



Universidad
Nacional
de Córdoba



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS

Licenciatura en Administración

-Orientación en Recursos Humanos-

SEMINARIO DE APLICACIÓN

TRABAJO FINAL DE LICENCIATURA

*“Relevamiento de factores determinantes de la brecha salarial
en el sector educativo - nivel primario - de la Ciudad de
Córdoba”*

Coordinador: Dr. Bruno, Juan Manuel

Tutora: Mgter. Giovanardi, Mariana Alejandra

Directora: Mgter. Larovere, Mariana

Autores:

Camara, Jezabel Mailén

Ledesma, Victoria Evangelina

Paez Barrionuevo, Melina

Stanich, Marcelo Abel

Córdoba, mayo de 2023

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos a la Universidad Nacional de Córdoba, quienes nos brindaron las oportunidades y los espacios necesarios para poder descubrir un mundo lleno de situaciones y desafíos para enfrentar.

Agradecemos a cada persona que estuvo a lo largo de este camino. En especial a los docentes que nos impulsaron a reflexionar y a poder adquirir conocimientos y las herramientas necesarias para crecer tanto personalmente como futuros profesionales.

Especialmente, a los profesores que nos acompañaron en esta última etapa: Bruno Juan Manuel, Giovanardi Mariana y Larovere Mariana, quienes dedicaron su tiempo para ayudarnos y potenciaron para mejorar el presente trabajo; como así también agradecer a las personas que participaron del mismo brindando sus datos y perspectivas personales.

De igual manera, y no menos importante, agradecer a nuestras familias, parejas y amigos que fueron nuestro apoyo incondicional para continuar con este gran desafío.

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional .



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Este obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional.

Ideas clave (*Highlight*):

1. El sector educativo está compuesto en un 91% por mujeres.
2. Un 42% de las personas encuestadas tiene conocimientos certificados de nivel universitario o poseen postgrados en su área de especialización.
3. El reconocimiento de la labor docente es un factor de importancia en la satisfacción del educador.
4. El 43% de las personas encuestadas poseen otro trabajo, aparte del principal relacionado con el ámbito educativo.

RESUMEN ESTRUCTURADO

Propósito: el presente trabajo analiza los factores que determinan el fenómeno de brecha salarial en el sector educativo - nivel primario de la ciudad de Córdoba, reflexionando así, sobre las perspectivas en cuanto a la retribución percibida y la dedicación puesta en sus tareas.

Diseño-Methodología: trabajo realizado mediante una investigación cuantitativa, basado en un cuestionario semiestructurado incluyendo a personas que se desempeñan en instituciones públicas y privadas, pertenecientes al sector educativo-nivel primario, específicamente de la ciudad de Córdoba, posteriormente se analizaron los datos mediante un estudio descriptivo, dado que lo que se busca es explorar y asociar la interrelación de las variables.

Conclusiones: el fenómeno de brecha salarial tiene una mínima presencia, en el sector educativo - nivel primario de la ciudad de Córdoba. La antigüedad laboral es el principal factor de las variaciones en el salario percibido por las personas que se desempeñan en el sector en análisis. También es de importancia la carga horaria, la adquisición de conocimientos con certificaciones, la pluralidad de empleos y el desarrollo profesional dentro de las instituciones educativas.

Limitaciones del Trabajo: trabajo basado en instituciones educativas del nivel primario, tanto públicas como privadas, no así las que se corresponden al ámbito municipal, sin tener en cuenta el poder adquisitivo y los niveles inflacionarios de la ciudad de Córdoba.

Originalidad-Valor: los hallazgos constituyen un conjunto de información valiosa para reflexionar con respecto a la participación, el reconocimiento y el tiempo dedicado a las tareas que se desarrollan en el sector en análisis y su relación con la retribución percibida.

Palabras Clave: brecha, educación, participación, feminización, dedicación.

Modalidad: Investigación.

ÍNDICE

I.	Introducción e Identificación del Problema	1
II.	Objetivos.....	3
	Objetivo General:	3
	Objetivos Específicos:.....	3
III.	Marco conceptual	3
	1. Brecha salarial: concepto.....	3
	2. Factores determinantes de la brecha salarial	3
	I. <i>Capital humano</i>	4
	II. <i>Características laborales</i>	4
	III. <i>Características personales</i>	4
	3. Techo de cristal: concepto.....	5
	4. Brecha salarial en el sector educativo	5
	I. <i>La retribución docente</i>	5
	II. <i>Capital humano docente de nivel primario</i>	6
	III. <i>Características laborales en el sector educativo-nivel primario</i>	6
	IV. <i>La dedicación a la docencia</i>	7
	V. <i>Techos de cristal en el sector educativo-nivel primario</i>	7
	VI. <i>Breve desarrollo Art. 5 del Estatuto de la Docencia Primaria</i>	8
IV.	Metodología	9
V.	Resultados	10
	<i>Apreciación salarial</i>	24
	<i>Apreciación laboral</i>	26
	<i>Techo de cristal</i>	28
VI.	Conclusiones y limitaciones	31
	<i>Conclusiones</i>	31
	<i>Limitaciones</i>	32
VII.	Referencias	33
VIII.	Anexo	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género de personas encuestadas.....	10
Tabla 2. Tareas desempeñadas en el ámbito educativo.....	11
Tabla 3. Tareas desempeñadas divididas por género.....	11
Tabla 4. Salario percibido dividido por tareas.....	12
Tabla 5. Jornadas laborales según contrato de trabajo.....	13
Tabla 6. Jornadas laborales según género.....	13
Tabla 7. Salario según jornadas laborales.....	14
Tabla 8. Presencia de pluriempleo.....	14
Tabla 9. Pluriempleo correspondiente al ámbito educativo.....	14
Tabla 10. Razones por las que posee otro empleo.....	15
Tabla 11. Pluriempleo y su relación con el género.....	15
Tabla 12. Salario y su relación con el pluriempleo.....	16
Tabla 13. Rango etario.....	16
Tabla 14. Salario en relación con el rango etario.....	17
Tabla 15. Cantidad de hijos a cargo.....	18
Tabla 16. Cantidad de hijos a cargo en relación al género.....	18
Tabla 17. Salario en relación a la cantidad de hijos a cargo.....	19
Tabla 18. Antigüedad laboral.....	19
Tabla 19. Antigüedad laboral en relación al género.....	20
Tabla 20. Rango monetario de retribución salarial.....	20
Tabla 21. Salarios en relación a la antigüedad laboral.....	21
Tabla 22. Nivel educativo alcanzado.....	22
Tabla 23. Nivel educativo alcanzado.....	23
Tabla 24. Salario en relación al máximo nivel educativo alcanzado.....	24
Tabla 29. Participación en cargos directivos de cada institución educativa.....	30
Tabla 30. Posibilidad de acceso a movilidad vertical dentro de la misma organización.....	30
Tabla 25. Frecuencias estadísticas. Apreciación Salarial.....	34
Tabla 26. Informe de medias. Apreciación Salarial – conglomerados.....	34
Tabla 27. Frecuencias estadísticas. Apreciación Laboral.....	35
Tabla 28. Informe de medias. Apreciación Laboral – conglomerados.....	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Apreciación sobre la retribución salarial (parte 1).....	25
Gráfico 2. Apreciación sobre la retribución salarial (parte 2).....	25
Gráfico 3. Apreciación sobre las tareas realizadas (parte 1).....	27
Gráfico 4. Apreciación sobre las tareas realizadas (parte 2).....	27
Gráfico 5. Percepción del techo de cristal en el sector educativo de la ciudad de Córdoba.....	28
Gráfico 6. Percepción del techo de cristal en su institución.....	28
Gráfico 7. Motivo por los que podría haber techo de cristal.....	29
Gráfico 8. Motivos para acceder a la movilidad vertical dentro de la organización.....	31

I. Introducción e Identificación del Problema

La brecha salarial de género se encuentra caracterizada por las diferencias salariales existentes en el mercado laboral. Las mujeres sufren sus consecuencias desde que tienen un primer contacto en este segmento, y a lo largo de los desafíos que atraviesan en él. (Cepeda *et al.*, 2014). Estas diferencias existentes en cuanto a los ingresos obtenidos por hombres y mujeres, pueden ser observadas y calculadas mediante un análisis preliminar entre diferentes aspectos personales y de los países en general, entre los que se encuentran la participación y oportunidad económica, el nivel educativo, índices de salud y supervivencia y la gestión de políticas feministas, según como lo expresa el Foro Económico Mundial (FEM, 2021).

En Argentina, según el Observatorio de Políticas de Género (OPG, 2021) el índice de brecha salarial, asciende a un 30% a favor de los hombres por sobre las mujeres, tomando en cuenta diferencias en la remuneración por la misma labor realizada. Según este organismo estatal, existen cuestiones que impactan en las diferencias de las remuneraciones finales percibidas por las personas, tales como, tipos y características de las tareas desarrolladas por hombres y mujeres y nivel educativo de ellos.

Desde el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) y en conjunto con la directora del programa de Protección Social de dicho centro, Gala Díaz Langou, aclaran la existencia de que los sectores con mayor participación femenina son los que perciben menores ingresos por las tareas que realizan (D'Arrisso, 2018). Complementando, se expresa la existencia de una clara “feminización” de determinados sectores y los bajos salarios percibidos, en comparación con los demás sectores ocupados principalmente por hombres. Esta división de tareas, se realiza de manera implícita en la sociedad, pero a menudo se asocia con tareas tradicionalmente consideradas femeninas, como el servicio doméstico, educación y salud, entre otros.

Sumando a lo anterior, a pesar de que el tiempo transcurre y que la posición de las mujeres en la sociedad se ha modificado, tal como lo explica Bozal (2007), en las organizaciones todavía se designa y eligen a hombres para ocupar puestos estratégicos, de toma de decisiones y cargos de mayor responsabilidad, reconocimiento y con más remuneración; lo cual se enmarca en el concepto “techos de cristal” que hacen referencia a la incapacidad que sufre la mujer para alcanzar puestos gerenciales, independientemente si está capacitada para llevar a cabo las tareas de dichos puestos estratégicos.

La Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (FEPUC) realiza mediciones e informes con respecto a intereses y derechos de los profesionales en Córdoba, en las mediciones realizadas en el año 2021, como conclusión destacan que desde hace una década la existencia de desigualdades y brechas salariales se mantienen entre hombres y mujeres. También,

se señalan la existencia de diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a: la carga horaria dedicada al trabajo remunerado, las retribuciones percibidas, responsabilidades familiares y tareas del hogar y las posibilidades de acceso a cargos superiores, además la característica personal de ocupar un rol femenino en el mercado laboral (FEPUC, 2021).

Así mismo, cabe distinguir que tanto a nivel provincial como nacional, en los últimos años existen leyes, decretos y normativas con el foco en disminuir estas brechas y desigualdades, buscando que una vida social y laboral que se incline hacia la igualdad.

Específicamente, el sector educativo a lo largo del tiempo se ha puesto en vista al analizar los salarios percibidos por los docentes. La remuneración docente está regulada por la Ley de Financiamiento Educativo - Ley N° 26.075 y acuerdos provinciales (en Córdoba está regido por la Ley Remuneraciones del Personal Docente - Ley N° 6.030 que provee de marco legal a las remuneraciones del personal docente). Asimismo, gran parte del salario del personal que se desempeña en el sector educativo está compuesto por un concepto que se incrementa directamente de acuerdo a la antigüedad docente, tomando a ésta como la cantidad de años que lleva cada docente prestando servicios en el sistema educativo (Aprender 2016).

Continuando con la observación del sector educativo, en el mismo, los puestos de trabajo se encuentran ocupados por más de un 60% de mujeres, ubicándose en uno de los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía argentina (EPH, primer trimestre 2018). Adicionando a lo anterior, según la prueba Aprender (2016), se confirma que casi un 90% de cargos docentes del nivel primario, específicamente en sexto grado, está ocupado por mujeres.

Desde una perspectiva teórica, existen investigaciones que muestran la existencia de factores que determinan la presencia de una brecha salarial en el mercado laboral, entre los que se destacan los factores del capital humano, características laborales y características personales, lo que reafirma la ventaja masculina de ingresos por sobre los adquiridos por mujeres (Cortés Aguilar y Flórez Vera, 2016).

En este contexto, la investigación buscará analizar si existen desigualdades y cuáles son los factores, como el capital humano, las características laborales y personales, que determinan la posible existencia de diferencias salariales en el sector educativo. Es por ello que se centrará en los adultos que se desempeñen en organizaciones del sistema educativo nivel primario en la ciudad de Córdoba.

Por estos argumentos, considerando a los adultos que se desempeñan laboralmente en organizaciones del sector educativo, la investigación busca dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Cómo influyen los factores determinantes de la brecha salarial en el sector educativo-nivel primario y su existencia de la ciudad de Córdoba?

II.Objetivos

Objetivo General:

Analizar la influencia de los factores determinantes de la brecha salarial y su presencia en el sector educativo-nivel primario de la ciudad de Córdoba.

Objetivos Específicos:

- Identificar la influencia de los factores como: capital humano, las características laborales y características personales en la presencia de brecha salarial.
- Analizar el concepto “techo de cristal” en el sector educativo-nivel primario de la ciudad de Córdoba.
- Observar las acciones y tareas llevadas a cabo por las organizaciones con el objetivo de aumentar la participación igualitaria dentro de cada institución.

III.Marco conceptual

1. Brecha salarial: concepto

La brecha salarial se entiende como la diferencia existente en la remuneración percibida por género a igual trabajo (OPG, 2021). De esta manera, la brecha salarial se constituye como el principal indicador de desigualdades internas en el mercado laboral; como así también se extienden las desigualdades en cuestiones relacionados a niveles de desempleo femenino, fronteras con niveles jerárquicos y el impedimento o los límites al desarrollo de actividades “masculinizadas” (, 2017).

Cabe destacar también que, la brecha salarial, es un aspecto que se hace presente tanto en ocasiones cuando una mujer se desempeña en el mismo trabajo y poseen un nivel educativo igual o mayor que la persona que ocupa un puesto laboral, como también cuando se imposibilita el acceso a cargos de mayor jerarquía que, por consiguiente, perciben mejores salarios (Bloj, 2013). Se parte desde la hipótesis de que existen factores o características, compuestos por el capital humano, características laborales y personales, que determinan la brecha salarial por género en el sector educativo.

2. Factores determinantes de la brecha salarial

Siguiendo la investigación realizada por Cortés Aguilar y Flórez Vera (2016) en el marco de las diferencias salariales, se analizan los factores que influyen en el salario y las diferencias por género presentes en el ámbito laboral. En dicho aporte destacan que, generalmente, el nivel salarial es determinado por variables correspondientes al capital humano, pero que asimismo es de

importancia señalar la presencia de otros factores no observables que tienen la capacidad de impactar en la determinación de los salarios, tales como las características laborales y personales.

I. Capital humano

El capital humano, es uno de los factores que influyen en la brecha salarial y sobre el cual, a mediados de la década de los 60, se realizaron una variedad de trabajos investigativos donde se comienza a relacionar este concepto con el nivel educativo y la experiencia (Cortés Aguilar y Flórez Vera, 2016).

Cabe aclarar que, se entiende por nivel educativo como el último nivel de educación alcanzado por una persona; en cuanto a la experiencia es el tiempo que posee una persona desarrollando una tarea en especial en una empresa, donde se le permite adquirir y reforzar sus aptitudes y conocimientos. Complementando lo anterior, se podría decir que el nivel educativo de las personas incide de manera positiva en cuanto a nivel de sus ingresos correspondientes al salario, ya que estas aspiran a poseer un mayor nivel de formación profesional que conlleva una mayor productividad laboral esperada y de esta forma repercutir en sus recompensas salariales. Por el lado de la experiencia como componente del capital humano, existe una relación positiva decreciente entre este concepto y el salario (Cortés Aguilar y Flórez Vera, 2016).

II. Características laborales

En cuanto a las características laborales, como factor de la brecha salarial, se tratan sobre atributos del empleo, tipo de ocupación y además del sector de la empresa y la actividad asignada a la persona. De igual manera, se relaciona con la segregación ocupacional, donde hombres y mujeres son asignados a realizar determinadas tareas dependiendo de características específicas del empleo y personales, generando también una concentración desproporcionada de hombres y mujeres en diferentes labores (Cortés Aguilar y Flórez Vera, 2016).

III. Características personales

En relación a las características personales, éstas están integradas por aspectos de las personas trabajadoras tanto como: edad, sexo, así como también características del ámbito familiar y la experiencia adquirida. Continuando con los aportes realizados por Cortés Aguilar y Flórez Vera (2016), las características personales se conectan con las modificaciones del tiempo asignado a las tareas del hogar, su distribución con los integrantes del grupo familiar y el desarrollo en la vida laboral, esto se encuadra como la nueva economía doméstica. Es por ello que las características personales, generalmente, inciden en las decisiones laborales y profesionales de las personas y su participación en el mercado de trabajo. Complementando, según lo que expresan Cortés Aguilar y Flórez Vera (2016), existen situaciones familiares donde las mujeres deben dedicar mayor tiempo al cuidado de los niños y que puede condicionar su participación en trabajos

de tiempo completo, que necesiten otro tipo de dedicación extra o que los empleadores tomen la tenencia de hijos como un factor de riesgo e incertidumbre en el trabajo.

3. Techo de cristal: concepto

En cuanto a los techos de cristal, es la exteriorización de la presencia de barreras a la promoción profesional a las que se enfrentan las mujeres, sin tener en cuenta su profesionalización y bajo cualquier otra clase de explicación no relacionada con el desempeño profesional (Bozal, 2007). Sobre este concepto, se encuentran creencias estereotipadas, tareas socialmente asignadas como así también actividades laborales que son, desde sus inicios, feminizadas que se refieren a las barreras y obstáculos que tienen las mujeres en sus trabajos. Este asunto, se asocia principalmente con la idea de que a las mujeres se le disminuyen las posibilidades del desarrollo de su carrera personal en sus trabajos por la carga social que conlleva el género.

4. Brecha salarial en el sector educativo

1. La retribución docente

La educación de las personas tiene finalidades éticas y aspiraciones de dignificación humana, como es el caso de las personas que se dedican a la enseñanza y su rol clave en la sociedad, dando sustento al desarrollo personal y grupal de los individuos como actores sociales. Adicionalmente, se destaca la importancia de su papel como educador en la sociedad, su formación, las condiciones laborales-salariales y su impacto del trabajo docente en la sociedad. Considerando la circunstancia salarial del sector educativo-nivel primario, tal como lo explica Morduchowicz (2009), la estructura de retribuciones debería de incluir:

- Reconocimiento de capacitaciones realizadas y el ejercicio de la pedagogía en el ejercicio;
- Que se impulse la atracción y retención de buenos docentes;
- Se reflexione sobre las medidas de cargas extras de la tarea docente
- Se estimula a los docentes de mejor desempeño a que desarrollen una carrera dentro de la

organización en la que se encuentran.

De manera teórica, el salario sirve como un instrumento para coordinar y redistribuir el ingreso de los trabajadores para así poder disminuir las desigualdades entre las brechas salariales, en este caso de los docentes presentes en el sistema educativo nacional. Según como lo expresa Claus (2017), el establecimiento de un salario docente mínimo garantizado, desde el año 2005, buscaba garantizar la protección de los bajos salarios que cobraban los educadores en el inicio de la carrera docente y como una herramienta para establecer los aumentos salariales a nivel nacional y provincial.

II. Capital humano docente de nivel primario

Observando al capital humano docente, la antigüedad en la profesión docente es un componente de alta importancia en cuanto a la trayectoria de los maestros y profesores en la Argentina, dado que el salario docente está compuesto por un concepto que se incrementa a medida que lo hacen los años de antigüedad del educador. Ésta, generalmente suele estar relacionada con la trayectoria docente y el dominio experto de dicha profesión, como así también con la incidencia del desgaste y de la desmotivación (Prueba Aprender, 2016). De igual manera, la labor docente está centrada en la enseñanza, lo cual exige un proceso de formación docente de manera continua, para que de esta forma el docente reciba capacitaciones y pueda elaborar reflexiones en cuanto a la enseñanza en diferentes dimensiones, dando respuesta a las modificaciones sociales o nuevos desafíos de la sociedad.

El segundo componente del capital humano es el nivel educativo alcanzado. Según la prueba Aprender (2016), en el sector educativo, se puede observar la existencia de un pequeño e ínfimo número de docentes de nivel primario que poseen títulos de grado universitario. Al reflexionar sobre esta situación, se infiere que este fenómeno se presenta por la elevada dedicación horaria que demanda la obtención de un título de mayor reconocimiento académico, recurriendo de esta manera a cursos de capacitación de menor carga horaria y de temáticas más específicas que otorgan puntajes muy similares a otras ofertas de formación superiores.

Es de importancia en la tarea docente que exista la formación continua, tal como se lo explica claramente en la prueba Aprender (2016), para que estemos en presencia de la mejora educativa. La formación continua brinda diferentes posibilidades, en cuanto a lo pedagógico sobre los conocimientos y el rol profesional y sus desafíos, pero además es un componente de importancia dentro de los sistemas de puntaje sobre los que se organizan las posibilidades de aceptar un puesto de trabajo y la movilidad laboral.

III. Características laborales en el sector educativo-nivel primario

Con respecto a las características laborales del sistema educativo en su nivel primario, tal como lo expone Herrera (2021) se distingue que el labor docente se enmarca como un trabajo clásico combinado con características del trabajo atípico, esto quiere decir que se fusionan particularidades como: funciones, espacios y jornada laboral establecidos, con extensiones de la jornada hasta el espacio privado, en donde los docentes continúan desarrollando tareas extras a sus labores presentes en los centros educativos. Con esto se quiere dejar en manifiesto que a pesar de que está considerada una “tradicción” laboral el trabajo que realizan los maestros fuera de la jornada escolar, ésta no ha tenido el reconocimiento social ni económico de dicha dedicación.

IV. La dedicación a la docencia

Así mismo, realizando un análisis sobre la organización interna del sistema educativo, tal como se lo explica en la prueba Aprender (2016), la feminidad de la profesión docente viene desde sus inicios buscando la inserción de la mujer en el ámbito laboral, llegando hasta la actualidad donde se continúa observando que la profesión docente es mayoritariamente femenina.

De igual manera a lo exhibido por Herrera (2021), hay que resaltar que la dedicación docente al trabajo y vida personal, tienen singularidades a diferencia de otras profesiones. La carga de tareas y los tiempos de trabajo dentro de las instituciones educativas, en muchas ocasiones, es limitado y presenta la responsabilidad y compromiso de que los docentes deban realizar tareas y dedicar tiempo extra en sus hogares, impidiendo la separación de su ámbito personal. De esta manera, en varias ocasiones, puede desencadenar un estado de cansancio, fatiga y conflictos, ya que se ven limitados sus tiempos y espacios de su vida personal.

Las autoras Tomas Folch y Guillamon Ramon (2009) concluyen que existe un hecho de confluencia entre los tiempos familiares y los dedicados a la labor docente. Se distingue entonces, que el rol de la mujer en la vida familiar ocupa un lugar y tiempos diferentes, por lo que su dedicación al desarrollo profesional presenta dificultades en cuanto a decidir y tener la posibilidad de desarrollar sus capacidades y conocimientos. Las necesidades domésticas, las exigencias familiares, estereotipos, maneras de designar a las personas que ocuparan puestos decisivos y la propia percepción que tienen las mujeres ante estas situaciones, son algunas de las maneras en las que se manifiesta el techo de cristal.

V. Techos de cristal en el sector educativo-nivel primario

Cabe distinguir que la movilidad y la posibilidad de desarrollar una carrera en las instituciones educativas públicas, se determina en marco de un sistema de puntaje según años de antigüedad y capacitaciones realizadas, ya que la formación docente implica un proceso continuo de capacitación para que el sistema educativo de respuesta a las transformaciones que se presentan en la sociedad, la cultura y los nuevos desafíos pedagógicos. La formación docente, puede darse en cuanto a: gestión institucional y pedagógica, didáctica general o específicas, perfeccionamiento de las capacidades comunicacionales y relacionales con alumnos, Educación Sexual Integral y TICs, entre otros campos de especialización docente (Prueba Aprender, 2016).

El hecho de un movimiento vertical (situación que permite a las instituciones realizar ajustes de personal, para responder a las necesidades coyunturales) dentro de la organización educativa o una promoción a otro puesto superior, demanda la separación con el contexto áulico, pero brindando la posibilidad de ascender a una posición de mayor poder y autoridad, con otras responsabilidades tales como liderazgo, planificación y organización de la institución, toma de

decisiones y la modificación de las relaciones con el resto de las personas que componen el grupo de educadores.

Añadiendo, se destaca que la participación femenina en cargos directivos de las instituciones educativas, aportan diferentes perspectivas y maneras de resolver situaciones desafiantes de manera alternativa. El concepto de techo de cristal, en el sector educativo, se corresponde con el impedimento de que las mujeres ocupen cargos más altos que los de gestión directiva o de control, disminuyendo las posibilidades de que estas desarrollen una carrera profesional dentro de la institución.

Según como lo explican las autoras Tomas Folch y Guillamon Ramon (2009), el techo de cristal es una metáfora que representa a las barreras invisibles presentes en el mercado laboral contra las mujeres y la posibilidad de acceder a movimientos verticales dentro de la organización donde trabajan. Dichas autoras, exponen la existencia de diferentes tipos de barreras que frenan las posibilidades de movimientos verticales de mujeres dentro de las organizaciones:

- Personales, con respecto a sus características individuales como persona y la forma en que sobrellevan situaciones.
- De aprendizaje en tanto a la posición que adoptan laboralmente las mujeres frente a un puesto de toma de decisiones.
- Estereotipos en la organización con respecto a los deberes de hombres y mujeres.

VI. Breve desarrollo Art. 5 del Estatuto de la Docencia Primaria

Es posible enmarcar lo desarrollado precedentemente en el Estatuto de la Docencia Primaria de la provincia de Córdoba (Decreto Ley N° 1910/E/57), específicamente, en el Artículo N° 5, donde se enumeran los derechos que dicha Ley reconoce y ampara, entre los que se encuentran temáticas relacionadas a:

- Condiciones del cargo: estabilidad, categoría, jerarquía y ubicación y posibilidad de traslado y ascensos según méritos por capacidades y antigüedad; además de brindar la posibilidad de que los docentes se sumen a una agrupación gremial en búsqueda de soluciones de los problemas educacionales y defensa de derechos e intereses de los educadores.
- Salario: goce de retribución digna que facilite el ejercicio de sus labores y salvaguarde el bienestar económico de su familia; como así también vacaciones escolares reglamentarias remuneradas, trabajo escalafonado, obtención de becas, remuneraciones de acuerdo a las tareas desempeñadas
- Condiciones para la persona: en el ejercicio de la docencia las mejores condiciones posibles en cuanto a pedagogía, higiene, materiales y cantidad de estudiantes asignados, de igual manera dichas condiciones en su vida privada, como así también facilitar el reconocimiento de las necesidades personales y la asistencia social hacia el docente que así lo requiera.

IV. Metodología

La modalidad elegida para el desarrollo del Trabajo Final de Licenciatura es la investigación. Con el fin de abordar la temática y lograr los objetivos propuestos, se lleva a cabo una investigación cuantitativa para comprender y analizar cómo influyen los factores determinantes de la brecha salarial entre los adultos que se desempeñan en organizaciones educativas en la ciudad de Córdoba.

Para ello se realiza un estudio descriptivo, dado que lo que se busca es explorar y asociar la interrelación de las variables y conceptos en la identificación de cuáles serán las principales variables que influyen en la brecha salarial.

Para lograr los resultados pertinentes, la fuente de datos que abastece a esta investigación es de carácter primario. Es por ello que se utilizan cuestionarios semiestructurados, desarrollados de forma online y autoadministrados a través de la herramienta de Google Forms (Google drive) que se componen por preguntas descriptivas y de medición de constructos siendo de tipo cerradas y abiertas. Es preciso señalar que se incluyen al menos una pregunta abierta a fin de poder conocer las acciones que llevan a cabo las organizaciones con el objetivo de incrementar la participación igualitaria de todas las partes que componen a las instituciones y de esta manera poder obtener de primera fuente experiencias u opiniones al respecto, que enriquezcan aún más el análisis.

La investigación tiene un diseño transversal ya que sólo se toma información de la muestra una única vez, la cual se obtiene mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se considera a personas que trabajen en relación de dependencia en organizaciones del sector educativo nivel primario de la ciudad de Córdoba.

Luego, posterior a la aplicación de la técnica mencionada, se lleva a cabo el estudio de los datos mediante la utilización del software Jeffrey 's Amazing Statistics Program (JASP). En el mismo, se utiliza una técnica basada en tablas cruzadas donde se observan las relaciones entre las diferentes variables. Además, se aplica la herramienta Clúster Jerárquico (provista por el software SPSS) con el fin de buscar grupos que compartan similitudes y puedan ser agrupados en conglomerados, de acuerdo a diferentes variables. Se trabaja mediante el método de agrupación "Ward Method", en este caso, se tomarán en cuenta las respuestas obtenidas de opinión personal estructuradas de acuerdo a una escala Likert.

Según los resultados expuestos por el Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba (2018) en el marco de los anuarios estadísticos muestra que, en el nivel primario de las instituciones educativas de la ciudad de Córdoba, el 88,5% de las personas que tienen asignadas tareas de enseñanza/educación son mujeres, mientras que un 11,5% son educadores hombres. En base a lo anteriormente dicho, la muestra de la presente investigación está compuesta por un total de 67 participantes que brindaron sus datos para conformar la base de datos primaria, de los mismos el 91% son mujeres, mientras que el restante está representado por hombres que son el 9%.

Los datos respecto a la brecha salarial son reunidos mediante las diferencias entre los salarios brutos correspondientes a hombres y mujeres, tanto mensual como anual, y el índice de ingreso por hora. Mientras que, para las variables independientes se tendrá en cuenta que:

- Las características laborales están medidas como la actividad económica desarrollada por hombres y mujeres, diferenciando entre las tareas administrativas, directivas y de enseñanza/educativas, también el tiempo de ocupación en cuanto a la carga horaria de la jornada laboral y atributos del empleo en cuanto a la registración ante organismos de control (modalidad de contratación tiempo parcial o completo).
- Los datos con respecto a las características personales están recolectados mediante consultas sobre la edad y la identificación de la persona encuestada como hombre o mujer -para poder encuadrarla dentro de los criterios muestrales- además, si poseen o no hijos a cargo de su cuidado.
- Los datos referidos al capital humano están recolectados a través del nivel educativo alcanzado y la antigüedad que posee en la organización donde se encuentra trabajando actualmente.

V.Resultados

Una vez concluida la etapa de recolección de datos, en el cual se incluyeron a adultos que se desempeñan laboralmente en organizaciones del sector educativo - nivel primario de la ciudad de Córdoba, se procede a realizar la descripción de los datos contenidos en las respuestas dadas por las personas encuestadas.

Respondieron el cuestionario 67 personas que componen la muestra, entre las cuales se encuentran 61 mujeres y 6 hombres, lo cual nos indica que en la muestra, en cuanto al nivel primario está compuesto por un 91% por personal femenino y en un 9% por masculinos, indicando una clara feminidad del sector. Cabe destacar que se encuentran incluidas las tareas administrativas, directivas y de enseñanza o educativas, desarrolladas en organizaciones en el ámbito educativo de la ciudad de Córdoba (Tabla 1).

Tabla 1. Género de personas encuestadas.

Género con el que se identifican las personas encuestadas	Cantidad	Porcentaje sobre total
Femenino	61	91%
Masculino	6	9%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

Dividiendo los resultados muestrales según las variables independientes, teniendo en cuenta que estas son las que determinan la existencia o no de la brecha salarial en dicha muestra, se puede observar que:

Las características laborales, en dicha muestra, están divididas por las tareas administrativas están ocupadas por un 7,5% de las personas encuestadas, las directivas en un 13,4%, y en cuanto a las labores de enseñanza/educativas está ocupado por el 79,1% de personas incluidas en esta muestra, como se observa en la Tabla 2.

Tabla 2. Tareas desempeñadas en el ámbito educativo.

Tareas que desempeñan	Cantidad	Porcentaje sobre total
Tareas de enseñanza/educativas	53	79,1%
Tareas directivas	9	13,4%
Tareas administrativas	5	7,5%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

De igual manera en la Tabla 3, según los datos recolectados, se puede observar una fuerte feminización del puesto laboral de enseñanza dentro de las instituciones educativas donde se encuentran trabajando las personas encuestadas. Un 94,3% de las tareas de enseñanza están realizadas por mujeres, mientras que sólo un 5,6% está ejercida por hombres. Las personas encuestadas que se dedican a tareas directivas se reparten de la siguiente manera: directivos mujeres 66,6% y directivos hombres 33,3%. Mientras que, los datos muestrales nos permiten observar que, las tareas administrativas están ocupadas por el género femenino.

Tabla 3. Tareas desempeñadas divididas por género.

¿Cuál es su genero?		Actividad			Total
		Tareas administrativas	Tareas de enseñanza/educativas	Tareas directivas	
Hombre	Count	0.000	3.000	3.000	6.000
	% within column	0.000 %	5.660 %	33.333 %	8.955 %
Mujer	Count	5.000	50.000	6.000	61.000
	% within column	100.000 %	94.340 %	66.667 %	91.045 %
Total	Count	5.000	53.000	9.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests ▼			
	Value	df	p
X ²	7.758	2	0.021
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

En relación a los sueldos, comparados con las actividades desarrolladas, se infiere que quienes realizan tareas administrativas perciben, en general, salarios mayores a \$130.000, un 40% hasta \$170.000 y otro 40% más de \$170.000. Aquellos quienes realizan tareas de enseñanza, perciben salarios menores, un 35,8% menos de \$100.000 y un 39,6% entre \$100.000 y \$130.000. Los resultados concluyen que quienes realizan tareas directivas, perciben en promedio salarios mayores a los que realizan el resto de las actividades, ya que el 55,5% recibe sueldos de más de \$170.000 (Tabla 4).

Según los resultados obtenidos, se determina que la variable “tareas realizadas” es influyente en la definición de los sueldos, y ambos conceptos están correlacionados.

Tabla 4. Salario percibido dividido por tareas.

Contingency Tables

Actualmente, ¿en qué rango monetario se encuentra su salario mensual de bolsillo?		Actividad			Total
		Tareas administrativas	Tareas de enseñanza/educativas	Tareas directivas	
Hasta 100mil	Count	0.000	19.000	0.000	19.000
	% within column	0.000 %	35.849 %	0.000 %	28.358 %
Entre 100mil y 130mil	Count	1.000	21.000	3.000	25.000
	% within column	20.000 %	39.623 %	33.333 %	37.313 %
Entre 130 y 170mil	Count	2.000	8.000	1.000	11.000
	% within column	40.000 %	15.094 %	11.111 %	16.418 %
Mas de 170mil	Count	2.000	5.000	5.000	12.000
	% within column	40.000 %	9.434 %	55.556 %	17.910 %
Total	Count	5.000	53.000	9.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
X ²	18.049	6	0.006
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

También, el tiempo de ocupación en cuanto a la carga horaria de la jornada laboral es un factor de consideración que se observa en los datos muestrales. En la Tabla 5, se puede observar que un 73% de las personas encuestadas que se desempeñan en el ámbito laboral educativo de la ciudad de Córdoba, cumplen con una jornada de trabajo, estipulado en su contrato laboral, de entre 4 y 5 horas diarias, siguiendo en un 16% las personas que tienen jornadas laborales de entre 8 y 9 horas diarias en la institución, mientras que el restante 11% cumple hasta 3 horas diarias en la institución, generalmente ocupada por materias especiales.

Tabla 5. Jornadas laborales según contrato de trabajo.

Jornadas laborales	Cantidad	Porcentaje sobre total
Jornada laboral de hasta 3 horas diarias (horas especiales)	7	11%
Jornada laboral de entre 4 y 5 horas diarias (un turno)	49	73%
Jornada laboral de entre 8 y 9 horas diarias (doble turno)	11	16%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 6, continuando con el análisis de los resultados sobre la cantidad de horas que cumplen en sus jornadas de trabajo, se puede observar que el género no es un factor determinante sobre las horas que componen la jornada laboral, de las personas que participaron de la presente investigación.

Tabla 6. Jornadas laborales según género.

Contingency Tables

¿Cuál es su genero?		Carga horaria			Total
		Jornada laboral de hasta 3 horas diarias (horas especiales)	Jornada laboral de entre 4 y 5 horas diarias (un turno)	Jornada laboral de entre 8 y 9 horas diarias (doble turno)	
Hombre	Count	0.000	5.000	1.000	6.000
	% within column	0.000 %	10.204 %	9.091 %	8.955 %
Mujer	Count	7.000	44.000	10.000	61.000
	% within column	100.000 %	89.796 %	90.909 %	91.045 %
Total	Count	7.000	49.000	11.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
X ²	0.783	2	0.676
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

Además, cuando se contrasta la jornada laboral con el salario percibido vemos que el 42,8% de quienes trabajan jornadas entre 4 y 5 horas diarias, perciben entre \$100.000 y \$130.000, lo cual lo convierte en el sueldo promedio para esta variable. Quienes trabajan doble turno, en promedio ganan más de \$170.000 (el 63,6%) y quienes trabajan menos (jornadas especiales menores de 3 horas), perciben montos menores a \$100.000 (85,7%). Se concluye que esta variable es influyente a la hora de terminar el sueldo (Tabla 7).

Tabla 7. Salario según jornadas laborales.

Actualmente, ¿en qué rango monetario se encuentra su salario mensual de bolsillo?		Carga horaria			Total
		entre 4 v 5 horas diarias (un turno)	entre 8 y 9 horas diarias (doble turno)	de hasta 3 horas diarias (horas especiales)	
Hasta 100mil	Count	13.000	0.000	6.000	19.000
	% within column	26.531 %	0.000 %	85.714 %	28.358 %
Entre 100mil y 130mil	Count	21.000	3.000	1.000	25.000
	% within column	42.857 %	27.273 %	14.286 %	37.313 %
Entre 130 y 170mil	Count	10.000	1.000	0.000	11.000
	% within column	20.408 %	9.091 %	0.000 %	16.418 %
Mas de 170mil	Count	5.000	7.000	0.000	12.000
	% within column	10.204 %	63.636 %	0.000 %	17.910 %
Total	Count	49.000	11.000	7.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
X ²	30.697	6	< .001
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

Añadiendo a lo anterior, de las 67 personas incluidas en esta encuesta, el 43% posee otro trabajo aparte de su labor principal (Tabla 8). De ese porcentaje, un 76% posee otro trabajo en el sector educativo de la ciudad de Córdoba (Tabla 9), mientras que dentro de dicha porción, el 82% expresa que lo desempeña por cuestiones de índole económicas, y en menor medida por interés personal o por vocación profesional (Tabla 10).

Tabla 8. Presencia de pluriempleo.

Desempeñan pluriempleo	Cantidad	Porcentaje sobre total
Sí	29	43%
No	38	57%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 9. Pluriempleo correspondiente al ámbito educativo.

Pluriempleo - sector educativo	Cantidad	Porcentaje sobre total
Sí	22	24%
No	7	76%
Totales	29	100%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 10. Razones por las que posee otro empleo.

Razones del pluriempleo	Cantidad	Porcentaje sobre total
Razones económicas	24	82,8%
Por aspiración o interés personal	4	13,8%
Vocación	1	3,4%
Totales	29	100%

Fuente: elaboración propia.

De igual manera, analizando la relación entre el ejercicio de pluriempleo y la variable género, utilizando como verificador la prueba de Chi-Cuadrado, se puede decir que existe una relación directa entre el género y la decisión de cumplir con más de un empleo, viéndose en la Tabla 11 en el coeficiente $p=0,038$. Destacando que el 60,6% de las mujeres que participaron de la presente investigación optan por tener un solo trabajo, mientras que el 83,3% de los hombres posee más de un trabajo.

Tabla 11. Pluriempleo y su relación con el género.

Además de la institución educativa en la que posee mayor antigüedad o recibe mayor retribución económica, posee otro trabajo?		¿Cuál es su género?		
		Hombre	Mujer	Total
No	Count	1.000	37.000	38.000
	% within column	16.667 %	60.656 %	56.716 %
Si	Count	5.000	24.000	29.000
	% within column	83.333 %	39.344 %	43.284 %
Total	Count	6.000	61.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests			
	Value	df	p
X ²	4.306	1	0.038
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

Complementando al análisis de género, se realiza en análisis por categoría salarial, para lo cual se encuentra que quienes poseen otro empleo:

- concentran su rango salarial entre \$100.000 y \$130.000, el 37,9% al menos, mientras que el 31% percibe sueldos menores a \$100.000,
- el 10,3% entre \$130.000 y \$170.000 y el 20,6% montos mayores a \$170.000.

- Quienes poseen una sola carga laboral, concentran sus salarios también en el mismo rango, ya que el 38,8% gana entre \$100.000 y \$130.000, el 26,3% percibe sueldos menores a \$100.000, el 21% entre \$130.000 y \$170.000 y el 15,7% montos mayores a \$170.000.

Los datos son concluyentes e indican que no existe relación entre las variables analizadas, por lo cual el pluriempleo no influye en el rango salarial percibido por la actividad principal (Tabla 12).

Tabla 12. Salario y su relación con el pluriempleo.

Contingency Tables				
Actualmente, ¿en qué rango monetario se encuentra su salario mensual de bolsillo?	Además de la institución educativa en la que posee mayor antigüedad o recibe mayor retribución económica, posee otro trabajo?			
	No	Si	Total	
Hasta 100mil	Count	10.000	9.000	19.000
	% within column	26.316 %	31.034 %	28.358 %
Entre 100mil y 130mil	Count	14.000	11.000	25.000
	% within column	36.842 %	37.931 %	37.313 %
Entre 130 y 170mil	Count	8.000	3.000	11.000
	% within column	21.053 %	10.345 %	16.418 %
Mas de 170mil	Count	6.000	6.000	12.000
	% within column	15.789 %	20.690 %	17.910 %
Total	Count	38.000	29.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests			
	Value	df	p
X ²	1.504	3	0.681
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

La edad de las personas encuestadas, es uno de los componentes de las características personales, en la Tabla 13, se puede observar que el 46% de las personas encuestadas tienen entre 45 años de edad o más, mientras que hay un 34% de las personas encuestadas que tienen entre 35 y 44 años, por último el menor porcentaje en cuanto a rango etario se corresponde con las personas que tienen entre 25 y 34 años de edad.

Tabla 13. Rango etario.

Rango de edad	Cantidad	Porcentaje sobre total
Entre 25 y 34 años	13	20%
Entre 35 y 44 años	23	34%
45 años o más	31	46%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

En relación al sueldo según la edad de los encuestados, se infiere que aquellos que comprendidos entre las edades más bajas, 25 y 34 años, perciben menores salarios, el 53,8% hasta \$100.000 y el 46,1% entre \$100.000 y \$130.000. Quienes se encuentran en un rango etario intermedio, entre 35 y 44 años, tienen progresiones ligeramente mayores de salarios, el 39,1% percibe salarios menores a \$100.000 y el 34,7% percibe entre \$100.000 y \$130.000, notoriamente en este rango, ya se incluyen participantes de cobran montos mayores: el 13% percibe salarios entre \$130.000 y \$170.000 y el 13% gana más de \$170.000 mensuales. Aquellos de más de 45 años cuentan con salarios mayores, solo el 9.6% percibe salarios menores a \$100.000, el 35,4% percibe entre \$100.000 y \$130.000, existiendo mejores proporciones en los siguientes rangos: el 25,8% percibe salarios entre \$130.000 y \$170.000 y el 29% gana más de \$170.000 mensuales (Tabla 14). Se concluye que la variable edad, es un dato predictivo del salario percibido.

Tabla 14. Salario en relación con el rango etario.

Actualmente, ¿en qué rango monetario se encuentra su salario mensual de bolsillo?		¿Cuál es su edad actual?			Total
		45 años o más	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	
Hasta 100mil	Count	3.000	7.000	9.000	19.000
	% within column	9.677 %	53.846 %	39.130 %	28.358 %
Entre 100mil y 130mil	Count	11.000	6.000	8.000	25.000
	% within column	35.484 %	46.154 %	34.783 %	37.313 %
Entre 130 y 170mil	Count	8.000	0.000	3.000	11.000
	% within column	25.806 %	0.000 %	13.043 %	16.418 %
Mas de 170mil	Count	9.000	0.000	3.000	12.000
	% within column	29.032 %	0.000 %	13.043 %	17.910 %
Total	Count	31.000	13.000	23.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests			
	Value	df	p
X ²	16.805	6	0.010
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

Además, dentro de las características personales, la cantidad de hijos a cargo de su cuidado es un factor determinante de la brecha salarial. Según los datos recolectados que conforman nuestra fuente de datos primaria, hay 38 personas que poseen hasta dos hijos a su cargo, las cuales representan un 57%, le siguen 25 personas que no poseen hijos a su cargo, los cuales son el 37% de las personas que conforman esta muestra, y de manera minoritaria hay 4 personas de la muestra respectiva que poseen tres hijos o más a su cargo (Tabla 15).

Tabla 15. Cantidad de hijos a cargo.

Hijos a cargo	Cantidad	Porcentaje sobre total
No posee hijos a cargo	25	37%
Tiene hasta dos hijos a cargo	38	57%
Tiene tres o más hijos a cargo	4	6%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

En relación al estudio inferido sobre género y cantidad de hijos, vemos que los 50% de los hombres no tienen hijos y el otro 50% poseen hasta 2 hijos, mientras que el 36.07% de mujeres no poseen hijos y el 57.38% poseen hasta dos. Se concluye que la relación entre las variables género e hijos a cargo no están correlacionadas (Tabla 16).

Tabla 16. Cantidad de hijos a cargo en relación al género.

Hijos a cargo		¿Cuál es su género?		
		Hombre	Mujer	Total
No	Count	3.000	22.000	25.000
	% within column	50.000 %	36.066 %	37.313 %
Sí, hasta dos hijos	Count	3.000	35.000	38.000
	% within column	50.000 %	57.377 %	56.716 %
Sí, tres hijos o más	Count	0.000	4.000	4.000
	% within column	0.000 %	6.557 %	5.970 %
Total	Count	6.000	61.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests			
	Value	df	p
X ²	0.730	2	0.694
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

Además del género y la cantidad de hijos, se analiza el salario y su relación con la cantidad de hijos promedio de los participantes (Tabla 17). El 64% de quienes no poseen hijos, perciben en su mayoría sueldos que van entre \$0 y \$130.000, solo el 16% gana entre \$130.000 y \$170.000 y el 20% más de \$170.000. Quienes tienen hasta dos hijos, también concentran sus ingresos en el mismo rango, ya que el 63% percibe salarios entre \$0 y \$130.000, en el restante 39% se encuentran entre quienes perciben \$130.000 y \$170.000 o más. De la misma manera segmentamos quienes poseen hasta tres hijos, ya que el 50% percibe salarios hasta \$100.000 y el resto entre \$100.000 y \$130.000. Para concluir verificamos que esta variable -Cantidad de hijos- no es relevante para predecir los salarios percibidos.

Tabla 17. Salario en relación a la cantidad de hijos a cargo.

Contingency Tables

Actualmente, ¿en qué rango monetario se encuentra su salario mensual de bolsillo?		Hijos a cargo			Total
		No	Sí, hasta dos hijos	Sí, tres hijos o más	
Hasta 100mil	Count	8.000	9.000	2.000	19.000
	% within column	32.000 %	23.684 %	50.000 %	28.358 %
Entre 100mil y 130mil	Count	8.000	15.000	2.000	25.000
	% within column	32.000 %	39.474 %	50.000 %	37.313 %
Entre 130 y 170mil	Count	4.000	7.000	0.000	11.000
	% within column	16.000 %	18.421 %	0.000 %	16.418 %
Mas de 170mil	Count	5.000	7.000	0.000	12.000
	% within column	20.000 %	18.421 %	0.000 %	17.910 %
Total	Count	25.000	38.000	4.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
X ²	3.015	6	0.807
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

En cuanto a los datos recolectados sobre el capital humano, tanto el nivel educativo alcanzado por las personas encuestadas como la antigüedad que poseen, son factores de importancia en el ámbito educativo. En la Tabla 18, se puede observar que, según los datos recolectados, en cuanto a la antigüedad docente, el 31% de las personas encuestadas tienen más de 15 años reconocidos en el trabajo del sector educativo, seguido por el 28% que se corresponde a personas que poseen una antigüedad de entre 11 y 15 años, mientras que el restante 21% y 20% se corresponden a personas que poseen entre 0 y 5 años y entre 6 y 10 años de antigüedad, respectivamente.

Tabla 18. Antigüedad laboral.

Antigüedad laboral	Cantidad	Porcentaje sobre total
Entre 0 y 5 años	14	21%
Entre 6 y 10 años	13	20%
Entre 11 y 15 años	19	28%
Más de 15 años	21	31%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

Al inferir en la correlación de las variables antigüedad laboral y género, se determina que no existe correlación entre ambas, quedando demostrado en la Tabla 16. Se releva en la misma, que el 50% de los hombres tiene más de quince años de antigüedad, mientras que los restantes se reparten de la siguiente forma: el 33.33% entre 11 y 15 años y el 16.67% entre 6 y 10 años.

Entre las mujeres encuestadas, en cambio, se analiza que existe una mayor dispersión relacionada con la antigüedad: el 22.951% posee entre 0 y 5 años, el 19.672% entre 6 y 10 años, el 27.869% entre 11 y 15 años y el 28.508% más de 15 años de antigüedad.

Tabla 19. Antigüedad laboral en relación al género.

Contingency Tables ▼

Antigüedad docente		¿Cuál es su genero?		
		Hombre	Mujer	Total
Entre 0 y 5 años	Count	0.000	14.000	14.000
	% within column	0.000 %	22.951 %	20.896 %
Entre 6 y 10 años	Count	1.000	12.000	13.000
	% within column	16.667 %	19.672 %	19.403 %
Entre 11 y 15 años	Count	2.000	17.000	19.000
	% within column	33.333 %	27.869 %	28.358 %
Más de 15 años	Count	3.000	18.000	21.000
	% within column	50.000 %	29.508 %	31.343 %
Total	Count	6.000	61.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests			
	Value	df	p
X ²	2.192	3	0.534
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

Con relación a los aspectos salariales, los encuestados, expresaron que en las instituciones educativas donde desempeñan sus labores, los aumentos salariales se corresponden a decisiones llevadas a cabo por el sindicato que representa a dicho sector. De igual manera, en la Tabla 20, se destaca que el 37% de las personas encuestadas, reciben una retribución salarial correspondiente al parámetro de entre 100 mil y 130 mil pesos por puesto laboral. Siguiendo así, el 28% de las personas encuestadas corresponden a empleados que se desempeñan en el sector educativo-nivel primario de la ciudad de Córdoba y que reciben por su labor realizada hasta 100 mil pesos.

Tabla 20. Rango monetario de retribución salarial.

Rango monetario	Cantidad	Porcentaje sobre total
Hasta 100 mil pesos	19	28%
Entre 100 mil y 130 mil pesos	25	37%
Entre 130 mil y 170 mil pesos	11	17%
Más de 170 mil pesos	12	18%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

Es de importancia destacar que en el sector educativo, el principal componente retributivo es un concepto que representa la antigüedad docente, esto quiere decir que a medida de que la persona tiene un mayor número de años de antigüedad en el puesto, se incrementa el salario retribuido por el desempeño en esa labor.

Sobre la relación existente entre el salario y la antigüedad laboral, los resultados son absolutamente determinantes, ya que el 64,2% de quienes cuentan con una antigüedad de entre 0 y 5 años perciben salarios de hasta \$100.000, el 28,5% percibe entre \$100.000 y \$130.000 y solo el 7,1% más de \$130.000, ninguno percibe montos mayores a \$170.000. El 46,1% de quienes cuentan con una antigüedad entre 6 y 10 años, concentran su sueldo en el rango que va de \$100.000 a \$130.000, el 30,7% percibe valores menores a \$100.000, y el resto de encuestados en este rango, percibe valores mayores a \$130.000, percibiendo el 7,6% entre \$130.000 y \$170.000 y el 15,3% valores mayores a \$170.000. El 57,8% de quienes cuentan con una antigüedad entre 11 y 15 años, concentran su sueldo en el rango que va de \$100.000 a \$130.000, el 26,3% percibe valores menores a \$100.000, solo el 10,5% entre \$130.000 y \$170.000, en este rango encontramos solo un porcentaje del 5,2% que percibe valores mayores a \$170.000. El 42,8% de quienes cuentan con una antigüedad mayor a 15 años, perciben salarios mayores a \$170.000 y solo el 4,7% percibe valores menores a \$100.000, el 19% percibe montos entre \$100.000 y \$130.000 mientras que el 33,3% ronda entre \$130.000 y \$170.000.

Esto se verifica mediante el coeficiente $p < 0,001$, el cual refleja el impacto positivo que tiene el factor de antigüedad laboral por sobre el salario que perciben las personas que trabajan en el sector educativo y que participaron de esta investigación. Los datos concluyen que la variable -Antigüedad Laboral- resulta predictiva al salario percibido (Tabla 21).

Tabla 21. Salarios en relación a la antigüedad laboral.

Actualmente, ¿en qué rango monetario se encuentra su salario mensual de bolsillo?		Antigüedad docente				Total
		Entre 0 y 5 años	Entre 11 y 15 años	Entre 6 y 10 años	Más de 15 años	
Hasta 100mil	Count	9.000	5.000	4.000	1.000	19.000
	% within column	64.286 %	26.316 %	30.769 %	4.762 %	28.358 %
Entre 100mil y 130mil	Count	4.000	11.000	6.000	4.000	25.000
	% within column	28.571 %	57.895 %	46.154 %	19.048 %	37.313 %
Entre 130 y 170mil	Count	1.000	2.000	1.000	7.000	11.000
	% within column	7.143 %	10.526 %	7.692 %	33.333 %	16.418 %
Mas de 170mil	Count	0.000	1.000	2.000	9.000	12.000
	% within column	0.000 %	5.263 %	15.385 %	42.857 %	17.910 %
Total	Count	14.000	19.000	13.000	21.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests			
	Value	df	p
X ²	32.089	9	< .001
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

En el nivel educativo de las personas encuestadas del sector educativo de la ciudad de Córdoba, se puede observar el interés de las personas que trabajan en este sector por especializarse y por adquirir reconocimiento en sus estudios. Tal como se observa en la Tabla 22, esto se ve reflejado en los porcentajes de personas que transurre la etapa universitaria (en un 16%) y en las personas que poseen un título de grado, como es el caso de las 23 personas que se corresponden con el 34%. Complementando lo anterior, se observa un porcentaje menor de profesionales que poseen título de postgrado (8%), así mismo, se destaca que adquirir dichos conocimientos llevan un sentido de superación y desarrollo profesional. En un 42% de los casos encuestados, se observa que las personas poseen el nivel terciario completo, el cual es uno de los requisitos indispensables para, en el caso de los docentes, dictar clases frente al alumnado.

Tabla 22. Nivel educativo alcanzado.

Máximo nivel educativo alcanzado	Cantidad	Porcentaje sobre total
Terciario completo	28	42%
Universitario incompleto o en curso	11	16%
Universitario completo	23	34%
Postgrado	5	8%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

Dentro de la misma muestra, podemos realizar una segmentación por género, para poder analizar si esta es influyente. Los resultados indican que el 33.33% de los hombres cuentan con el terciario completo, el 16.67% está cursando el nivel universitario, o se encuentra incompleto, mientras que el 33.33% completo la universidad, y sólo el 16.67% realizó algún postgrado.

En relación a las mujeres, el 42.623% cuenta con el terciario completo, el 16.393% está cursando el nivel universitario, o se encuentra incompleto, 34.426% completo la universidad, y sólo el 6.557% realizó algún postgrado. Se demuestra así que ambas variables no están correlacionadas (Tabla 23).

Tabla 23. Nivel educativo alcanzado.

Máximo nivel educativo alcanzado		¿Cuál es su genero?		
		Hombre	Mujer	Total
Terciario completo	Count	2.000	26.000	28.000
	% within column	33.333 %	42.623 %	41.791 %
Universitario incompleto o en curso	Count	1.000	10.000	11.000
	% within column	16.667 %	16.393 %	16.418 %
Universitario completo	Count	2.000	21.000	23.000
	% within column	33.333 %	34.426 %	34.328 %
Postgrado	Count	1.000	4.000	5.000
	% within column	16.667 %	6.557 %	7.463 %
Total	Count	6.000	61.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests			
	Value	df	p
X ²	0.863	3	0.834
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

Es relevante segmentar también, el salario en relación al nivel educativo alcanzado, como podemos observar en la Tabla 24. Los datos revelan que existe una cuota muy pequeña de encuestados que realizaron algún postgrado, pero el 40% de ellos percibe salarios mayores a \$170.000. Quienes realizaron algún terciario concentran sus salarios en un rango promedio entre \$100.000 y \$130.000, este porcentaje equivale al 53,5%, mientras que el 21,4% percibe valores mayores a \$130.000 y menores a \$170.000, sólo el 10,7% valores menores a \$100.000, y el 14,2% más de \$170.000.

El 39,1% de quienes completaron una carrera universitaria concentran sus salarios en montos menores a \$100.000 siendo también relevante el 26% que va en el rango entre \$100.000 y \$130.000, mientras que el 13% percibe valores mayores a \$130.000 y menores a \$170.000 y el 21,7% más de \$170.000.

Quienes no terminaron sus estudios universitarios o se encuentran en curso, concentran sus salarios en valores menores a \$100.000 en un 45,4%, el 27,2% gana entre \$100.000 y \$130.000, el 18,1% percibe entre \$130.000 y \$170.000, y sólo el 9% montos mayores a \$170.000. Concluyendo que la variable relacionada con el nivel de educación, no es un factor que impacte sobre el cálculo salarial.

Tabla 24. Salario en relación al máximo nivel educativo alcanzado.

Contingency Tables

Actualmente, ¿en qué rango monetario se encuentra su salario mensual de bolsillo?	Máximo nivel educativo alcanzado				Total	
	Terciario completo	Universitario incompleto o en curso	Universitario completo	Postgrado		
Hasta 100mil	Count	3.000	5.000	9.000	2.000	19.000
	% within column	10.714 %	45.455 %	39.130 %	40.000 %	28.358 %
Entre 100mil y 130mil	Count	15.000	3.000	6.000	1.000	25.000
	% within column	53.571 %	27.273 %	26.087 %	20.000 %	37.313 %
Entre 130 y 170mil	Count	6.000	2.000	3.000	0.000	11.000
	% within column	21.429 %	18.182 %	13.043 %	0.000 %	16.418 %
Mas de 170mil	Count	4.000	1.000	5.000	2.000	12.000
	% within column	14.286 %	9.091 %	21.739 %	40.000 %	17.910 %
Total	Count	28.000	11.000	23.000	5.000	67.000
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
X ²	12.510	9	0.186
N	67		

Fuente: elaboración propia - salida del software JASP.

Apreciación salarial

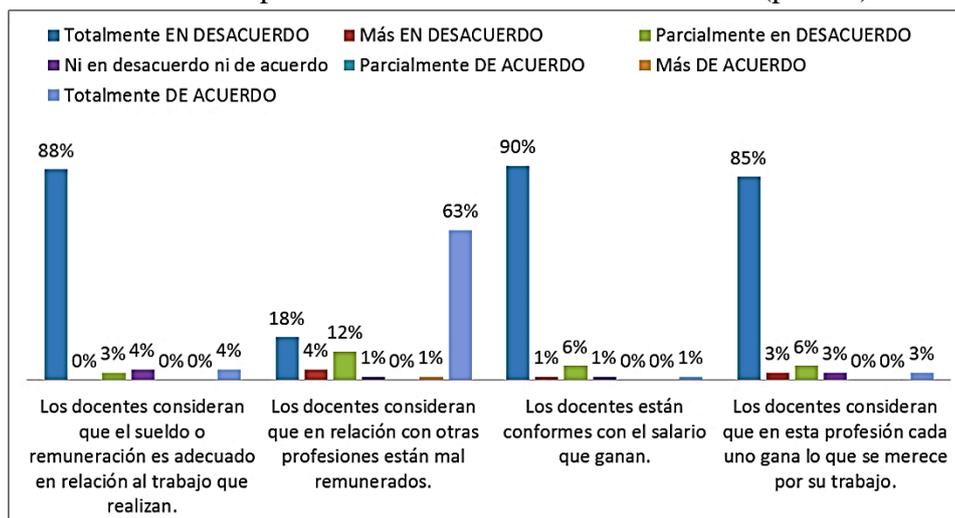
Relacionado con el aspecto salarial de las personas encuestadas que se desempeñan en el sector educativo de la ciudad de Córdoba, se puede observar que existe fuerte prevalencia de desacuerdo en aspectos tales como (Gráfico 1):

- El 88% de las personas encuestadas expresan que la remuneración no se corresponde con la dedicación puesta al trabajo en el que se desempeña, destacándose que el 8,5% de dichas respuestas presentando esta disconformidad sobre la remuneración están brindadas por hombres.

- El 90% de las respuestas reflejan la insatisfacción con el salario percibido, complementando a que perciben que los docentes se encuentran mal remunerados en relación a otras profesiones, dentro de las cuales el 92% son respuestas de mujeres que presentan dicha insatisfacción con el salario percibido.

- y que el 85% de las personas encuestadas están en desacuerdo con la remuneración de su puesto de trabajo, al igual que en las demás preguntas, se destaca que el 91% de estas respuestas ante la consulta sobre el merecimiento de la retribución fue brindada por mujeres.

Gráfico 1. Apreciación sobre la retribución salarial (parte 1).



Fuente: elaboración propia.

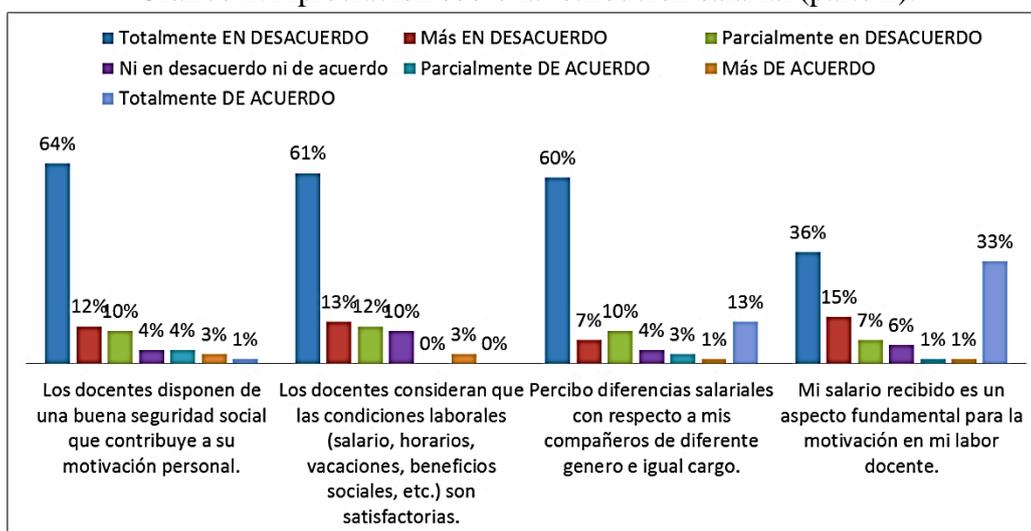
De igual manera, se puede observar que entre el 60 y el 65% las personas encuestadas están en desacuerdo con que (Gráfico 2):

- La seguridad social y los beneficios sociales, tratándose de horarios, periodo vacacional, obra social sindical y jubilaciones, son insuficientes para la motivación de sus labores, donde la totalidad de estas respuestas fueron brindadas por mujeres.

- y que, en similar porcentaje, tanto de respuestas de hombres y mujeres de las personas encuestadas, no perciben diferencias salariales con respecto a sus compañeros de diferente género e igual cargo.

Así mismo, se destaca que el salario percibido, es un factor neutral en la motivación de la labor docente, según las personas tomadas en la muestra. Esto se refleja en que el salario no es el único aspecto motivador sino que se le adicionan los reconocimientos sociales que poseen los trabajadores del sector educativo.

Gráfico 2. Apreciación sobre la retribución salarial (parte 2).



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la *Apreciación Salarial*, utilizando la herramienta de Clúster Jerárquico, las personas que participaron de la presente investigación se pudieron segmentar en dos grupos diferentes: los “Muy tristes con el salario docente” compuesto por 28 personas, representando el 41,8% del total de la muestra y los “Normal con el salario” compuesto por las 39 personas restantes, representando el 58,2% del total de la muestra (Tabla 25 – Anexo).

El conglomerado de los “Muy tristes con el salario docente” se caracteriza de la siguiente manera (Tabla 26 – Anexo):

- Indican que las remuneraciones percibidas por el sector, no representan el valor que la profesión significa en la comunidad.
- Expresan estar disconformes con el salario que ganan por la tarea que realizan.
- Encuentran al salario que reciben como un factor muy importante para su motivación personal y profesional.

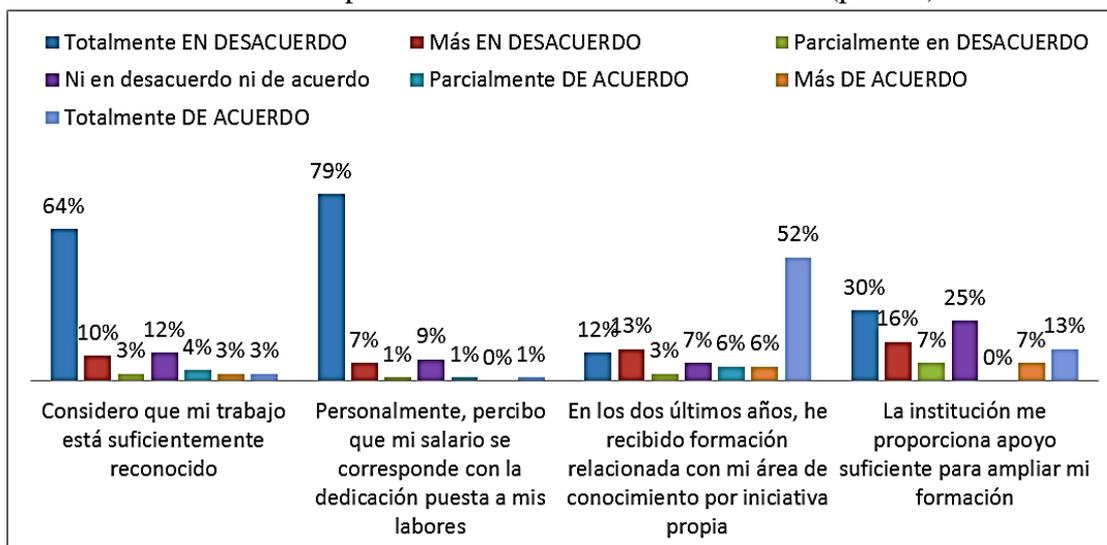
El conglomerado de los “Normal con el salario” se caracteriza de la siguiente manera:

- Manifiestan que las remuneraciones percibidas por el sector, representan el valor que la profesión significa en la comunidad.
- Mantienen una posición neutra ante las preguntas de índole de “Apreciación Salarial”.
- Se caracterizan por expresar, que cada persona que se desempeña en el ámbito educativo cobra lo que corresponde.

Apreciación laboral

Según los datos brindados por las personas encuestadas, se puede observar (Gráfico 3) su disconformidad con respecto al reconocimiento, principalmente, de la labor docente y su rol en el desarrollo de sus alumnos. Sumando a esta condición, el 79% de las personas vuelven a expresar que su salario presenta poca relación directa con la dedicación que se le pone a la labor que les corresponde dentro del sector educativo, dentro del cual el 91% que dieron esa opinión personal son mujeres. De igual manera, cabe destacar que el 52% de las personas que participaron de dicha encuesta, ha recibido capacitaciones relacionadas con el área en la que se desempeña, teniendo la característica que fueron adquiridos dichos conocimientos por propia decisión, al igual que la pregunta anterior, el 91% de las mujeres indicaron que han adquirido conocimientos por iniciativa propia.

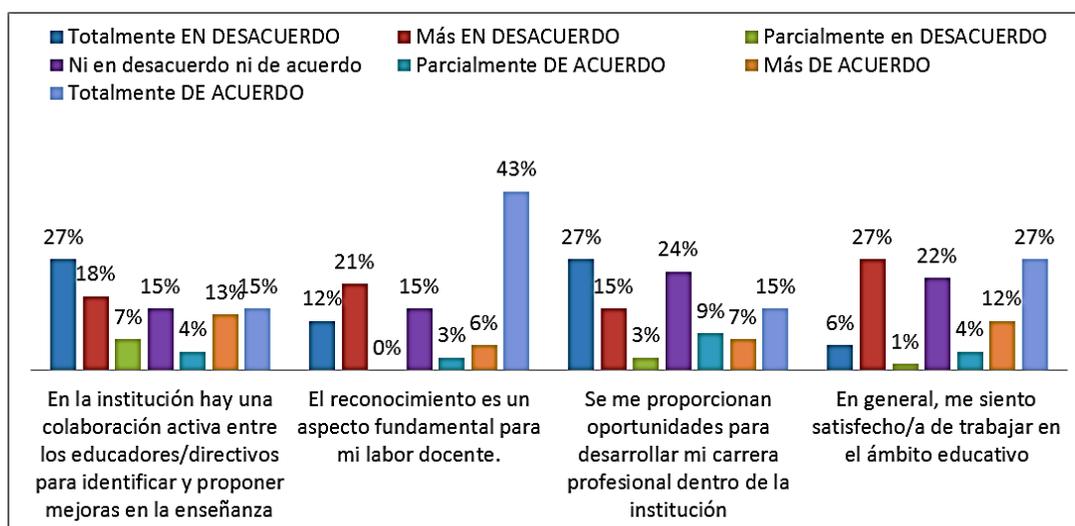
Gráfico 3. Apreciación sobre las tareas realizadas (parte 1).



Fuente: elaboración propia.

Se destaca que el reconocimiento de los trabajos realizados por dichas personas, representando el 43% de la respuestas, donde el 50% de las esas respuestas son hombres (Gráfico 4), es un aspecto fundamental para la motivación a la hora de realizar las tareas que le son asignadas, como así también para continuar desarrollándose en su profesión. A pesar de que en términos generales, están en disgusto con los aspectos salariales por las tareas realizadas en el sector educativo de la ciudad de Córdoba, las personas encuestadas, sienten que su labor contribuye al desarrollo de las personas que acuden a las instituciones educativas. Complementando lo anterior, el 27% expresa estar en desacuerdo con la presencia de una colaboración activa entre las partes de educadores y directivos, de los cuales el 94% son mujeres.

Gráfico 4. Apreciación sobre las tareas realizadas (parte 2).



Fuente: elaboración propia.

Utilizando la herramienta de Clúster Jerárquico, en cuanto a la *Apreciación Laboral*, las personas que participaron de la presente investigación se pudieron segmentar en dos grupos diferentes: los “Conformistas”, compuesto por 52 personas, representando el 77,6% del total de la muestra y los “Disconformes”, compuesto por las 15 personas restantes, representando el 22,4% del total de la muestra (Tabla 27 - Anexo).

El conglomerado de los “Conformistas” se caracteriza de la siguiente manera (Tabla 28 – Anexo):

- En su mayoría han recibido formaciones relacionadas con sus áreas de conocimiento, por iniciativa propia.
- Expresan que el reconocimiento de sus labores y de los objetivos alcanzados son un aspecto fundamental para su motivación.
- En general, se sienten satisfechos al cumplir con su trabajo en el ámbito educativo.

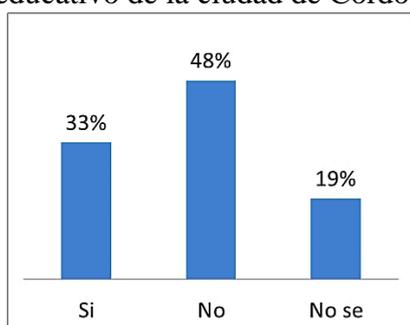
El conglomerado de los “Disconformes” se caracteriza de la siguiente manera:

- Expresan que no han recibido formación relacionada con sus áreas de conocimiento, ni se encuentran incentivados a recibirla.
- Muestran descontento hacia la falta de reconocimiento de sus tareas
- En general, se sienten insatisfechos al cumplir con su trabajo en el ámbito educativo.

Techo de cristal

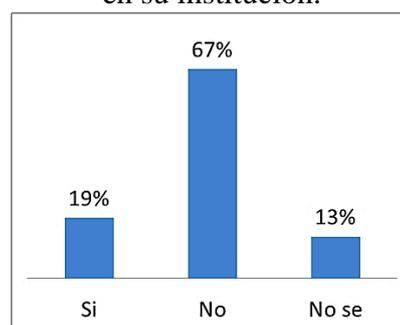
En cuanto a las respuestas obtenidas sobre la temática de techo de cristal, las personas encuestadas, el 48% manifestaron que no percibe la presencia de techo de cristal en el sector educativo de la ciudad de Córdoba (Gráfico 5). Mientras que, en el Gráfico 6, siguiendo esta tendencia, el 67% expresaron que no observan la presencia de esta característica en la institución educativa en la que se desempeñan actualmente.

Gráfico 5. Percepción del techo de cristal en el sector educativo de la ciudad de Córdoba.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 6. Percepción del techo de cristal en su institución.



Fuente: elaboración propia.

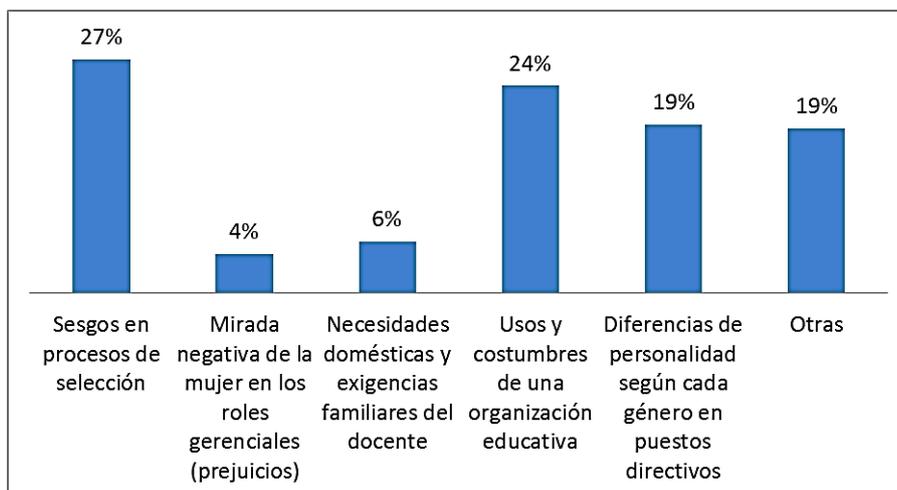
Ante estas respuestas, fueron consultados por las razones por las cuales creen que podría darse la posibilidad de que exista este fenómeno en la institución, a lo cual expresaron que (Gráfico 7):

- El 27% de las personas encuestadas, expresó que el techo de cristal en el sector educativo podría deberse a sesgos en los procesos de selección por parte de las personas que tienen la tarea de asignar nuevos cargos y tareas.

- El 24%, manifiestan que este fenómeno podría deberse a los usos y costumbres de cada organización educativa, mientras que el 19% dice que esto se debe a las diferencias de personalidad que presenta cada género en torno a cada puesto que ocupa.

- En porcentajes menores de respuestas, opinan que, el techo de cristal es un fenómeno que se presenta en el sector educativo por razones domésticas y exigencias familiares del personal (6%), mirada negativa de la mujer en roles de alta dirección o por prejuicios (4%), mientras que hay otras opiniones que dicen que: la docencia es un labor muy feminizado y que los puestos de mantenimiento o sistemas están ocupados por hombres.

Gráfico 7. Motivo por los que podría haber techo de cristal.



Fuente: elaboración propia.

Complementando lo anterior, según los datos muestrales recaudados, las personas observan una participación mayoritaria en un 72% por parte de mujeres que ocupan puestos de dirección dentro de las organizaciones educativas en las que trabajan actualmente. En un porcentaje menor del 22%, exteriorizan que la participación es igualitaria, mientras que en un 6% la dirección está totalmente a cargo de hombres (Tabla 25).

Tabla 29. Participación en cargos directivos de cada institución educativa.

Genero	Cantidad	Porcentaje sobre total
Hombres	4	6%
Mujeres	48	72%
Ambos en igual proporción	15	22%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

Las personas que participaron de esta muestra, expresaron que existe la posibilidad de acceso a la movilidad vertical dentro de la misma organización en la que se desempeñan las personas encuestadas, esto se ve reflejado en el 66% que lo afirmaron (Tabla 26). Así mismo, expresaron que el acceso a esta posibilidad está determinado por cuestiones del tipo (Gráfico 8):

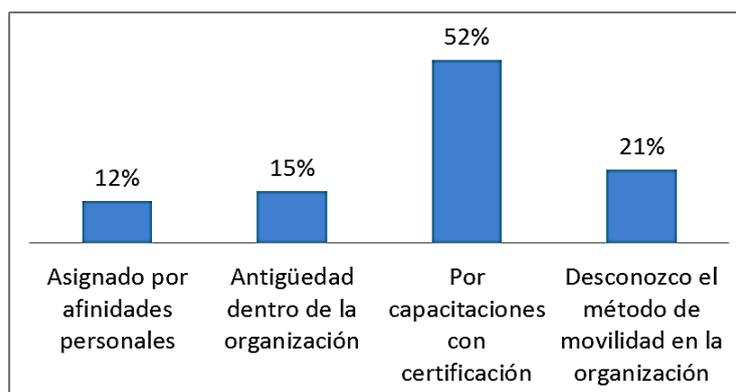
- en un 52% por contar con capacitaciones con certificación que se correspondan con el ámbito educativo o con las tareas que realizan en el sector.
- en un porcentaje menor, del 21%, expresaron que desconocen cuáles son los motivos o las razones por las que las personas cambian de puesto de trabajo dentro de las organizaciones en las que trabajan actualmente.
- el 15% comentó que en sus organizaciones educativas, la antigüedad es un factor determinante para el ascenso a puestos con otra carga decisiva.
- mientras que en un 12%, las personas dijeron que contar con un grado elevado de afinidad personal, con las personas que toman la decisión de elevar el puesto, es un factor clave para las personas que aspiran con el acceso a nuevos cargos decisivos.

Tabla 30. Posibilidad de acceso a movilidad vertical dentro de la misma organización.

Posibilidad de acceso a movilidad vertical dentro de la organización	Cantidad	Porcentaje sobre total
Si existe la posibilidad	44	66%
No existe la posibilidad	23	34%
Totales	67	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 8. Motivos para acceder a la movilidad vertical dentro de la organización.



Fuente: elaboración propia.

VI. Conclusiones y limitaciones

Conclusiones

El presente trabajo ha permitido conocer sobre la influencia de los factores determinantes de la brecha salarial y su presencia en el sector educativo-nivel primario de la ciudad de Córdoba.

En base a lo investigado, se puede decir que el concepto de brecha salarial tiene poca influencia sobre el salario de las personas que se desempeñan tanto en las organizaciones educativas que participaron de este trabajo, como así también en el sector educativo de la ciudad de Córdoba, según las opiniones que se recolectaron para formar la fuente de datos primaria que respalda esta investigación.

De igual manera, en cuanto a los factores del capital humano se recalca la fuerte influencia del componente de antigüedad laboral, dado que el salario de las personas que se dedican a tareas relacionadas con la educación, está compuesto por un concepto que se incrementa a medida que lo hacen los años de antigüedad brindados a labores desempeñadas en el sector educativo.

Complementando a esto y en igual sentido que la antigüedad docente, la formación continua y sus certificaciones correspondientes, es un factor que impacta directamente sobre las posibilidades de movilidad vertical dentro de la organización donde se desempeña la persona, pero no de igual manera sobre la retribución salarial.

Así mismo, y sumando a lo anterior, las diferencias salariales se ve influenciada en mayor medida por factores de antigüedad laboral y máximo nivel educativo, pero no de igual manera por la variable género, que se corresponde a características personales.

En cuanto a las características laborales, la carga horaria, lógicamente también es un factor que influye de manera directa en la remuneración que perciben las personas, en este caso

dos tercios se desempeñan en jornadas laborales de un turno. Así mismo, se observa que el 60% de las mujeres que participaron de la presente investigación poseen solo un trabajo.

Se presentan elevados niveles de disconformidad con respecto a la retribución salarial y social que poseen, incluyendo entre ellos el salario, las prestaciones médicas o sociales en tanto al régimen de jubilación, exteriorizando así, un descontento sobre las labores a las que se dedican, y a pesar de esto, continúan con sus tareas, principalmente, educativas y en desarrollo de sus alumnos. El reconocimiento de la labor docente, en cuestiones monetarias, presenta una insuficiente relación con respecto a la dedicación puesta a las tareas de enseñanza, según las personas que participaron del presente trabajo, lamentablemente impactando sobre su rol en el desarrollo de las personas que pasan por el sistema educativo.

En relación a los relevamientos sobre el factor género, destacamos que la participación de hombres en este sector presenta un mínimo porcentaje.

Se infiere que las organizaciones realizan diferentes acciones para incrementar la participación igualitaria y, de hecho, podemos tangibilizar el resultado positivo, especialmente en el área de enseñanza. Se nombra algunas de ellas:

- Trabajo de manera conjunta en la deliberación de cambios, en cuanto a modalidades educativas y organización interna de las instituciones, como así también el desarrollo de manera conjunta de proyectos institucionales.
- Que las diferentes partes conozcan las tareas y obligaciones que tienen cada nivel o tarea a realizar.
- Retribuciones salariales o compensaciones no económicas particulares de cada institución, para el reconocimiento de los empleados que la componen.
- Formación psicopedagógica y organizacional particular de cada institución, para mejorar tanto los procesos de toma de decisiones, como los administrativos y de enseñanza.
- Brindar espacios para la conversación de necesidades y permisos particulares a cada persona que se desempeña en la institución, como es el caso de licencias ordinarias u extraordinarias.

Para finalizar, se asevera que las personas que participaron de la presente investigación, no perciben la presencia del techo cristal en sus organizaciones ni en el sistema educativo de la ciudad de Córdoba.

Limitaciones

Los resultados del presente trabajo, recolectados mediante un cuestionario, revelan y permite analizar los factores que influyen en los aspectos salariales y permite observar las

perspectivas personales en torno al salario percibido por los trabajadores que brindaron sus datos para constituir la muestra.

No se descarta la presencia de sesgos conscientes o inconscientes en las respuestas ni la posibilidad de que alguna personas que colaboró con sus datos, haya elaborado alguna respuesta con algún objetivo malicioso hacia este trabajo.

Cabe destacar que los datos fueron recolectados en el mes de febrero de 2023, para lo cual, aún no habían comenzado las negociaciones sindicales con el objetivo de aumentos salariales del sector educativo en la provincia de Córdoba.

VII. Referencias

Aprender 2016, “Características y voces de los docentes”. Secretaria de evaluación educativa, Ministerio de Educación.

Bloj, C. (2013). “Trayectorias de mujeres: Educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina”. *Asuntos de género*. Series de la CEPAL

Bozal, A. G. (2007). “Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal”. *Revista de investigación educativa*, 25(1), 111-131.

Cepeda L., Cardona Sosa L., Baron J. (2014) "La brecha salarial de género entre universitarios recién titulados ¿Que tanto influye la carrera universitaria?" *El trimestre económico*, 2, 441-477.

Claus, A. (2017). La Paritaria Nacional Docente y la política de Salarios Mínimos Docentes en la Argentina entre 2005 y 2016: Impacto, limitaciones y desafíos. *Revista Estado y Políticas Públicas* N° 9, 193-219.

Cortés Aguilar, A. y Flórez Vera, M. (2016). “Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia”. *Apuntes del Cenes*. 35, 267-301.

Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (2021). "Mujeres profesionales en Córdoba: Condiciones laborales y vida cotidiana en profesionales de la provincia de Córdoba". <https://fepuc.org.ar/mujeres-profesionales-cordoba-registra-la-mayor-brecha-de-ingresos-en-el-sector-privado-donde-ganan-42-menos-que-hombres/>

Foro Económico Mundial (2021). *Informe mundial sobre la brecha de género 2021*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Herrera, G. M. (2021). “Las representaciones sociales de las condiciones sociales del trabajo docente: la jornada laboral”. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 15165-15186.

Julia D'Arrisso (28 de enero de 2018) *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/ocupaciones-para-ellas-que-explica-la-brecha-salarial-de-genero-del-27-nid2104251/>

Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, Dirección General de Planeamiento, Información y Evaluación Educativa (2018). “Estadísticas de la educación”. http://dges-cba.edu.ar/wp/wp-content/uploads/2019/04/Estadisticas_Anuario_2018.pdf

Ministerio Público Fiscal de Argentina (2017). “Brecha salarial: desigualdades en el mercado laboral”. *Programa Especializado en Derechos del Trabajo*.

Morduchowicz, A. (2009). La oferta, la demanda y el salario docente: modelo para armar. Santiago de Chile: *PREAL*.

Observatorio de Políticas de Género, Sindicatura General de la Nación Argentina (2021). “Brecha salarial entre varones y mujeres”. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/brecha-salarial-entre-varones-y-mujeres>

Tomás I Folch, M., Guillamón Ramos, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de educación*.

VIII. Anexo

Tabla 25. Frecuencias estadísticas. Apreciación Salarial.

Estadísticos

Ward Method

N	Válido	67
	Perdidos	0

Ward Method

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	28	41,8	41,8	41,8
2	39	58,2	58,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - salida del software SPSS.

Tabla 26. Informe de medias. Apreciación Salarial – conglomerados.

Informe

Media

Ward Method	Los docentes consideran que el sueldo o remuneración es adecuado en relación al trabajo que realizan.	Los docentes consideran que en relación con otras profesiones están mal remunerados.]	Los docentes están conformes con el salario que ganan.]	Los docentes consideran que en esta profesión cada uno gana lo que se merece por su trabajo.]	Los docentes disponen de una buena seguridad social que contribuye a su motivación personal.]	Los docentes consideran que las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.]	Percibo diferencias salariales con respecto a mis compañeros de diferente genero e igual cargo.]	Mi salario recibido es un aspecto fundamental para la motivación en mi labor docente.]
1 disconformes	1,000	7,000	1,000	1,214	2,214	1,893	3,607	5,929
2 conformes	1,795	3,846	1,462	1,564	1,641	1,795	1,564	1,897
Total	1,463	5,164	1,269	1,418	1,881	1,836	2,418	3,582

Fuente: elaboración propia - salida del software SPSS.

Tabla 27. Frecuencias estadísticas. Apreciación Laboral.

Estadísticos

Ward Method

N	Válido	67
	Perdidos	0

Ward Method

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	52	77,6	77,6	77,6
2	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - salida del software SPSS.

Tabla 28. Informe de medias. Apreciación Laboral – conglomerados.

Informe

Media

Ward Method	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido	Personalmente, percibo que mi salario se corresponde con la dedicación puesta a mis labores	En los dos últimos años, he recibido formación relacionada con mi área de conocimiento por iniciativa propia	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	En la institución hay una colaboración activa entre los educadores/directivos para identificar y proponer mejoras en la enseñanza	El reconocimiento es un aspecto fundamental para mi labor docente.	Se me proporcionan oportunidades para desarrollar mi carrera profesional dentro de la institución	En general, me siento satisfecho/a de trabajar en el ámbito educativo
1 DISCONFORMES	2,231	1,596	6,096	3,769	4,077	5,519	4,135	5,077
2 CONFORMES	1,333	1,267	1,600	1,467	1,600	1,733	1,533	1,867
Total	2,030	1,522	5,090	3,254	3,522	4,672	3,552	4,358

Fuente: elaboración propia - salida del software SPSS.