 1.8 en el caso de Medicina Veterinaria, y entre 0.6 y 0.9, en Ciencias del Movimiento Humano.



A manera de conclusión:

- » El análisis de la matrícula general de estudiantes en la UNA durante el período 2000-2016 y según las diferentes áreas del conocimiento, muestra que históricamente la facultad con mayor número de estudiantes ha sido Ciencias Sociales, seguida por Exactas y Naturales, y en menor proporción el CIDE. Las áreas con menor número de estudiantes han sido: Ciencias de la Tierra y el Mar, el CIDEA, Ciencias de la Salud y, por último, Filosofía y Letras.
- » El Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) sobresale por presentar el punto más alto de brecha correspondiente al año 2004 donde por cada hombre hubo 34 mujeres, quienes eran estudiantes de posgrado. A partir del año 2005 se abrió una carrera de grado en dicha unidad, y se observa un descenso en la brecha por sexo, que ha oscilado entre 16.5 y 6.2 mujeres por cada hombre.
- » La División de Educación Básica (DEB) es la segunda unidad que ha presentado la mayor brecha de mujeres por hombre: en el año 2002 por cada hombre había 27.2 mujeres. Se puede señalar que la DEB se ha caracterizado por mantener para el período en estudio la mayor brecha con mayoría de estudiantes mujeres, dado que el punto más bajo alcanzado ha sido de 14.1 mujeres por cada hombre estudiante.
- » El tercer lugar como la escuela que ha tenido mayor matrícula de mujeres para el período de estudio lo ocupa Secretariado Profesional, don-

de entre los años 2000 a 2003 hubo entre 18.4 y 17.4 mujeres por cada hombre. Se observa, además, una tendencia al descenso en más de un 50% en las brechas por sexo de dicha Escuela a partir del año 2006 hasta el 2016, las cuales han oscilado entre 7.4 y 5.0 mujeres por cada hombre.

- » La Escuela de Danza sobresale como una unidad con mayoría de mujeres con una clara propensión al descenso en las brechas de matrícula por sexo. Si bien para el año 2000 por cada hombre había 15.0 mujeres, para el período 2001 al 2016 dicha proporción ha oscilado entre 9.5 y 2.2.
- » Por otra parte, la Escuela de Psicología también muestra una tendencia al descenso en las brechas de matrícula por sexo. Mientras para el período 2000-2007, por cada hombre había entre 11.7 y 6.9 mujeres, a partir del año 2008 hasta el 2016 dicha relación osciló entre 5.4 y 1.7.

- » En la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, las brechas de matrícula por sexo se han mantenido muy estables durante el período: entre el 2000 y el 2003 por cada hombre había entre 7.6 y 5.2 mujeres. A partir del año 2004 hasta el 2016, dicha proporción fue entre 4.8 y 3.2 mujeres por cada hombre.
- » Sobresalen dos escuelas de la Facultad de Ciencias Exactas, a saber Topografía e Informática, en las que se observa una tendencia a reducir las brechas por sexo en la primera escuela, que representa para el año 2016 un 2.2 hombres por cada mujer, mientras que en la segunda escuela, se invirtió la tendencia; es decir, hubo un aumento en la proporción de estudiantes hombres (4.8 por cada mujer).
- » Se destaca el caso de la Escuela de Ciencias Agrarias, perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, con una inclinación a la baja en las brechas por sexo en la matrícula, que alcanza para el año 2016 una razón de 1.5 hombres por cada mujer.
- » En el caso del CIDEA, se distingue la Escuela de Música, como una unidad donde los estudiantes hombres duplicaban en promedio a las mujeres en la matrícula.

BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, A. (2000). División sexual del trabajo. En Celia Amorós (comp.). *10 palabras clave sobre mujer*. Navarra, España: Editorial Verbo Divino.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1984). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer N° 6968*. Recuperado de <http://www.pgrweb.go.cr/scij/>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1990). *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N° 7142*. Recuperado de <http://www.pgrweb.go.cr/scij/>
- Flores, R. (2005). Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Revista Iberoamericana de Educación*, 38, 67-86.
- Hedman, B., Perucci, F. y Sundström, P. (1999). *Estadísticas de Género. Una herramienta para el cambio*. Suecia: Statistics Sweden.
- Instituto de Estudios de la Mujer. (2005). Agenda Universitaria hacia las Relaciones de Equidad entre hombres y mujeres (2005-2010). Heredia, Costa Rica.
- Instituto de Estudios de la Mujer (2014). Diagnóstico Institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional. Heredia, C.R.: Instituto de Estudios de la Mujer.
- Instituto de Estudios de la Mujer (2016). Formulación del Proyecto de investigación Percepciones y manifestaciones de discriminación: Un estudio en la comunidad estudiantil de la Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- La Nación 2017: 2 julio, pag. 7).
- Oviedo, E. (2018). Mujeres logran su máxima participación en la historia de la Asamblea Legislativa. Recuperado de <https://www.nacion.com/el-pais/politica/mujeres-logran-su-maxima-participacion-de-la-BDLWJYHWWRBGUEUY6S6DRXLUF1/story>
- UCRindex (2018). *Clasificación de Índices según su rigurosidad: versión 2.0*. Recuperado de https://ucrindex.ucr.ac.cr/?page_id=992
- Universidad Nacional (1993). Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica
- Universidad Nacional (2003). Plan Global Institucional 2004-2011. Heredia, Costa Rica.
- Universidad Nacional (2004). Propuesta de Compromiso Ético de la Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.
- Universidad Nacional (2009). Gaceta Universitaria N° 17, 2009. Heredia, Costa Rica.
- Universidad Nacional (2011). Gaceta, N° 12-2011. Heredia, Costa Rica.
- Universidad Nacional. (2015). Gaceta, N° 17-2015. Heredia, Costa Rica.
- Universidad Nacional. (2015). Estatuto Orgánico. Gaceta Extraordinaria N° 8-2015 al 20 de abril de 2015. Heredia, Costa Rica.

Universidad Nacional. (2016). Política para la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional y Plan de Acción. Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer.

Universidad Nacional. (2016). Plan de Mediano Plazo institucional. 2017-2021. ALCANCE N° 5 A LA UNA GACETA 10-2016 AL 20 DE JUNIO DE 2016. Heredia, Costa Rica.

Zamora, G. (2018). ¿En qué usamos nuestro tiempo? Periódico Campus Mayo 2018. Heredia, Costa Rica.

Otros informantes:

Laura Hernández Loría. Asistente de Desarrollo Humano, Fundauna. Universidad Nacional.

María Teresa Mena Coto, Oficina de Junta de Becas.

Andrea Mora Salas, funcionaria de la Vicerrectoría de Investigación. Universidad Nacional

Alexandra Meléndez Calderón, funcionaria de la Editorial Universidad Nacional.



Este libro se imprimió en el 2021 en el Programa de Publicaciones e Impresiones de la Universidad Nacional, consta de un tiraje de 65 ejemplares, en papel bond editorial y cartulina barnizable.

UNA-IEM-OFIC-281-2020 –P.UNA