

El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad

Marina TOMÁS
Maria del Mar DURAN¹
Universitat Autònoma de Barcelona

Recibido: Abril 2008

Aceptado: Octubre 2008

Resumen

A medida que se asciende en el nivel de poder y responsabilidad en las universidades, disminuye la presencia del género femenino. Las universidades españolas se gobiernan en buena parte siguiendo el sistema participativo, por ello ha sido nuestro objeto de estudio observar cómo participa el profesorado en algunos de sus órganos de gobierno. A partir de la elaboración de categorías de observación sobre las intervenciones realizadas en las reuniones de toma de decisiones y de la celebración de grupos de discusión, se ha llevado a cabo un estudio exploratorio descriptivo sobre la participación en función del género. Los resultados apuntan ciertas tendencias como que las profesoras muestran un estilo de participación más asertivo que agresivo o pasivo y que el género de quien dirige la reunión parece influir en su forma de participar.

Palabras clave: Participación, grupo, género, universidad y toma de decisiones.

Abstract

As the level of power and responsibility in universities increases, the presence of the female gender decreases. Spanish universities are largely governed by a participatory system, therefore the purpose of our study was to observe how teaching staff participate within their governing bodies. Taking as our starting point the production of categories of observation of the contributions made in decision-making meetings and discussion groups, a descriptive exploratory study was carried out on participation according to gender. The results show certain tendencies such as the fact that female teaching staff present a more assertive style of participation rather than aggressive or passive and that the gender of the coordinator of the meeting influences the way in which those present participate.

Key words: Participation, group, gender, university, decision making and management

Es bien sabido y conocido que a medida que se asciende en el nivel de poder y responsabilidad en las universidades disminuye la presencia del género femenino. Teniendo en cuenta que las universidades españolas se gobiernan en buena parte con

¹ Miembros del grupo de investigación coordinado por Marina Tomás (AGAUR: Núm. Ex. 2005RDG10003) y formado además por: Lavié, J.M. y Guillamón, C.

un sistema participativo, ha sido nuestro objeto de estudio observar cómo participa el profesorado en los órganos de gobierno.

Partiendo de un modelo teórico consistente en la elaboración de categorías de observación del tipo de intervenciones que se realizan en las reuniones participativas y de toma de decisiones en la Universidad, se ha llevado a cabo un estudio exploratorio descriptivo.

Además, se ha recogido la opinión de expertos y expertas sobre las razones de la naturaleza de la participación, así como las causas de la baja presencia del género femenino en las citadas reuniones.

La presunción fundamental de partida se basa en que la participación y, por tanto el gobierno de las universidades, debe incluir a toda la comunidad por igual. Si las profesoras no participan, la decisión adoptada adolecerá de no contar con su voz.

El estudio aporta los resultados de observar ocho reuniones y de haber celebrado dos grupos de discusión y apunta que las mujeres tienden hacia un tipo de intervención constructiva, asertiva, co-iniciadora y seguidora.

Antecedentes

La participación grupal en los órganos de gobierno, tema que se aborda en este artículo, se contextualiza en los órganos de gobierno de la universidad y tiene su referente teórico en los estudios sobre la participación en relación al género.

Respecto a los órganos de gobierno, actualmente en la Universidad existen los órganos llamados territoriales y los centrales. Se habla de órganos territoriales cuando éstos son responsables de unidades sectoriales de la Universidad como son las Facultades, los Departamentos, los Institutos, los Centros,...por ejemplo la Junta Permanente es un órgano de la Facultad y el Consejo de Departamento lo es del Departamento.

Son órganos de gobierno centrales el Consejo de Gobierno, el Consejo Social y las diversas Comisiones (de profesorado, académicas, de economía, de investigación, etc.) de cada Universidad.

En los órganos de gobierno se toman decisiones que afectan a la comunidad universitaria, se hace el seguimiento de los planes de acción, se revisan los procedimientos, etc. En definitiva, se trabaja colectivamente y una persona dirige la reunión. La calidad de la participación en estos órganos es importante pues de ello depende el grado de satisfacción de la comunidad en lo que se está haciendo y también la representatividad de las diversas sensibilidades.

Respecto a los estudios sobre la participación, se señalan algunos cuyos resultados resultan relevantes.

La interacción grupal y el género en la gestión organizativa apuntan claramente diferencias existentes entre géneros en el estilo comunicativo, el ejercicio del poder y en la aceptación de la influencia en las reuniones de toma de decisiones. Así, ya en el

año 1989, Smith-Lovin y Brody afirman, fruto de su investigación, que existen diferencias entre géneros al analizar las estructuras interruptivas que se dan en las reuniones. El género masculino, presentaba una tendencia a la interrupción mucho mayor que la presentada por el género femenino.

En el año 1996, se publica el trabajo de Balwel i Berger en el que se sostiene que existen diferencias entre géneros relativas a la cantidad de tiempo de emisión en la relación comunicativa, la frecuencia de gestos, la iniciación de la interacción y la fijación de la mirada durante ésta.

Sobre temas comunicativos, hay que citar, entre otros, el trabajo de Hawkins y Power (2002) de interés tanto por los resultados que en él se describen, como por la metodología de estudio empleada, parecida a la seguida en la presente investigación.

Hawkins y Power, mediante una adaptación de la categorización de roles clásica de Bales, analizan las preguntas que son formuladas en las reuniones decisorias y hallan que, aunque la cantidad de preguntas emitidas por hombres y mujeres no dista significativamente, hay diferencias entre géneros en lo que se refiere al tipo de preguntas realizadas. Entre el género femenino se tiende a realizar preguntas de tipo exploratorio, invitando a los demás a elaborar argumentos y a compartir información y opinión dando, podría decirse, la oportunidad a los demás de ejercer su influencia.

Sobre esta última cuestión, la influencia, también se han realizado estudios en función del género. Se sintetizan los resultados de algunos que se consideran relevantes, siguiendo con el repaso diacrónico iniciado.

En el año 1996, Shackelford, Wood y Worchel publican una investigación según la que se pone de manifiesto que las mujeres tienen una mayor motivación para la cooperación que sus compañeros masculinos.

Carli (2001), más tarde, concluye en su estudio que el género masculino ejerce menor influencia si el grupo en el cual se halla está compuesto preponderantemente por mujeres. Además, también ellos ejercen mayor resistencia a la influencia, si ésta proviene de una mujer.

Para finalizar este breve repaso, LePine y otros (2002) mantienen que en reuniones formadas únicamente por señores, las decisiones tomadas son de carácter más agresivo, que aquellas decisiones tomadas en reuniones compuestas por miembros de ambos géneros.

En el ámbito de la gestión universitaria no se conocen estudios sobre diferencias en el estilo de participación en la toma de decisiones en función del género. Ello motivó al equipo investigador a proyectar el trabajo que aquí se presenta. Se partía, eso sí, de los resultados obtenidos en un estudio previo² sobre el estilo de liderazgo

² “La perspectiva del gènere a les universitats i l’assumpció de càrrecs acadèmics”, investigación financiada por el Institut Català de la Dona. Número de expediente: U-35/05 Resolució 31 de gener (DOGC 4319 de 09.02.05) Responsable del proyecto: Marina Tomàs y equipo formado por Maria del Mar Duran, Cristina Guillamón, José Manuel Lavié y Marita Sánchez.

propio de las profesoras universitarias que ejercen cargos de gestión. Uno de éstos resultados fue la constatación de la existencia percibida por profesores y profesoras de un estilo de gestión claramente femenino, caracterizado por:

- una preocupación genuina por las personas y una orientación hacia las relaciones interpersonales,
- una disposición hacia el trabajo en equipo y la búsqueda de consenso,
- un talante de gestión consultivo y participativo,
- unas actitudes orientadas a promover la colaboración por encima de la competición,
- una clara tendencia hacia la transparencia en los criterios de actuación y en la toma de decisiones, y
- la presencia de sentimientos de ambivalencia ante el ejercicio del poder.

Partiendo de este estudio, surgió la necesidad de profundizar en la forma de liderar de las profesoras universitarias y en la forma de aceptar su ejercicio de la influencia por parte de otras personas. En definitiva, su forma de actuar en relación al poder.

Metodología

Para alcanzar el objetivo de describir y comprender las interacciones y las dinámicas en los órganos de gobierno de la universidad en relación al género, se seleccionó una muestra de ocho reuniones de diversos órganos de gobierno. El tipo de muestreo fue intencional, por motivos de acceso al campo. Se utilizó la observación sistemática categorial como estrategia metodológica de investigación, en su modalidad de registro tradicional, también por razones derivadas del acceso al escenario.

Siguiendo la teoría de la interacción de Bales (Vendrell, 1999), se entendió al grupo como a un sistema de individuos que interaccionan, es decir, que desarrollan una secuencia de acciones y reacciones comunicativas, verbales o no verbales. Así, todas las acciones del grupo pueden ser consideradas interacciones y pueden analizarse mediante la observación sistemática.

A fin de poder reducir el sesgo subjetivo de la persona observadora, se partió de un sistema teórico de categorías con un nivel de inferencia intermedio y del diseño de una pauta de registro muy estructurada. Se adaptaron al objeto de estudio categorías ya utilizadas en una investigación anterior. Fabra (1992) modificó el método diseñado por el Dr. Horowitz, el cual partía, a su vez, del famoso cuadro de observación de Bales (Vendrell, 1999). La propuesta de la autora consistía en distinguir Roles y *Scripts*. Los Roles serían los “papeles” que interpretan los miembros de un grupo a lo largo de una interacción y los *Scripts* las acotaciones que, al igual que en una obra de teatro, acompañan el texto, son los aspectos para-verbales que van indisolublemente unidos a los verbales. Se puede considerar, también, que describen el tipo de respues-

ta al poder interpersonal que manifiestan las personas implicadas en dicho proceso de interacción.

Como se comentaba, para registrar la información se utilizó una lista de control de ausencia/presencia de conducta, entendiendo que cada categoría aludía a una conducta concreta. No era relevante la identidad de las personas miembros de la reunión, solamente se consideró de interés su género, con el fin de poder relacionar dicha variable con la ausencia o la presencia de una categoría u otras en su manera de comportarse durante la interacción.

Las categorías definidas fueron en un principio diez aunque después de una prueba piloto fueron reducidas a ocho. Cuatro roles y cuatro *scripts*. A una interacción o acto comunicativo le correspondían dos categorías: un rol y un *Script*. Con una excepción. Al *Script* llamado “de huida” no le correspondía ninguna conducta verbal observable en tanto que precisamente consistía en la no implicación de la persona en la discusión grupal a nivel verbal.

Se sintetiza a continuación la descripción de cada una de las categorías definidas:

- *Rol iniciador*: Persona que plantea un nuevo tema, una nueva cuestión o manifiesta una opinión que es comentada por el resto del grupo. Tal y como el nombre indica, lleva la iniciativa tanto en lo que se refiere al contenido de la comunicación como a la forma.
- *Rol co-iniciador*: Persona que añade algún aspecto relevante al comentario de la iniciadora o que introduce alguna variación respecto al tema propuesto por quien ha iniciado y, eso sí, dando por válidos los planteamientos propuestos por ésta y completándolos de algún modo.
- *Rol opositor*: Persona que muestra intención de dar un giro a la discusión, por discrepancias relacionadas con el contenido, con la forma o simplemente por la no aceptación de quien ejerce el liderazgo en ese momento.
- *Rol seguidor*: Persona que asiente ante las aportaciones de las demás sin añadir argumentos “de propia cosecha”. Más bien repite lo dicho por otros en sus intervenciones, en caso de darse.

Los cuatro *scripts* a observar fueron:

- *Script asertivo*: Persona que utiliza un tono razonable, decidido y amable. Sabe expresar lo que quiere sin herir a los demás, mostrando empatía pero con firmeza y seguridad en si misma.
- *Script no asertivo*: Persona que duda cuando interviene, habla en voz baja y utiliza preferentemente el condicional y no el presente (“yo diría”, “si quisiera”, etc). Se retira rápidamente si alguien da muestras de oposición a sus argumentos.

- *Script agresivo*: Persona que habla desde una postura de superioridad o con desprecio hacia los demás. Utiliza el sarcasmo y la ironía en relación a las aportaciones de los demás miembros del grupo. Interrumpe, ignora y desvaloriza.
- *Script “de huída”*: Persona que denota estar con la mente ausente aunque esté presente en la sala de reunión. Puede incluso abandonar la sala a media discusión, atender el móvil, aprovechar el rato para trabajar en un documento ajeno al tema que ocupa al resto o bien hablar con la persona que tiene al lado.

Se decidió que la unidad de registro fuese cada intervención oral de los participantes, más el *Script* “de huída” que no necesariamente iría acompañado de una intervención oral. Que el tiempo de duración del registro fuese el mismo que durase la reunión del órgano de gobierno estudiado. Que se observaría, registraría y codificaría al mismo tiempo, a fin de facilitar la tarea de la persona investigadora en el campo.

Se consideró que las categorías definidas no son conductas exclusivas de las personas que participan en un órgano de gobierno en la universidad, sino que pueden servir para analizar distintos procesos de interacción grupal en el que interese estudiar fenómenos relacionados con la participación y el ejercicio del poder interpersonal.

Para cada intervención de una persona del grupo (unidad de registro) se registrarían una o dos categorías: un rol y/o un *script*, distinguiendo el género de la persona emisora con un símbolo definido previamente. Se contabilizarían todas las interacciones sin distinguir la identidad entre las personas emisoras, más allá de considerar su género. Para los objetivos planteados no era relevante dicha información y no considerarla contribuía a incrementar la efectividad del observador.

Una vez definidas las categorías teóricas y los pormenores del proceso de observación, se inició el estudio de campo.

Desarrollo de las observaciones

El grupo de investigación ha realizado un total de ocho observaciones a diferentes órganos de gobierno de dos universidades “U1” y “U2”.

Los órganos de gobierno en los que se han realizado las observaciones han sido: Comisión de investigación de la universidad, Consejos de departamento (de diferentes áreas de conocimiento), Junta permanente y Comisión académica de la universidad.

En el total de las reuniones observadas han participado 199 personas, de las cuales 97 mujeres y 102 hombres.

El registro de observaciones se ha hecho por intervenciones no por personas por ello el número de intervenciones catalogadas es de 796.

Factores condicionantes del desarrollo grupal

La presencia de un observador es una variable importante que condiciona la observación por ello cada una de ellas se acompaña de la descripción que el mismo observador hizo a modo de diario después de la asistencia a cada órgano de gobierno.

Conviene tener en cuenta, en primer lugar, el grado de conocimiento que tenían los asistentes sobre las razones por las que estaba presente la persona observadora.

Los que se incorporaron tarde se notaban perturbados por mi presencia puesto que los miembros de la comisión se conocían todos.

(Descripción 1 Observador)

Había asistentes que me iban mirando pero nadie se atrevía a preguntar la finalidad de mi presencia en la sala. (Descripción 6 Observador)

Siguiendo con los condicionantes, la iluminación, la adecuación del tamaño de la sala al número de asistentes, la disposición del mobiliario, la decoración, etc. influyen en las posibilidades y la predisposición a participar. Por ello la persona observadora recogió estos detalles en cada observación realizada. A modo de ejemplo se reproduce el siguiente párrafo:

Era una sala grande, de paredes blancas, luminosa, con una buena sonoridad y ventilación. En el centro estaban situadas las mesas que permitían que los asistentes se pudieran observar y escuchar entre ellos en perfectas condiciones. A la derecha un retroproyector que iba indicando el orden del día.

(Descripción 2 Observador)

También la acogida dada al observador denotaba la actitud y la predisposición de las personas participantes a ser observadas, aunque debe mencionarse que la participación en el estudio era totalmente voluntaria.

...Me presenté y el equipo de decanato me saludó cordialmente dándome unas breves informaciones referentes a la dinámica de la sesión. (Descripción 2 Observador)

Finalmente, la disposición espacial del observador, sentado entre los asistentes o apartado de ellos, nos ofrece una información de interés para analizar la dinámica grupal.

Después de conocer al coordinador de la reunión entré en la sala. Las sillas estaban todas ocupadas y algunos asistentes tuvieron que sentarse separados de la mesa. Yo me senté en otra mesa anexa a la mesa grande desde donde pude observar perfectamente la dinámica de la reunión.

(Descripción 6 Observador)

Resultados en relación a los *scripts* ejercidos

La Tabla nº 1 muestra como se distribuyen las intervenciones catalogadas como *scripts* por el observador distribuidas en función del género para cada reunión observada. El número de interacciones catalogadas como *scripts* ha sido 1321. 796 corresponden a *scripts* de interacción, lo cual significa que a cada uno le corresponde también un rol, y 525 al *script* “de huida”.

Observaciones

	Obs1		Obs2		Obs3		Obs4		Obs5		Obs6		Obs7		Obs8		Total		%	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
		4	5	6	8	19	35	25	17	11	6	16	5	15	14	7	7	103	97	51,5
<i>Scripts</i>																				
Asertivo	8	20	65	78	55	62	46	23	65	62	50	18	56	69	49	61	394	393	50,1	49,9
No asertivo	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	2	3	4	42,9	57,1
Agresivo	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	100,0	0,0
Huida	8	1	16	30	87	88	48	35	31	19	16	4	41	65	25	11	272	253	51,8	48,2

Tabla nº 1. Distribución de los *scripts* en cada observación realizada

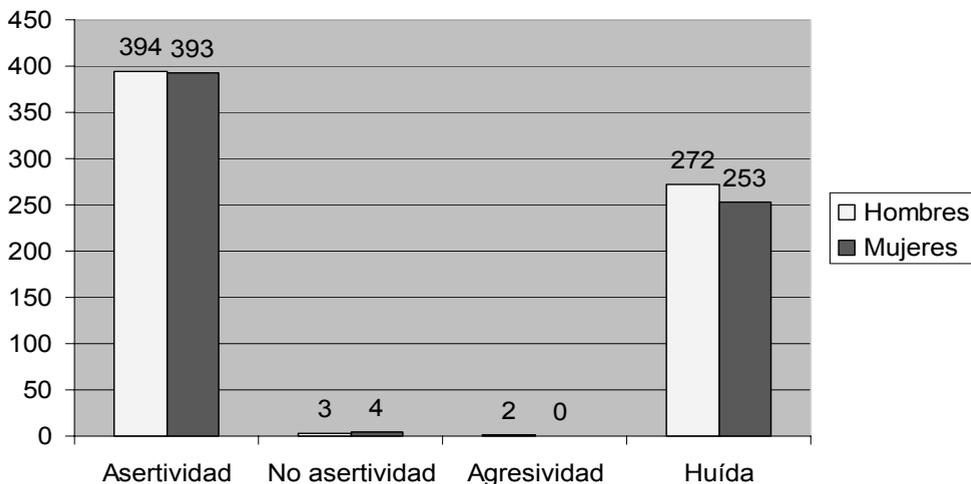
Las reuniones que se han observado están formadas por personas que o bien representan al sector académico en sus variados niveles jerárquicos o son miembros natos por razones de sus responsabilidades de gestión. Respecto a las conductas más frecuentes, casi tres cuartas partes de las interacciones observadas denotan un tono razonable, decidido y amable, es decir lo que se ha denominado *script* asertivo. Dentro de estas observaciones hay que considerar que están las realizadas por la persona coordinadora de la reunión y las personas que asisten a la coordinación.

De las observaciones llevadas a cabo, llama la atención el bajo número de intervenciones no asertivas. Ello podría indicar que las personas que intervienen lo hacen muy convencidas de lo que van a decir o simplemente no hablan.

Es también muy bajo el número de intervenciones agresivas lo cuál podría estar en consonancia con la cordialidad que preside estas reuniones.

Un poco menos de la mitad de las observaciones realizadas catalogadas como *scripts* son “de huida” lo cuál no parece un indicador de salud participativa si se interpreta que se ejercen conductas que indican ausencia en sus diversas manifestaciones (ausencia mental, hacer otra tarea, atender al móvil,..).

Respeto al número de intervenciones clasificadas en *scripts*, hombres y mujeres los ejercen indistintamente, menos el *script* agresivo, que parece patrimonio del género masculino (Gráfica nº 1)



Gráfica n. 1 Comparación de los *scripts* en función del género en el total de observaciones

Resultados en relación con los roles ejercidos

La Tabla nº 2 muestra como se distribuyen las intervenciones catalogadas como roles por el observador, en función del género para cada reunión estudiada. El número de interacciones catalogas como roles ha sido 796.

		Observaciones																		Total		%	
		Obs1		Obs2		Obs3		Obs4		Obs5		Obs6		Obs7		Obs8							
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M						
		4	5	6	8	19	35	25	17	11	6	16	5	15	14	7	7	103	97	51,5	48,5		
Scripts	Asertivo	1	5	23	15	20	22	17	8	20	10	18	3	21	14	25	29	145	106	57,8	42,2		
	No asertivo	4	11	18	27	16	22	15	6	25	36	23	11	23	24	19	20	143	157	47,7	52,3		
	Agresivo	1	1	4	1	2	0	2	0	4	2	0	0	1	0	3	2	17	6	73,9	26,1		
	Huída	2	3	22	35	17	18	13	9	18	16	9	4	10	31	3	11	94	128	42,3	57,7		

Tabla nº 2. Distribución de los roles en cada observación realizada

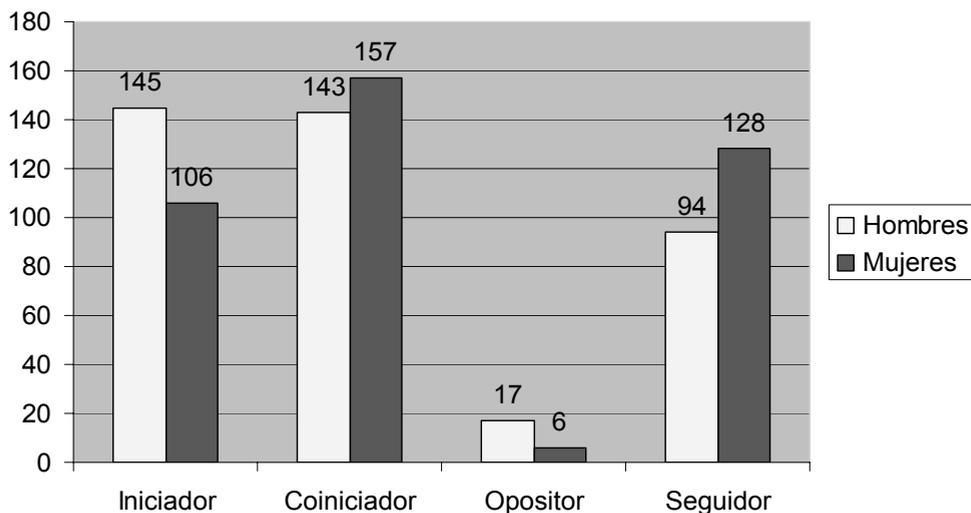
El rol ejercido por cada persona en una reunión ha sido observado a partir de la tipología explicada anteriormente. La persona coordinadora suele ser quien interviene con el rol iniciador, siendo este rol representado más frecuentemente por hombres (57,8%) que por mujeres (42,2%). Una relación opuesta se contempla en el rol co-iniciador que es más representado por mujeres (52,3%) que por hombres (47,7%).

Pero en todo caso, es importante señalar que las intervenciones con roles de iniciador y co-iniciador representan en conjunto unas dos terceras partes del total de intervenciones observadas.

Llama la atención el bajo número de roles de opositor en contraste con los roles de apoyo o de seguimiento, de los temas iniciados por el coordinador de la reunión.

Una cuarta parte de los roles ejercidos son de conducta seguidora y lo ejercen más las mujeres (57,7%) que los hombres (42,3%).

Con respecto a los roles (Gráfica nº 2) se observa una tendencia a que el género masculino sea más iniciador y juegue un rol de opositor con mayor frecuencia. Por otra parte quedan más representados por el género femenino los roles de co-iniciador y seguidor.



Gráfica nº 2. Comparación de los roles en función del género en el total de observaciones.

Otros resultados

El tamaño de las comisiones y órganos representa una variable que sin constituir el objetivo de la investigación parece ser un elemento que condiciona precisamente la participación.

Respecto al orden del día y a la manera en que se toman las decisiones, hay que decir que cada vez es menos frecuente la votación como sistema de toma de decisiones. En general el consenso es la norma que rige y se obvia el cómputo de votos.

Las decisiones se tomaban por asentimiento o unanimidad.

(Descripción 1 Observador)

La información y documentación necesaria para participar activamente en la reunión suele estar al alcance de todos los participantes a través del envío por Internet y copias en papel en la misma reunión.

Los puntos del orden del día requerían de la proyección con cañón e informes escritos. Todo el mundo disponía de la información necesaria para participar activamente en la reunión. (Descripción 1 Observador)

Siguiendo punto por punto el orden del día los asistentes iban participando después de que el coordinador los iba introduciendo.

(Descripción 2 Observador)

La duración de las reuniones varía sustancialmente, pero no suelen durar menos de 2hrs.

En general la reunión fue breve (si la comparamos con el resto de reuniones) teniendo una duración de una hora y media.

(Descripción 6 Observador)

Después de 3hrs y 45 min aproximadamente la sesión finalizó. (Descripción 7 Observador)

Después de 3 hrs la sesión acabó. (Descripción 8 Observador)

Conclusiones

El tipo de observaciones realizadas y los datos recogidos permiten apuntar tendencias más que conclusiones.

Las intervenciones de los participantes son casi siempre constructivas, positivas y en la misma dirección que marca quien coordina la reunión. Se constatan poquísimas intervenciones de las denominadas “opositoras” y, cuando las hay, las interpretan los hombres. El hecho puede explicarse porque no se considera que valga la pena intervenir oponiéndose, o porque las propuestas de los responsables de los órganos son tan acertadas y están tan bien preparadas que no dan lugar a la crítica.

Aunque la influencia del género en el estilo de participación es clara, éste parece no ser el único aspecto que influye en las diferencias de comportamiento perceptibles en los procesos de toma de decisiones.

Además del género, se han identificado otros factores que inciden en la calidad de la participación en los órganos de gobierno, por ejemplo, la edad de quien participa, o el tamaño del grupo. Hay que tomar en cuenta estos factores para su posterior estudio.

El estilo de liderazgo de la persona que coordina es otro factor que parece condicionar el tipo de intervención. De las ocho reuniones observadas sólo tres han sido coordinadas por mujeres, lo cual quizá contribuya a que el rol iniciador sea más ejercido entre los hombres que entre las mujeres. Aun así, de acuerdo con las observaciones realizadas, en las reuniones coordinadas por personas del género femenino parece que hay mayor participación de las mujeres ejerciendo el rol de co-iniciadoras y seguidoras. En general, se constata que cuando la reunión es dirigida por una mujer, hay más participación y está más repartida (entre hombres y mujeres, de todos los roles y todos los *scripts*...). Por lo tanto, se podría afirmar que en la dirección de reuniones por parte de las mujeres aumentaría la calidad de la toma de decisiones si se entiende que ésta se ve incrementada por la mayor y mejor distribución de la participación.

Además del género de quien coordina una reunión, parece que influye decisivamente en la calidad de la participación y de la toma de decisiones, el estilo de coordinación y/o el tipo de liderazgo de quien dirige la reunión. A grandes rasgos, y con la debida cautela, es posible caracterizar un “estilo femenino” de participación. Este vendría definido por el uso de intervenciones directas y concisas, la búsqueda del diálogo y el consenso, la articulación de planteamientos más pragmáticos, y la preocupación por los aspectos relacionados con el proceso y no sólo con el contenido de la toma de decisiones, hecho que afecta positivamente en la participación.

Por último señalar que esta investigación representa una primera aproximación al estudio de la participación según el género en los órganos de gobierno de la Universidad. No se ha pretendido la generalización de los resultados en tanto que se trata de un estudio explicatorio-descriptivo y uno de los objetivos que se plantea el equipo de investigación en un futuro próximo es mejorar el instrumento de observación.

Referencias bibliográficas

- BALWELL, J.W. y BERGER, J. (1996). Gender, status, and behaviour in task situations. *Social Psychology Quarterly*, 59(3), 273-283.
- CARLI, L. L. (2001). Gender and social influence. *Journal of Social Issues*, 57(4), 725-741. Díez Gutiérrez, E., Terrón Bañuelos, S., Valle Flórez, R. E. y Centeno Suárez, B. (2002). Las mujeres y el poder en las organizaciones educativas. *Revista Complutense de Educación*, 13(2), 485-513.
- FABRA, M.LI. (1992) La interacción en las aulas de enseñanza secundaria: incidencia del género en M. Moreno (coord.) *Del silencio a la palabra*, 93-116. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- HAWKINS, K. y POWER, C.B. (1999). Gender differences in questions asked during small decision-making group discussions. *Small Group Research*, 30(2), 235-256.
- LEPINE, J. A., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., Colquitt, J. A. y Ellis, A. (2002). Gender composition, situational strength, and team decision-making accuracy: a criterion decomposition approach. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 88(1), 445-475.
- SHACKELFORD, S. WOOD, W y WORCHEL, S. (1996): Behavioral Styles and the Influence of Woman in Mixed-Sex Groups. *Social Psychology Quarterly*; Sep. 59 (3). 284-293.

SMITH-LOVIN, L. y BRODY, C. (1989). Interruptions in group discussions: the effects of gender and group composition. *American Sociological Review*, 54(3), 424-435.

VENDRELL, E. (1999). *Dinàmica de Grups i Psicologia dels Grups*. Barcelona: UB.

Correspondencia con las autoras:

Dra. Marina Tomàs
Departamento de Pedagogía Aplicada.
Universidad Autònoma de Barcelona
Edificio G6 - 08193 Bellaterra (Barcelona)
E-mail: marina.tomas@uab.es

Dra. Maria del Mar Duran
Departamento de Pedagogía Aplicada.
Universidad Autònoma de Barcelona
Edificio G6. - 08193 Bellaterra (Barcelona)
E-mail: mariadelmar.duran@uab.es