

*Género y educación superior. un análisis de la participación de las mujeres como profesoras en la Universidad del Valle**

María Eugenia Ibarra**
Gabriela Castellanos Llanos***

Resumen: Este artículo analiza la participación laboral de las mujeres en cargos académico-administrativos en la Universidad del Valle como un estudio de caso sobre las mujeres en la educación superior en Colombia. Se comparan los datos cuantitativos sobre la participación femenina en distintos niveles de enseñanza en Colombia y en otros países, antes de examinar la composición de la planta profesoral de la Universidad del Valle. Se analizan, entre otras variables, la distribución por sexo en las facultades e institutos, la distribución por categoría profesoral, edad, salario y antigüedad en el cargo, entre otros indicadores que permiten demostrar la existencia de algunas diferencias con sus homólogos varones.

Palabras clave: Mujeres, género, educación superior, trabajo académico-administrativo

Abstract: This article analyzes women's participation in academic and administrative positions in Universidad del Valle as a case study on women in higher education in Colombia. Quantitative data on women's participation in teaching at different levels in Colombia are compared, before examining the composition of teaching staff at University del Valle. Among other variables analyzed, we find sex distribution in schools and institutes, as well as distribution by rank, age, salary and years of service. Data show the existence of differences with their male counterparts.

Key Words: Women, gender, higher education, academic and administrative work

La presencia de las mujeres en la educación superior en Colombia data de 1933, cuando se expidió el decreto No.1972, que permitía el ingreso de las mujeres a la secundaria y la universidad. Hasta ese momento, ellas sólo podían alcanzar el penúltimo grado de educación secundaria, al cabo del cual recibían un diploma que rezaba: «Educación suficiente». Durante las tres primeras décadas del siglo XX, las mujeres colombianas lucharon por el acceso a la educación superior (Pelaéz, 2004). Desde el momento en que lo consiguieron, hace 55 años, la participación femenina en las universidades ha ido en aumento, hasta llegar a superar levemente la población estudiantil femenina a la masculina en la década de los noventa, sin embargo, en 1999 se reportó una leve baja en el porcentaje de mujeres matriculadas, superando los hombres nuevamente a las mujeres por menos de un punto porcentual. En un estudio realizado en 2002, Patricia Tovar encontró que «En 1997 el total de mujeres matriculadas era 130.886, el 51.5% y de hombres 122.786, el 48.4%. En 1999 el

* Artículo de reflexión. Pertenece al proyecto de investigación «Sobre participación de mujeres en el estamento profesoral de Univalle», del Grupo Género y Política. **Recibido el 29 de mayo de 2009. Aceptado el 2 de junio de 2009.**

**María Eugenia Ibarra es Doctora en Ciencias Políticas y Sociología (2007) de la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente es profesora del Departamento de Ciencia Jurídica y Política de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Pertenece al Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad de la Universidad del Valle. Es autora del libro *Transformaciones identitarias de las mujeres como resultado de su participación política en las guerrillas y en las acciones colectivas por la paz en Colombia* (2007) y del libro *Mujeres e insurrección femenina en Colombia.: reconfiguración de la identidad femenina en la guerrilla* (2009). E-mail:eugeniaibarra@yahoo.es

***Gabriela Castellanos es profesora del Doctorado en Humanidades de la Universidad del Valle, e investigadora del Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad de la misma universidad. Recibió su Ph. D. en Análisis del Discurso en 1990 de la Universidad de la Florida en Gainesville. Sus libros más recientes son *Sexo, género y feminismo. Tres categorías en pugna*, 2006, y *Las guerras de Alejandra* (novela, 2005). E-mail:gabicastellanos@cable.net.co

total de mujeres matriculadas era 102.267, el 49.3% y de hombres 104.979, el 50.6%». (Tovar, 2002) En cuanto a la participación femenina en el estamento profesoral en la educación superior, ella ha sido mucho menor. Aún hoy, en pleno siglo XXI, los docentes universitarios son varones por amplia mayoría en Colombia, a pesar de que es mayor el porcentaje de mujeres que ostentan títulos universitarios, incluyendo las que tienen estudios de postgrado; la excepción son los estudios de doctorado, en los cuales los varones superan ampliamente a las mujeres; respecto a la formación doctoral obtenida por los colombianos en los últimos 5 años (2002-2007), los datos del informe sobre Indicadores de Ciencia y Tecnología 2007 del Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología demuestran que de los 1.579 doctores graduados, 1.070 son varones y 509 son mujeres, es decir menos de la mitad de los primeros. Aunque hay distancias amplias en casi todas las áreas, es menor en las Ciencias de la salud (51 varones y 40 mujeres), donde se realizan menos doctorados. La presencia más importante de las mujeres está en las Ciencias Sociales y Humanas. En la que se graduaron 219 mujeres y 365 varones.

Otro dato interesante de este estudio es el que indica los investigadores activos según sexo en 2006. Para este año había 3.816 mujeres inscritas en las bases de Colciencias y 6.719 varones. Esas investigadoras, entre 2002-2006, presentaron 423 proyectos de investigación a Colciencias, en contraste los investigadores presentaron 1.112, casi tres veces más que ellas. En este trabajo, se estudia la participación de las mujeres en el estamento profesoral de la Universidad del Valle.

En primer lugar, es importante analizar comparativamente la posición ocupacional de las profesoras y profesores nombrados en la Universidad y dar cuenta de las disparidades tanto en las unidades a las que pertenecen, en los cargos que ocupan y, por supuesto, explicar cómo ello repercute en la categoría lograda y en la asignación salarial que obtienen. La importancia de este tipo de estudios se hace clara cuando se incluye una reflexión sobre el papel que ha jugado la incorporación masiva de las mujeres a la educación, la cual puede verse como el principal logro obtenido por las mujeres a nivel mundial. Inclu-

sive, en opinión de algunos analistas, es la transformación de la situación educativa la que ha sido el motor que ha permitido la creciente participación femenina en el mercado laboral, aún cuando ésta sea todavía tímida en muchos países (Almarcha, González, & González, 1994).

A manera de interrogante, el problema puede expresarse en los siguientes términos: ¿Cuáles son los logros académico administrativos alcanzados por las profesoras en la Universidad del Valle y cuáles son las barreras que persisten para la plena igualdad en el estamento docente de esta institución? Para dar respuesta a este interrogante es necesario describir algunas de las variables más importantes en las que se presentan las inequidades. Antes de proceder a presentar datos sobre la distribución porcentual de profesores por sexo, unidad académica, categoría docente, salarios y cargos, se hace necesario presentar algunos antecedentes sobre la Universidad del Valle, así como algunos aspectos relevantes sobre la situación de género en Colombia en el campo educativo.

El contexto de análisis: *La Universidad del Valle*

En 1945 se fundó en Cali la Universidad Industrial del Valle, la cual en 1954 cambió su nombre a Universidad del Valle por Ordenanza de la Asamblea Departamental. En 1985 se inicia el proceso de regionalización, que culmina en la creación de nueve sedes regionales, adicionales a la de Cali: Palmira, Buga, Cartago, Buenaventura, Zarzal, Tuluá, Caicedonia, Yumbo y Santander de Quilichao.

De acuerdo con los datos de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional para el año 2008, la Universidad cuenta con 252 programas académicos (con estudiantes matriculados) 87 programas de pregrado en la ciudad de Cali, 74 de ellos del nivel profesional y 13 a nivel tecnológico, así como con 30 especializaciones, 55 maestrías y 9 Doctorados. En las sedes la Universidad tiene 71 programas de pregrado 31 de nivel técnico y 40 profesionales.

Respecto al alumnado, la Universidad cuenta con 26.945 estudiantes de pregrado y 2506 de postgrado (575 en especialización, 1.742 en maestría y 189 en doctorado). En 2008 se graduaron 747 personas en Cali y 307 en las sedes regionales en el nivel de

pregrado, en postgrado se graduaron 223 personas.

En cuanto a la composición social del alumnado, el Plan de Desarrollo la describe de la manera siguiente:

Los estudiantes matriculados en la Universidad, para el caso de la sede Cali, pertenecen principalmente a los estratos socioeconómicos 2 y 3. Aunque la presencia de estudiantes de estrato 1 aumentó en el 2003 con referencia a 1999, la participación sigue siendo considerablemente baja. Ha disminuido levemente, también, la participación de estudiantes de estratos medios y altos (UNIVERSIDAD DEL VALLE, 2004, pág. 52).

Por último, para hacer referencia al nivel de formación del profesorado se debe resaltar la alta titulación de los docentes, pues un 84% de profesores y profesoras con títulos de postgrado; del total, el 24% cuenta con doctorado, 40% con maestría, 20% con especialización, y el 16% restante con pregrado y/o nivel profesional (OFICINA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL, 2008).

Nuestra Universidad es la líder en la región del sur-occidente colombiano tanto en grupos de investigación como en el número y calidad de la investigación realizada, y es considerada una de las tres universidades públicas más importantes del país. Sin embargo, se enfrenta a serios retos, algunos internos y otros propios del panorama general del país y de la región. Por una parte, la región se encuentra en una crisis económica que ha durado varios años. La inversión del Estado en la educación en general y en la investigación en particular es cada vez más exigua, y los pocos recursos asignados a estos rubros se destinan a proyectos tecnológicos preferiblemente. La condición socio-económica del país conduce a serias deficiencias educativas que no han sido enfrentadas con políticas coherentes ni con la voluntad política de hallar soluciones efectivas de parte de las

sucesivas administraciones a nivel nacional ni regional. Todo lo anterior se ve enmarcado en la situación general, con una grave situación de orden público, un conflicto armado que dura ya casi 50 años, y niveles de violencia muy altos. La Universidad del Valle, como todas las universidades públicas colombianas, adolece de huelgas estudiantiles, bloqueo de sus instalaciones, y otras interrupciones que conducen a enfrentamientos entre grupos de estudiantes y la policía. Se han producido amenazas y atentados contra profesores, estudiantes y directivos por parte de diferentes actores armados.

Género en Colombia y Univalle

En relación con las políticas educativas, podemos decir que en Colombia ha habido sólo algunas acciones aisladas dirigidas a conseguir la equidad de género en los sistemas educativos; se destaca la llamada «Ley de Educación Sexual», o **Resolución 3353 de 1993** del Ministerio de Educación, la cual, desde una clara perspectiva de género, estableció la obligatoriedad de la educación sexual desde la primaria, aunque no exigió clases ni materias recurrentes, sino programas y proyectos institucionales sobre el tema. En general, no es posible hablar de un cuerpo coherente de políticas educativas nacionales ni regionales con perspectiva de género.

En relación con la situación de género en Univalle, debemos reconocer que son escasos y precarios los estudios sobre temas como la violencia, el acoso, las violaciones, la incorporación de perspectivas de género al currículo, ni el clima organizacional. Se requiere, por lo tanto, un diagnóstico sobre todos estos temas, además de unos horizontes claros de objetivos y metas por alcanzar. Como un insumo para la posterior realización de estudios con estos fines, se ofrece el siguiente modelo para evaluar desafíos a la equidad de género en esta Universidad.

Cuadro: Modelo para evaluar desafíos a la equidad de género en la Academia
Jerarquía de necesidades de Maslow

| Desafíos a la equidad de género | Necesidades físicas | Necesidades de seguridad | Necesidades de pertenencia | Necesidades de estima | Realización personal |
|---|--|--|---|--|---|
| Acceso equitativo a las instituciones y sus programas | Ayuda financiera | -Cero tolerancia a la discriminación y al acoso sexual -Parqueaderos seguros | -Reclutamiento de estudiantes para disciplinas no tradicionales -Igualdad de oportunidades en acceso a orientación de profesores | -Igualdad de acceso a becas -Tratamiento como integrante valioso por parte de administradores, profesorado, pares | Igualdad de oportunidades para desarrollar pleno potencial académico y personal |
| Clima equitativo en el campus | Alimentación saludable y residencias adecuadas | -Cero tolerancia a la discriminación y al acoso sexual -Vigilancia, teléfonos de emergencia -Reglamentación para casos de violación -Políticas de lenguaje incluyente | -Igualdad de oportunidades para participar en deportes, gobierno estudiantil y otras actividades -Apoyo a estudios de género -Educación sexual | -Oportunidades de desarrollo profesional y formación en liderazgo para mujeres -Respeto y estímulo de parte de pares, profesorado y administradores | Igualdad de oportunidades para desarrollar pleno potencial académico y personal |
| Acceso equitativo a los profesores | | -Cero tolerancia a la discriminación y al acoso sexual | Igualdad de oportunidades para obtener orientación de profesores/as | Estímulo para proyectos y éxitos personales | Igualdad de oportunidades para desarrollar pleno potencial académico y personal |
| Equidad en la formación | Instalaciones sanas, bien equipadas e iluminadas | -Cero tolerancia a la discriminación y al acoso sexual | -Igualdad de oportunidades para participar en proyectos y experiencias de aprendizaje -Inclusión de temas de género en teorías y perspectivas, en cursos y debates | -Equidad en la atención, retos y estímulos de parte de pares hombres y mujeres | Igualdad de oportunidades para desarrollar pleno potencial académico y personal |
| Prácticas de empleo equitativas | | -Cero tolerancia a la discriminación y al acoso sexual | -Equidad en los concursos y ascensos -Salarios equitativos | -Representación equitativa por sexo en puestos de liderazgo y gobernabilidad -Programas de licencias por maternidad y paternidad | Igualdad de oportunidades para desarrollar pleno potencial académico y personal |

(Recopilado a partir de: Miller y Millar, 2002; Praeger, 2002, pp. 109-114.)

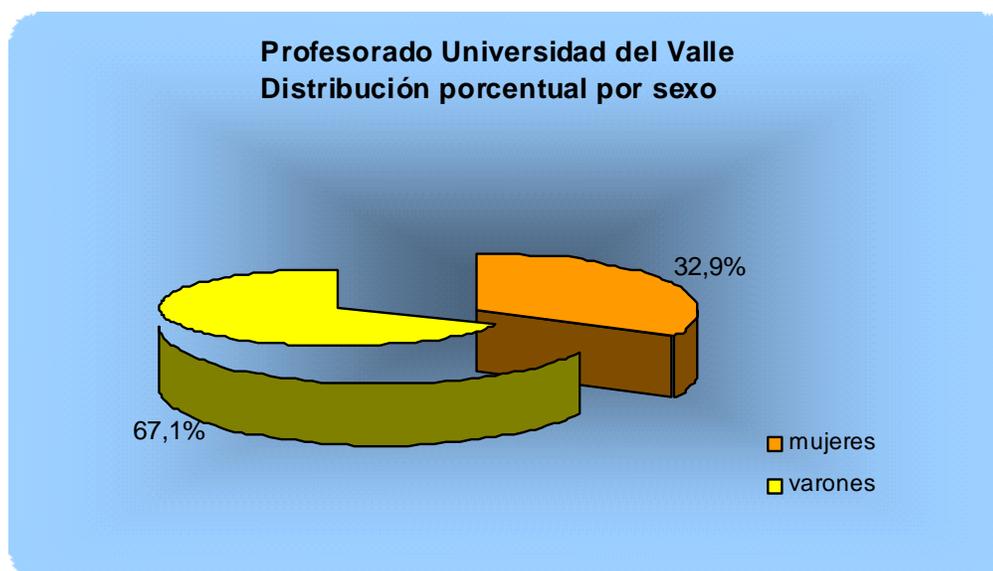
A continuación se examinan los datos cuantitativos sobre la planta profesoral de la Universidad del Valle.

Distribución porcentual de profesores por sexo

En la base de datos entregada por la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad del Valle con corte a 31 de diciembre de

2007 se reportaron 849 profesores de planta. En términos absolutos, el registro indica que 275 de éstos son mujeres y 574 son varones, en términos porcentuales, se demuestra que las profesoras alcanzan una representación del 32,9% frente al 67,1% de presencia masculina en la planta docente.

Gráfica No 1.



Como se observa en la gráfica No.1 la presencia de los hombres representa dos tercios del profesorado de esta universidad, siendo la de las mujeres apenas un tercio del total. En otras palabras, la diferencia para la equidad entre los varones y las mujeres, vinculados de planta a la Universidad de Valle, es de 17,1 puntos porcentuales. Lo que al parecer indica un patrón similar al que presentan las tendencias del empleo en el país, que para el segundo trimestre de 2007 indicaban tasas de ocupación del 38,7% para las mujeres y el 65,2% para los varones (DANE, 2007).

La elevada presencia masculina en el estamento profesoral de la institución es perfectamente congruente con la realidad a nivel nacional a lo largo de veinte años, como puede apreciarse en la siguiente tabla (ICFES, 2002).

Tabla No 1
Evolución en la distribución del profesorado universitario en Colombia por sexo - 1981-1999

| Año | Hombres | % | Mujeres | % | Total |
|------|---------|------|---------|------|--------|
| 1981 | 27.708 | 79.5 | 7,136 | 20.5 | 34.844 |
| 1985 | 32.999 | 76.3 | 10.228 | 23.7 | 43.227 |
| 1990 | 38.480 | 73.4 | 13.965 | 26.6 | 52.445 |
| 1991 | 40.090 | 74.0 | 14.074 | 26.0 | 54.164 |
| 1994 | 40.907 | 72.1 | 15.825 | 27.9 | 56.732 |
| 1995 | 47.005 | 72.0 | 18.313 | 28.0 | 65.318 |
| 1996 | 51.529 | 70.5 | 21.511 | 29.5 | 73.040 |
| 1997 | 55.896 | 70.3 | 23.636 | 29.7 | 79.532 |
| 1998 | 57.080 | 66.7 | 28.520 | 33.3 | 85.600 |
| 1999 | 57.147 | 66.3 | 29.019 | 33.7 | 86.166 |
| 2000 | 58.517 | 68.2 | 27.226 | 31.8 | 85.743 |

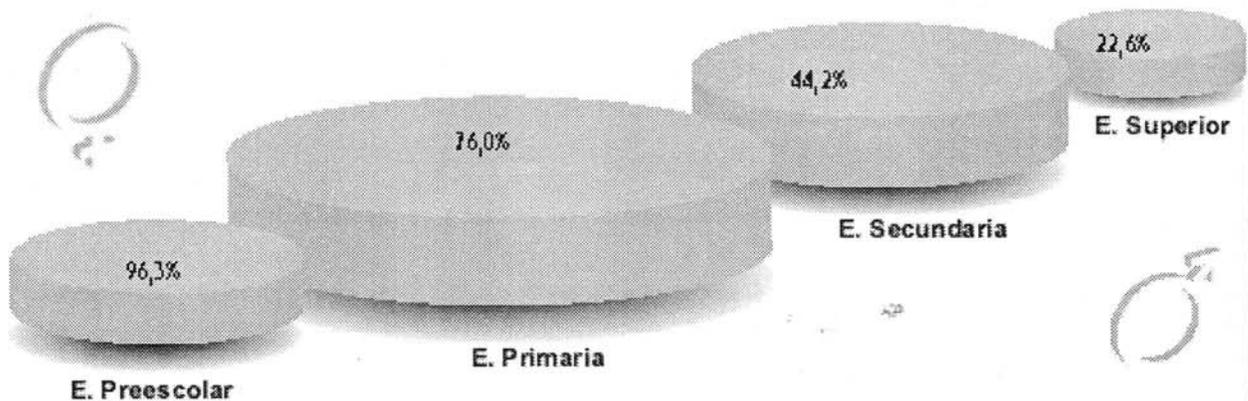
Como se muestra en la tabla anterior, para 1981 las mujeres apenas superaban el 20% del profesorado universitario en Colombia. En 1999, alcanzaron el 33,7%, pero su participación volvió a disminuir en 2000 por casi dos puntos. Por otra parte, los datos de la investigación que se presenta en esta ponencia son congruentes con la observación realizada en 1986 por FLACSO, en el sentido de que la participación femenina era más alta en los niveles educativos más

bajos y va disminuyendo en la medida que aumenta el nivel formativo.

Según el estudio de FLACSO, «la información disponible muestra que, en 1986, las mujeres componían casi la totalidad de la docencia preescolar (96,3%), más de los tres cuartos de la primaria (76,0%), algo menos de la mitad de la secundaria (44,2%) y menos de un cuarto de la universitaria (22,6%)» (FLACSO, 2000).

Gráfica No. 2

Participación femenina en los estamentos docentes en la enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior, 1986



Fuente: Ministerio de Educación, Estadísticas de Educación, 1982, 1986 (FLACSO, 2000)

Evidentemente, la mayor participación femenina corresponde a los estamentos docentes que reciben salarios más bajos, al mismo tiempo que menor prestigio académico. No se han encontrado estudios más recientes sobre este particular, pero en los estudios revisados no se indica que esta tendencia se haya revertido; por el contrario, la situación femenina en la educación en general ha variado en muy pocos puntos

en el resto de los parámetros para los cuales se han encontrado datos. Además, esta proporción de participación femenina en relación con distintos niveles de enseñanza no es exclusiva de Colombia; por el contrario algo muy similar se observa en muchos otros países, como puede verse en la siguiente tabla, que contiene datos de países desarrollados y del Tercer Mundo para los años 2004 y 2005.

Tabla No. 2
Porcentaje de mujeres profesoras en relación al total de profesores según nivel de enseñanza
(Madrid, 2007)

Docentes de aula y staff académico de todas las edades y todo tipo de jornadas.
 Países seleccionados

| País | Educación Parvularia | Básica | Media | Superior |
|--------------------|----------------------|--------|-------|----------|
| Nueva Zelanda | 99 | 83 | 60 | 47 |
| Estados Unidos | 92 | 89 | 63 | 43 |
| Portugal | 98 | 82 | 69 | 42 |
| Suecia | 96 | 81 | 57 | 42 |
| Francia | 81 | 81 | 59 | 39 |
| Reino Unido | 97 | 81 | 60 | 38 |
| España | 91 | 69 | 55 | 38 |
| Turquía | 95 | 45 | 41 | 38 |
| Chile | 98 | 77 | 55 | 35 |
| Alemania | 98 | 83 | 56 | 34 |
| República de Korea | 99 | 74 | 50 | 29 |

Fuente: Elaboración de Sebastián Madrid sobre la base de (OECD, 2004b; MINEDUC, 2005c)

Como se ve, con excepción de Turquía, donde hay una diferencia de 50 puntos entre la participación femenina en la educación parvularia (o pre-escolar) y en la básica (o primaria), en el resto de los países se presenta una gradación que difiere de la reportada en Colombia sólo en el hecho de que la participación femenina en la educación superior tiende a ser mayor en los otros países de lo que es aquí, con una diferencia de casi veinte puntos porcentuales en promedio. En realidad, el país que más se parece a Colombia en los porcentajes de mujeres profesoras por nivel educativo es la República de Korea.

Esta realidad mundial puede relacionarse con el hecho de que se asocia comúnmente la enseñanza en pre-escolar y en primaria con el imaginario social tradicional de la madre y en general con el papel reproductor de la mujer. En este sentido, «la pedagogía sería vista como una extensión del trabajo doméstico» de la madre y ama de casa. Por otra parte, la mayor representación masculina en la docencia en secundaria, y aún mayor en la universitaria, tienen que ver con el hecho de que éstos

se asocian con mayor remuneración y mayor estatus, hecho sumado a la tendencia sociocultural a aceptar la dominación masculina como un derecho natural:

La división sexual del trabajo en el ámbito escolar... se inserta dentro de un ordenamiento de género global, donde lo común es que sean los varones los que ocupan posiciones de poder y privilegio (Madrid, 2007, pág. 9)

En el caso específico de la composición del profesorado de la Universidad del Valle, tenemos que considerar otros factores, que aún no han sido investigados. En primer lugar, se hace necesario conocer las proporciones de hombres y mujeres que aspiran a ingresar al profesorado de la institución, a fin de establecer si hay paridad en cuanto a aspiraciones. En segundo lugar, debemos examinar el proceso de selección. Para lograr un nombramiento en la Universidad, se debe participar en un concurso, donde por lo general se toman en cuenta el currículum (los títulos universitarios, la experiencia docente y profesional, y las publicaciones y

distinciones), y una entrevista o clase modelo. Podría haber diferencias significativas entre hombres y mujeres concursantes en títulos, pues, como hemos visto, aunque el nivel educativo de las mujeres en Colombia es alto, los hombres las superan ampliamente en el nivel de doctorado, como se indicó atrás, a pesar del reducido número de doctores que se titulan en el país (1579 en los últimos 5 años), el 67% son varones y el 33% son mujeres. También podrían presentarse diferencias en los factores de experiencia en docencia universitaria y publicaciones, ya que la misma proporción en la participación de las mujeres en la docencia universitaria en general produce un sesgo en su contra. En este sentido, la desigualdad tendería a perpetuarse a sí misma. Finalmente, el renglón de la entrevista amerita un examen cuidadoso, tomando en cuenta las diferencias de género en los estilos comunicativos,¹ en contraste con las expectativas sobre el desempeño óptimo en la profesión de la docencia universitaria.

Un aspecto sobre el cual aún no tenemos datos es sobre la distribución del profesorado femenino en relación con los tipos de instituciones, por ejemplo, las universidades estatales y privadas, o las puramente técnicas o profesionalizantes vs aquellas que realizan investigaciones. Este tema debe ser incluido en futuros estudios, pues en otros países, como Estados Unidos, se ha informado que hay «sobre-representación femenina en instituciones menos prestigiosas», así como en disciplinas de inferior prestigio (Miller & Miller, 2002, pág. 105). Los estudios muestran que en dicho país las mujeres conforman el 46% del profesorado en instituciones donde se ofrecen sólo carreras intermedias (*two-year colleges*), mientras que sólo alcanzan del 10 al 13% de las universidades de mayor prestigio, donde se realizan investigaciones («*Research I and II*

institutions») (Miller & Miller, 2002, pág. 106).

En relación con este aspecto, Dora Munévar ha señalado que en general «hay más mujeres en universidades menos prestigiosas», y que las mujeres en ellas «enseñan más que investigan, se incorporan más a áreas ‘blandas’ que ‘duras’, y están trabajando principalmente en áreas con menor avance investigativo y menos reconocidas política y socialmente, ocupan posiciones especiales y están vinculadas más frecuentemente como ayudantes que como jefas» (Munévar, 2004, pág. 103).

Finalmente, una visión completa del panorama profesoral nos llevaría a examinar no sólo la planta profesoral de docentes nombrados, sino también los y las contratistas. En esa temporalidad precaria de los contratos por semestre podemos quizá encontrar un refugio para aquellas personas que no llegan a integrar la nómina permanente de las universidades, y será interesante observar las proporciones de hombres y mujeres en ella.

Distribución porcentual por sexo en las facultades e institutos de la Universidad del Valle

Desglosando la presencia de mujeres en el profesorado por facultades e institutos, se observa que en orden ascendente, las facultades con el menor número de mujeres son Ingenierías, Ciencias Naturales, Ciencias de la Administración, Ciencias Sociales y Económicas y Artes, en las que ellas no alcanzan ni siquiera la tercera parte de los cupos. En el Instituto de Educación y Pedagogía, en Humanidades y en Salud hay un incremento sustancial con respecto al grupo anterior de facultades, pues en éstas se supera el 39% de las plazas en dicho Instituto hasta alcanzar el 43,5% en Salud. El único Instituto en el que las mujeres superan en número a los varones es en Psicología, donde ellas alcanzan el 52,4%.

Tabla No 2
Distribución de docentes por sexo

| UNIDAD ACADÉMICA | Varones | | Mujeres | | Total | % fila (v) | % fila (m) |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | No | % | No | % | | | |
| Ciencias de la Administración | 38 | 6,6 | 12 | 4,4 | 50 | 76,0 | 24,0 |
| Artes Integradas | 65 | 11,3 | 25 | 9,1 | 90 | 72,2 | 27,8 |
| Ciencias Naturales | 84 | 14,6 | 24 | 8,7 | 108 | 77,8 | 22,2 |
| Ciencias Sociales y Económicas | 22 | 3,8 | 7 | 2,5 | 29 | 75,9 | 24,1 |
| Humanidades | 65 | 11,3 | 44 | 16,0 | 109 | 59,6 | 40,4 |
| Ingeniería | 137 | 23,9 | 37 | 13,5 | 174 | 78,7 | 21,3 |
| Educación y Pedagogía | 23 | 4,0 | 15 | 5,5 | 38 | 60,5 | 39,5 |
| Psicología | 10 | 1,7 | 11 | 4,0 | 21 | 47,6 | 52,4 |
| Salud | 130 | 22,6 | 100 | 36,4 | 230 | 56,5 | 43,5 |
| Total | 574 | 100 | 275 | 100 | 849 | 67,1 | 32,9 |

Esta distribución a grandes rasgos obedece a la constante internacional de división sexual entre las ciencias naturales y las sociales y humanas, que se presenta tanto a la hora de elegir un plan de estudios al ingresar a la universidad, como posteriormente en el ejercicio de la docencia. Es claro que las mujeres en Colombia, como en el resto del mundo, han ido rompiendo con los tabús que las excluían de ocupaciones tradicionalmente consideradas masculinas; sin embargo, persiste aún un sistema cultural de género en el cual la mayoría de las mujeres son educadas para verse a sí mismas como más aptas para las ocupaciones que no involucran ni las matemáticas ni las ciencias exactas.

En consonancia con esta realidad mundial, en las facultades de Humanidades y Educación y Psicología de la Universidad del Valle encontramos dos de los mayores porcentajes de profesorado femenino (40,4%, 39,5% y 52,4% respectivamente), mientras que en Ingeniería tenemos el más bajo de la Universidad (21,3%) seguido por Ciencias Naturales (22,2%). Sin embargo, llama la atención el caso de Salud, donde hay un 43,5 % de mujeres, que seguramente corresponde a la feminización de muchas profesiones. (Es importante anotar, sin embargo, que en Salud se encuentran una multitud de planes de

estudio considerados tradicionalmente femeninos, como Enfermería y varios tipos de terapias, además de Medicina, donde predominan los varones. Por otra parte, no existe homogeneidad entre las facultades en cuanto a horas de presencia de profesoras en el aula, ya que las cifras con las que contamos representan el número de personas vinculadas, ya sea en tiempo completo o medio tiempo, y en el profesorado en la Facultad de Salud se presenta un alto porcentaje de docentes que laboran sólo medio tiempo).

Parece importante destacar que el porcentaje femenino del profesorado en Ciencias Sociales y Económicas en la Universidad del Valle (24,1%) es inferior al que se obtiene en otras latitudes, por ejemplo en España, donde encontramos un 33,72 de mujeres como profesoras de Ciencias Sociales, en contraste con 29,12% en Ciencias Naturales (Almarcha, González, & González, 1994).

De nuevo, estos hallazgos son similares a lo que se han reportado en muchas otras investigaciones sobre la situación de género en la educación en Colombia.

Pese a su avance cuantitativo, las mujeres siguen presentando una fuerte segmentación por sexo en el momento de elegir especialidad educativa, lo cual ya comienza en los estudios secundarios, pero se agudiza

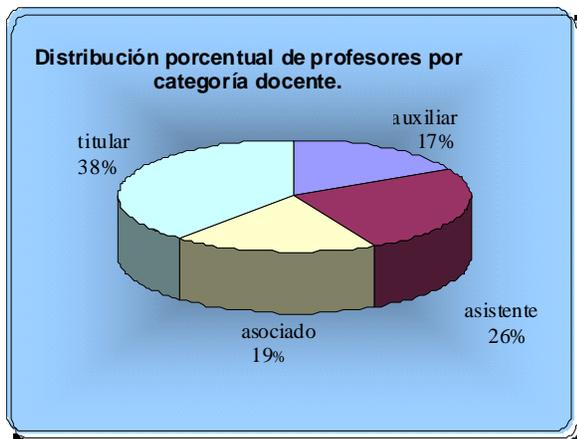
en los universitarios. Las mujeres optan todavía por carreras tradicionalmente femeninas (educación, enfermería, humanidades, etc.), aunque esa orientación sea menos fuerte conforme avanza el tiempo (FLACSO, 2000).

Distribución por Categoría Profesional y Facultad

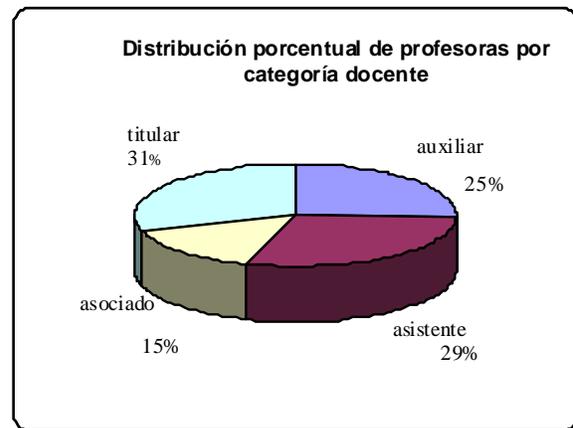
A continuación se analiza cómo las diferencias entre varones y mujeres se reflejan en el escalafón y en los salarios. En la Universidad del Valle existen

cuatro categorías docentes para determinar salarios y posiciones en cargos académico- administrativos. El nivel más bajo de las categorías es el de profesor *auxiliar*, seguido del *asistente*, el de *asociado* y por último el de profesor *titular*; el más alto. En las dos gráficas siguientes se muestra la distribución de profesores en cada una de las categorías respecto al cada sexo. Es decir, que los porcentajes corresponden al No de profesores (574 en el caso de los varones y 275 en el caso de las mujeres).

Gráfica No 3.



Gráfica No 4.



Para mayor claridad se presenta la Tabla No 3 que permite la comparación de los totales por sexo y categoría docente.

Tabla 3 Distribución porcentual de profesores por categoría docente.

| Categorías | Totales | Total Varones | % varones | Total Mujeres | % mujeres |
|----------------|------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| Titular | 303 | 221 | 38% | 82 | 31% |
| Asociado/a | 151 | 109 | 19% | 42 | 15% |
| Asistente | 228 | 147 | 26% | 81 | 29% |
| Auxiliar | 167 | 97 | 17% | 70 | 25% |
| Totales | 849 | 574 | 100% | 275 | 100% |

Como se observa, en general no hay diferencias muy significativas entre hombres y mujeres en cada una de las categorías; las mayores diferencias las encontramos en la más alta, los titulares, y en la más baja, los auxiliares, con 7 puntos de diferencia a favor de los hombres. Pero si se suma las categorías más cercanas, las mujeres se ubican mayoritariamente en las dos categorías más bajas, ya que agrupando los porcentajes de profesoras auxiliares y asistentes, se obtiene que el 54% del total de mujeres se ubican en estas categorías. Los varones, en cambio, se encuentran en mayor proporción en las dos categorías más altas, pues sumando los porcentajes de profesores titulares y asociados, obtenemos el 57% del total de hombres.

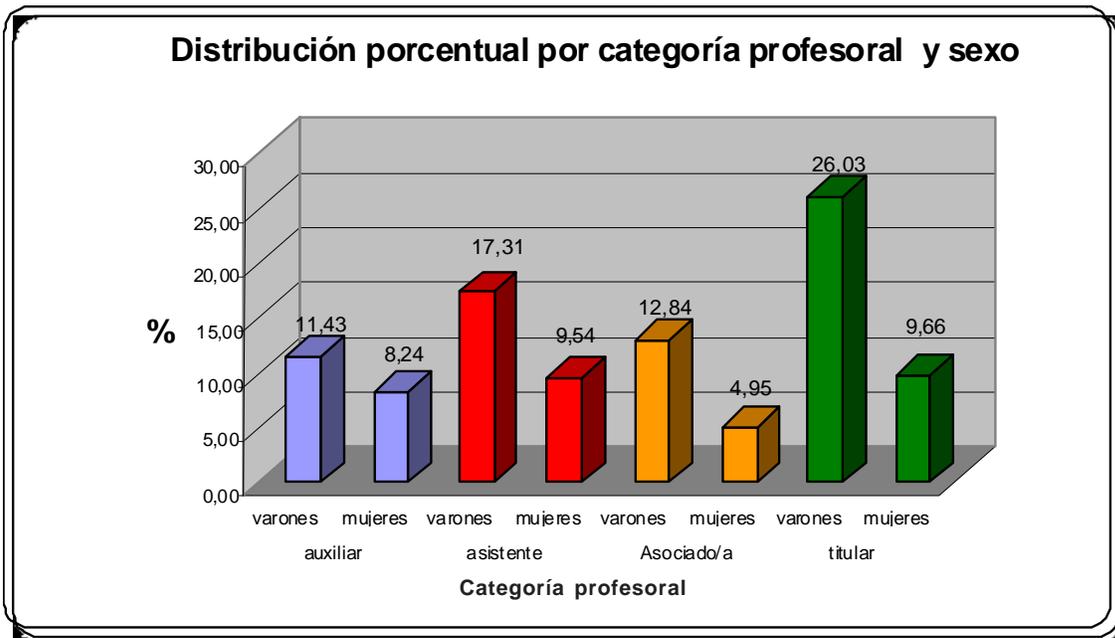
¿Cómo podemos explicar esta desigualdad? Los ascensos de categoría en Univalle se establecen mediante un sistema de escalafón, en el cual se toman en cuenta experiencia, títulos, producción intelectual y años de vinculación, en el cual se asigna gran valor a la investigación y a las publicaciones. De nuevo aquí surge la pregunta sobre la incidencia de una variedad de factores, que van desde lo que se ha llamado la doble jornada y la conciliación de la vida laboral y familiar (el trabajo duplicado de muchas mujeres cuando son esposas y madres además de participar en el mercado laboral), hasta las actitudes de las mismas mujeres (¿qué ambiciones intelectuales tienen? ¿Son tímidas y se resignan a un papel secundario, o desean promoverse y desarrollar al máximo sus potenciales?), pasando por el «techo de cristal», que incluye tales factores como la cultura universitaria, en el cual se observa lo que algunos investigadores han llamado el «mandarinato masculino», un «sistema de organización y poder» al cual tienen muy poco acceso las mujeres (Almarcha, González, & González, 1994, pág. 136).

O incluso, se debería recurrir en este tipo de análisis a la nueva designación feminista de los zapatitos de cristal, que les ha permitido la ley de cuotas a las mujeres, es decir, tener el poder por momentos como Cenicienta se calzó las zapatillas mientras bailaba con el Príncipe y disfrutaba el baile. También sería apropiado, desde el feminismo latinoamericano recurrir a la explicación del piso pegadizo, del que hablan las brasileras para indicar la atadura que sienten las mujeres a las posiciones devaluadas, que les impiden despegarse de ellas para alcanzar el poder. En últimas, se necesitan investigaciones que permitan determinar si intervienen o no, y en qué medida, estos u otros factores, en la desigualdad de categorías profesoras.

Por otro lado, si se analiza por separado la distribución de mujeres y varones en las 4 categorías tenemos que, contrario a lo esperado, el mayor número de profesoras tiene la categoría más alta. Es importante recordar que a esta categoría generalmente se llega con un mayor número de años de experiencia y una alta productividad intelectual y, por lo tanto, estas posiciones se habrían alcanzado en un tiempo largo de vinculación a la Universidad. Sin embargo, también podría depender de la mayor formación con la cual se vinculan las mujeres y su ardua labor productiva para ascender.

La siguiente gráfica demuestra la distribución de mujeres y varones en las 4 categorías, pero ahora con respecto al total de cupos docentes en la Universidad del Valle (849) no con respecto al sexo como se presentó en las gráficas y tabla anteriores. Aunque en todas las categorías hay mayor registro de varones que de mujeres, la mejor representación femenina se da en la categoría más alta (9,66%), y la menor en la de asociada (4,95%).

Gráfica No 5



En sentido inverso, la menor diferencia se presenta en la categoría menos elevada, auxiliar, con 3,19 puntos porcentuales; le sigue, la categoría de asociado con una diferencia de 7,77 y la de asociado con 7,89. La mayor diferencia se observa en la categoría más alta, profesor titular, en la cual hay una distancia de 16,37 puntos porcentuales a favor de los varones. Aunque, como se decía anteriormente, en esta categoría se encuentre la mayor representación de las mujeres.

El análisis se complejiza si a las variables sexo y categoría se añade la pertenencia por facultades, lo que permite demostrar mayor o menor presencia de ellas en unas u otras dependencias. La siguiente gráfica (No 6) demuestra una alta presencia en Facultades como las de Salud que cuenta con 100 profesoras vinculadas de planta, lo que contrasta con su participación en la Facultad de Ciencias Sociales, en la cual sólo hay 7 profesoras de los 29 profesores de planta, es decir, ellas representan el 30%. Este hecho merece destacarse ya que no se trata de las Ciencias Naturales, donde la presencia de mujeres es generalmente escasa.

En Ciencias Sociales y Económicas el mayor número de mujeres se concentra en la categoría auxiliar (4), seguida por la de asociada (2) y la de

asistente (1), respectivamente. De acuerdo con la base de datos analizada para esta investigación, en esta facultad no hay ninguna profesora titular, mientras hay 11 profesores en esta categoría. Quizás estos datos constituyan uno de los hallazgos más importantes, pues esta información no concuerda con la tendencia esperada de la vinculación de las mujeres a los estudios en Ciencias Sociales. Durante los últimos 20 años de esta facultad, sólo han pasado por sus claustros 11 profesoras, dos de las cuales ya se jubilaron, otras dos no superaron el período de prueba en el programa de Sociología, dos renunciaron al programa de Economía y 6 permanecen en sus cargos, tres de ellas vinculadas en los últimos 4 años.

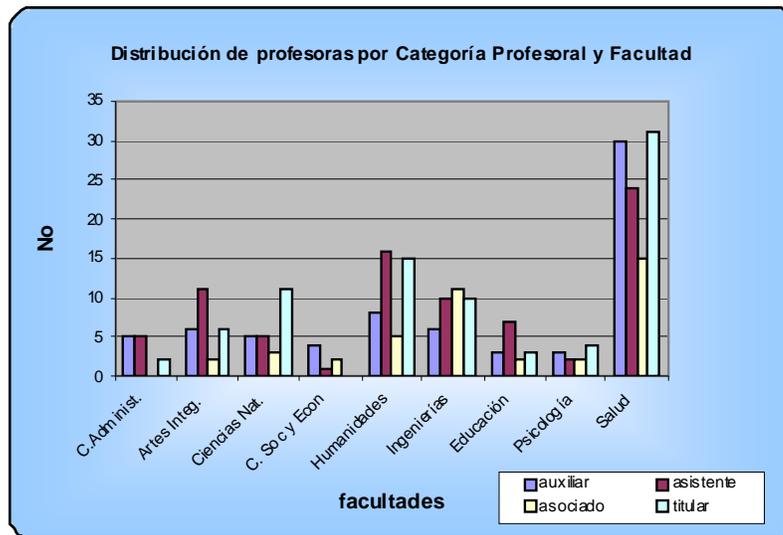
En relación con estos datos, vale la pena mencionar la propuesta teórica de la investigadora, Barbara Brown Packer, sobre el tema del acceso de las mujeres a las instituciones de educación superior en Estados Unidos. En un estudio donde se entrevistó a profundidad a 32 profesoras, Packer sugiere que pueden formularse cuatro etapas: la puerta cerrada, cuando las mujeres no podían entrar al profesorado; la puerta giratoria, cuando comenzaron a acceder a los puestos pero se enfrentaban a un clima tan hostil que renunciaban con frecuencia pues aún eran

«extrañas» en la academia debido a la gran desproporción numérica de su participación y a la persistencia de un clima incómodo y un futuro incierto; la puerta semi-abierta, cuando comienzan a mejorar las condiciones; y la puerta abierta, cuando las mujeres reciben un tratamiento equitativo en sus departamentos. Sólo dos de los departamentos en la muestra tomada por la investigadora habían alcanzado esta última etapa. Es interesante anotar que las mujeres en estos departamentos más liberales hablaban de la

existencia de otros departamentos en la misma universidad que podrían caracterizarse como de puertas giratorias y semi-abiertas, y se sentían afortunadas de su situación (Brown, 1995).

Continuando con el análisis cuantitativo, la información sobre la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas contrasta con la situación de las profesoras en la Facultad de Salud, allí el 31% son titulares, el 15% asociadas, el 24% asistentes y el 30% auxiliares.

Gráfica No. 6



La facultad con el menor número de profesoras en la categoría titular (2) es Administración, en la cual hay 9 profesores en la misma categoría; le sigue el Instituto de Educación y Pedagogía con 3 profesoras vs 7 varones. Después se ubica el Instituto de

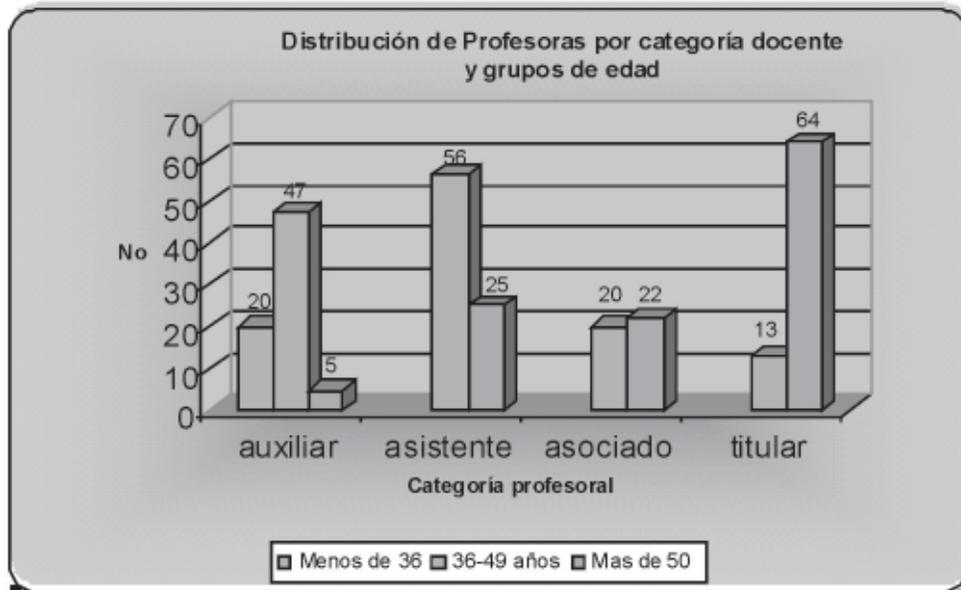
Psicología con 4 profesoras. En Artes hay 6, en Ingenierías 10, en Ciencias 11, en Humanidades 15 y en Salud 31. En la siguiente tabla se pueden observar los contrastes entre varones y mujeres.

Tabla No 4. Distribución por categoría, sexo y facultad

| Categoría / facultad | Auxiliar | | | | Asistente | | | | Asociado | | | | Titular | | | |
|------------------------|-----------|------|-----------|------|------------|------|-----------|------|------------|------|-----------|------|------------|------|-----------|------|
| | varones | % | mujeres | % | varones | % | mujeres | % | varones | % | mujeres | % | varones | % | mujeres | % |
| Administración | 12 | 70,6 | 5 | 29,4 | 9 | 64,3 | 5 | 35,7 | 8 | 100 | 0 | 0,0 | 9 | 81,8 | 2 | 18,2 |
| Artes | 10 | 62,5 | 6 | 37,5 | 19 | 63,3 | 11 | 36,7 | 13 | 86,7 | 2 | 13,3 | 23 | 79,3 | 6 | 20,7 |
| Ciencias | 3 | 37,5 | 5 | 62,5 | 18 | 78,3 | 5 | 21,7 | 15 | 83,3 | 3 | 16,7 | 48 | 81,4 | 11 | 18,6 |
| C. Soc y Eco | 2 | 33,3 | 4 | 66,7 | 4 | 80,0 | 1 | 20,0 | 5 | 71,4 | 2 | 28,6 | 11 | 100 | 0 | 0,0 |
| Humanidades | 9 | 52,9 | 8 | 47,1 | 18 | 52,9 | 16 | 47,1 | 13 | 72,2 | 5 | 27,8 | 25 | 62,5 | 15 | 37,5 |
| Ingenierías | 23 | 79,3 | 6 | 20,7 | 33 | 76,7 | 10 | 23,3 | 27 | 69,2 | 11 | 28,2 | 54 | 84,4 | 10 | 15,6 |
| Educación | 3 | 50,0 | 3 | 50,0 | 5 | 41,7 | 7 | 58,3 | 8 | 80,0 | 2 | 20,0 | 7 | 70,0 | 3 | 30,0 |
| Psicología | 1 | 25,0 | 3 | 75,0 | 3 | 60,0 | 2 | 40,0 | 1 | 33,3 | 2 | 66,7 | 5 | 55,6 | 4 | 44,4 |
| Salud | 34 | 53,1 | 30 | 46,9 | 38 | 61,3 | 24 | 38,7 | 19 | 55,9 | 15 | 44,1 | 39 | 55,7 | 31 | 44,3 |
| Total fila | 97 | | 70 | | 147 | | 81 | | 109 | | 42 | | 221 | | 82 | |
| Total categoría | 167 | | | | 228 | | | | 151 | | | | 303 | | | |

Distribución por Categoría y Edad, Salario y Cargo

Con el siguiente análisis se pretende indagar en cómo repercute la edad de los profesores en su ubicación en la categoría docente y en los salarios que obtienen. Para mayor claridad se presentan los datos por categorías.



Categoría auxiliar

De las 275 mujeres nombradas en la Universidad del Valle, 70 se ubican en categoría auxiliar. Las profesoras de esta categoría tienen entre 28 y 60 años de edad, 20 de ellas son menores de 36 años con una media de 32 años. El mayor grupo (47 profesoras) se ubica entre los 36 y los 49 años, la media de edad de este intervalo está en los 42 años.

Un número reducido de profesoras (5) tienen entre 50 y 60 años. Lo que podría indicar al menos dos cosas, que se incorporaron de forma tardía a la Universidad, o que no han tenido productividad que les permita ascender. Pero esto no se puede determinar por insuficiencia de información sobre el año en el que se incorporan a la planta profesoral. Respecto a los salarios y a los cargos se puede

plantear que ellas ganan entre 2 y 8 salarios mínimos, con remuneraciones promedio de \$1.991.636 y una edad promedio de 40 años, 3 años por debajo de la media de edad de los varones.

Comparativamente, los 97 varones de esta categoría perciben entre 2 y 6 salarios mínimos, en promedio su remuneración es de \$1.845.470, están entre los 28 y los 64 años. El mayor grupo es el que está entre los 36 y los 49 años (57 profesores), le sigue el grupo de 28 a 35 años (21) y, por último está el grupo de 50 a 64 años con 18. En esta categoría se nota una leve diferencia en los salarios de unas y otros que favorece a un reducido grupo de 3 mujeres que están por encima de los 6 salarios que perciben los varones. Una explicación pausable es que ellas hayan cambiado de escalafón y la información no esté actualizada, pues no es normal que se perciba esa remuneración en esta categoría.

Sólo 2 de las 70 profesoras ocupan cargos académico- administrativos, son directoras de programa académico en las facultades de Artes y Humanidades, lo que se explica, al parecer, con la aplicación de la meritocracia en una institución como la universidad, en la cual opera el criterio de reconocimiento de méritos para acceder a los cargos de dirección. Es decir que a mayor formación y tiempo de vinculación en una instancia se asciende en las posiciones. No obstante, si esto corresponde con las prácticas académicas, parece no aplicarse en el caso de los varones que si ostentan cargos como el de director de programa académico, director de postgrado, jefe de departamento y vicedecano académico, aunque se aclara que no es recurrente, pues sólo 9 profesores tienen estos cargos.

Categoría Asistente

De las 81 mujeres en la categoría asistente, 17 ocupan cargos administrativo- académicos. Los cargos van desde directoras de centro, escuela, programa académico, jefes de división y de departamento hasta subdirectoras académicas y de auto-evaluación. La mayoría de estas profesoras pertenece a la facultad de Salud, pero también están en Humanidades, Artes Integradas, Administración y los Institutos de Educación y Psicología.

Los salarios de estas profesoras están entre 3 y

12 salarios, en promedio su remuneración es de \$2.823.105. Las de 3 salarios son profesoras de medio tiempo y se desempeñan en la facultad de Salud y de Artes Integradas. Las de 5 salarios son 4 profesoras y están en la facultad de Humanidades. La moda es de 6 salarios y lo perciben 28 profesoras. Las restantes ganan entre 7 y 9 salarios, sólo una profesora percibe 12 smmlv y es Jefe de División en la administración universitaria.

Un grupo importante de estas profesoras (56) está entre los 36 y los 49 años, el resto (25) tienen entre 50 y 62 años. La media en el primer grupo es de 43 años, mientras que en el segundo es de 55 años, el promedio de edad en esta categoría está en 46 años, similar al de los profesores de la misma categoría. Por carecer de datos sobre el año de vinculación no se puede brindar información sobre el tiempo que se tarda un profesor en ascender de categoría. No obstante por las edades de las personas en este grupo se puede determinar que es complicado ascender, pues siendo esta la segunda categoría en la carrera docente de la universidad, las edades parecerían avanzadas.

Asociadas

De las 275 profesoras de la Universidad del Valle 42 están en la categoría de asociadas. Ellas ganan entre 4 y 19 salarios. La moda en este caso es de 8 y 9 salarios (15). Los extremos están en los 4 y 11 salarios cada uno con dos casos, el salario promedio en esta categoría es de \$3.856.088, \$142.379 más que sus homólogos varones. Sus edades oscilan entre los 40 y los 62 años de edad, aunque hay una profesora de 68 años. El grupo de las menores de 50 años se registran 20 personas, la media de edad está en los 42 años. En el grupo de mayores de 50 años hay 22 profesoras. Si se excluye la profesora de 68 años, la media de este grupo está en los 53 años. El promedio de edad de esta categoría es de 51 años para las mujeres y 50 años para los varones.

Entre los cargos que ocupan están la dirección de sede, de programa académico, de escuela e instituto, la jefatura del departamento y la vicedecanatura académica. Las facultades en que se desempeñan las profesoras que ocupan cargos son: Ingeniería, Salud, Humanidades, Ciencias Sociales y Económicas

y en los Institutos de Educación y Pedagogía y Psicología.

Se debe resaltar que sólo hasta esta categoría aparecen profesoras de Ingenierías y Ciencias Sociales, ocupando cargos académicos. No obstante, desaparecen las mujeres en Facultades como Administración y Artes. También es importante observar que la facultad de Ciencias Naturales, en las tres anteriores categorías, no tiene una sola mujer que ocupe algún cargo.

Titulares

De manera sorprendente, el mayor número de mujeres en la universidad ostenta la categoría de titular. Sus edades oscilan entre los 39 y los 63 años, aunque se advierte un pequeño grupo de 5 docentes que superan la edad de jubilación con las siguientes edades 64, 65, 67 y 70 años. El grupo de 39 a 49 años es de 13 profesoras con una media de edad en los 45 años. En el segundo grupo de mayores de 50 años hay 64 profesoras tiene una media de edad de 56 años. El promedio de edad del total de mujeres titulares es de 55 años, un año mayores que los

varones en la misma categoría.

En el primer grupo los salarios oscilan entre los 8 y los 13 smmlv, en el segundo grupo oscilan entre los 8 y los 14 smmlv. Sin embargo hay extremos con bajos salarios (5-7) y con altos salarios (entre los 15 y los 20). El salario promedio es de \$5.172.753, \$269.261 por debajo de la remuneración promedio que perciben los varones.

Entre los cargos que ocupan las profesoras titulares se destacan la dirección académica, de centro, de sede, escuela e instituto, postgrado y programa, las jefaturas de departamento, la vicedecanatura académica y la vicerrectoría. Ellas pertenecen a todas las facultades menos a la facultad de Ciencias Sociales y Económicas en la que no hay ninguna profesora en esta categoría, lo que llama la atención, dado que este grupo es el más numeroso de la universidad.

En la siguiente tabla se presenta el total de profesores por facultad e instituto, la distribución de cupos y la representación porcentual por sexo, y el salario promedio por sexo, además de la diferencia salarial entre varones y mujeres en cada facultad y en total.

Tabla No 5. Diferencia salarial por sexo en las Facultades e Institutos

| Facultades e Institutos | Total | Varones | | | Mujeres | | | Diferencia Salarial Varones - Mujeres |
|--------------------------------|------------|------------|------------|--------------------|------------|------------|--------------------|---------------------------------------|
| | | N Prof. | % | Salario % TC | N Prof. | % | Salario % TC | |
| Ciencias de la Administración | 50 | 38 | 6,6 | \$3.589.799 | 12 | 4,4 | \$ 3.138.785 | \$451.014 |
| Artes Integradas | 90 | 65 | 11,3 | \$3.481.656 | 25 | 9,1 | \$ 3.021.906 | \$459.750 |
| Ciencias Naturales | 108 | 84 | 14,6 | \$5.476.210 | 24 | 8,7 | \$ 4.573.571 | \$902.639 |
| Ciencias Sociales y Económicas | 29 | 22 | 3,8 | \$4.565.652 | 7 | 2,5 | \$ 3.037.014 | \$1.528.638 |
| Humanidades | 109 | 65 | 11,3 | \$3.769.010 | 44 | 16 | \$ 3.462.202 | \$306.808 |
| Ingeniería | 174 | 137 | 23,9 | \$3.962.441 | 37 | 13,5 | \$ 3.873.899 | \$88.542 |
| Educación y Pedagogía | 38 | 23 | 4,0 | \$3.711.082 | 15 | 5,5 | \$ 3.360.657 | \$350.425 |
| Psicología | 21 | 10 | 1,7 | \$3.956.466 | 11 | 4,0 | \$ 3.869.523 | \$ 86.943 |
| Salud | 230 | 130 | 22,6 | \$2.665.029 | 100 | 36,4 | \$ 3.213.238 | -\$548.209 |
| Total | 849 | 574 | 100 | \$3.908.594 | 275 | 100 | \$3.505.644 | \$402.950 |

Cuando se compara el salario promedio de varones y mujeres se evidencia que el promedio salarial de los varones es de \$3.908.594 contra \$3.505.644 de las mujeres. Una diferencia de

\$402.550, es decir, de casi un salario mínimo. Al analizar los datos por facultad se encuentran diferencias sustanciales entre el promedio salarial de varones y mujeres. Las mayores diferencias se

presentan en la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas y la Facultad de Ciencias Naturales y Exactas, con más de tres salarios mínimos de diferencia en el primer caso y 1.9 salarios en el segundo. No obstante, en la facultad de Salud el promedio salarial de las mujeres es mayor que el de los varones en 1.18 salarios, como lo demuestra la tabla No 5.

Si se comparan estos datos con los que proporciona la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad, en el estudio Análisis de Docentes Nombrados Año 2008, se puede establecer que la diferencia salarial para el caso de Salud se debe al tipo de cálculos realizados. En esta oficina los cálculos para promediar salarios se realizan ponderando los cupos de Tiempo Completo Equivalente, TCE, es decir, no se calculan teniendo en cuenta el

número de docentes sino el número de TCE. En el estudio del CEGMS se procedió al cálculo por el número de docentes porque no se contaba con la información de cupos de TCE. Esto hubiera permitido evidenciar, como lo hace el estudio de Planeación, que en el Instituto de Psicología el salario promedio de las mujeres es mayor que el de los varones en más de un salario mínimo, pues el salario promedio de los hombres es de \$4.181.860 y el de las mujeres \$4.735.710, siendo la única unidad académica donde el salario promedio de las mujeres está por encima del de los hombres, con una diferencia de \$553.850. Se aclara que la fecha de corte de este estudio es abril de 2008 y en el presente estudio es diciembre de 2007.

Tabla 6. Posición ocupacional por sexo

| Cargos Administrativos y académicos en la Universidad | No cargos | Mujeres | | | Varones | | |
|---|------------|-----------|--------------|------------------|------------|--------------|------------------|
| | | No | % | Salario promedio | No | % | Salario promedio |
| Rector | 1 | | 0,00 | | 1 | 100,00 | \$ 7.355.693 |
| Vicerrector | 4 | 3 | 75,00 | \$ 5.621.016 | 1 | 25,00 | \$ 6.080.275 |
| Jefe de oficina asesora | 3 | | 0,00 | | 3 | 100,00 | \$ 5.034.500 |
| Decano de Facultad | 7 | 1 | 14,29 | \$ 6.222.694 | 6 | 85,71 | \$ 5.339.581 |
| Director instituto | 2 | 2 | 100,00 | \$ 4.052.433 | | | |
| Director de sede | 5 | 2 | 40,00 | \$ 4.886.842 | 3 | 60,00 | \$ 4.837.293 |
| Director instituto investigación | 2 | 1 | 50,00 | \$5.145.097 | 1 | 50,00 | \$7.527.043 |
| Jefe de departamento | 30 | 9 | 30,00 | \$ 3.301.084 | 21 | 70,00 | \$ 4.214.522 |
| Director escuela | 21 | 4 | 19,05 | \$ 3.950.962 | 17 | 80,95 | \$ 4.262.544 |
| Vicedecano de investigación | 6 | | 0,00 | | 6 | 100,00 | \$ 4.365.745 |
| Vicedecano académico | 6 | 4 | 66,67 | \$ 5.066.615 | 2 | 33,33 | \$ 4.201.250 |
| Director postgrado | 12 | 2 | 16,67 | \$ 5.566.065 | 10 | 83,33 | \$ 3.990.644 |
| Director programa académico | 57 | 21 | 36,84 | \$ 3.837.094 | 36 | 63,16 | \$ 3.778.793 |
| Director académico | 5 | 2 | 40,00 | \$ 5.035.752 | 3 | 60,00 | \$ 5.332.046 |
| Director de centro | 7 | 4 | 57,14 | \$ 4.762.661 | 3 | 42,86 | \$ 7.283.495 |
| Subdirector académico | 3 | 3 | 100,00 | \$ 3.199.230 | | 0,00 | |
| Jefe de División | 1 | 1 | 100,00 | \$ 5.478.017 | | 0,00 | |
| Representante al Consejo Superior | 1 | 1 | 100,00 | \$ 4.245.535 | | 0,00 | |
| Director Museo Arqueológico | 1 | | 0,00 | | 1 | 100,00 | \$ 5.412.042 |
| Director programa editorial | 1 | | 0,00 | | 1 | 100,00 | \$ 5.140.158 |
| Representante al Consejo Académico | 2 | | 0,00 | | 2 | 100,00 | \$ 4.253.906 |
| Total | 177 | 60 | 34,00 | | 117 | 66,00 | |

De acuerdo con la información que proporciona la tabla anterior, la mejor representación en los cargos de dirección es la que ejercen las vicerrectoras, porque de cuatro Vicerrectorías tres eran dirigidas por profesoras hasta diciembre 2007. De manera similar al comportamiento en la distribución por sexo en el total de profesores de planta de la universidad, se presenta la posesión de cargos académico-administrativos. Mientras ellos son el 67,1% y controlan el 66% de los cargos, ellas representan el 32,9% de los profesores y se posicionan en el 34% de los puestos de dirección.

De este análisis se deriva que mientras la estructura administrativa y académica de la Universidad siga teniendo un sesgo de género, como se ha mostrado atrás, la incorporación de nuevas docentes a la planta profesoral y la posibilidad de que alcancen posiciones elevadas seguirá siendo problemática. No obstante, con el procesamiento de información cuantitativa, como la que se interpreta en este estudio, es complicado concluir que sólo las razones estructurales de la discriminación femenina estarían incidiendo en las desventajas que tienen las mujeres frente a los varones para insertarse en la vida académica universitaria, a pesar de tener en muchos casos mejores credenciales que los varones que aspiran lo mismo. Es necesario, entonces, ampliar el análisis con información cualitativa que permita incluir las percepciones de las mujeres sobre su experiencia en la institución y cómo interpretan su situación. Para nombrar sólo un ejemplo, se refiere el caso de una vicerrectora de investigaciones de la Universidad que renunció al cargo porque privilegió el cuidado de sus hijos que iniciaban estudios universitarios, aduciendo que quería acompañarlos, de cerca, en este proceso, que para ella constituye uno de los cambios más complejos en la formación, el tránsito de la secundaria a los estudios superiores.

- En posteriores estudios tendría que incluirse los niveles de satisfacción laboral de las docentes, para determinar hasta qué punto lo que se percibe cómo distancia de género en la vinculación y en la posición ocupacional obedece también a razones subjetivas y no sólo estructurales como se ha demostrado en este estudio. Es decir, como la

preferencia de las mujeres sobre los cargos de dirección no está definida sólo por el salario o el estatus que otorga, éstos no son factores determinantes de la satisfacción con el trabajo y, por lo tanto, puede ser que ellos ni se busquen cuando hay elección, ni se acepten cuando hay designación.

- Qué implicaciones tiene entonces la distancia en la posesión de los cargos de dirección? En primer lugar, se tendría que considerar como el alejamiento de estos puestos disminuye la posibilidad de sugerir, estructurar, modificar, capacitarse en la administración y dirección académica y en la definición de la política investigativa, así como intervenir más en los asuntos curriculares, en la ampliación de la calidad académica y adicionalmente, no percibir la remuneración añadida que se atribuye a quienes ocupan estas posiciones, cifras bastante considerables en el ingreso mensual de los profesores durante el tiempo que se desempeñan en el cargo.
- Como se apreció en el análisis anterior, este estudio se ha limitado a interpretar información cualitativa, que contribuye a la comprensión de la realidad en torno a la experiencia de las mujeres como parte del estamento profesoral en la Universidad del Valle, mas no hemos realizado aún estudios sobre actitudes de las mujeres, sobre cómo ellas perciben y conciben su propia situación y experiencia. En estudios sobre este aspecto, realizados en otros países, se ha encontrado que las mujeres profesoras se enfrentan a una contradicción entre su compatibilidad con la academia y un clima organizacional a menudo hostil. Paula A. Treichler describe esta contradicción:

Históricamente, muchas mujeres han encontrado que la academia es compatible con sus valores, temperamentos, y aspiraciones profesionales, sin embargo pocas han sido reconocidas o recompensadas por sus logros de manera adecuada; con pocas excepciones, la academia ha demostrado ser un ambiente espinoso y poco hospitalario, que le hace concesiones a las mujeres

a regañadientes, y sólo debido a presiones políticas, económicas, y legales (Treichler, Kramarae, & Stafford, 1985, págs. 5-6 citado en: Brown, 1995).

En un trabajo donde examina «experiencias individuales y colectivas del profesorado de la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Complutense de Madrid», Dora Munévar ha hecho importantes observaciones sobre la dinámica de poder en la academia. La autora encontró que las relaciones entre hombres y mujeres están cimentadas en estructuras jerárquicas que conducen a la exclusión «tanto de las redes sociales formales como de las informales», lo cual «termina confluyendo precisamente en las diferencias de poder existentes entre mujeres y hombres, diferencia que reflejan los desequilibrios en la tenencia, la distribución y el ejercicio del poder» (Munévar, 2004:69). Según Munévar, la aparente igualdad generada por el sistema de escalafón «en la práctica se ha consolidado con procesos de estratificación en el mundo académico». En últimas, «cuando las mujeres llegan a ámbitos reservados a sus congéneres masculinos, se encuentran con que las estructuras universitarias no están hechas para ellas—como tampoco lo están otras estructuras profesionales—y tienen que plantearse elecciones de las que los hombres están exentos» (Munévar, 2004, pág. 90).

Las dificultades que las mujeres encuentran para ascender en el mundo académico se han asociado con múltiples factores, algunos tan sutiles y al mismo tiempo tan profundos como la sensación de muchas

mujeres académicas de que deben esforzarse para ser tratadas como colegas, pues este trato de igualdad no se les brinda fácilmente (Davies & Holloway, 1995). Estas dificultades parecen relacionarse con la cultura organizacional de la academia, pero al mismo tiempo hay otros factores que emanan de la misma forma como se construye la feminidad en nuestra cultura, y de las difíciles relaciones entre feminidad y vida académica.

En este sentido, encontramos que «la matriz de relaciones de poder» en las cuales se insertan las mujeres en la academia se hacen aún más complejas debido a las «relaciones entre género, lenguaje, saber y poder». Estas relaciones conducen a lo que una autora ha llamado «las raíces generizadas de la escolaridad», donde intervienen factores que van desde la prevalencia de varones en las estructuras de poder, hasta la tendencia a juzgar el trabajo hecho por las mujeres como de menor cuantía o de menor alcance, o como «carente de creatividad» (Morley, 1995). Las mujeres académicas frecuentemente están excluidas de las redes de colegaje que permiten estimular la creatividad mediante «horas de discusión, inquietudes compartidas, crítica y debate» (Morley, 1995). Por otra parte, las mujeres mismas contribuyen a auto-devaluarse debido a que tienden a juzgarse a sí mismas por medio de criterios masculinos; al no ser integrantes del grupo privilegiado, ellas pueden dudar de la legitimidad de su trabajo académico, pensando que «se quedan cortas» frente a los estándares que ellas mismas se aplican. (Morley, 1995, pág. 113)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almarcha, A., González, B., & González, C. (1994). «Cambio y desigualdad en el profesorado universitario». Recuperado el 15 de Octubre de 2008, de Universidad Complutense de Madrid: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=768670>
- Brown, B. (1995). «Irrigating the Sacred Grove: Stages of Gender Equity Development». En L. Morley, & V. Walsh, *Feminist Academics: Creative Agents for Change* (págs. 42 -52). Londres: Taylor & Francis.
- Castellanos, G. (2006). «Sexo, género y feminismo: tres categorías en pugna». Cali: Universidad del Valle.
- DANE. (2007). *Documentos Técnicos sobre Mercado Laboral, Bogotá*. Recuperado el 16 de Octubre de 2008, de DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/mercado_lab_colombiano/BalanceEmpleoIIT2007.pdf
- Davies, C., & Holloway, P. (1995). «Troubling Transformations: Gender Regimes and Organizational Culture in the Academy». En L. Morley, & V. Walsh, *Feminist Academics: Creative Agents for Change*. Londres: Taylor & Francis.
- FLACSO. (2000). *Mujeres latinoamericanas en cifras, Colombia, Chile*. Recuperado el 3 de Febrero de 2001, de <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres>.
- ICFES. (2002). «Evolución en la distribución de profesores por género». Recuperado el 10 de julio de 2008, de Cuadro 5.5. Informe «La Educación Superior en Colombia», Bogotá. Digital Observatory for Higher Education In Latin America and the Caribbean, Iesalc – Unesco. ICFES, Ministerio de Educación Nacional, pág. 50.: www.iesalc.unesco.org.ve
- Madrid, S. (2007). «Profesorado, política educativa y género en Chile. Balance y propuestas». Documento preparado para la Mesa Agenda Pro Género organizada por la Fundación Chile 21 con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado el 18 de Octubre de 2008, de http://www.fes.cl/documentos/Genero/educygenero_smadrid.pdf
- Miller, K., & Miller, S. (2002). «A Model for Evaluating Gender Equity in Academe». En J. DiGeorgio-Lutz, *Women in Higher Education: Empowering Change*. Connecticut: Praeger.
- Morley, L. (1995). «Measuring the Muse: Feminism, Creativity and Career Development in Higher Education». En L. Morley, & V. Walsh, *Feminist Academics: Creative Agents for Change* (págs. 103-116). Londres: Taylor & Francis.
- Munévar, D. (2004). *Poder y género en el trabajo académico. Considerandos para reconocer sus intersecciones desde la reflexividad*. Bogotá: Universidad Nacional.
- OFICINA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL. (2008). *Universidad del Valle en Cifras*. Recuperado el 20 de Octubre de 2008, de http://planeacion.univalle.edu.co/a_gestioninformacion/univalle_cifras/uv-cifras_2008-I.pdf
- Pelaéz, M. (2004). «Derechos políticos y ciudadanía de las mujeres en Colombia: cincuenta años del voto femenino». Recuperado el 10 de Septiembre de 2005, de <http://webs.uvigo.es/pmayobre>.
- Tovar, P. (2002). «La situación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Colombia, 1990-2000». Recuperado el 16 de Octubre de 2008, de http://www.icanh.gov.co/secciones/antropologia_social/download/tovar/art_01.pdf
- Treichler, P., Kramarae, & Stafford. (1985). *For Alma Mater: Theory and Practice in Feminist Scholarship*. Urbana: University of Illinois Press.
- UNIVERSIDAD DEL VALLE. (2004). *Plan de Desarrollo 2005-2015, Cali*. Obtenido de <http://www.planeacion.univalle.edu.co/plandesarrollo/versiones/BasesPD4.pdf>