



“MIRADAS A LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA HISTORIA DE LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA”: EL CASO DE LAS EGRESADAS.

Lina Victoria Arias Flórez  
66.992.979

Natalia Quintero Cañas  
42.163.964

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO  
PEREIRA

2012

“MIRADAS A LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA HISTORIA DE LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA”. EL CASO DE LAS EGRESADAS.

Lina Victoria Arias Flórez  
66.992.979  
Natalia Quintero Cañas  
42.163.964

Directora  
Cecilia Luca Escobar Vekeman  
Profesora  
Licenciatura en Etnoeducación y desarrollo comunitario

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO  
PEREIRA  
2012

Nota de aceptación:

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Pereira, fecha (día, mes, 2012)

Lina

Por este trabajo primeramente deseo agradecer a Dios por ser fuente de motivación en los momentos de angustia, aciertos y reveses que caracterizaron el desarrollo de mi formación profesional y que con su luz divina me guio para no desmayar por este camino que hoy veo realizado.

A mi familia, por haberme apoyado en todo momento y en especial a mi madre por sus consejos, por su motivación constante, por ser el pilar fundamental en todo lo que yo soy, mamá gracias por tu insistencia a que tuviera una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

Flaca, Lore saben que las amo y que a ustedes también les debo esto, Mauro gracias por sus recomendaciones, Alejo gracias por brindarme de tu conocimiento en momentos cruciales.

A mi esposo gracias por tu infinita paciencia, por tu inagotable apoyo, gracias por compartir mi vida y mis logros, esta tesis también es tuya, te amo.

A mi compañera de tesis, gracias por haber recorrido este camino conmigo, por haber compartido sus fortalezas y por sus enseñanzas.

A Cecilia Luca, mi directora de tesis, gracias por haber confiado en mí, por su gran apoyo y constantes aportes para la culminación de mis estudios y por la elaboración de esta tesis.

*¡Gracias a todos aquellos que no menciono aquí pero que saben que sin ellos no hubiera podido estar haciendo estos agradecimientos hoy!*

Natalia.

El presente trabajo de grado directa o indirectamente con esfuerzo, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, teniendo paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Primero y antes que nada doy gracias a dios por estar conmigo en cada paso que doy por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre Mariela Cañas y mi tía Cenaida Cañas que me acompañaron en esta aventura que significo mi carrera y que de forma incondicional entendieron mis ausencias y mis malos momentos.

A mi hermano Luis Felipe Quintero Cañas que a pesar de la distancia siempre estuvo atento para saber cómo iba mi proceso.

A mi hijo Jacob Nieves Quintero por ser mi inspiración y fuente de alegría de mi vida.

A Cecilia Luca Escobar por sus valiosas sugerencias y acertados aportes durante el desarrollo de este trabajo y por último a Sebastián García Ramírez por apoyarme en cada segundo del desarrollo de mi trabajo académico y por acompañarme en este camino llenos de sueños compartidos.... Gracias.

## TABLA DE CONTENIDO

1. TITULO DEL PROYECTO .....	9
2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	9
3. JUSTIFICACIÓN .....	11
4. OBJETIVOS .....	13
4.1. Objetivo general.....	13
4.2. Objetivos específicos .....	13
5. MARCO TEÓRICO .....	14
5.1. El género como una categoría de análisis histórico: .....	14
5.2. Mujer .....	14
5.3. Mujer y trabajo .....	15
5.4. La división sexual, el androcentrismo .....	16
5.5. Mujer y techos de cristal .....	19
5.6. Feminismo .....	20
5.7. Mujer y Educación .....	21
6. MARCO REFERENCIAL.....	24
6.1. La Educación en América Latina .....	24
6.2. Educación de la mujer en Colombia.....	30
6.3. Educación de la mujer en Pereira .....	33
6.4. Mujer y Universidad Tecnológica de Pereira.....	35
7. MARCO NORMATIVO .....	39
7.2. Legislación.....	40
7.2.1. Ley 115 de 1994, (título 1, art 1): .....	40
7.2.2. Ley General de Educación Superior:.....	41
7.3. Normatividad Docentes de Instituciones Públicas: .....	41
7.4. Legislación de Equidad: .....	41
7.5. Legislación de Equidad en la Educación: .....	41
7.6. Legislación Laboral en Colombia:.....	42
8. DISEÑO METODOLÓGICO .....	43
8.1. Enfoque de la Investigación .....	43

8.2. UNIVERSO.....	47
8.3. Muestreo.....	50
8.4. Contexto histórico hasta el 2011 de egresados Universidad Tecnológica Pereira 54	
9. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LOS Y LAS EGRESADAS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. ....	65
10. CAPITULO 1: 50 AÑOS DE LA MUJER EGRESADA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA PEREIRA (CONTEXTO HISTÓRICO) .....	67
11. CAPITULO 2: ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA LAS MUJERES	72
12. CAPITULO 3: ACCESO LABORAL DE LAS MUJERES .....	84
13. CAPITULO 4: RELACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS MUJERES	105
14. CONCLUSIONES.....	121
15. BIBLIOGRAFÍA.....	124
16. WEBGRAFÍA.....	127
17. ANEXOS.....	128
18. LISTA DE TABLAS .....	130
19. LISTA DE GRÁFICAS .....	131



## 1. TITULO DEL PROYECTO

“MIRADAS A LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA: EL CASO DE LAS EGRESADAS”

## 2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación partió de los estudios de género realizados por la doctora en Psicología Social Ana Guill Bozal, en particular la investigación sobre la situación de las mujeres en las Universidades Andaluzas que trata sobre las barreras invisibles o los techos de cristal que impiden que las mujeres asciendan en la escala laboral.

Posterior a esta indagación teórica, se realizó un acercamiento histórico de las relaciones de género, el acceso laboral y educativo en América latina, Colombia y en especial en la Universidad Tecnológica de Pereira para obtener un conocimiento de posibles barreras y desigualdades en el área laboral y académico de las mujeres.

En los últimos años, la matrícula en Educación Superior de las mujeres en términos estadísticos ha aumentado al igual que su participación en el campo académico y laboral.

La universidad no era la excepción, pero el interés se centró en analizar cómo han ganado terreno y sus posibles dificultades para el acceso y ascenso dentro de la Institución de las mujeres egresadas en lo que se refiere a la docencia.

Interés que llevo a investigar ¿Se presentan barreras invisibles para las mujeres egresadas durante su desempeño laboral al acceder a cargos o ascensos, responsabilidades y oportunidades en la Universidad Tecnológica de Pereira?

En esta investigación se hizo una aproximación al conocimiento de la realidad de la situación de las mujeres egresadas que trabajan en la vicerrectoría académica, referente a su estatus, rol y relaciones de poder en su entorno laboral, en los cincuenta años de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Esta indagación es elaborada en el marco de la investigación grupal, sobre la forma en que se teje la dimensión social del género en el ámbito de la Universidad Tecnológica, como elemento que participa de manera fundamental en las relaciones de poder. Para ofrecer nuevas miradas al desarrollo institucional y consolidar su política de inclusión y equidad de género.

El movimiento de las colombianas por acceder a la educación superior durante los años veinte y treinta del Siglo XX, conquista este derecho con la expedición del Decreto 227 de 1933. La creación de la Universidad Tecnológica en 1958 facilita el ingreso de las mujeres de la región a la universidad.

El proyecto sobre las relaciones de género en la Universidad Tecnológica de Pereira puede enmarcarse en el campo de los estudios de mujer y género, iniciados desde los años setenta en el contexto colombiano, con la pretensión de visibilizar las relaciones de género en la dinámica de los procesos sociales. Este tipo de estudios según señalan Gloria Bonder y Magdalena León<sup>1</sup>, irrumpen en la academia de América Latina hacia los años ochenta, como una crítica a los paradigmas sociales señalando los sesgos sexistas, y la demanda por la democratización en las relaciones entre sexos.

---

<sup>1</sup> Los estudios sobre el tema de mujer/ género en América Latina elaborados por BONDER GLORIA (1998) *Estudios de la Mujer en América Latina*. Washington: CIDI-OEA, Colección INERAMER son referenciados en: LEON MAGDALENA (2004) *Reflexiones para un debate sobre estudios de género*. Memorias del Seminario Internacional Género, Mujeres y Saberes en América Latina, Entre el movimiento social, la academia y el Estado. Bogotá Universidad Nacional, Facultad de Ciencias Humanas.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Tecnológica de Pereira, al cumplir los cincuenta años, le ha dado importancia a reconstruir la historia a través de los múltiples actores que participaron en la fundación a lo largo de este tiempo y en la actualidad. Para ello se ha interesado en indagar “una categoría en particular, como lo es la categoría de género. La que nos permite realizar una visión crítica de las relaciones que se entretejen al interior de esta institución”<sup>2</sup>.

Pensando a la mujer como uno de estos actores, se pretende indagar ¿cuál es su rol en esas relaciones en dónde participa?, ya sea como estudiante, docente o como docente egresada. Esta investigación se interesa en la mujer desde los diferentes aspectos del ser, como madre, como madre trabajadora, ver dónde terminó su carrera y como es su relación laboral con los hombres; esto no desde clasificaciones en función de sexo, ni ubicar comportamientos, valores ni actitudes desde lo masculino y femenino, sino desde el género, entendiéndose éste “como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que se perciben de los sexos; a una forma primaria de relaciones simbólicas de poder”<sup>3</sup>

Son pocos los estudios sobre los egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira y menos los que dan cuenta de la mujer egresada, mucho menos de la mujer egresada que labora en la institución en la que se formó como profesional; por eso damos importancia y reconocimiento a ellas, con un fin principal: percibir como a pesar de haberse producido ya en el siglo XXI la incorporación intensiva de las mujeres a la universidad pueden aun existir techos de cristal, es decir, los altos cargos y las posiciones de mayor prestigio responsabilidad y salario, continúan estando de manera más o menos disimulada en manos de los hombres, tal y como siempre lo estuvieron de forma más abierta desde los orígenes mismos de la propia institución universitaria.

Lo interesante de la cuestión no es tanto derribar los últimos prejuicios existentes contra una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sino en mejorar la relación trabajo-vida personal y familiar, dado que el riesgo cultural actual no es la exclusión de la mujer del mundo del trabajo, sino el sacrificio de la persona y de la familia en aras a la productividad<sup>4</sup>.

Esta investigación beneficiará con sus resultados, los esfuerzos que se realizan en la educación superior, en particular en la Universidad Tecnológica de Pereira, las

---

<sup>2</sup> Miradas a las relaciones de género en la historia de la Universidad Tecnológica de Pereira” pág. 3.

<sup>3</sup> Ídem

<sup>4</sup> MUJER Y TRABAJO - Instituto Acton Argentina.  
[www.institutoacton.com.ar/oldsite/articulos/.../artdelbosco1.doc](http://www.institutoacton.com.ar/oldsite/articulos/.../artdelbosco1.doc)

administraciones, y otros entes educativos que buscan primero estar en concordancia con las leyes que los rige pero asimismo propender por un clima de igualdad de género, un clima laboral libre de diferencias en todas sus dependencias y en especial con sus docentes mujeres.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo general

Indagar en los 50 años de la Universidad Tecnológica de Pereira el papel de la mujer egresada y los posibles techos de cristal (barreras invisibles) que puedan dificultar su desempeño laboral y por ende a acceder a cargos o ascensos, responsabilidades y oportunidades dentro de esta institución.

### 4.2. Objetivos específicos

Establecer población total de egresados contratados por la Universidad Tecnológica de Pereira en sus cincuenta años.

Describir a través de un contraste cuantitativo el posicionamiento de los y las egresadas dentro de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Analizar las posibles barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres egresadas de la Universidad Tecnológica de Pereira.

## 5. MARCO TEÓRICO

### 5.1. El género como una categoría de análisis histórico:

Desde la categoría género se puede relacionar, enfocar prácticas sociales, relaciones de poder históricamente situadas y cómo tales relaciones se dan entre hombres-mujeres. En esta forma, el género hay que concebirlo como “una construcción histórica y como un campo de articulación de relaciones y de producción de significados de poder, que operan desde la diferencia sexual a través del lenguaje y del discurso” (LUNA, 2003).

El género, entonces, como una categoría analítica, establece que las relaciones entre mujeres y hombres en una sociedad no son del orden genético sino producto de construcciones culturales; son un resultado de “atribuirles significados sociales, culturales y psicológicos a las identidades sexuales biológicas” (STOLCKE, 2000). Al descontar el origen biológico en este tipo de relaciones, se pueden establecer las diferencias entre el género y el sexo; el género entendido como creación simbólica y el sexo relacionado con el hecho biológico de ser macho o hembra (STOLCKE, 2000).

La discriminación genérica, desde su base primaria significa relaciones de poder (SCOTT, 1991), implica que el tipo de relación establecida por la sociedad para los sexos está signada por la tensión que produce la inequidad. En las sociedades patriarcales modernas prima la desigualdad y la jerarquización entre los sexos, y en ellas la balanza coloca en situación de privilegio a los varones y predominio con respecto a las mujeres (SCOTT, 1991).

### 5.2. Mujer

El término mujer se usa para indicar diferencias sexuales biológicas tales como los órganos sexuales, la capacidad reproductiva y la constitución física, y distinciones de género en su papel atribuido culturalmente. El término mujer viene del “latín *mulier*, con el significado de mujer en general, mujer casada, esposa y hembra, y el uso más específico de la palabra mujer está vinculado a la persona del sexo femenino que ya ha llegado a la pubertad o a la edad adulta. Por lo tanto, la niña se convierte en mujer, según los parámetros culturales, a partir de su primera menstruación”. “Se trata de un término que se utiliza en contraste a hombre o varón, conceptos que nombran a los seres humanos de sexo masculino” (CHOLONAUTAS).

Aunque existe gran diversidad, de significados dependiendo del tipo de sociedad -matriarcado, patriarcado, cazadores recolectores, agrícola, etc.- y de la filiación, puede decirse que desde la prehistoria, las mujeres, como los hombres, han asumido un papel cultural particular normalmente diferenciado. “En sociedades de caza y recolección, las mujeres casi siempre eran las que recogían los productos vegetales, mientras que los varones suministraban la carne mediante la caza. A causa de su conocimiento profundo de la flora, fueron las mujeres quienes condujeron las sociedades antiguas hacia el Neolítico y se convirtieron en las primeras agricultoras”. (NILDA, 2000).

Usualmente la edad corresponde a un estado civil y a una función de acuerdo a ella. Tal es así que la mujer se representaba en la imagen de la novia, la prometida, la casada, la viuda, es decir, siempre ligada inexorablemente a un varón que debía responsabilizarse de ella y su conducta. El papel más significativo atribuido a la mujer era el de esposa y madre.<sup>5</sup>

La mujer ha tenido un papel poco reconocido a través de la historia, tratada a veces como posesión del hombre y con pocos derechos.

### 5.3. Mujer y trabajo

La incorporación de la mujer a trabajos tradicionalmente masculinos se dio ante la ausencia de hombres que estaban en el frente de la Primera y Segunda Guerra Mundial,; fue un paso decisivo para la incorporación plena de la mujer al mercado laboral. La autora Laura Nuño habla sobre “La incorporación de las mujeres en el espacio público ha sido considerada desde distintos ámbitos como una de las mayores revoluciones del siglo XX. Una revolución tanto en términos cuantitativos, por el número de mujeres que han accedido al espacio público, como en términos cualitativos, por la profundidad de los cambios que ha conllevado (NUÑO, 2010)”.

“Uno de los campos más destacados de la producción sociológica con perspectiva de género. En efecto, caracteriza la brecha existente entre el trabajo desempeñado por las mujeres y las modalidades del mismo que ha sido posible definir a través de los instrumentos disponibles en la investigación. Realiza un seguimiento de las transformaciones en los patrones de trabajo de las mujeres y su grado de incorporación reciente” (ESTRADA, MARZO, 1997)

---

<sup>5</sup> Wikipedia, 2009, abril 16 de 2012-7:23 p.m

Para abordar la incorporación de la mujer en el mundo laboral, es preciso afrontar históricamente la división sexual del trabajo, la corresponsabilidad en las dos grandes áreas del trabajo humano ( lo público y lo privado), el androcentrismo ( el hecho de que los hombres sean sujetos importantes legítimos portadores de la razón suficiente; ejercicio que se acompañó de la heterodesignación; concepto que hace referencia en la construcción identitaria común en el patriarcado, y este como sistema de dominación, proyecta sobre todas las mujeres y que impide su investidura como sujetos individualizados- NUÑO, 2010:40 ) y los orígenes del feminismo (NUÑO, 2010)<sup>6</sup>.

#### 5.4. La división sexual, el androcentrismo

Al hablar de división sexual es inevitable no pensar en la separación entre ambos espacios (público/privado) y como se consagró tras la consolidación del Estado moderno y la evolución de la economía feudal al modo de producción capitalista. Como señala Shaowstack, será a raíz del “desarrollo pos feudal moderna y del Estado moderno, [cuando] se pueda empezar hablar de dos esferas diferenciadas, la pública y la privada, con todo lo que ello implica” (SHAOWSTACK, 1998:23) (NUÑO, 2010)

Se dialogaba en la antigüedad, de una división entre el mundo público y el mundo privado, la oposición esencial entre ambos era la libertad y la necesidad. El primero era el mundo expuesto de la polis, era el campo de lo político, de las actividades relacionadas con el mundo común. Era el lugar de la libertad y de la relación entre iguales, reservado a la individualidad y a la excelencia, pero también era el mundo que sólo podía “sobrevivir si el número de ciudadanos seguía siendo restringido” (ARENDETT PAG. 54) (NUÑO, 2010). En la esfera privada en cambio era el mundo oculto y privado de la familia, de las actividades relativas a la conservación de la vida, surgía de la necesidad, era el ámbito de la economía, de lo que Aristóteles llamó la oikonomía, es decir el ámbito de privacidad de cada varón, en el que se producían las condiciones de posibilidad del ciudadano griego. En su seno la violencia y la fuerza se justificaban, en tal sentido las relaciones eran entre desiguales, con el jefe de familia a la cabeza y los esclavos, mujeres y familiares subordinados ( NUÑO, 2010).

Según los estudios de género, históricamente el ámbito público era concebido como el espacio natural de los varones, mientras que el privado era el de las mujeres. Vemos que desde los albores de la teoría política Aristotélica, se ha otorgado un tratamiento muy desigual al espacio público y al espacio privado de la sociedad civil.

De forma paralela a la relación y construcción de lo público-privado se proyectaría **la identidad** de las mujeres. La construcción de la identidad femenina se haría también por oposición a la identidad masculina y a los atributos valorados en el

---

<sup>6</sup> <http://es.scribd.com/doc/94327224/insumos-tecnicos-para-la-agenda-de-las-mujeres-y-la-igualdad-de-genero>



espacio público. La identidad de las mujeres quedo representada como una especie homogénea caracterizada por una naturaleza irracional dotada, específica y exclusivamente, de las capacidades necesarias para las tareas reproductivas y del cuidado.

Las diferencias entre hombres y mujeres se convierten en divisiones dicotómicas, en separaciones, oposiciones, jerarquías, inferioridades, exclusión, opresión. “Y han servido para justificar las desigualdades de género que definen a los varones y a las mujeres según lo establecido y esperado como correspondiente a lo masculino y a lo femenino, bajo los patrones de integración, coherencia y continuidad de un orden social dominante”. Como afirma LAGARDE, M:

Las características que se identifican como masculinas y femeninas no son naturales, sino consecuencia de un proceso de socialización que pretende relaciones de dominación entre los sexos. La identidad o la condición masculina y femenina es por tanto un producto social, un resultado que podemos modificar en uso de nuestra libertad (LAGARDE, 1993).

Las **relaciones de dominación** entre sexos se puede ver desde la lógica del género como una lógica de poder, de dominación (LAMAS, 1997). “Esta lógica según Bourdieu (1988), es la forma paradigmática de violencia simbólica, definida como aquella violencia que se ejerce sobre un agente social con su complicidad o consentimiento. Además agrega que el orden masculino está tan profundamente arraigado que no requiere justificación, se impone a sí mismo como autoevidente, y es tomado como natural gracias al acuerdo casi inmediato que obtiene, por un lado, de estructuras sociales, y por otro, de estructuras cognitivas inscritas en los cuerpos y en las mentes de las personas” (BOURDIEU 1992, citado en LAMAS, 1997). Desde esta perspectiva “se considera que la violencia de género es propia de la masculinidad dominante y no solo de un grupo atípico de hombres (SEGAL, 1987; SMITH, 1989).

Partiendo de la anterior idea de Bourdieu, se presupone que las actividades y actitudes tanto de mujeres como de hombres, están marcadamente diferenciadas por su género. El principio de diferenciación sexual es adoptado y reproducido desde la base de lo familiar, mediante disposiciones que se hacen pasar como naturales, al ser incorporadas y programadas en el juego simbólico del lenguaje, del sentido común. La interpretación que Bourdieu hace de la división sexual reconoce la asignación de roles preestablecidos a mujeres y hombres, asignación que predetermina y concreta las formas de vida y las concepciones de mundo en la sociedad. (BOURDIEU 1992, citado en LAMAS, 1997).

Dichas concepciones de mundo terminan en relaciones de dominación que trastoca las diferencias sexuales convirtiéndolas en desigualdades sociales y en oposiciones entre los sexos, concepciones que opera como construcciones socio simbólicas de las diferencias bajo ciertas condiciones socio históricas, que no sólo hacen posible sino que mantienen, reproducen y legitiman las diferencias de poder.( BOURDIEU 1992, citado en LAMAS, 1997).

**Poder** es “Según el Diccionario Enciclopédico en Sociología (2001), como la oportunidad dentro de una relación social, de llevar a cabo la propia voluntad, incluso con oposición, sin que importe en qué se apoya dicha oportunidad. El poder se puede basar en la superioridad personal, física o psíquica, en el carisma, en los conocimientos, en la mayor información o en el prestigio; en la capacidad exclusiva de disponer sobre bienes escasos y apreciados (patrimonio); o en una superior capacidad de organización”.

“El poder está presente en todas las relaciones sociales (dialéctico), se cristaliza en las más variadas instituciones civiles y estatales y se encuentra presente en la reproducción de los sujetos sociales en los ámbitos público y privado (LAGARDE, 1990)”. (CASTILLO).

La forma más radical del ejercicio del poder es a través de la violencia física, pero también pueden usarse como otros medios, el lenguaje, el dominio económico o la limitación de las libertades hacia las mujeres que a la vez pueden encontrarse en las disposiciones tradicionales, como las estructuras jurídicas y las costumbres. Respecto al lugar donde ocurre la violencia contra la mujer, (LAGARDE, 1990) y (RIQUER, 1991) entre otros, señalan que los espacios más opresivos son los que implican relaciones directas. (CASTILLO).

Las relaciones de poder han marcado a lo largo de la historia la convivencia entre hombres y mujeres. Tradicionalmente los hombres han ejercido dominación hacia las mujeres en diferentes ámbitos: en lo económico, social, familiar, político, cultural y religioso, entre otros. Estas relaciones son una expresión del **androcentrismo**, enmarcado dentro del patriarcado. “El androcentrismo sitúa la mirada masculina en el centro del Universo, como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades” (WIKIPEDIA) entre ellas la de la mujer.

La visión androcéntrica de la que habla Laura Nuño, desgasta en nuestros días a la humanidad dado que ubica a los hombres en una posición de ventaja intencional sobre las mujeres y en donde el ejercicio del poder (como una forma de dominación) incide negativamente en sus vidas.

Si bien el concepto de poder es amplio y existen muchas definiciones, según el planteamiento de Foucault quien menciona que el poder es una formación subjetiva y por ende construida socialmente y es “ejercitado con una determinada intención”. Además, afirma que “Interrogarse cómo hemos llegado a constituirnos en lo que somos, nos hace ver las sedimentaciones de las relaciones de poder que han operado sobre nosotros, formándonos de acuerdo a un patrón de subjetividad” (RETAMAL, 2008) .

Lo anterior lleva a reflexionar que las relaciones de poder se construyen socialmente y determinan las relaciones de género en las sociedades. Realmente se trata de un problema cuyo trasfondo se remonta a nuestros ancestros, estando por tanto muy arraigado en la actual sociedad patriarcal que, al categorizar estereotipadamente a las mujeres asociándolas a la maternidad y al cuidado – pese a permitirles ejercer determinadas profesiones sobre todo las relacionadas con estas funciones -, las

excluye de los espacios de toma de decisiones, exclusión que no suele ser directa – pues las leyes lo impedirían- si no que se ejercen desde coaliciones implícitas de poder entre varones, que actúan mediante muy sutiles conductas de invisibilización, ninguneo, menosprecio, distorsión de sus palabras y actuaciones, descalificaciones, etc. (NICOLSON, 1997; MÜLLER, 1995; PIÑUEL, 2003) (BOZAL, 2008).

#### 5.5. Mujer y techos de cristal

Exclusión indirecta que según Ana Guill, se refleja al momento en que las mujeres deciden incorporarse a la vida laboral y querer ocupar cargos o puestos de mayor poder, prestigio o salario, esta situación sumada a las conductas antes mencionadas, se le denomina **techos de cristal** (*glass ceiling*) o barreras invisibles – pues son sutiles y difíciles de constatar- barreras que existen al margen de la formación de las mujeres, aumentando de manera directamente proporcional al poder que posea la organización, razón por la que han existido desde siempre y aun en la actualidad.

Conductas que además están tan “naturalizadas” y son tan habituales que en muchas ocasiones pasan desadvertidas, no solo para los varones, sino incluso a veces para las propias protagonistas que no aciertan a descifrarlas, atribuyendo sus problemas para ejercer el poder a elecciones personales o a falta de ambición (BOZAL, 2008).

Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Diversos rasgos que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión se presentan en las estructuras de la industria, jerárquica, con hombres ocupando casi todos los puestos de toma de decisión. Funciona el principio de cooptación (designar por elección a alguien y no por reglamento o méritos) para muchos de esos puestos.

La identidad que han atribuido a las mujeres en los vínculos humanos con predominio de la afectividad puede entrar en contraposición (y de hecho entra en infinidad de ocasiones) con ese mundo del trabajo masculino, donde los vínculos humanos se caracterizarían por un máximo de racionalidad y con afectos puestos en juego mediante emociones frías: distancia afectiva, indiferencia, etc.

El trabajo de muchas mujeres en espacios tradicionalmente masculinos es observado de forma más inquisitiva que el de sus compañeros varones. Se les exige un nivel de “excelencia”.

La auto desconfianza: sin duda la falta de modelos femeninos con los que identificarse hace que se agudice la inseguridad y el temor a la falta de eficacia cuando se accede a lugares de trabajo tradicionalmente ocupados por varones

(GARCIA, 2003). Algunos de los que configuran el “techo de cristal” tienen estos estereotipos sobre la mujer y se formulan de la siguiente manera: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”, “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder”... Estos estereotipos tienen múltiples incidencias: Por una parte, convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder.

Por otra, hay mujeres que asumen este estereotipo interiorizándolo, repitiéndolo casi sin cuestionarlo y como si fuera resultado de elecciones propias. Igualmente es cierto, que hay grupos de mujeres más innovadoras que, admitiendo el conflicto, lo enfrentan con recursos variados cada vez que ocupan tales puestos de trabajo.

De igual manera no cabe menospreciar la incidencia que los estereotipos tienen en la orientación (ya sea desde la familia o desde el sistema educativo).

La doble carga: es conocido que las mujeres profesionales hacen malabarismos para compaginar su trabajo fuera de casa con las tareas domésticas, a menudo de forma unilateral. Para Laura Nuño esto es considerado como la doble y triple jornada laboral que termina por ser también estereotipo que afectan en la vida laboral de las mujeres.

Para Laura Nuño, las mujeres identifican la maternidad como el principal obstáculo para el desarrollo laboral o profesional, no siendo así en el caso de los hombres. Sería otro estereotipo que se debe superar, estas situaciones son más caóticas cuando las obligaciones familiares no son compartidas por los hombres, también la idea que existe en determinados trabajos solo para mujeres, que además son considerados de menor valor económico y social.

## 5.6. Feminismo

El feminismo es la corriente ideológica que lucha por la igualdad de oportunidades y se opone al machismo. Ciertas prácticas y costumbres sociales, sin embargo, aún se mantienen: cuando una mujer se casa, pasa a ser “la mujer” del hombre en cuestión. En cambio, al marido no se lo nombra como “el hombre” de la esposa.

Tras la revolución francesa el debate sobre el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres quedó silenciado, sin embargo, la incorporación a la agenda pública de la universalización del sufragio masculino tuvo como consecuencia la reapertura del debate sobre la exclusión por razón de sexo y la consolidación de un movimiento que hiciera de tal conquista su principal objetivo (NUÑO, 2010).

El movimiento sufragista, fue una organización que no solo intentaba el reconocimiento del voto para las mujeres; la consecución del sufragio femenino se constituyó otras reivindicaciones de carácter educativo, laboral y civil. No todos los

movimientos de mujeres tomaron el sufragio como eje central de sus demandas, de esta forma en los movimientos feministas del siglo XIX se pueden diferenciar dos corrientes: un feminismo político (conocido como sufragismo) que defendió la concesión del derecho al voto como exponente del reconocimiento de la igualdad de las mujeres, y un feminismo social, de carácter más moderado, que apostaría por el derecho a la educación y por la mejora de las condiciones sociales de las mujeres.

El feminismo se ha debatido históricamente en torno al complejo problema de la igualdad y la diferencia, apuntando a resolver la aparente paradoja en términos de afirmar la igualdad – equidad - ético - política y la diferencia en las prácticas y condiciones sociales de la existencia personal y colectiva.

El feminismo es de otro lado una historia de organización de las mujeres, en torno a las luchas en la esfera pública tales como la igualdad de derechos ante el sufragio y la educación, la búsqueda de protección de la mujer trabajadora y de la maternidad, la defensa contra la violencia intrafamiliar y la búsqueda de la paz (ARANGO, 1997).

La ideología hegemónica del liberalismo valido, la subordinación de las mujeres y la división sexual del trabajo tradicional, mientras que el marxismo la vinculo a la supresión de la propiedad y a la disolución del modelo de familia burguesa, el socialismo contemplaba el género en su teoría crítica de la historia y de las relaciones humanas de dominación subordinación, como centro su atención en el modo de producción capitalista en la propiedad y en la consolidación de familia burguesa como origen de la subordinación femenina.

Desde el socialismo de cara a transformar las relaciones de género, se formularon respuestas concretas para liberar a las mujeres de la servidumbre doméstica.

### 5.7. Mujer y Educación

La continuidad del mantenimiento de la división sexual del trabajo en el espacio privado, inevitablemente se traduce en una presencia condicionada o en una incorporación parcial de las mujeres al espacio público y consecuentemente en nuevas expresiones de la desigualdad de género.

Desde el campo de la educación se puede visualizar la desigualdad de oportunidades educativas aun presentes entre hombres y mujeres; además refleja los niveles de acreditación diferencial que requieren ambos para acceder a los mismos cargos.

Esta diferencia o desigualdad en la educación entre hombres y mujeres se debe a un proceso de socialización y negación a la capacidad de individualización que sigue determinando a la mujer en función de unos fines al cuidado y a la existencia para otros, convirtiéndola así en una obligación moral específica de las mujeres.

Como se mencionó anteriormente según Wollstonecraft “la causa y el origen de la diferencia identitaria entre hombres y mujeres residía, precisamente, en la educación diferenciada. De forma que estas últimas eran educadas en la dependencia y la irracionalidad, atributos sobre los que se asientan las tesis naturalistas de la diferencia ontológica” (NUÑO, 2010).

Reconociendo entonces esta diferencia identitaria y educación diferenciada, como el factor que mantiene a la mujer alejada de la Educación. El hombre se mantiene como cabeza visible de todo estamento, comenzando por su familia, y sitúa a la mujer en un segundo plano dándole de esta forma un concepto funcional a la mujer que obedece a un papel cohesionador al interior de la familia.

Este concepto funcional se convierte en prototipos referentes a la de esposa perfecta, casada, reina del hogar, piadosa, buena madre y buena esposa. Discurso que corresponde a una ideología sobre lo doméstico.

Cuando se da la incorporación de la mujer al sistema educativo, se hace con el fin de moldear los principios y valores al elemento cohesionador de la familia y el hogar. El acceso de la mujer al sistema educativo no buscaba, de ninguna manera, alterar la función social de la misma; buscaba fundamentalmente alfabetizarla y adiestrarla en algunos quehaceres domésticos para el mejor funcionamiento del hogar y de la familia. Su educación, en caso de haberla, debía ir orientada a su misión en la vida.

La igualdad en la educación para las mujeres se ve afectada, no sólo por la falta de acceso, a la escolarización, sino también por estereotipos limitados ajenos a la escuela y que están presentes en el mismo proceso educativo. Estereotipos acerca de lo que es "natural" o "aceptable" para cada uno de los sexos, crean sutiles barreras que obstaculizan el desarrollo de las capacidades intelectuales, aun cuando el acceso académico no esté limitado.

Actualmente, Pese a que se ha informado de progresos, persisten grandes diferencias entre el hombre y la mujer en lo que respecta a su acceso a la educación, debido a que el proceso de socialización comienza en los primeros años de vida dentro de la familia y la comunidad. Los roles sexuales impuestos culturalmente y las represiones, van conformando la autoimagen, las actitudes y las ambiciones. Este proceso es común para todas las sociedades, incluso los modernos medios de información tienden a reforzar los estereotipos sexuales: por ejemplo, la publicidad constantemente identifica a la mujer con los productos de limpieza del hogar y a los hombres con las máquinas y las modernas tecnologías, entre otros.

La educación en su historia ha sido considerada el área en la que las mujeres han obtenido los mayores logros en los últimos tiempos. La educación ha jugado un papel fundamental ya que influye en la participación económica de la mujer y en su poder adquisitivo. Pero aún en las esferas técnicas y profesionales siguen imperando estereotipos de género. En los lugares en que las mujeres tienen libre acceso a todas las profesiones, en su gran mayoría optan por ocupaciones que

tradicionalmente se han adjudicado a la mujer. Al mismo tiempo, sigue siendo pequeño el número de mujeres que asisten a programas de formación profesional.

## 6. MARCO REFERENCIAL

### 6.1. La Educación en América Latina

La historia de la Educación en América latina ha estado determinada por diferentes períodos de desarrollo. Para ello es necesario dar una mirada a los inicios de la educación desde la conquista, para comprender como ha sido el proceso para la inserción de la mujer en el campo de la educación.

En la época de la colonia, la "Educación" tuvo como fin, la adaptación y la subordinación de los habitantes del nuevo continente desde un enfoque religioso. Bajo la influencia del pensamiento iluminista europeo a mediados del siglo XVIII e inicios del XIX, la idea educativa de la época colonial empieza a transformarse para dar paso a un concepto de educación donde esta subordinación y adaptación están regidas por los comienzos del movimiento racionalista. Al conformarse los Estados Nacionales independientes el sistema educativo se homogeniza en todo el continente americano y sufre un cambio estructural sin perder en lo conceptual su esencia<sup>7</sup>.

La educación en América Latina ha estado influenciada (como se mencionó anteriormente), por las corrientes de pensamiento ideológico europeo. Corriente característicamente masculina. Este pensamiento europeo considera como único ciudadano de la nueva sociedad, al hombre, quien está llamado por su propia naturaleza, a desempeñar el poder y a tomar las decisiones en la sociedad política del momento. La mujer por su parte, está destinada a cuidar, seducir y reproducir socialmente al hombre.

Otro fundamento de la educación desde entonces, es el derivado de la racionalidad positiva sobre la cual se construyó la idea de ciencia y por lo tanto de educación. Tal racionalidad, fragmenta al ser humano y excluye del mundo de la razón la esfera de lo simbólico y lo afectivo, aspectos que se rechazan y subvaloran por ser erróneamente atribuidos a la condición femenina. Otro aspecto a tener en cuenta del ser humano parte desde la "*Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*" pues desde aquí se ha excluido a la mujer y adicional a esto, este desconocimiento se ha traducido en el campo educativo<sup>8</sup>.

A continuación vemos algunos aspectos históricos de relevancia en el campo de la educación en América latina:

El primer aspecto histórico digno de mencionar es la Conquista de América.

---

<sup>7</sup> La Educación Popular en América Latina: parte 1.

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 19



Esta conquista se caracteriza por la represión y el exterminio de las culturas pre-hispánicas y por el afán de penetración cultural que se llevaba e imponía hasta los confines del continente. La subordinación y el sometimiento indígena ocurrían por medio del control militar, asegurando de esta forma la posesión y el dominio de las tierras conquistadas. La Iglesia, por su parte, garantizaba el control espiritual de los Indígenas apoyándose en la catequesis (aleccionamiento religioso católico)<sup>9</sup>.

Las primeras instituciones educativas en el "Nuevo Mundo" estuvieron bajo el control religioso. La educación se estratifica por razas: la educación para los blancos, los mestizos, los criollos, los indígenas y los negros. Tal estratificación generó un conflicto permanente entre los diferentes grupos que se agudizó al paso de los años.

La antes mencionada estratificación social (racial) se fue modificando con el paso del tiempo sin que desaparecieran completamente las marcadas diferencias sociales raciales, y la imposición de valores ajenos.

El nacimiento de hijos de españoles en territorios americanos (criollos), la mezcla de españoles con indígenas o con esclavos negros traídos de África (mestizos y mulatos, respectivamente) provocaron fuertes pugnas entre la población americana, ya que en el concepto de "raza" radicaba la diferenciación social. Los españoles por atribuirse la pertenencia a una raza superior, consideraban como un derecho natural el ejercer poder sobre el resto. Estas diferenciaciones se agudizaban cada vez más y a medida que los criollos adquirían mayor madurez política e intelectual, se originan fuertes enfrentamientos que desembocan en las guerras de independencia. Por consecuencia, la educación se jerarquizó en base a las diferencias socio-raciales<sup>10</sup>.

En los inicios de la Conquista se fueron creando centros educativos con distintas finalidades; una de ellas por ejemplo consistía en formar a las élites que ocuparían puestos de poder. Se creaban universidades a donde asistían exclusivamente blancos y criollos distinguidos. Los mulatos, los negros y los esclavos, así, como los hijos de padres o nietos penitenciados por el Santo Oficio no tenían acceso a los centros universitarios. En los colegios fundados en la Nueva España se educaban "jóvenes más distinguidos en nacimiento y habilidad". Los indígenas tenían derecho sólo al catecismo. (La Educación Popular en América Latina: parte 1).

El control y la dominación de las mayorías y la estratificación social como forma de garantizar la reproducción del sistema político se ven reflejados en la educación. La educación fue concebida para preparar a las clases superiores destinadas a ocupar puestos de dirección con arreglo a las necesidades de la colonia. No era necesario educar a los indígenas ya que para trabajar en las minas, en el campo o en otro tipo de trabajos donde se requería la fuerza física, otro tipo de saber no era necesario. (La Educación Popular en América Latina: parte 1).

---

<sup>9</sup> Ibíd. Pág. 19

<sup>10</sup> Ibíd. pág. 19

Otro momento histórico está marcado por la influencia de la Ilustración francesa y española en las colonias americanas:

La Ilustración fue un movimiento ideológico que tuvo su epicentro en Francia en el siglo XVIII y repercutió de forma decisiva en todas las esferas de la estructura social de su tiempo en varios países, "contribuyendo en gran manera a la configuración de la moderna sociedad burguesa tanto en Europa como en sus dominios ultramarinos. En este periodo se le da importancia al avance de las ciencias naturales y al desarrollo de la ciencia; se supera la separación entre la teoría y la práctica establecida por la escolástica. En la Ilustración, inicia la aparición de las primeras ideas de igualdad y las mujeres comienzan a alternar con los intelectuales de la época, las mujeres de las clases subalternas se involucraron más en las actividades del pueblo, aunque no se perciben cambios sustanciales en relación con su situación dentro de la sociedad"<sup>11</sup>.

Guiadas por las ideas de algunos pensadores como Voltaire sobre la crítica contra la Iglesia o como Rousseau sobre la libertad, los derechos individuales y la democracia, algunos monarcas o "déspotas ilustrados" "fomentaron reformas desde arriba para lograr el crecimiento económico, la modernización, la educación, la centralización y el fortalecimiento político," dándole un cariz muy distinto a los ideales de igualdad, libertad, fraternidad que la Revolución Francesa propuso inspirada en el Iluminismo. La educación es vista en este período histórico, como una necesidad de todos los individuos, que trae progreso, felicidad colectiva y bienestar individual. Los gobernantes -representantes del pueblo- eran los encargados de concretar estos fines.

Se imparte la educación estatal, da inicio a la educación del pueblo y se establece el principio de la educación universal, gratuita y obligatoria. Para aumentar sus facultades, el estado debía limitar el poder que la Iglesia había ejercido pero sin romper con ella; además, debía crear nuevos instrumentos y una nueva concepción pedagógica.

Para el último cuarto del siglo XVIII los establecimientos educativos gozaban de cierta independencia del clero, aunque éste nunca perdió su poder. "Se crearon escuelas públicas gratuitas para niños pobres en las parroquias y conventos donde recibían religión cristiana y aprendían a leer y a escribir". (La Educación Popular en América Latina: parte 1).

El papel histórico para la mujer desde el mismo origen del sentido de la educación en América latina durante la colonia, se mezcló en un proceso propio e impuesto por los españoles, un periodo de consolidación del patriarcado que consideraba que la mujer debía obedecer primero al padre, después al marido, y por último, en caso de viudez, a los hijos. Su papel se reducía al espacio del hogar, donde se desempeñaba como madre y esposa, fuera de los "peligros del mundo" (ROSALES, 2005), llevándola hasta el siglo XIX, por casi toda Latinoamérica a una educación limitada que se ceñía a unas medidas, por ejemplo: en cómo administrar la casa y solucionar todos los problemas de carácter doméstico. Se les enseñaba a lavar,

---

<sup>11</sup> *Ibíd.* Pág. 19

planchar y la crianza de los/as hijos/as. En algunos casos, la elite impartió clases de adorno, que contemplaban el estudio de: música, pintura e idiomas.

Esta descripción que se hace del papel de la mujer en la época colonial, y en la época contemporánea permiten ver como se propició la diferenciación entre hombre y mujer dando paso a un sistema de desigualdad. Y por ende una de las razones por las cuales la mujer ha sido desvalorizada en la sociedad se debe a la tendencia de situar a los sexos dentro de esferas distintas que claramente responden a la división y producción dentro del núcleo familiar.

Consecuente a esto, en Centroamérica se debatió el tema de la educación de las mujeres durante el Congreso Pedagógico Centroamericano realizado en ciudad de Guatemala en 1893 y se concluyó que era necesario proporcionar los recursos para su educación, la que debía incluir educación física e higiene. Así mismo, se llegó a la resolución que las mujeres eran capaces de cursar las carreras universitarias, pero que no era conveniente, por el momento impulsarlas a su estudio “y antes bien se procurará prepararla para que desempeñe su misión en el hogar” (ROSALES, 2005).

A raíz de este congreso, la educación de las mujeres tomó mayor interés y lentamente, ellas tuvieron más oportunidades de tener acceso a la educación, de manera que para fines del siglo XIX ya había unas pocas mujeres que se desempeñaban en el campo de la educación. Estos fueron los primeros pasos y las bases que hicieron que las mujeres comenzaran a salir de los espacios privados e insertarse en los públicos, aunque de manera tímida y sin mayores pretensiones de reivindicar sus derechos. (ROSALES, 2005).

La educación en América Latina para la mujer ha sido un proceso lento y a pesar de todo aún en el siglo XIX, se consideraba a la mujer como esposa y madre y su educación se pensaba en función del papel patriarcal asignado por los educadores del momento (ROSALES, 2005). Solo a partir de los años sesenta, en que la teoría del capital humano destacó el hecho de que la inversión educativa es la más rentable de las inversiones, en términos estrictamente económicos, y tanto para la sociedad como para los individuos. Cobra importancia la educación y las mujeres experimenta un cambio, llevándolas a una situación de autonomía y posibilidad de intervención en los procesos de decisión colectivos abriéndose paso en el sistema educativo para desarrollar capacidades que harían posible el acceso al empleo y la autonomía económica y fortalecimiento de la confianza y autoestima en las capacidades propias. Desde luego, objetiva y subjetivamente la educación crea las condiciones para lo que se ha llamado el "empoderamiento" de las mujeres, siendo el paso previo para su acceso a cualquier otra forma de "empoderamiento" (SUBIRATS, 1998).

La lucha de la mujer comienza a tener finalidades precisas a partir de la Revolución Francesa, ligada a la ideología igualitaria y racionalista del Iluminismo, y a las nuevas condiciones de trabajo surgidas a partir de la Revolución Industrial (GALLART, 2005).

Si bien los principios del Iluminismo proclamaban la igualdad, la práctica demostró que ésta no era extensible a las mujeres. La Revolución Francesa no cumplió con sus demandas, y ellas aprendieron que debían luchar en forma autónoma para conquistar sus reivindicaciones. La demanda principal fue el derecho al sufragio, a partir del cual esperaban lograr las demás conquistas.

Aunque en general sus líderes fueron mujeres de la burguesía, también participaron muchas de la clase obrera. EE.UU. e Inglaterra fueron los países donde este movimiento tuvo mayor fuerza y repercusión. En América Latina el sufragismo no tuvo la misma relevancia que en los EE.UU. y Europa, reduciéndose en general la participación a sectores de las elites. Tampoco las agrupaciones de mujeres socialistas lograron un eco suficiente. En la Argentina, desde sus comienzos, las luchas de las mujeres por sus derechos se dividieron en una corriente burguesa y otra de tendencia clasista y sufragista (GUEVARISTA, 2009).

Hay otro aspecto significativo para el siglo XIX en el campo internacional las Naciones Unidas, adoptaron la declaración sobre la “Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, recogiendo anteriores acuerdos como: la Convención sobre los derechos políticos de la mujer, el Convenio contra la represión y la explotación de la prostitución (1951), el Convenio sobre la nacionalidad de la mujer casada (1957), la Convención sobre la discriminación en el empleo y la profesión (1958), la Convención contra la discriminación en la enseñanza (1960). El artículo 10 de la Convención se ocupa de la discriminación contra la mujer en la educación (Jiménez, 2008). De manera extensa plantea las medidas necesarias que deben tomar los estados para superar la desigualdad que propicia la educación sexista, refiriendo como justificación algunas prácticas discriminatorias.

Teniendo en cuenta que todos los países de América Latina ratificaron la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, resulta interesante realizar una rápida mirada a las normas internas que han expedido con la finalidad de evitar y erradicar estas desigualdades en el campo educativo.

En Argentina la Ley Federal de Educación del año 1993 establece que “los lineamientos de la política educativa deberán buscar la igualdad de oportunidades, el rechazo de la discriminación, la superación de todo estereotipo discriminatorio en los materiales didácticos y la formación integral permanente del hombre y de la mujer”. Estas disposiciones han ido acompañadas de pronunciamientos de los tribunales argentinos y específicamente de la Corte Suprema, que ha tomado decisiones en casos concretos, por ejemplo al prohibir a toda institución educativa discriminar por razón de embarazo, al obligar a los centros de educación a ofrecer educación mixta. (JIMENEZ, 2008).

En Guatemala, uno de los países con más altas tasas de analfabetismo en América Latina, el Ministerio de Educación adoptó en el año de 1993, “estrategias de la educación de las niñas para el quinquenio 1993-1998”. Dichas estrategias incluyen: aumento de matrícula, retención y promoción en el sistema escolar, contenidos específicos sobre mujer y educación femenina en los currículos y materiales; educación de la comunidad escolar y los padres de familia; coordinación

intersectorial. En cumplimiento de estas políticas el Ministerio constituyó un fondo de becas para niñas indígenas del área rural que tuvo un cubrimiento inicial de 5000 beneficiarias; así mismo los planes de desarrollo nacional 1992-1996 y 1997-2000 incluyen explícitamente tanto objetivos como políticas, acciones y metas prioritarias referidas a la educación de la niña” (JIMENEZ, 2008).

Por su parte en Chile, no obstante que la Constitución consagra el derecho a la educación, la discriminación de género sólo se protege a través del derecho a la igualdad. Lo relacionada con la educación sexual se reduce a un contenido básico formulado por el Ministerio de Educación y que deberá complementar cada establecimiento educativo. El avance que merece destacarse es la prohibición de discriminación a mujeres embarazadas en el sistema de educación pública, prohibición que se hace mediante una norma administrativa que sólo rige para los establecimientos de enseñanza municipal y los subvencionados por el Estado. En el año 2000 fue aprobada una ley mediante la cual se modifica la ley orgánica de la enseñanza y busca sancionar las conductas discriminatorias de este tipo (JIMENEZ, 2008).

En México la Ley General de Educación, consagra el principio de equidad en la educación sin hacer mención particular y expresa a los asuntos de género. Lo más relevante en este sentido es la formulación de unos de los objetivos de la educación: “crear actitudes solidarias en los individuos para crear conciencia sobre la preservación de la salud, la planificación familiar y la paternidad responsable” (Art. 7º Ley General de Educación).

Para países como Colombia en los cuales la convención forma parte de la legislación interna y donde por lo mismo existe el compromiso de tomar las medidas tendientes a eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas de la vida, en el informe que presentó el gobierno colombiano en el año de 1994 ante la Comisión de seguimiento, destacó las medidas internas tomadas con la intención de lograr la igualdad para la mujer colombiana, entre ellas: el divorcio para el matrimonio católico, el trabajo doméstico como actividad productiva, la regulación patrimonial de las uniones de hecho, la supresión de la partícula “de” para la mujer casada, el apoyo a la mujer cabeza de familia, la ampliación de la licencia de maternidad de 8 a 12 semanas. Estas medidas pretenden afectar algunas manifestaciones sociales de la discriminación y se ubican en el ámbito civil y laboral, pero están lejos de incidir en el meollo que genera esa desigualdad, el mismo que radica en la cultura patriarcal (JIMENEZ, 2008).

Si se mira la historia de los últimos 50 años en Latinoamérica, las mujeres no han sido sujetos del desarrollo en la misma medida en que lo han sido los hombres. De una posición de invisibilidad, las mujeres han ido ganando espacios para conseguir una posición de equidad. “Como puede fácilmente inferirse, las mujeres han alcanzado grandes triunfos jurídicos en la medida en que casi todos los derechos están consagrados en alguna disposición legal. Estas conquistas si bien no tienen la posibilidad de producir por sí mismas cambios en la realidad, pueden utilizarse estratégicamente como herramientas legales que permitan incidir en la transformación de la vida social, a través de la educación por ejemplo” (JIMENEZ, 2008).

## 6.2. Educación de la mujer en Colombia

La sociedad colombiana, a través del tiempo, permaneció dividida entre las actividades propias de los hombres y las que corresponden a las mujeres, así mismo como sucedía en otros países latinoamericanos. En esta división, el poder siempre fue más asequible para el hombre en todas las esferas: social, económica, política y familiar. De este modo, se opacó generalmente la función de la mujer.

La intervención activa e independiente de la mujer, sólo llegó después de un largo camino y de muchas reformas a la Constitución en los aspectos referentes a sus derechos, incluido el derecho a la educación, que le permitirían adquirir capacidades intelectuales para su participación activa en la sociedad y la democracia.

Lo primero en señalar es que hasta casi el final del periodo colonial no existió en el territorio de la actual Colombia ningún establecimiento de educación para la mujer.

Por lo demás, fueron escasos los que se fundaron para la educación de los varones. “Como lo anota el historiador Jaime Jaramillo Uribe, en su artículo El proceso de la educación, del Virreinato a la época contemporánea, “el estado colonial solo conoció el concepto de escuela pública elemental en la segunda mitad del siglo XVIII bajo la política ilustrada de los reyes borbones” (Uribe, 1984). Se debe agregar que desde la instalación de la Real Audiencia varias comunidades religiosas de varones habían sido autorizadas para impartir cátedras de latín y gramática a clérigos y seglares, y luego algunas fundaron establecimientos de educación superior, para la enseñanza de la filosofía, la teología y el derecho, por lo general. La Compañía de Jesús, además de su colegio de San Bartolomé y la Universidad Javeriana, ambos fundados en Bogotá en la primera mitad del siglo XVII, estableció también colegios de enseñanza media en varias ciudades, entre ellas la de Antioquia, donde se establecieron en 1726 (URIBE, 1984).

La mujer no podía asistir a los colegios de enseñanza media ni a las facultades. “la educación se encaminaba, principalmente, a hacer de las hijas unas buenas esposas y madres de familia”. Por ello si alguna mujer quería avanzar en el campo de las letras debía optar por el convento.

Para 1842 en las escuelas públicas del país ya se instruían 7.763 niñas. A ello hay que agregar algunas que asistían a escuelas privadas que se fueron creando en diferentes ciudades. Es abundante encontrar en los documentos de la época y en crónicas y libros de historia bastantes maestras, quizás el primer oficio socialmente aceptado para la mujer fuera de la crianza de sus hijos y el manejo de un hogar.

Especial importancia hay que dar a la Reforma educativa impulsada por el presidente Eustorgio Salgar en 1870, comúnmente llamada instrucionista, en la cual se propuso hacer obligatoria y gratuita, a la vez que religiosamente neutral, la

educación primaria de niños y niñas; esta reforma se complementó con la traída de nueve pedagogos alemanes para que dirigieran las escuelas normales en cada uno de los estados (URIBE, 1984).

Con el ascenso al poder de Rafael Núñez y la consolidación del proyecto político de la Regeneración, habían mejorado las relaciones entre la Iglesia y el Estado. Ese ambiente favorable permitió un impulso excepcional a la educación, especialmente la secundaria. Sin embargo, tampoco hay que olvidar que la preparación que recibían no les permitía obtener el bachillerato académico, indispensable para el ingreso a la universidad; las jóvenes que concluían sus estudios solo obtenían un certificado de asistencia.

En 1870, los historiadores coinciden en que la educación en Colombia para la mujer fue muy exclusiva, ya que sólo algunas mujeres que pertenecían a un estrato socio-económico alto pudieron acceder a ésta, y porque su enfoque principal fue el aprendizaje de la lectura y la escritura en cuanto a educación básica primaria se refiere (Educación: El pilar de las transformaciones, 2005: 102). Después de ésta fecha, el gobierno brinda educación pública y la mujer puede tener ingreso a la escuela; posteriormente, en 1873 ingresa a la escuela secundaria. Sin embargo, la educación que recibía la mujer era relacionada principalmente con manualidades, religión, cultura general, entre otros temas que le sirvieran para desempeñar su rol de mujer dedicada a la familia y el hogar. En esta época, la mujer no podía ingresar a la universidad en Colombia, a diferencia de otros países como Suiza (URIBE, 1984).

A partir de 1930, con la llamada República Liberal, se abrieron nuevas vías. El Estado inició el bachillerato femenino, y la mujer empezó, lenta pero segura, su ingreso a la universidad. Gracias a esto, Ana Galviz Hotz fue la primera mujer colombiana que ingresó a una universidad y se destacó en el campo de la medicina.

Finalizando este siglo, algunas mujeres pudieron seguir sus estudios para prepararse como maestras. Este hecho se presentó por la presencia de misioneros alemanes contratados por el gobierno, y la misión se concentró en la creación de escuelas normales dirigidas básicamente a mujeres de estrato medio que buscaran una carrera en la educación. (PARRA, 2008).

El crecimiento de la educación, tanto primaria como secundaria a lo largo de la primera mitad del siglo XX fue muy lento. Las evoluciones educativas sólo empezaron a ocurrir en la década de los cincuenta, cuando se presentó un rápido y continuado crecimiento económico y un cambio característico en la estructura económica y demográfica del país. Desde 1950 y hasta mediados de los setenta, los indicadores educativos crecieron.

Los cambios en la participación de la mujer se dieron principalmente durante las guerras entre Europa y Estados Unidos, procesos que incidieron en Colombia a través de la industrialización, principal argumento para lograr el acceso de la mujer al trabajo fuera del hogar y a la educación. Alrededor de 1940 la educación femenina tuvo mucho auge Colombia.

Gracias a los cambios políticos que se estaban presentando en Colombia, el Gobierno crea el Decreto 227 de 1933, en el que se le otorga a la mujer el acceso al bachillerato completo y a la universidad. A partir de este hecho, las mujeres colombianas empezaron a capacitarse en áreas como enfermería, odontología, filología, ingeniería, medicina, entre otras, a pesar de que algunas de estas carreras aún eran prohibidas para las mujeres porque no se consideraban femeninas.

A pesar de estos grandes avances durante la segunda mitad del siglo XX en lo respecta la educación, al finalizar los noventa el sector educativo Colombiano seguía presentando bajos niveles de cobertura, eficiencia y calidad así como imprecisión en las competencias y necesidades en términos administrativos y financieros de los diferentes niveles gubernamentales.

Durante la segunda mitad del siglo los progresos educativos respondieron, entre otros, a la antelación que se le dio en términos gubernamentales a la educación, a los esquemas de planeación educativa que se diseñaron y al fortalecimiento del gasto público dedicado a la misma. Sin embargo, la organización administrativa financiero del sector seguía siendo un obstáculo para su desarrollo y por tanto se convirtió en una prioridad de los gobiernos.

Para el periodo de 1977-1986 los planes de desarrollo de las administraciones López Michelsen, Turbay y Betancur resaltan el atraso del país en términos educativos y la necesidad de generar políticas activas para promover su desarrollo. La administración López Michelsen da prioridad a la universalización de la educación primaria tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

En la administración Betancur también se da prioridad a la reforma de aspectos del sector educativo que van más allá de la oferta de recursos educativos como la modernización, descentralización y planificación de la educación. “la adecuación del currículo a las necesidades tanto del país como de las regiones se vuelve prioritaria así como la ampliación de las oportunidades de acceso y permanencia al sector. En ese sentido con la creación del Sistema Nacional de Educación se busca aglutinar toda la educación colombiana en busca de estos objetivos comunes y regionalizar el sistema educativo. De tal forma que se reorienten los procesos desde una perspectiva vertical hacia una participativa y ascendente y se formulen los planes y programas de acuerdo con la diversidad regional y socio económica del país (MEN, 1983)” (TÉLLEZ, 2006).

La Constitución de 1991 da un nuevo impulso al proceso de descentralización de la administración pública y consagra a la educación como un derecho de la persona y un servicio público con función social. Por mandato constitucional la educación es obligatoria entre los 5 y los 15 años de edad, debe comprender por lo menos un año de preescolar y nueve de educación básica y es responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia.

“La nueva Constitución de 1991 otorgó los mismos derechos y deberes a las mujeres y a los hombres, quienes habían sido ciudadanos desde siempre. Esto conduce a reflexionar acerca del papel pasivo que tuvo durante muchos siglos la



mujer colombiana en la política, un aspecto estrechamente ligado a la falta de educación” (SILVA, 2008).

Este proceso de cambio en una sociedad que deja de ver a la mujer como un receptor pasivo, sin voz ni voto, y la incorpora como agente de cambio, ha pasado por múltiples tropiezos en una sociedad construida por hombres y para hombres. Ser considerada ciudadana por ley ha sido el resultado de un proceso largo y difícil que fue evolucionando con cada una de las reformas legislativas.

Desde que la mujer tuvo acceso a la educación formal en todas las áreas sus capacidades aumentaron, permitiéndole una mayor independencia económica, derechos a la propiedad, mayor respeto y bienestar. De igual forma, aumentó su participación y el desarrollo mismo de sus capacidades. Esto le permitió obtener libertades que le llevaron, no sólo a cubrir sus necesidades básicas sino también las de sus hijos y de la sociedad, así como a tener una mayor participación en la democracia del país.

### 6.3. Educación de la mujer en Pereira

La ciudad se remonta a la época pre-colombina, en la cual la zona que hoy comprende la ciudad estaba habitada por las tribus de las culturas Quimbaya y Pijao, ampliamente reconocidas por su orfebrería. En esta región, el mariscal Jorge Robledo fundó la ciudad de Cartago el 9 de agosto de 1540, pero el asedio de los pijaos o bien razones de conveniencia económica, produjeron el traslado de dicha ciudad al sitio que ocupa actualmente en el norte del Valle del Cauca, en 1691, hacia las márgenes del río La Vieja<sup>12</sup>.

Tiempo después, con el ideal de revivir esta ciudad perdida, el 24 de agosto de 1863, el presbítero Remigio Antonio Cañarte y Jesús María Hormaza Niño, entre otros, regresaron a las ruinas de la antigua Cartago, donde establecieron unas cuantas chozas que fueron bendecidas el 30 de agosto siguiente:

Durante 6 años se llamó Cartago Viejo, pero en 1869 la municipalidad de Cartago le dio el nombre de Villa de Pereira, en honor al doctor Francisco Pereira Martínez, quien en 1816 se refugiara en la zona, junto con su hermano Manuel Pereira, tras la derrota de las huestes patriotas de Simón Bolívar en la batalla de Cachirí y manifestase tiempo después el deseo de que se estableciese una ciudad en dichos predios, hecho que se cumplió seis días después de su muerte<sup>13</sup>.

En los años 50, en la época de "La violencia" política partidista en el país, Pereira se convirtió en un sitio de refugio de miles de colombianos, cuadruplicando su población y creando un crisol nacional que cambió para siempre su comunidad<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> La nueva Historia de Pereira: Fundación

<sup>13</sup> *Ibíd.* Pág. 30

<sup>14</sup> La Nueva historia de Pereira: Fundación, Zuluaga Víctor

Según Hugo Ángel Jaramillo desde recién fundada la ciudad se observó entre su dirigencia un interés especial por la educación. “En 1864 doña Josefa Niño de Hormaza, madre de don Jesús María, fundó una escuela privada en la que vieron las primeras letras muchos de sus infantes moradores. Según Ante Mosquera, dos años más tarde se reunieron algunos padres de familia de la naciente aldea y decidieron crear por su cuenta una escuela primaria y nombraron a don Jesús María Hormaza como su director” (JARAMILLO, 1983).

A esta primera escuela asistían unos 32 alumnos de ambos sexos, lo cual funcionó de manera mixta hasta 1870. Con el crecimiento de la población escolar se hizo imperativo separar los grupos y fue así como las niñas fueron a la casa de Enrique Ángel bajo la tutela de Mercedes Torres y los niños bajo la dirección de Jesús Hormaza, en 1885 con motivo de la guerra civil fue clausurada la escuela.

Para finales del siglo XVIII, la ciudad contaba ya con una plana respetable de educadores, entre los que son valioso destacar: Juvenal Cano Moreno, José Martínez, Helio Fabio Echeverri, Abel Echeverri Marulanda, Heliodoro Peña. Al lado de ellos y con singular vocación pedagógica brillaron algunas educadoras que contribuyeron al proceso educativo: Josefina Niño de Hormaza, Mercedes Torres, Genoveva Arango e Inesita Zuluaga.

Hugo Ángel Jaramillo sostiene que la pedagogía se respaldaba con normas muy confesionales y connotaciones históricas bastante ajenas a la realidad misma.

“Desde luego el educador cumplía su misión con aires de suficiencia y seriedad tales, que era imposible reprocharles su dogmatismo. La dependencia habida de la metrópoli, llámese de la madre España, ejercía aun su influencia pedagógica con visiones distorsionadas en cuanto a la historia de la conquista y la colonia. No resultaba extraño el presentarnos a don Cristóbal Colon con aureola de santo y como ser benevolente con nuestra raza indígena signada en el papel de animalitos sin Dios y sin lengua...la infamia de la conquista se interpretaba como paternalismo al cual había que rendirle admiración y entronizarle sus hazañas de atropello” (JARAMILLO, 1983).

En 1904, empezó en la ciudad a funcionar la primera escuela nocturna para obreros. Es importante señalar el hecho de que la ciudad aun no tenía luz eléctrica.

Entre 1905-1910, funcionaban en la ciudad una escuela urbana de varones y un colegio público. Igualmente existían escuelas oficiales en las veredas del Pital, la Paz, Huertas, Altagracia, y La Bella y se hallaban en construcción la escuela del centenario en honor del primer centenario de nuestra independencia, en 1910.

Finalizando 1910 ya dirigía el colegio de Nuestra Señora del Carmen, las señoritas Torres, Ana, Rosa, Tulia y María. Estas señoras para esta misma época aclamaron como las mejores alumnas del colegio a las señoritas Mariana Rojas, Martiniana Ibáñez, Ana Rodríguez y Laura Jaramillo; quienes posteriormente trabajarían en el magisterio en diferentes escuelas. El 1º de Julio de 1917 empieza a funcionar el

colegio oficial de señoritas y con él se entraba a reforzar intensamente la educación femenina. (JARAMILLO, 1983).

También se destacó el educador Deogracias Cardona como símbolo mayor del profesorado por varias décadas. Luego María Rojas Tejada quien introdujo los jardines infantiles a la manera de Froebel y los principios de la escuela nueva. Actualizó la educación femenina y contribuyó a formar una generación de mujeres que al tradicional ideal de la dama unía el conocimiento de las ciencias modernas y la preocupación por los problemas públicos.

En 1916 fundó, con Concha Gutiérrez, María Tejada Cano, Lola Gaviria y Edith Drews, la primera revista femenina de la Ciudad. Se llamó "femeninas". El lema que puso a la cabeza de sus páginas indicaban su comprensión de los problemas educativos: "si quieres aprender, enseña".

Otra figura de la educación pereirana es el señor Juvenal Cano Moreno. Hasta este momento histórico, ya eran muy claras las realidades educacionales de Pereira vemos claramente como mucho antes de terminar el siglo XVIII existía un interés de las autoridades locales por la educación. Ya con el trascurso de los años y el creciente desarrollo demográfico de la Ciudad, aparecen nuevos Planteles Educativos Oficiales y Privados: escuelas Santander, Uribe, Murillo Toro, Mosquera, Antonio Nariño, Girardot, Antonia santos, Boyacá, etc.

El Instituto Caldas se fundó en 1917, La enseñanza en 1926, El Colegio Sagrados Corazones en 1951, El Liceo de los Andes en 1954, La Sallé en 1939, El Salesiano en 1956, El Liceo Pereira en 1951, El Calasanz en 1959, El Gimnasio Pereira en 1947, El Instituto de Cultura Popular se fundó el 23 de Enero de 1968, Las Franciscanas en 1941, El Instituto Técnico Superior en 1943, El Liceo De Croly en 1939, Las Bethlemitas en 1951, El Colegio Oficial de varones y Jesús María Hormaza se fundaron en 1938...estos son datos de algunos de los colegios que se han dedicado a la preparación de nuestros educandos tanto en primaria como la secundaria. (JARAMILLO, 1983).

#### 6.4. Mujer y Universidad Tecnológica de Pereira

Hasta el momento de fundar la Universidad Tecnológica, Pereira era una ciudad sin este género de Centros Superiores para la educación. El doctor Jorge Roa Martínez consideraba esta Universidad como la mayor necesidad que afrontaba Pereira ya un centro en pleno desarrollo y carente de vida universitaria.

A partir de 1958, el Congreso Nacional por medio de la ley N° 41, creó la Universidad Tecnológica de Pereira. En 1961 se iniciaron las labores docentes en el Departamento de Estudios Básicos, con miras a orientar y preparar estudiantes para Ingeniería Eléctrica. Al año siguiente, se propagaron las ramas de Ingeniería Industrial y Mecánica. En 1965, se creó el Instituto Pedagógico Cultural que se

llamara Departamento de extensión Cultural-Instituto de Bellas Artes. (JARAMILLO, 1983).

A partir de 1966 empezó a funcionar en la Universidad el Instituto Politécnico a nivel intermedio con las secciones Eléctrica, Industrial y Mecánica. En 1968, comenzaron a operar dos secciones más técnicas de Laboratorio, Químico y Dibujo Técnico. (JARAMILLO, 1983).

En 1967 se creó la Facultad de Educación con el fin de preparar Licenciados en Física y Matemáticas y capacitar, por medio de recursos de extensión, al personal docente de educación primaria y secundaria. (JARAMILLO, 1983).

En 1981 se convierte el Instituto Pedagógico Musical de Bellas Artes en la Facultad de Bellas Artes y Humanidades, como una respuesta a las aspiraciones culturales y artísticas de la comunidad, ofreciendo las Licenciaturas en Artes Plásticas y Música.

En 1984 como resultado de la aplicación del Decreto Ley 80 de 1980, se aprueba una nueva estructura orgánica para la Universidad que da origen a la Facultad de Ciencias Básicas y a la Facultad de Tecnologías. Esta última denominada anteriormente Instituto Politécnico Universitario.

En 1983 adscrito a la Facultad de Ingeniería Mecánica se crea el Programa de Maestría en Sistemas Automáticos de Producción con el objetivo general de formar profesionales con capacidad para desempeñarse en el campo de los Sistemas Automáticos de producción y para participar activamente y con criterio científico, desde dicho campo, en el desarrollo de la industria y de la comunidad en general.

En 1984 se creó la Escuela de Postgrado en la Facultad de Ingeniería Industrial con los programas de Maestría en Administración Económica y Financiera e Investigación de Operaciones y Estadísticas con el objetivo de ofrecer al profesional una formación sólida en áreas administrativas, económicas y financieras que le faciliten la toma de decisiones en la gestión empresarial y la explotación de nuevas oportunidades.

En 1988 se crea el pregrado en Filosofía adscrito a la Facultad de Bellas Artes y Humanidades con el objetivo de formar profesionales que fomenten el pensamiento en los distintos procesos culturales. Teniendo una concepción antropocéntrica de lo que es la cultura.

En 1989 se crea el programa de Ciencias del Deporte y la Recreación adscrito a la Facultad de Medicina, con el objetivo de formar profesionales en el Deporte y la Recreación capaces de adecuar actividades deportivas y recreativas a las distintas etapas del desarrollo humano, liderar programas y proyectos de atención personal y grupal en el campo del deporte y la recreación en el medio.

En 1991 la Facultad de Ciencias Básicas crea el Programa de Ingeniería en Sistemas y Computación con el objetivo de formar profesionales con sólidos conocimientos y habilidades investigativas en las diversas áreas de desarrollo en

Sistemas y Ciencias de la Computación, con capacidad administrativa para la gestión tecnológica.

En 1991 se crea la Facultad de Ciencias Ambientales con el pregrado en Administración del Medio Ambiente que busca formar profesionales que estén en capacidad de administrar técnica y científicamente el medio ambiente, la oferta potencial de recursos a nivel biofísico en diferente escala.

En 1993 la Facultad de Ingeniería Industrial crea el Programa de Especialización en Administración del Desarrollo Humano con el objetivo de formar profesionales líderes en los procesos de desarrollo humano a nivel empresarial e institucional, capacitados integralmente para la administración de personal en cualquier tipo de organización.

En 1994 adscritos a la Facultad de Ingeniería Eléctrica se crean los siguientes programas: Magister en Ingeniería Eléctrica, con el objetivo de formar profesionales con capacidad de gestión, conscientes de la importancia que la energía representa para el desarrollo de los distintos sectores económicos (industria, agrícola, comercial, oficial, etc.) e impulsor de alternativas tecnológicas que propendan por la conservación y el uso de ésta y la Especialización en Electrónica de Potencia con los objetivos de formar profesionales con capacidad de diseño o modificación de convertidores de potencia que tienen dispositivos de estado sólido y de aplicar técnicas de control en la operación de los mismos.

En este mismo año la Facultad de Ciencias de la Educación crea el pregrado Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario con el siguiente objetivo: Formar un profesional de la educación que oriente, investigue y realice docencia en comunidades marginales urbanas y rurales.

La Facultad de Ciencias de la Educación en el año de 1995 inaugura los programas de: Especialización en Historia Contemporánea de Colombia y Desarrollos Regionales, con el objetivo general de: Formar historiadores-investigadores en los campos de la historia nacional e investigadores docentes en el ámbito de la historia de Colombia con énfasis en los problemas pertinentes a la enseñanza de la Historia Contemporánea de Colombia. Reapertura de Licenciatura en Áreas Técnicas, cuyo objetivo es: Desarrollar en el estudiante experiencias educativas que lo capaciten como facilitador y orientador del aprendizaje de las áreas técnicas.

Igualmente en el año de 1995 la Facultad de Medicina crea el programa de Especialización Gerencia en Sistemas de Salud con los objetivos de formar profesionales en el diseño, desarrollo y gerencia de los sistemas de salud, incluyendo todos sus niveles, componentes e instituciones.

En sus últimos 10 años La Universidad ha venido impulsando programas de formación avanzada o de Postgrado, en unos casos con recursos humanos, técnicos y físicos propios y en otros, mediante convenios con otras Instituciones de Educación Superior, tales como: Proyectos de Desarrollo en convenio con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) Especialización en Gerencia de Tecnología en convenio con la Escuela de Administración de Negocios (E.A.N)

Especialización en Gerencia y Gestión Cultural en convenio con la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Especialización en Salud Ocupacional en convenio con la Universidad de Antioquía. Especialización en Redes y Servicios Telemáticos en convenio con la Universidad del Cauca. Especialización en Literatura en convenio con la Universidad de Caldas.

La Universidad en Convenio con CORPOICA, Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias (IVIA) y la Universidad Politécnica de Valencia (España) ofrece la Especialización en Citricultura.

Equivalente a esto en convenios interuniversitarios se ofrece el Programa de Maestría en Comunicación Educativa en convenio con la Universidad de Nariño, este postgrado se ha desarrollado igualmente con la Universidad del Quindío, en la ciudad de Armenia.

A través de la historia la Universidad Tecnológica de Pereira ha logrado un notorio desarrollo, su zona de influencia es cada vez mayor respecto al ingreso de estudiantes de todas las regiones del país y de países vecinos.

## 7. MARCO NORMATIVO

### 7.1. Principios Fundamentales de la Educación según la UNESCO

La primera mención de la “igualdad de oportunidades” que figura en un tratado internacional sobre la educación aparece en el preámbulo de la Constitución de la UNESCO (“los Estados Partes en la presente Constitución, persuadidos de la necesidad de asegurar a todos el pleno e igual acceso a la educación...”).

El Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama algo análogo, aunque lo formula de manera algo diferente, al estipular que “el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos”.

La UNESCO para impulsar la equidad de género, empieza por considerar que las mujeres graduadas forman parte de “*la base de recursos humanos esenciales de sus respectivos países*” (UNESCO, 1998). Por eso, tienen derecho a las mismas oportunidades que sus colegas masculinos en lo referente al acceso a la educación superior y a las carreras profesionales. Pues las prácticas discriminatorias que aún persisten en la educación son injustas y suponen un evidente desperdicio de capacidades valiosas que resultan vitales hoy en día para todas las naciones.

La UNESCO propone cambiar tres factores esenciales para que la mujer tenga acceso a puestos de responsabilidad en la educación superior o en el conjunto de la sociedad:

- Las actitudes de la sociedad hacia la mujer, que no estimulan su participación en la adopción de decisiones (UNESCO, 1998).

- *Los bajos porcentajes actuales de mujeres matriculadas en la enseñanza superior*, aunque esta situación está cambiando rápidamente en todas las regiones (UNESCO, 1998).

- La ausencia de la cuestión de la equidad entre los sexos en los planes de estudios de la educación superior (UNESCO, 1998).

Otro punto es la facultad de adoptar decisiones. Hasta ahora son muy pocas mujeres las que poseen esa facultad. La educación facilita la autonomía, que es esencial para que las mujeres participen en todos los aspectos del proceso del desarrollo. Además, la educación superior proporciona las capacidades generalmente exigidas para los puestos clave que permiten la elaboración de políticas en todos los ámbitos, por eso es obvia la especial importancia que reviste este nivel de educación para las mujeres.

Tanto la *Convention against Discrimination in Education* (en inglés) 1960 como la Convención sobre los Derechos del Niño 1989, mencionan el principio general de “igualdad de oportunidades”. De hecho, la Convención de 1960 se concibió, en parte, con el fin de promover este principio (“procurar la igualdad de posibilidades y de trato para todas las personas” en la esfera educativa), e incluyó el Artículo 4 que trata del tema con este fin específico.

La Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional (1989) reconoce también “el derecho a la igualdad de acceso a la enseñanza técnica y profesional”.

### **Leyes a Nivel Internacional:**

A nivel internacional los Instrumentos principales para terminar con la inequidad son entre otros: La *Convention against Discrimination in Education*, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO el 14 de diciembre de 1960, La Declaración Mundial sobre Educación para Todos y el Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje: Directrices para la aplicación de la Declaración Mundial sobre Educación para Todos, aprobadas por la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos en Jomtien (Tailandia), el 9 de marzo de 1990. Los gobiernos reconocen cada vez más que persisten los prejuicios por motivos de género en los sistemas de educación, y que ello se refleja en los libros de texto y los planes de estudios, así como en las actitudes y la formación del personal docente. A esta problemática la UNESCO por su parte pretende fomentar desde la educación en general, y la educación superior en particular, promover una cultura que tome en consideración la equidad entre los sexos, con miras a promover el desarrollo humano sostenible y la paz.

#### 7.2. Legislación

##### 7.2.1. Ley 115 de 1994, (título 1, art 1):

La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos, y de sus deberes.

La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de la personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, se define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con



limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social.

#### 7.2.2. Ley General de Educación Superior:

La Educación Superior en Colombia está reglamentada por la Ley 30 de 1992. Esta Ley señala que “La educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral. Se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional”

#### 7.3. Normatividad Docentes de Instituciones Públicas:

El Estatuto Docente de la Universidad Tecnológica de Pereira, acuerdo No. 014 del 6 de Mayo de 1.993<sup>15</sup>

Para la parte salarial está el **decreto 1279 de Junio 19 de 2002**<sup>16</sup> por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales. El Presidente de la Republica de Colombia, en desarrollo de las normas generales establecidas en la ley 4ª de 1992 y en concordancia con el artículo 77 de la ley 30 de 1992.

Esto con la finalidad de conocer sobre los diferentes tipos de contratación, que se entiende por escalafón docente, categorías para el escalafón docente, beneficios y oportunidades para los docentes, que se entiende por docentes de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, puntajes para escalafón, puntos para escalafón, salariales y bonificaciones.

#### 7.4. Legislación de Equidad:

Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penales, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (ley 1257 de 2008)

#### 7.5. Legislación de Equidad en la Educación:

La formulación de programas en la educación superior para las mujeres comienza en la década del 80, con la Ley 51 de 1981 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer. Pero, sólo hasta 1994, se incluye el concepto de

---

<sup>15</sup> Para mayor información en [www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/estatuto-docente.html](http://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/estatuto-docente.html).

<sup>16</sup> [www.mineducacion.gov.co/1621/article-86434.html](http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86434.html)

equidad de género en la política educativa, se crean los indicadores correspondientes para desarrollo y planeación social, y los análisis para orientar medidas de equidad. En el 2003, se incluye el componente de diversidad en la política Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo de la Consejería para Equidad de la Mujer (2003-2006).

Por otro lado en el **Plan Decenal de Educación Nacional** (P.D.E.N 1996-2005), se impulsa la promoción de la equidad como consecuencia de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, derivada de nuestros principios constitucionales. La equidad en la educación tiene que ver con la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad. Pero esta equidad educativa, más que igualdad aritmética, es igualdad proporcional, ya que tiene en cuenta la asignación de recursos a las y los más afectados por desigualdades culturales, económicas y discapacidades.

#### 7.6. Legislación Laboral en Colombia:

**Ley 1496 de 2011:** Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

El artículo **10** del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**Artículo 10.** Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. (Ley 1496 de 2011)

## 8. DISEÑO METODOLÓGICO

### 8.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque adoptado en esta investigación, supone un intento de aproximación al conocimiento de la realidad de la situación de las mujeres egresadas que laboran en la vicerrectoría académica, referente a su estatus, rol y relaciones de poder en su entorno laboral, en los cincuenta años de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Se partió de datos estadísticos de las mujeres que la protagonizan, desde una perspectiva de investigación cuantitativa, para asumir un diagnóstico descriptivo, que permitió indagar donde se encontraban ubicadas, cargos, dependencias, salarios vs educación y cargo, ascensos y barreras invisibles.

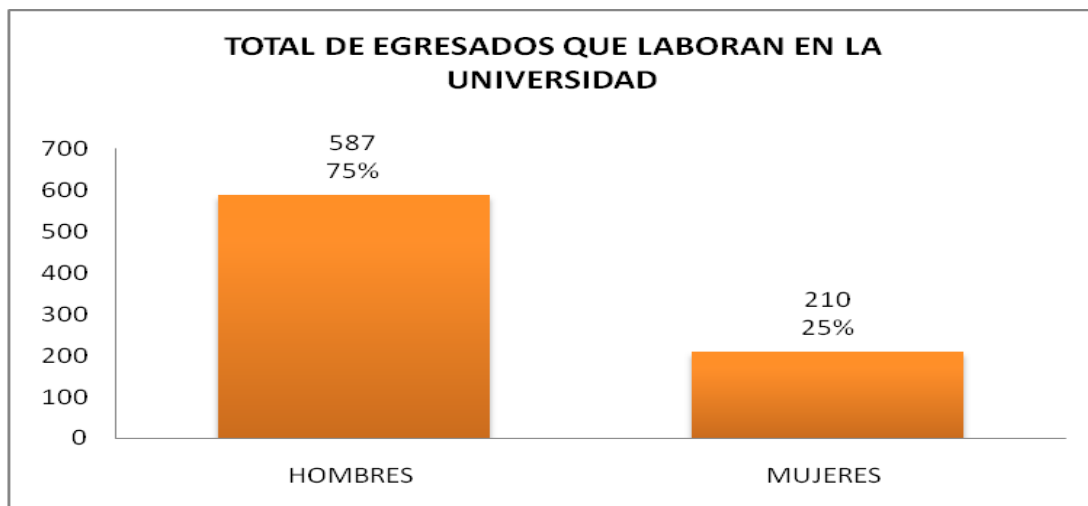
Es un estudio de campo, no experimental, puesto que se desea analizar un grupo o un fenómeno en su ambiente natural, sin intervenir en ellos, o manipularlos. Cuenta con las características de una investigación de tipo descriptivo, en el cual se observan y se describen las frecuencias de las variables que se eligieron como objetivo. Se utilizó como herramienta un enfoque cuantitativo, donde el objetivo fundamental era determinar la frecuencia que presentan ciertas variables dentro de la población de mujeres egresadas laborantes en la Universidad Tecnológica de Pereira.

Se tomaron datos facilitados por la dependencia de División de Personal de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el fin de situar un plano numérico, para extraer datos relevantes sobre el personal egresado, y luego se continuó con la elaboración del instrumento para obtener la información acerca de las barreras invisibles y la situación de las mujeres egresadas que laboran en vicerrectoría académica de la Universidad Tecnológica de Pereira.

A través del instrumento se busca resultados que visibilice si existen o no barreras de cristal que puedan o no, generar dificultades en el entorno laboral y posibles repercusiones en la vida familiar/laboral, para ello se siguieron los siguientes pasos:

#### ➤ **Primera Fase**

Como primera fase se recogió información del conjunto de la población de egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, el objetivo era conocer las características del universo del que se quería extraer una muestra para estudiar el posicionamiento laboral y académico de las mujeres y hombres egresados de la Institución, para esto se tuvo como punto de partida la información proporcionada por División de Personal de la Universidad.



**Grafica N°1.** Totalidad de Egresados que laboran en la Universidad.  
Base de datos: división de personal 11 de octubre 2011

### ➤ Segunda Fase

De la información proporcionada por División de Personal sobre los egresados que laboran en la Institución, son un total de 797 distribuidos en 587 hombres y 210 mujeres, se procedió a realizar la separación por vicerrectorías y determinar la cantidad, las características de cada una, y optar por cuál de las vicerrectorías con las que cuenta la Institución según su organigrama sería con la que se trabajará.

Se determinó que la vicerrectoría Académica contaba con una muestra significativa, que representaba la cantidad adecuada de docentes para la investigación y por ser en esta LA MUJER el actor principal, se tomó para mirar su rol como docente que incursiona en la educación superior y por ende conocer su desempeño laboral, su contribución en este campo y la conciliación de su vida familiar con la vida laboral.

### ➤ Tercera Fase

Los descriptores o palabras clave, utilizadas para la investigación y que permitieron dar una mirada general a los conceptos principales, ayudando a clasificar y a formar la fuente de información son los siguientes:

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Número de hijos/as
- Nivel de titulación

- Cargos
- Remuneraciones

El instrumento, sus preguntas y su aplicación: Las preguntas fueron entre preguntas cerradas y abiertas, que aparecen en 5 módulos bien diferenciados de la siguiente manera:

**Modulo No. 1:** se obtuvo información acerca de la Identificación con 9 ítems tipo pregunta cerrada, destinados a recoger información de las personas – nombre, fecha de nacimiento, edad, lugar de residencia - así como obtener también información sobre su estado civil y personas a cargo.

**Modulo No. 2:** Se indago sobre el nivel académico con 7 ítems con preguntas cerradas, destinados a identificar el tipo de educación superior realizada y los cursos de capacitación adquiridos después de su pregrado, y por ende conocer el periodo que ha transcurrido para la continuación de sus capacitaciones o estudios, su nivel profesional y datos académicos.

**Modulo No. 3:** se obtuvo información laboral con 15 ítems; 9 preguntas cerradas y 6 preguntas abiertas con respecto a la dependencia donde labora dentro de la Universidad Tecnológica de Pereira, el cargo que desempeña, su salario de acuerdo a las horas que labora, si este es acorde con las responsabilidades asignadas al nivel académico adquirido; por ende, indagar si el trabajo le permite mejorar su calidad educativa y escalafón en los diferentes puestos o rangos académicos, las preguntas abiertas invitan a la entrevistada(o) para que exprese libremente y de su opinión sobre los motivos que dificulten su desarrollo académico/laboral.

**Modulo No. 4:** se recopiló información sobre la vida familiar con 3 ítems; 1 pregunta cerrada, 2 preguntas abiertas, en relación con el cuidado de personas dependientes, dedicación a los quehaceres del hogar, disponibilidad de tiempo para actividades de gusto o diversión, pero a su vez indagar sobre los efectos positivos o negativos de la vida laboral para con ellos, conocer si existen techos de cristal en el ámbito laboral que afecten su desempeño, escalafón profesional, además estar al tanto de la opinión más detallada sobre la satisfacción personal en el trabajo y la conciliación vida laboral/familiar y las relaciones sociales.

**Modulo No. 5:** se indago sobre techos de cristal con 9 ítems: 6 preguntas cerradas, 3 preguntas abiertas, en relación con el “ninguneo” la minusvaloración de las personas en el ámbito laboral y personal, con preguntas relacionadas al trato desigual entre hombres/mujeres, comentarios, bromas que perturben, situaciones molestas en el contexto

laboral, y los tipos de acciones que se toman para contrarrestar cualquiera de las situaciones mencionadas, por ende darle la opción al entrevistado de que proponga medidas a adoptar por la comunidad universitaria.

Las preguntas abiertas del instrumento se introdujeron para que los encuestados, en este caso las egresadas (os) de la Universidad Tecnológica de Pereira se puedan expresar libremente acerca de cuestiones que atañen a su situación laboral concretamente que hagan referencia a obstáculos a su desarrollo profesional, discriminación laboral y posibles soluciones.

#### ➤ **Cuarta Fase**

Prueba Piloto:

Se procedió a construir según la teoría y los objetivos de la investigación las preguntas que darían respuestas a ellos, y así realizar una prueba piloto a 6 egresados laborantes de la Universidad Tecnológica de Pereira y de esta manera identificar las preguntas y temas en relación con la situación laboral/vida familiar y situaciones en el entorno laboral adecuadas para la investigación y acordes con la población encuestada.

Todos los datos recogidos en las distintas encuestas piloto sirvieron para configurar los ejes temáticos del instrumento y llegar al objetivo principal de este, para recoger datos concretos, que no habían podido extraerse de la información estadística recopilada en la primera fase de la investigación, sobre la vida familiar y laboral de las/os egresadas/os laborantes de la Universidad Tecnológica de Pereira; entre ellos se hizo especial énfasis en determinados temas: como la promoción, las diferencias en los horarios de los docentes de planta a un catedrático, la difícil conciliación entre vida laboral y familiar, la importancia del escalafón docente, el tiempo de dedicación a las labores domésticas, la discriminación indirecta.

#### ➤ **Quinta fase:**

**Aplicación del instrumento:** Para la aplicación se procedió a hacer uso de la información suministrada por el departamento de personal y ubicar los docentes en las respectivas dependencias, así como también tomar en cuenta la colaboración de conocidos, o la cadena para llegar a docentes egresados, se recurrió a utilizar el correo electrónico para comunicarles y solicitarles la colaboración vía internet.

#### ➤ **Sexta fase**

**Digitación tabulación resultados:** Luego de la aplicación y recolección de las encuestas empleadas, se procedió a tabular la información obtenida en un programa llamado "SPSS": instrumento de análisis de datos cuantitativos muy utilizado en investigación aplicada a las Ciencias Sociales. Allí se creó una matriz de datos con los descriptores estadísticos. Una vez recogidos los datos, procedimos a detallarlos y a resumirlos. Esta descripción se efectuó mediante gráficas y datos numéricos (promedios, medidas de variabilidad, forma de la distribución, medida de la relación entre variables...).

Después de tener toda la matriz de datos se procedió hacer el cruce de variables. Se tomó como prioridad del módulo 1 el sexo para cruzar con las variables que se escogieron. (Ver cuadro en Anexo A).

Durante el desarrollo de las diferentes fases se realizó una profundización teórica referente a el estatuto docente para conocer las características de los tipos de cargos, salarios, remuneraciones, escalafón y teoría sobre techos de cristal; se tomó en cuenta los estudios de género de Ana Guill Bozal sobre la situación de las mujeres en las Universidades Andaluzas, la historia de la educación y el trabajo de la mujer en América latina y Colombia, y la historia de la mujer en los 50 años de la Universidad Tecnológica de Pereira.

## 8.2. UNIVERSO

Se tomaron docentes egresadas (os) que laboran en **Vicerrectoría Académica** de la Universidad Tecnológica de Pereira. En esta vicerrectoría también hay administrativos pero estos no fueron abordados en la investigación.

Población total de 510 egresados(as) que laboran en vicerrectoría académica como docentes, distribuidos de la siguiente manera:

Docentes Hombres: 387  
Docentes Mujeres: 123

Este personal es contratado por vicerrectoría académica para cargos netamente académicos, los cuales se rigen por el estatuto docente de la Universidad Tecnológica de Pereira<sup>17</sup>.

Esta población está distribuida según organigrama de la Universidad y en los respectivos contratos según lo planteado por el estatuto docente de la universidad:

En los siguientes cuadros, se visualiza las respectivas distribuciones de mujeres y hombres egresadas(os) laborando en las diferentes facultades en que está dividida la Vicerrectoría Académica de la Universidad Tecnológica de Pereira:

---

<sup>17</sup> ([www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/estatuto-docente.html](http://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/estatuto-docente.html))

**Tabla No 1** Distribución de egresados en Vicerrectoría Académica.

<b>DIVIDIDA EN</b>		<b>HOM BRES</b>	<b>MUJE RES</b>
<b>VICERRECTORÍA ACADÉMICA</b>	Fac. de Ing. Mecánica	31	7
	Fac. de Ing. Industrial	34	13
	Fac de Ing. Eléctrica Electrónica Física y Ciencias de la Computación	74	11
	Fac. de Ciencias de la Salud	51	18
	Fac. de Bellas Artes y Humanidades	42	21
	Fac. de Ciencias de la Educación	35	19
	Fac. de Ciencias Básicas	84	14
	Fac. de Tecnología	21	14
	Fac. de Ciencias Ambientales	15	6
	<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>123</b>

Base de datos: división de personal 11 de octubre 2011

Los egresados que laboran en las dependencias: Centro de Registro y Control Académico, Centro de Recursos Informáticos y Educativos, Centro de Biblioteca Jorge Roa Martínez y el Instituto de Investigaciones Ambientales: para un total de 17 egresados. No fueron tomados en cuenta como parte del universo para la investigación, pues la prioridad eran los egresados docentes que tuviera contratación directamente como docente y no como administrativo.

Los egresados que laboran en vicerrectoría académica se encuentran distribuidos en los siguientes tipos de contratos teniendo en cuenta el estatuto docente de la Universidad Tecnológica de Pereira:

**Tabla No.1.** Tipo de contrato mujeres egresadas que laboran en Vicerrectoría Académica

<b>TIPO DE CONTRATO MUJERES</b>	<b>Total</b>
Catedrático col ofic <sup>18</sup>	12
Catedráticos	55
Docentes planta	16
Proyectos especiales	12
Transitorios docentes	28
<b>Total</b>	<b>123</b>

Base de datos: división de personal 11 de octubre 2011

<sup>18</sup>Catedrático Col Ofic según el estatuto docente es un tipo de contrato que se refiere al personal que cuenta con doble contratación administrativa y también docente.



**Tabla No.2** Tipo de contrato hombres egresados que laboran en Vicerrectoría Académica

<b>TIPO DE CONTRATO HOMBRES</b>	<b>Total</b>
Catedrático col ofic.	45
Catedráticos	157
Catedráticos pensionados	12
Docentes planta	74
Proyectos especiales	20
Transitorios docentes	79
<b>Total</b>	<b>387</b>

Base de datos: división de personal 11 de octubre 2011

Los egresados que laboran en vicerrectoría académica se encuentran distribuidos en los siguientes cargos según información de personal de la Universidad Tecnológica de Pereira:

**Tabla No.3.** Tipo de cargos mujeres egresadas que laboran en Vicerrectoría Académica

<b>CARGO MUJERES</b>	<b>Total</b>
Docente asistente	3
Docente asociado	7
Docente auxiliar	2
Docente cátedra asistente	2
Docente cátedra auxiliar	77
Docente titular	4
Transitorio docente asistente	9
Transitorio docente asociado	5
Transitorio docente auxiliar	14
<b>Total</b>	<b>123</b>

Base de datos: división de personal 11 de octubre 2011

**Tabla No.4.** Tipo de cargos hombres egresados que laboran en vicerrectoría Académica.

<b>CARGO HOMBRES</b>	<b>Total</b>
Docente asistente	18
Docente asociado	25
Docente auxiliar	4
Docente cátedra asistente	6
Docente cátedra asociado	3
Docente cátedra auxiliar	224
Docente cátedra titular	2
Transitorio docente titular	27
Transitorio docente asistente	20
Transitorio docente asociado	10
Transitorio docente auxiliar	48
<b>Total</b>	<b>387</b>

Base de datos: división de personal 11 de octubre 2011

### 8.3. Muestreo

Para la selección de la muestra a la que se aplicaría el instrumento se tomaron las siguientes características: el sexo (hombre –mujer), clasificación del personal docente (Docente de carrera, especial, hora cátedra, transitorio y visitante), clasificación para escalafón docente categoría (profesor auxiliar, asistente, asociado y titular) y la dependencia en la que labora (vicerrectoría académica), se buscó que la muestra contara con las características generales e importantes que tiene el universo.

Teniendo en cuenta las técnicas de selección de muestra, se escogió el muestreo aleatorio ya que este posibilita incorporar al azar el proceso de selección. Este cumple con la condición de que todos los elementos de la población tienen alguna oportunidad de ser escogidos. Una de las grandes ventajas del muestreo aleatorio, es que “sirve para caracterizar una sucesión de variables aleatorias que evolucionan en función de otra variable, generalmente en el tiempo. Cada una de las variables aleatorias del proceso tiene su propia función de distribución de probabilidad y, entre ellas, pueden estar correlacionadas o no”<sup>19</sup>.

Con el muestreo aleatorio la población a encuestar sería la siguiente: 24 mujeres que equivale a un 20% de la población total de 123 mujeres egresadas y 77 hombres que corresponde al 20% de la población total de 387 hombres egresados que laboran en la Vicerrectoría Académica de la Universidad Tecnológica de Pereira.

<sup>19</sup> ([http://es.wikipedia.org/wiki/Proceso\\_estoc%C3%A1stico](http://es.wikipedia.org/wiki/Proceso_estoc%C3%A1stico)).06/06/2012-6:45 P.M

En el transcurso de la aplicación del instrumento y debido a la muestra que arrojó el muestreo aleatorio, se reflejaron vacíos del universo, por ejemplo, no se evidenciaba una población significativa de docentes catedráticos, cuando en el universo la mayoría de la población son de este tipo<sup>20</sup>, por otro lado las mujeres encuestadas eran mucho menos que los hombres encuestados situación que llevo a determinar después de consultar con las asesoras de la tesis, que si la problemática a investigar está referida a mujeres, estas, no podían ser encuestadas en tan poca cantidad debían ser equilibradas con las de los hombres, por lo que fue necesario llevar a cabo un seguimiento a la muestra según la necesidad para que así no perdiera las características del universo y no tuviera resultados sesgados.

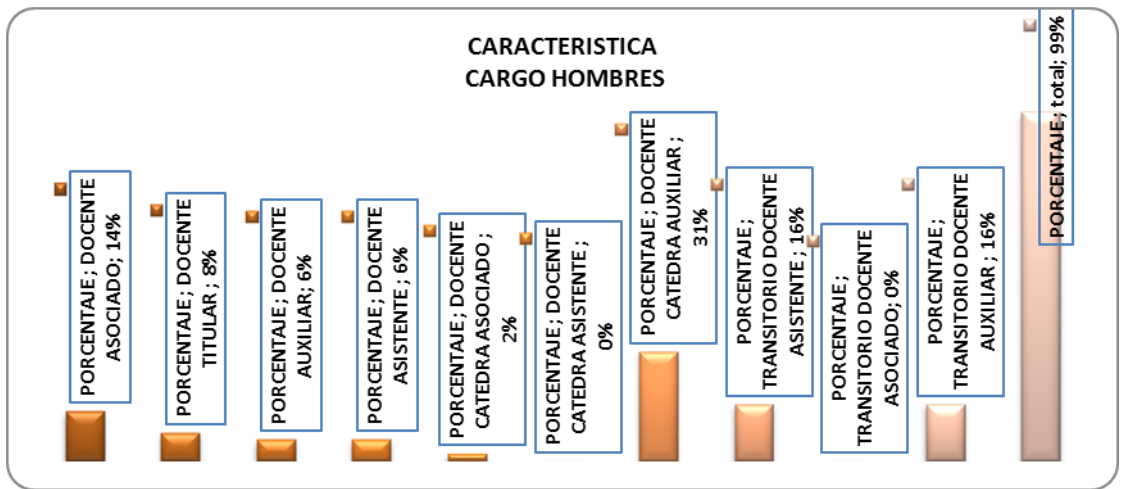
Las facultades en donde se presentó dificultad para ubicar docentes son las siguientes: Departamento de Humanidades, Escuelas de Tecnología Industrial, Música y Artes Plásticas, Tecnología Química, Facultades de Ingeniería Industrial, Ingeniería y Computación y Ciencias de la Salud.

### **Seguimiento a las encuestas con finalidad de no perder las características del universo**

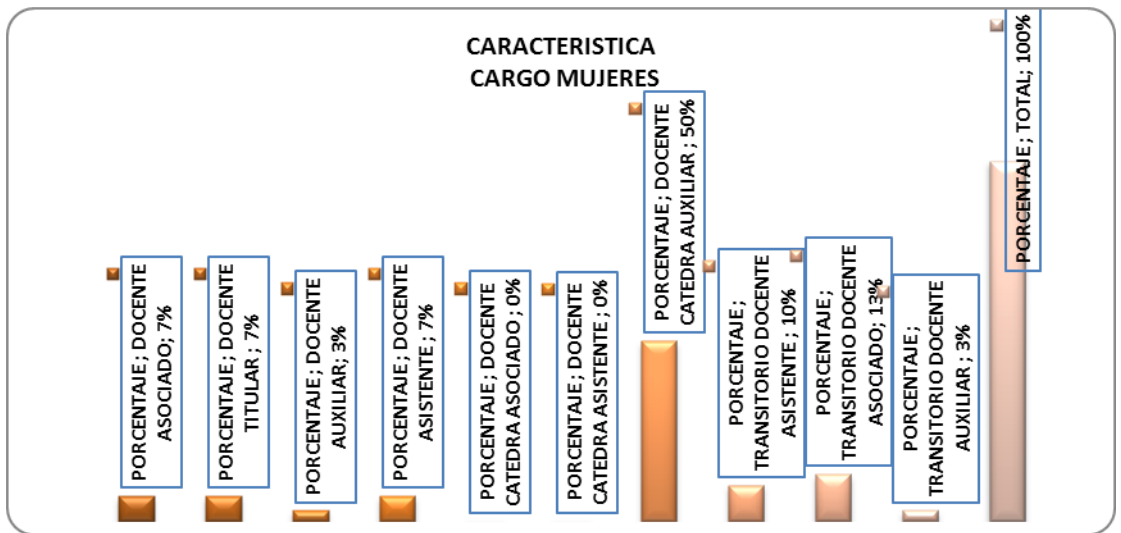
En las siguientes graficas se muestra el seguimiento de las características del universo en la muestra.

---

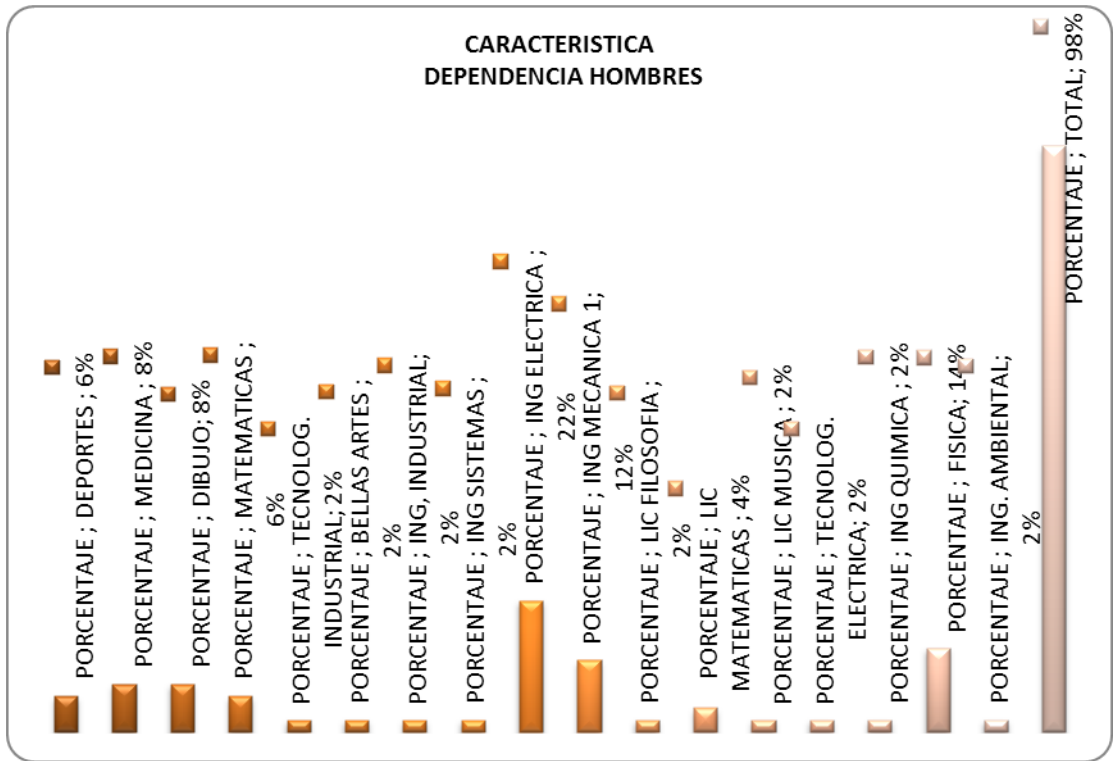
<sup>20</sup> Debido a que la mayor población de docentes, son docentes Catedráticos y estos, por tener esta clasificación son contratados para laborar un determinado número de horas por período académico, debido a esto, los docentes catedráticos no cuentan con una oficina, a duras penas las secretarias de las facultades dan los correos electrónicos y algunas veces dan el horario de las clases asignadas, de resto es difícil ubicarlos; se podría decir lo mismo con los docentes de proyectos especiales, escenario que también fue causal de tener que ir construyendo la muestra a medida que se iba encuestando.



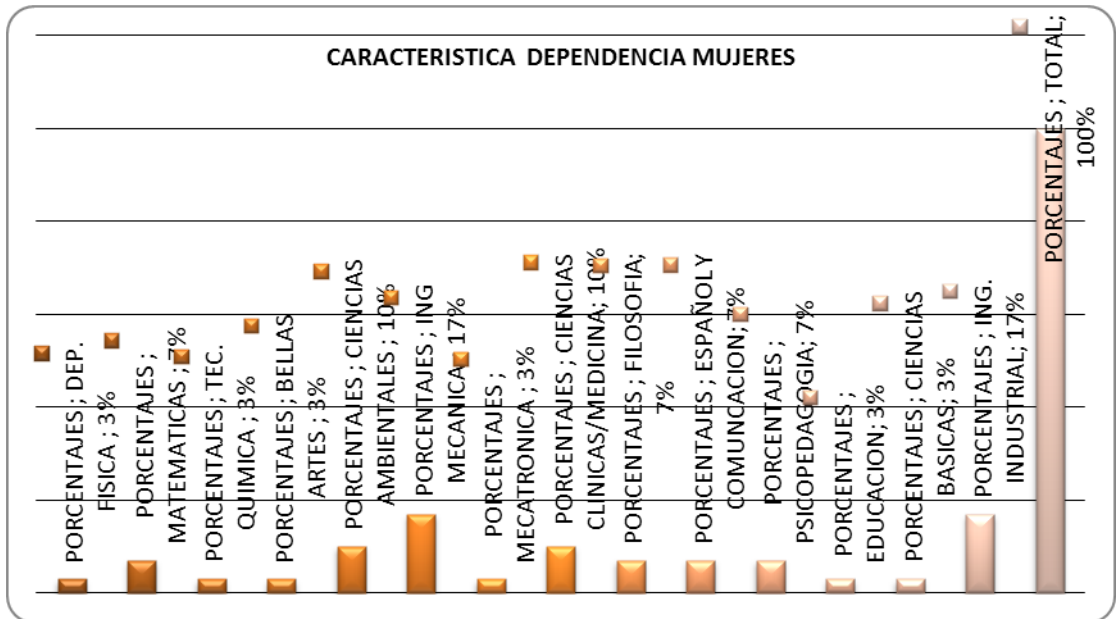
**Grafica N°2.** Clasificación del Personal Docente hombres y Cargos que desempeñan



**Grafica N°3.** Clasificación del Personal Docente mujeres y Cargos que desempeñan



**Grafica N°4.** Dependencia en la que laboran hombres.



**Grafica N°5.** Dependencia en la que laboran mujeres

Así la población final fue la siguiente:

**Tabla No.5.** Clasificación del personal arrojados (según sexo) en la población encuestada

<b>Clasificación para escalafón docente categoría (profesor auxiliar, asistente, asociado y titular)</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Docente asociado	7	2
Docente titular	2	3
Docente auxiliar	4	2
Docente asistente	6	3
Docente cátedra asociado	2	2
Docente cátedra asistente	2	0
Docente cátedra auxiliar	13	14
Transitorio docente asistente	5	2
Transitorio docente asociado	0	2
Transitorio docente auxiliar	7	0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>30</b>

**Tabla No.6.** Dependencias arrojadas (según sexo) en la población encuestada:

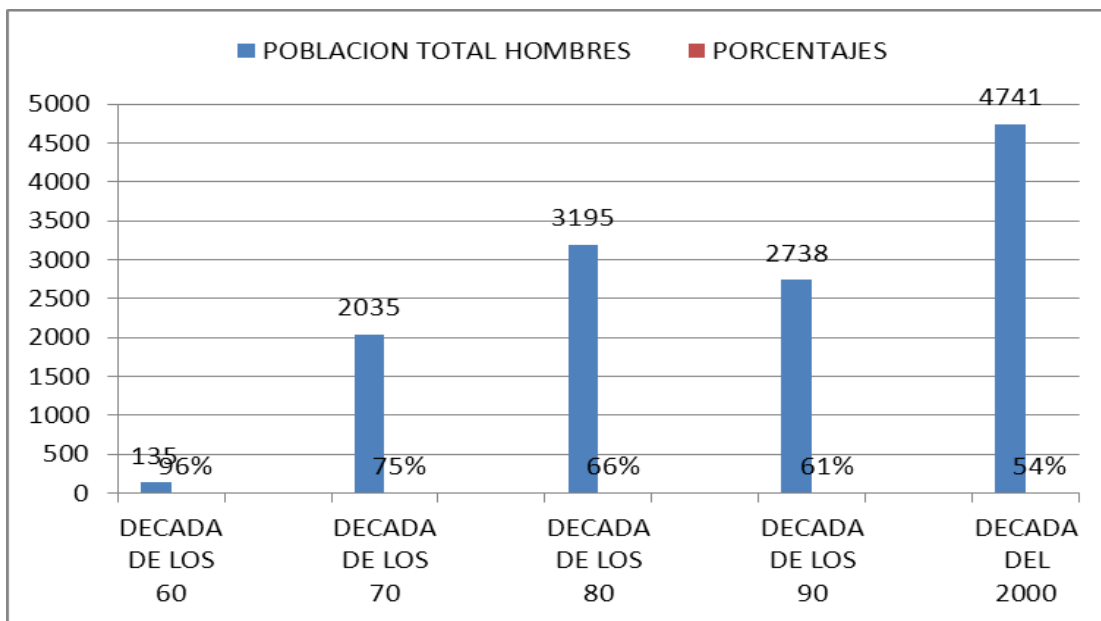
	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	3	2
Facultad de Ciencias Ambientales	2	2
Facultad de Ciencias Básicas	5	0
Facultad de Ciencias de la Educación	1	5
Facultad de Ciencias de la Salud	6	3
Facultad de Ingenierías: Eléctrica, Física y Ciencias de la computación	22	5
Facultad de Ingeniería Mecánica	6	5
Facultad de Ingeniería Industrial	1	5
Facultad de Tecnologías	2	3
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>30</b>

#### 8.4. Contexto histórico hasta el 2011 de egresados Universidad Tecnológica Pereira

Para la investigación: “Miradas a las relaciones de género en la historia de la Universidad Tecnológica de Pereira”: el caso de las egresadas. Fue necesario indagar y mostrar a través de datos estadísticos la población de los y las egresadas con que ha contado la Universidad Tecnológica de Pereira a través de sus 50 años de vida Institucional.

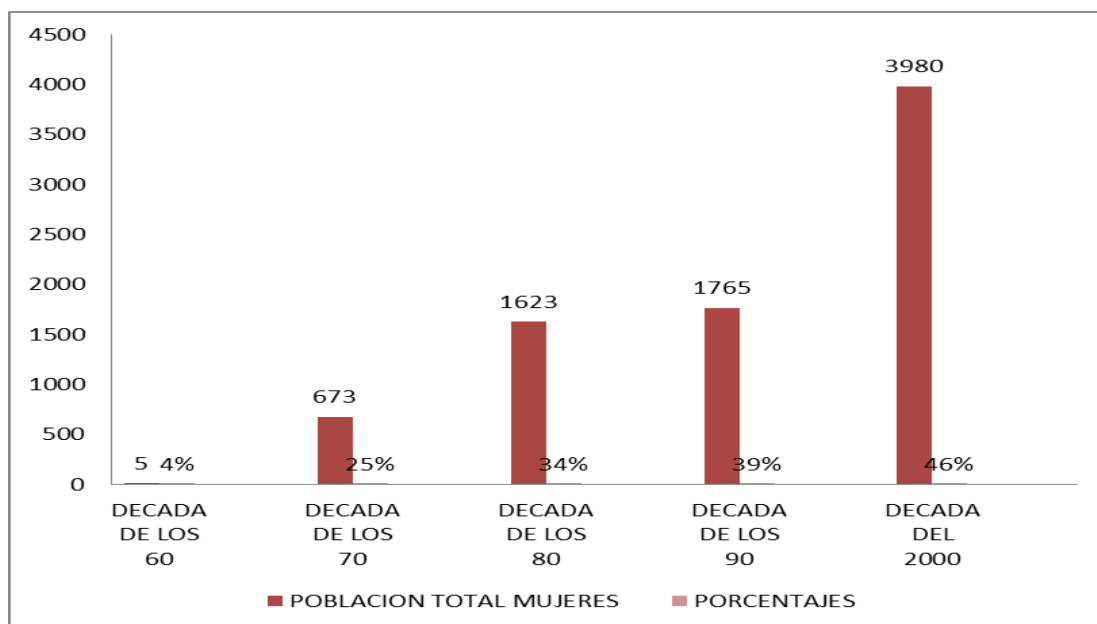
Según los datos obtenidos por parte de división de personal de la Universidad Tecnológica de Pereira partiremos de cuantos graduados (as) por carreras y los programas con mayor demanda – ha tenido la Universidad Tecnológica de Pereira en los últimos 50 años.

### Hombres graduados por décadas



**Grafica N°6.** Cantidad de graduados y presencia de hombres por décadas

### Mujeres graduadas por décadas



**Grafica N°7.** Cantidad de graduadas y presencia de mujeres por décadas

Según las gráficas, para la década de los 60 se contó con la presencia de 135 hombres graduados que equivale a un 96%, la presencia de las mujeres era tan solo del 4% representado en 5 mujeres.

En la década de los 70 la población de los hombres egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, incrementa a 2.035 que corresponde un 75%, en igual medida también hay un incremento en la presencia de las mujeres que paso de 5 mujeres en la década de los 60 a 673 mujeres para esta década, este aumento es de un 25% sin embargo este incremento aun no es muy considerable para la época.

La población de las mujeres egresadas de la Universidad Tecnológica de Pereira, para la década de los 80, tiene un incremento del 34%, a pesar de este aumento la población de los hombres se duplica y para esta época era del 66%.

En la década de los 90 la población de los hombres egresados de los programas de la Universidad es de un 61% y el de las mujeres es del 39%, en este periodo el incremento de egresados no es muy diferente al de la década de los 80.

Para la década del 2000 los hombres tienen un poco más de presencia en la Universidad con un 54% y las mujeres con un 46% de representación.

Programas académicos de la Universidad Tecnológica de Pereira con más demanda y con mayor cantidad de graduados(as) en el transcurso de sus 50 años.

Las carreras con mayor demanda en la Universidad Tecnológica de Pereira, desde de la década de los 60 hasta la actualidad, ha sido **Ingeniería Eléctrica**: hombres con un porcentaje del 92% del total y con baja presencia de las mujeres con un



porcentaje del 8% del total. Lo interesante es que las mujeres ya en inicios de la década 70 empezaron a incursionar en esta carrera proyectada socialmente como una profesión masculina.

**Ingeniería Industrial** ha sido una de las carreras con mayor presencia de hombres y mujeres pues en la década de los 60 con un porcentaje sostenido del 99% para ambos sexos.

**Ingeniería Mecánica** ha sido otra carrera con mayor demanda por hombres con un porcentaje del 83% y las mujeres con un porcentaje del 19%.

El programa de **Tecnología Industrial** es una de las carreras con mayor presencia de hombres y mujeres a partir la década de los 70 con un porcentaje de 99% para ambos sexos del total. Mientras que el programa de **Tecnología Mecánica** es la carrera con mayor presencia de hombres desde la década de los 70 con un Porcentaje del 80% del total y las mujeres con un 20% del total.

Las otras carreras con mayor presencia de hombres son **Administración del Medio Ambiente** con una población total de graduados de 561 que equivale a un porcentaje de 99% del total, las mujeres también han tenido elección por esta carrera con una población de 387 mujeres graduadas con un porcentaje del 96% del total para esta década y Ciencias del Deporte y la Recreación, hombres con una población de 416 graduados que corresponde a un 98% del total y 182 mujeres con muy baja demanda que equivale a un porcentaje de un 2% del total para esta década.

Las licenciaturas con mayor presencia de mujeres iniciando en la década de los 70 son:

Licenciatura en Español y Comunicación Audiovisual con una población de graduadas de 773 que corresponde a un porcentaje del 98% del total de egresados, Licenciatura en Ciencias Sociales con una población de 582 graduadas con un porcentaje del 98% del total de egresados (hombres y mujeres), y Pedagogía Infantil con 455 graduadas un porcentaje equivalente a un 81% los hombres en esta profesión tiene presencia con una población de 24 graduados y corresponde a un 19% del total.

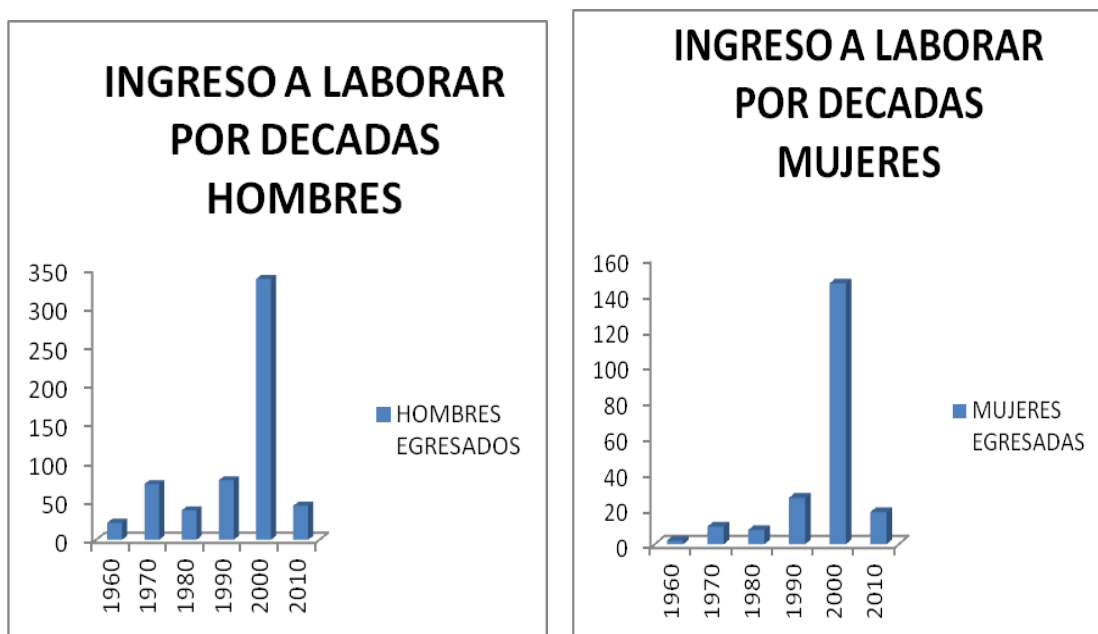
Las Licenciaturas con mayor presencia de hombres comenzando con la década 70 son:

Licenciatura en Matemáticas y Física con una población de 497 graduados equivalente a un porcentaje de un 98% del total de egresados, las mujeres con una población de 199 graduadas que corresponde a un 3%, Licenciatura en Español y Comunicación Audiovisual con una población de 463 graduados y Licenciatura en Ciencias Sociales con una población de 570 graduados que corresponde a un porcentaje del 99%.

El programa de Medicina ha tenido mayor demanda de hombres a partir de los años 80 con una población de 1168 graduados con un porcentaje del 98% del total entre hombres y mujeres.

Las mujeres en Administración del Medio Ambiente en la década de los 80 y al 2012 con una población de 387 graduadas representan un porcentaje del 96% del total de egresados.

Cantidad de graduados por décadas que laboraron en la Universidad en el transcurso de sus 50 años<sup>21</sup>.



**Grafica N|°8.** Ingreso a laborar por hombres y mujeres (egresados) por décadas.

Para la década de los 60 se contaban como 135 hombres egresados (según información suministrada por registro y control sobre egresados de las diferentes carreras), equivalente a un 96% del total de egresados entre hombres y mujeres, solo 22 de ellos fueron contratados por la Universidad que equivale a un 16,3% del total de egresados para esta década.

En el caso de las mujeres su presencia era del 4% constituido en 5 mujeres, de las cuales 2 fueron contratadas por la Universidad en la década de los 60, con un porcentaje del 40% (este porcentaje es tomado de considerar las 5 mujeres como el 100% representado en un 4%)

<sup>21</sup> Esta base de datos contiene información de hace 35 años, ninguna de las divisiones cuentan con información digitalizada de antes, así que los que figuran en esta base de datos son los contratados a partir de 1986 hasta 2011.

Para la década de los 70, los hombres egresados de la universidad eran 2.035 equivalente a un porcentaje del 75%, de los cuales 72 de ellos representados en un 3.54%, contratados por la Universidad.

En el caso de las mujeres para la década de los 70 de 673 mujeres egresadas son representadas con un 25%, solo el 1.49% fueron contratadas por la Universidad simbolizadas en 10 mujeres.

En la década de los 80 la universidad conto con 3.195 hombres egresados equivalente a un 66%, de los cuales 38 de ellos ingresaron a laborar para esta década con un porcentaje del 1.18%.

Del 34% de las mujeres egresadas para los 80, solo 8 de ellas ingresaron a laborar en la Universidad con un porcentaje del 0.49%.

Del 61% de los egresados hombres para la década de los 90, solo 77 de ellos ingresaron a laboral en la Universidad con un porcentaje del 2.81%.

Para la década de los 90, las egresadas fueron 1.765 equivalente a un porcentaje del 39%, de las cuales 26 de ellas ingresaron a laborar en la universidad con un equivalente del 1.47%.

Para el 2000, la universidad conto con 4.741 hombres egresados, representados con un porcentaje del 54%, de los cuales ingresaron a laborar 337, con un porcentaje del **7.10%**. Siendo la década con mayor contratación de egresados hombres.

Para la década del 2000 la universidad conto con 3.980 mujeres egresadas equivalente a un 46%, de las cuales 146 de ellas ingresaron a laborar para esta década con un porcentaje del 3.66%.

Para el 2010 no contamos con datos de egresados por programas, a esta fecha la universidad ha contratado a **44** hombres y a **18** mujeres egresados en diferentes cargos. Estás son cifras altas para representar solo un año.

**Tabla No.9.** Dependencias donde laboran los Egresados(as) en la Universidad Tecnológica de Pereira hasta el año 2011.

DIVIDIDA EN		HOMBRES	MUJERES
<b>DIRECCIÓN</b>	Rectoría	1	1
	Oficina de Planeación	1	
	Oficina de Control Interno		1
	Secretaria General		2
	Unidad de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales		
	Instituto de Lenguas Extranjeras. ILEX		

Fuente: base de datos de división de personal

Fecha consulta: 11 de octubre de 2011

**Tabla No.10.** Dependencias donde laboran los Egresados(as) en la Universidad Tecnológica de Pereira hasta el año 2011.

DIVIDIDA EN		HOMBRES	MUJERES
<b>VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA</b>	Vicerrectoría Administrativa	2	7
	División de Sistemas y Proceso de Datos	12	2
	División de Servicios	2	1
	División Financiera	2	2
	División de Personal	1	2
	Sección de Servicios Estudiantiles	12	6
	Jardín Botánico		
	Equipo Operativo de Gestión de la Calidad		

Fuente: base de datos de división de personal

Fecha consulta: 11 de octubre de 2011

**Tabla No.11.** Dependencias donde laboran los Egresados(as) en la Universidad Tecnológica de Pereira hasta el año 2011

DIVIDIDA EN		HOMBRES	MUJERES
<b>VICERRECTORÍA ACADÉMICA</b>	Fac. de Ing. Mecánica	31	7
	Fac. de Ing. Industrial	34	13
	Fac de Ing. Eléctrica Electrónica Física y Ciencias de la Computación	74	11
	Fac. de Ciencias de la Salud	51	18
	Fac. de Bellas Artes y Humanidades	42	21
	Fac. de Ciencias de la Educación	35	19
	Fac. de Ciencias Básicas	84	14
	Fac. de Tecnología	21	14
	Fac. de Ciencias Ambientales	15	6
	Total	387	123

Fuente: base de datos de división de personal

Fecha consulta: 11 de octubre de 2011

**Tabla No.72.** Dependencias donde laboran los Egresados(as) en la Universidad Tecnológica de Pereira hasta el año 2011

	DIVIDIDA EN	HOMBRES	MUJERES
<b>VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES, INNOVACIÓN Y EXTENSIÓN</b>	Unidad de Servicios Académicos Empresariales		
	Organismo de Certificación de Productos		1

Fuente: base de datos de división de personal

Fecha consulta: 11 de octubre de 2011

**Tabla No.8.** Dependencias donde laboran los Egresados(as) en la Universidad Tecnológica de Pereira hasta el año 2011

		HOMBRES	MUJERES
<b>OTRAS DEPENDENCIAS</b>	Sección de Mantenimiento	3	
	Jubilados	82	14

Fuente: base de datos de división de personal

Fecha consulta: 11 de octubre de 2011

La población de egresados que labora en la vicerrectoría académica, se encuentra con mayor población en:

En La Facultad de Ciencias Básicas (departamentos de Dibujo, Física y Matemáticas) con 84 hombres, con mayor presencia de mujeres se encuentra la Facultad de Ciencias de la Salud (Medicina, Ciencias del Deporte y Recreación, Tecnología en Atención Prehospitalaria y Medicina Veterinaria y Zootecnia) con 25 egresadas.

En los jubilados encontramos la segunda población más grande de egresados hombres, demostrando que en el transcurso de estos cincuenta años ha sido una Institución abierta a la posibilidad de que sus estudiantes hagan su vida laboral en ella.

Tipo de vinculación de egresados(as) que laboran en la Universidad Tecnológica de Pereira:

La población egresada esta vinculada a traves de los siguientes tipos de contratos teniendo en cuenta el estatuto docente de la Universidad Tecnológica de Pereira:

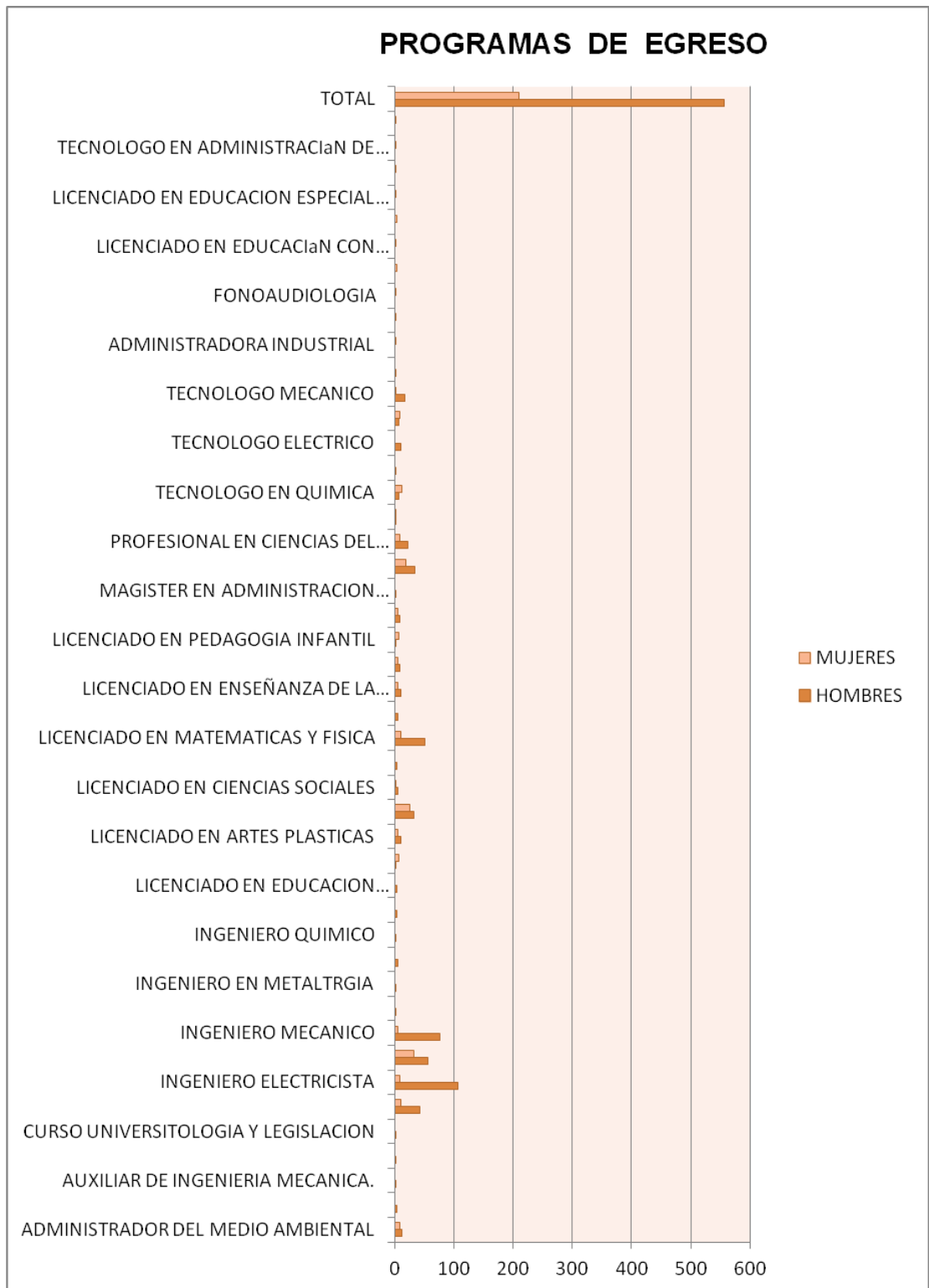
Docente Hora Catedra: 69 mujeres

Docente Hora Cátedra: 231 hombres

Docentes catedraticos col ofc: 22 mujeres y 31 hombres

Docentes de Tiempo Completo: 19 mujeres  
Docente de Tiempo Completo: 95 hombres  
Docente Transitorio: 34 Mujeres  
Docente Transitorio: 80 Hombres

Programas de los cuales se graduaron los egresados que laboran en la Universidad  
Tecnológica de Pereira:



**Grafica N°9.** Carreras de las que se graduaron

De 797 egresados (as) que laboran en Vicerrectoría Administrativa y Vicerrectoría Académica, la profesión con más egresados es: Ingeniería Eléctrica con un total de 124 que equivale a un porcentaje del 14,09% entre hombres y mujeres. Continúa Ingeniería Industrial e Ingeniería Mecánica con 96 egresados para cada una, con un porcentaje del 10,91% para ambas.

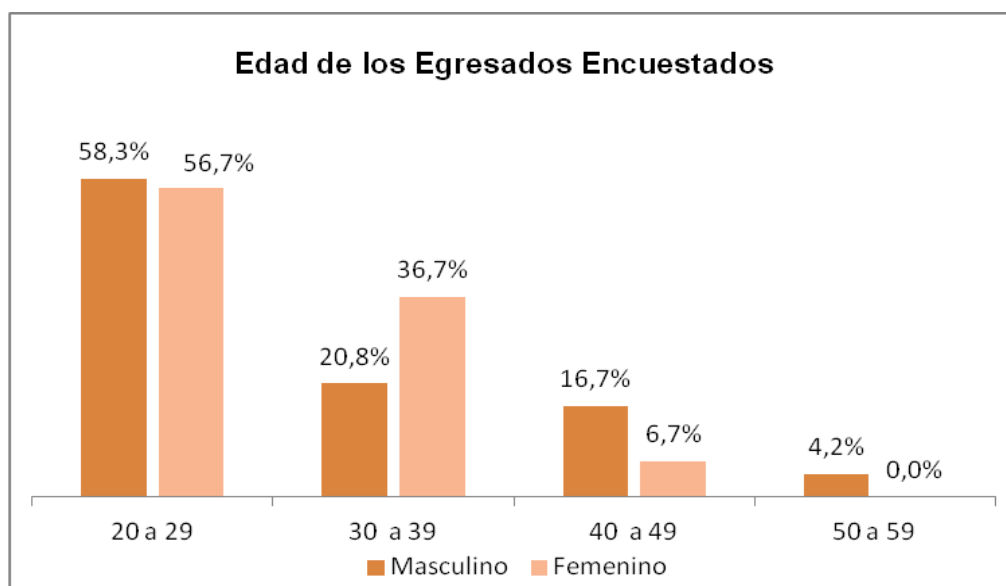
En las licenciaturas la que conto con mayor número de egresados laborantes fue Licenciatura en Matemática y Física con 63 egresados y con un porcentaje del 7,16%.



## 9. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LOS Y LAS EGRESADAS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.

La población de egresados encuestados que fueron 30 mujeres y 48 hombres tiene las siguientes características:

- Sexo con respecto al rango de **edad**:

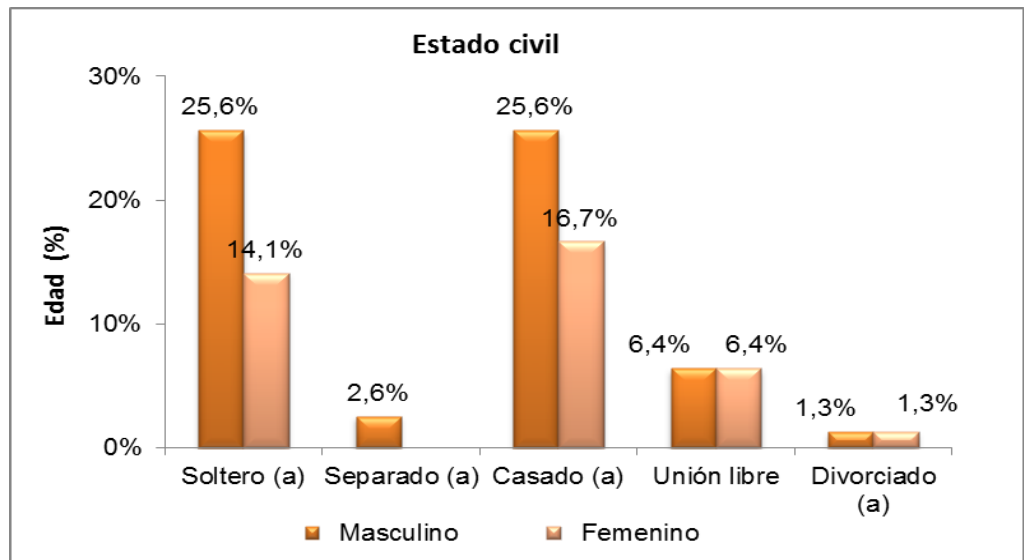


**Gráfica N°10.** Edad de los Egresados

La población de egresados(as) y que labora en la Universidad se encuentra entre los 20 y 29 años que equivale a: hombres con un 58.3% y mujeres con el 56.7%.

Entre los 30-39 años con un porcentaje de: hombres con el 20.8%, las mujeres con el 36.7% se observa una población en gran porcentaje joven.

- **Estado civil según genero:** El 25.6% de los hombres y el 14.1% de las mujeres encuestados son solteros(as), el 25.6% de los hombres y el 16.7% de las mujeres egresadas de la encuesta son casados(as), y el 6.4% de hombres y el 6.4% de las mujeres viven en union libre.



**Grafica N°11. Estado Civil de Egresados**

- **Porcentaje de egresados con hijos/hijas:** el 60.40% de los hombres y el 60.0% de las mujeres egresados(as) tienen hijos y 39.60% de hombres y el 40.0% de mujeres **NO** tienen hijos.



**Grafica N°12. Porcentajes de Egresados con Hijos**

## **10. CAPITULO 1: 50 AÑOS DE LA MUJER EGRESADA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA PEREIRA (CONTEXTO HISTÓRICO)**

Este capítulo pretende mostrar la inserción de la mujer egresada en el campo académico desde la fundación de la Universidad; a través de graficas comparativas por género y décadas, las carreras elegidas; el tiempo de ingreso y graduación de los egresados en los 50 años de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Antes de 1870, sólo algunas mujeres que pertenecían a un estrato socio-económico alto pudieron acceder a la educación. Su perspectiva principal era el aprendizaje de la lectura y la escritura en cuanto a instrucción básica primaria se refiere.

Después de ésta fecha, el gobierno brinda enseñanza pública y las mujeres pueden tener ingreso a la escuela; luego en 1873 ingresa a la escuela secundaria. Sin embargo, el saber que recibían era relacionado con manualidades, religión, cultura general, entre otros temas que le sirvieran para desempeñar su rol de mujer dedicada a la familia y el hogar.

En esta época, la mujer no podía ingresar a la universidad, pero a finales de este siglo, algunas de ellas lograron seguir sus estudios para prepararse como maestras en escuelas “normalistas” dirigidas solo a mujeres de estrato medio que buscaran una carrera en la educación.

Debido a los cambios políticos que se presentaron en Colombia, el gobierno crea el Decreto 227 de 1933, en el que se le otorga a la mujer el acceso al bachillerato completo y a la universidad. A partir de este hecho, “Las mujeres colombianas empezaron a capacitarse en áreas como enfermería, odontología, filología, ingeniería, medicina, entre otras, a pesar de que algunas de estas carreras aún eran prohibidas para las mujeres porque no se consideraban femeninas”. (PARRA, 2005).

### **Fundación de la Universidad Tecnológica de Pereira**

La creación de la universidad Tecnológica de Pereira en 1958 y “la reforma en las políticas educativas de la década del treinta, son dos hechos que posibilitan el ingreso de la mujer a la educación superior en el departamento de Risaralda, participación que inicialmente se advierte en el campo de la ingeniería”<sup>22</sup>.

Para los años treinta, se presentan reformas educativas: una nueva organización de la educación primaria, media, en la formación industrial, la universidad, y la mediación escolar. “Durante el gobierno de Enrique Olaya Herrera se reglamentó el acceso de las colombianas a la educación secundaria y universitaria en condiciones

---

<sup>22</sup> PATIÑO 2010

de igualdad con el género masculino, mediante los Decretos 1874 de 1932 y 227 de 1933<sup>23</sup>

El surgimiento de la Universidad Tecnológica de Pereira estuvo ligado al proceso de modernización regional, el desarrollo manufacturero local demandó la formación profesional y técnica.

### **Presencia de la mujer en la Universidad**

La Universidad Tecnológica de Pereira fue creada por Ley 41 del 15 de diciembre de 1958, del Congreso de la República, como una entidad de carácter oficial seccional y autonomía jurídica municipal. Se consideró “como fin de la Universidad Tecnológica de Pereira, la formación de ingenieros profesionales en las distintas ramas técnicas que se estimen o juzguen ser necesarias para el desarrollo económico del país”. Por lo tanto, la institución comienza actividades académicas el 4 de marzo de 1961, con 65 estudiantes en el programa de ingeniería eléctrica, de los cuales tres eran mujeres.

Para la década de los 60 se contó con la presencia de 135 hombres graduados que equivale a un 96%, la presencia de las mujeres era tan solo del 4% representado en 5 mujeres. En la década de los 70 la población de los hombres graduados, incrementa a 2.035 que corresponde a un 75%, en igual medida también hay un incremento en la presencia de las mujeres que paso de 5 en la década de los 60 a 673 para esta década, este aumento es de un 25%, sin embargo este incremento aun no es muy considerable para la época.<sup>24</sup>

La población de las mujeres graduadas de la Universidad, para la década de los 80, tiene un incremento del 34%, a pesar de este aumento la población de los hombres duplica y para esta época era del 66%<sup>25</sup>.

En la década de los 90 la población de los hombres graduados de los programas de la Universidad es de un 61% y el de las mujeres es del 39%, en este periodo el incremento de graduados no es muy diferente al de la década de los 80<sup>26</sup>.

Ya para la década del 2000 la población tanto de los hombres como el las mujeres es equivalente. Sin embargo aún los hombres tienen un poco más de presencia en la Universidad Tecnológica de Pereira, los hombres con un 54% y las mujeres con un 46% de representación.

La indagación anterior se puede comparar con los datos obtenidos del año de ingreso y graduación de los egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira.

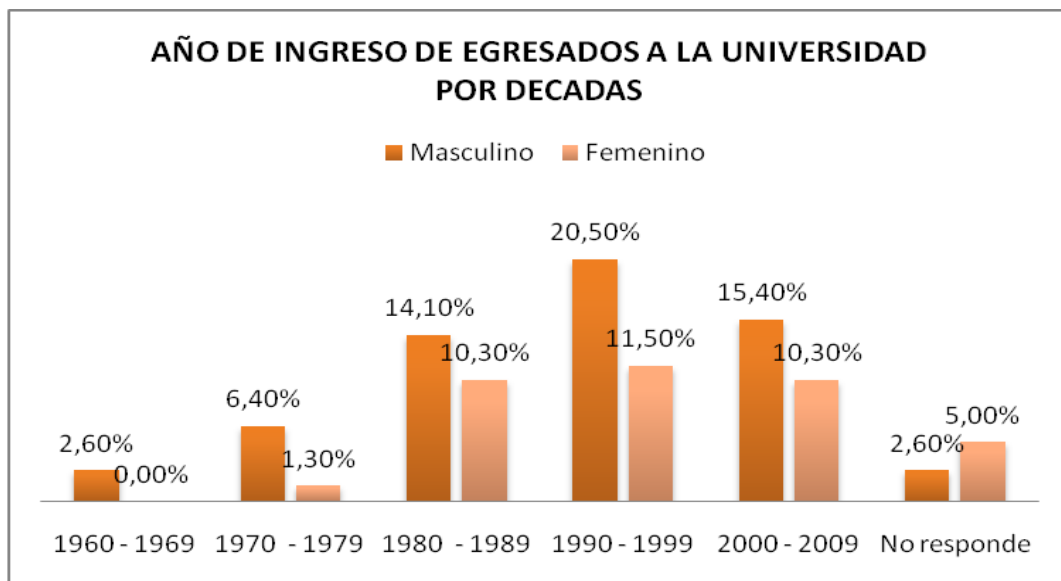
---

<sup>23</sup> TORO, 1989

<sup>24</sup> Los porcentajes fueron obtenidos de la base de datos suministrada por División de Personal de la Universidad Tecnológica de Pereira.

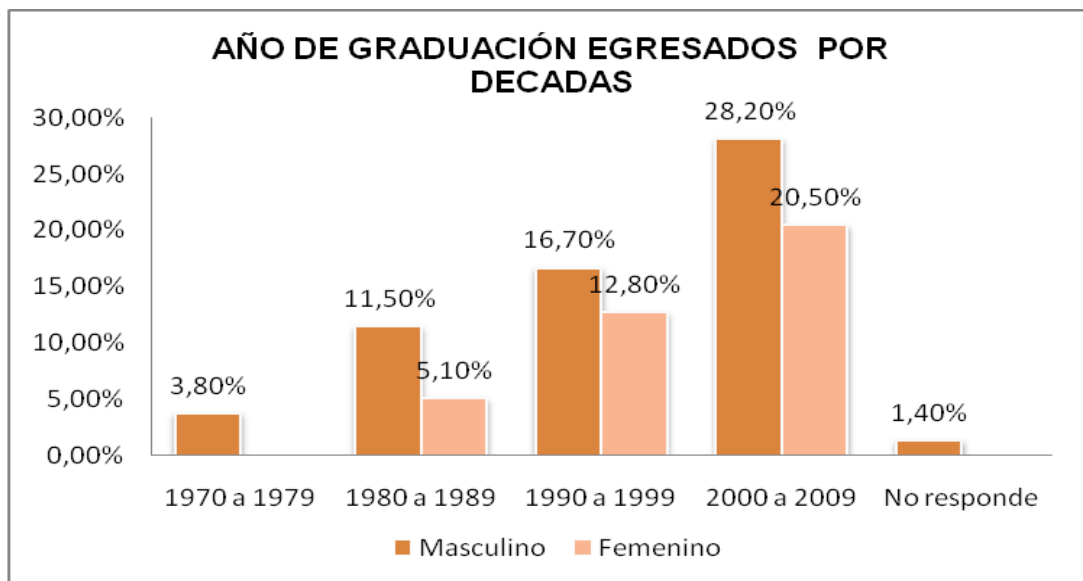
<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> *Ibid.*



**Grafica N°13.** Año de ingreso a la Universidad Tecnológica de Pereira

En la gráfica No 13 se observa el año de ingreso de los egresados por décadas. Se aprecia que desde la década de 1960 ingresan solo hombres con un porcentaje del 2.60%. En la década de 1970 los hombres con un porcentaje de 6.40%, las mujeres solo con el 1.30%. Por lo tanto, el ingreso de las mujeres empiezan a entrecruzar a partir de la década de 1980 con un porcentaje del 10.30%, resaltando la aparición de la mujer en la esfera pública pero en particular en la universidad. En la década de los noventa, los porcentajes de ingreso de los egresados continúa siendo desigual, los hombres con un 20.50% y las mujeres con un 11.50%. Sin embargo para la década del 2000 el ingreso de hombres y mujeres egresados fue un poco más equitativo.



**Grafica N°14.** Años de graduación egresados por décadas

En la gráfica No 14 se observa el año de graduación de egresados por décadas. Desde la década de 1970 los hombres aparecen graduados con un porcentaje del 3.80%. En la década de 1980 los hombres graduados cuentan con un porcentaje de 11.50% las mujeres solo con un 5.10%. Por lo tanto, el ingreso y las graduaciones de las mujeres empiezan a visibilizarse a partir de la década de 1990 con un porcentaje 12.80%. Después de la década de los noventa, los porcentajes de egresados son similares los hombres con un 28.20% y las mujeres con un 20.50%. Lo mismo sucede con los porcentajes del año de ingreso de la universidad tecnológica de Pereira.

Estos porcentajes de incremento de acceso y graduación de mujeres en la Universidad Tecnológica de Pereira en el período de los noventa, concierne a los cambios que la sociedad colombiana reconoce frente a los derechos y equidad de género siendo incorporados en la Carta Constitucional de 1991<sup>27</sup>. “El consenso social presentado en el marco de su elaboración trató de superar la exclusión y discriminación que ha operado históricamente en nuestra sociedad con respecto a los grupos étnicos y mujeres”<sup>28</sup>.

En la década del 2000 se concretan políticas que inciden en las relaciones de equidad de género en la educación superior y en el contexto académico para el incremento de la presencia de mujeres en la matrícula de la educación superior.

<sup>27</sup> **La Constitución Política de Colombia**, expresa en los **ARTICULO 13:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de **sexo**, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.... **ARTÍCULO 43:** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación....*

<sup>28,31</sup> PATIÑO, 2010

Colombia en el marco de la realización de la conferencia Mundial sobre educación superior para el siglo XXI, se propuso como una de las acciones prioritarias para el cambio y el desarrollo de la educación superior: *“Definir y aplicar políticas destinadas a eliminar de la educación superior todos los prejuicios fundados en el sexo, reforzar y consolidar la participación de la mujer, su intervención activa en la adopción de decisiones”*<sup>29</sup>.

## 11. CAPITULO 2: ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA LAS MUJERES

Este capítulo habla sobre las carreras con mayor demanda, el tipo de formación después de realizar el pregrado y el tiempo transcurrido para continuar con estudios especializados por los egresados. Para complementar se analizan las posibles barreras que determinan las elecciones de carreras y las que pueden generar impedimentos para la formación según el género y décadas de la Universidad Tecnológica de Pereira.

El incremento de la inserción de las mujeres en la estadística universitaria, va ligada a un modelo acorde con las nociones y valores culturales dominantes en la sociedad frente al género. Sin embargo, coexisten barreras que según Ana Guill Bozal *“existen al margen de la formación de las mujeres...que han existido desde siempre y aun en la actualidad en los ámbitos científicos y académicos. Realmente se trata de un problema cuyo trasfondo se remonta a nuestros ancestros, estando por tanto muy arraigado en la actual sociedad patriarca, al categorizar estereotipadamente a las mujeres asociándolas a la maternidad y al cuidado”*<sup>30</sup>.

Para analizar la inserción de la mujer en el campo educativo se aprecia la participación por género de los egresados en las diferentes áreas de conocimiento, de la **Universidad Tecnológica de Pereira**, quiere decir desde el año 1962 hasta el 2011([ver análisis y descripción de la población egresada de la Universidad Tecnológica de Pereira PAG. 64](#)).

Las licenciaturas con mayor presencia de mujeres desde la década de los 70 son: Licenciatura en Español y Comunicación Audiovisual, Licenciatura en Ciencias Sociales, Pedagogía Infantil.

Las Licenciaturas con mayor presencia de hombres desde la década 70 son:

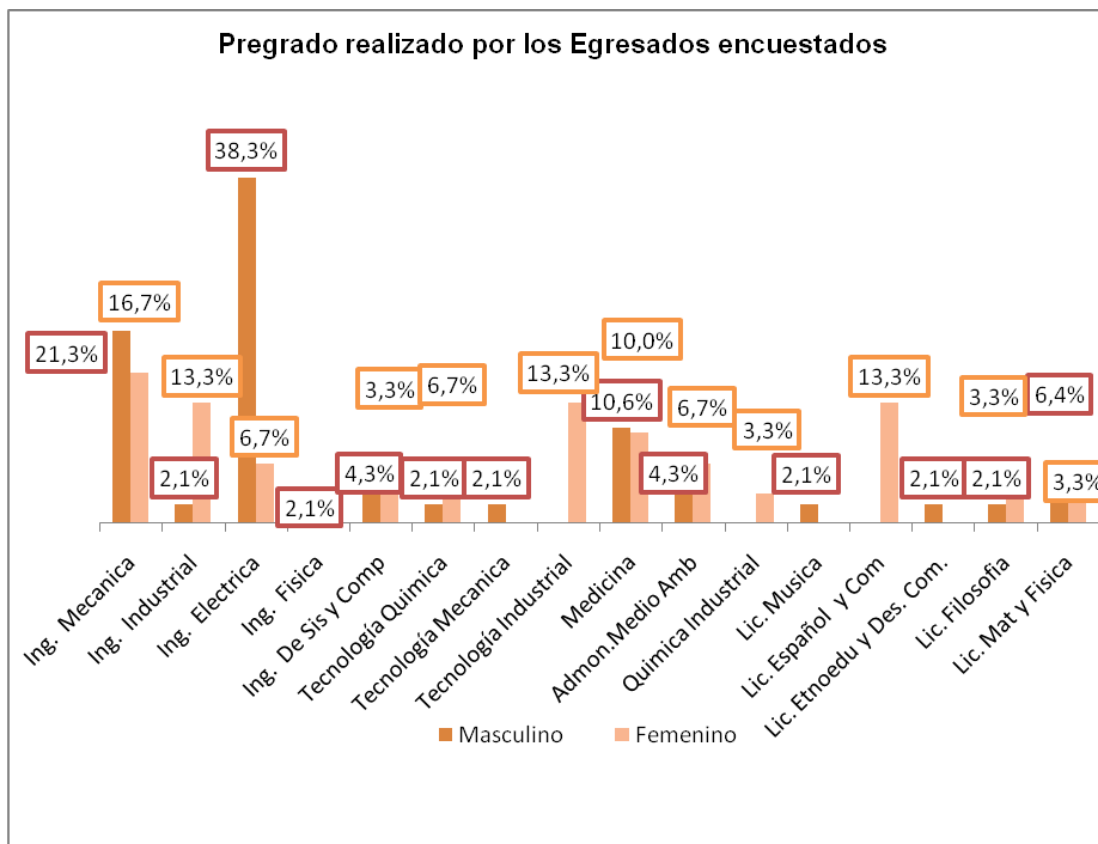
Licenciatura en Matemáticas y Física, Licenciatura en Español y Comunicación Audiovisual y Licenciatura en Ciencias Sociales. (Para ver por décadas las carreras con mayor presencia de hombres y mujeres en la Universidad Tecnológica de Pereira ver anexo B). Estas carreras tenían participación por los hombres eran vistas socialmente adecuadas tanto para hombres y mujeres

Ahora, comparemos la información anterior con las carreras con mayor demanda de los egresados en la gráfica N° 15:

---

<sup>30</sup> BOZAL, 2008





**Grafica N°15.** Pregrado realizado por egresados

En la gráfica No.15 vemos que las carreras con mayor presencia de hombres egresados son: Ing. Eléctrica con un porcentaje del 38.3%, Ing. Mecánica con un porcentaje del 21.3%, Medicina con el 10.6%, el resto de las carreras hay baja presencia de hombres (los porcentajes son sacados del 100% pertinente de cada carrera).

Las carreras con mayor presencia de mujeres son: Ingeniería Mecánica con un porcentaje del 16.7%, Ingeniería y Tecnología Industrial con el 13.3% para ambas, al igual que Lic. En Español y Comunicación, Medicina con el 10.0% el resto de las carreras hay baja presencia de mujeres.

Las elecciones en carreras por género de los diferentes programas de formación profesional de la Universidad Tecnológica de Pereira, nos lleva a pensar cómo influyen éstas, en los patrones culturales dominantes en el contexto histórico de Risaralda.

Según los estudios de Virginia Gutiérrez de Pineda, “los complejos culturales de Colombia”, Risaralda se caracterizó por tener una fuerte tendencia hacia el patriarcalismo, estimulada fundamentalmente por la iglesia que se empeñaba en

situar al hombre a la cabeza de la familia, de las responsabilidades y de los derechos. La mujer por su parte, se le asignaba los oficios del hogar<sup>31</sup>.

Por otro lado, María Cristina Palacio reafirma que las normas tradicionales impuestas en la organización familiar por los europeos “operan como dispositivos de distribución de la potencia de actuar y marcan la configuración de las relaciones familiares, para instituir la disimetría propia del patriarcado tradicional, en tanto expresa la distribución desigual, resultante de las jerarquías de mando. Se produce el reconocimiento de la diferencia como justificación y legitimidad de la desigualdad”<sup>32</sup>.

Por lo tanto, la designación de roles en la organización en la familia, se han proyectado a través de la historia, marcando en el género femenino imaginarios específicos en torno al papel de la mujer que a su vez la ha relacionado con campos disciplinares que tienen que ver con la salud, educación y todo lo que tiene que ver con manejo el industrial.

Según Morelia Pabón “El discernimiento sobre los obstáculos y alcances de la presencia femenina en el mundo académico, y en particular la “masculinización” de algunas carreras universitarias, se encuentra en el dominio de la cultura machista en el contexto social que trasciende al mundo académico, ella determina prácticas, valores sociales, representaciones y comportamientos a partir de la diferencia sexual, igualmente asigna una concepción sexista del trabajo, y a las tareas sociales de la reproducción para las mujeres”<sup>33</sup>.

En el análisis y descripción de la población egresada de la Universidad Tecnológica de Pereira y en relación con las carreras elegidas por los egresados, se observa que se mantiene una tendencia originada desde los años iniciales en el campo de las ingenierías y las tecnologías por los hombres, como es la preferencia femenina por las áreas de lo industrial, las licenciaturas y medicina, lo que confirma que el dominio de la cultura machista si trasciende al mundo académico.

Pierre Bourdieu en su libro “La Dominación Masculina”, habla sobre los obstáculos que se les presentan a las mujeres y presupone que las actividades y actitudes tanto de mujeres como de hombres, están marcadas y diferenciadas por su género. Según este autor, “el principio de diferenciación sexual es adoptado y reproducido desde la base de lo familiar, mediante disposiciones que se hacen pasar como naturales, al ser incorporadas y programadas en el juego simbólico del lenguaje, del sentido común. La interpretación que Pierre Bourdieu hace de la división sexual reconoce la asignación de roles preestablecidos a mujeres y hombres, asignación que predetermina y concreta las formas de vida y las concepciones de mundo en la sociedad”<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> PINEDA 1999

<sup>32</sup> PALACIO, 2009

<sup>33</sup> PATIÑO, 2010

<sup>34</sup> Bourdieu citado por Plaza, 2003

Estas ideas de mundo terminan en relaciones de dominación que enmaraña las diferencias sexuales convirtiéndolas en desigualdades sociales y en oposiciones entre los sexos, nociones que operan como construcciones socio-simbólicas de las diferencias bajo ciertas condiciones socio-históricas, que no sólo hacen posible sino que mantienen, reproducen y legitiman las diferencias de poder.

Las relaciones de poder han marcado a lo largo de la historia la convivencia entre hombres y mujeres. De modo tradicional los hombres han ejercido dominación hacia las mujeres en diferentes ámbitos: en lo económico, social, familiar, político, cultural y religioso, entre otros. Estas relaciones son una expresión del androcentrismo y estas se “van enmarcado dentro del patriarcado”<sup>35</sup>. El androcentrismo sitúa la mirada masculina en el centro del Universo, como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas la de la mujer y donde el ejercicio del poder (como una forma de dominación) incide de forma negativa en sus vidas.

Otro estudio realizado por la revista Eroski Consumer<sup>36</sup> afirma que “los hombres y las mujeres todavía asumen las diferencias tradicionales de sexo a la hora de escoger sus estudios en la Universidad. Conseguida ya la igualdad de oportunidades para acceder a todas las etapas de enseñanza, los esfuerzos de los educadores y orientadores van ahora encaminados a lograr que los estudiantes elijan su formación con libertad y a que no se dejen presionar por los patrones de género que dominan la sociedad” (EROSKI CONSUMER, 2002).

En la etapa Profesional, es donde las desigualdades son más exageradas. Las carreras relacionadas con la mecánica y eléctrica son consideradas masculinas, mientras que áreas como ingeniería industrial, Enfermería o licenciaturas son todavía indudablemente femeninas. La Universidad sirve para confirmar esta preferencia: Humanidades y Ciencias Sociales y de la Salud son para las mujeres y las ingenierías, para los hombres. Sólo en carreras de reciente creación la distribución es algo más equitativa<sup>37</sup>.

Las afirmaciones anteriores podrían explicar por qué durante la década de 1960, 1970 y 1980 había mayor población masculina que femenina puesto que desde la prehistoria, las mujeres, como los hombres, han asumido un papel cultural particularmente diferenciado, aún en la actualidad esta diferenciación sexual se marca para la elección de carreras.

### **Formación en posgrados de los egresados**

En los párrafos anteriores se habló de las carreras habituales y elegibles por hombres y mujeres. Ahora hablaremos de la formación que continúan los egresados

---

<sup>35</sup> NUÑO 2010

<sup>36</sup> Revista Eroski Consumer: Los jóvenes aún continúan eligiendo sus estudios en función de los roles tradicionales de sexo

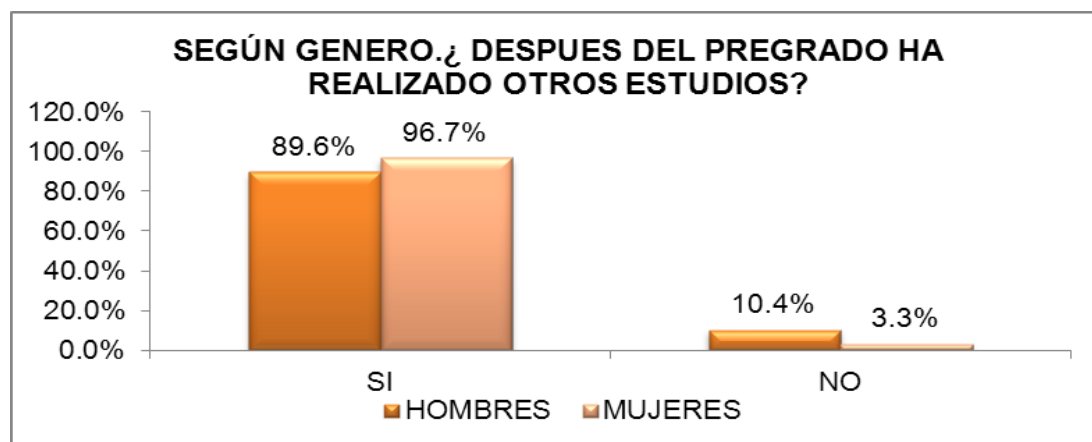
<sup>37</sup> *Ibíd.*

después del pregrado. Es importante el avance que se tenga a nivel de formación, pues permite tener un mejor respaldo laboral tanto para hombres y mujeres, adicional a ello muchas mujeres que laboran en espacios masculinos se les exige un nivel de “perfección o de excelencia”.

Amalia Mauro en un estudio realizado sobre trayectorias laborales en el sector financiero y recorridos de las mujeres plantea que “hasta hace sólo algunos años, en los países industrializados, la mayoría de la población activa, sobre todo la masculina, a partir de la finalización de sus estudios ingresaba en un trabajo, oficio o profesión que conservaba hasta su jubilación” dice que habían ciertas carreras que permitían un progreso profesional, desigual pero previsible. Ahora, en la actualidad, debido a la competitividad individual, ya no se valora la duración en el empleo o la carrera interna, sino la flexibilidad y las reconversiones externas. Debido a la multiplicación de los cambios que se dan en el recorrido de las carreras profesionales, las trayectorias laborales son cada vez menos transformables a trayectos ascendentes. Estas trayectorias, por el contrario, cada vez se limitan menos a esquemas simples (ascenso, estabilidad/retiro)”<sup>38</sup>.

Sin embargo, desde la educación se visualiza la desigualdad de oportunidades educativas aún presentes entre hombres y mujeres; y se pueden reflejar los niveles de acreditación diferencial que requieren ambos para acceder a los mismos cargos.

Para analizar la anterior suposición se tomó en cuenta el tiempo transcurrido por décadas para continuar con la formación de los egresados, y ¿Cuáles han sido los posgrados realizados por género?



**Grafica N°16.** Continuación de estudios

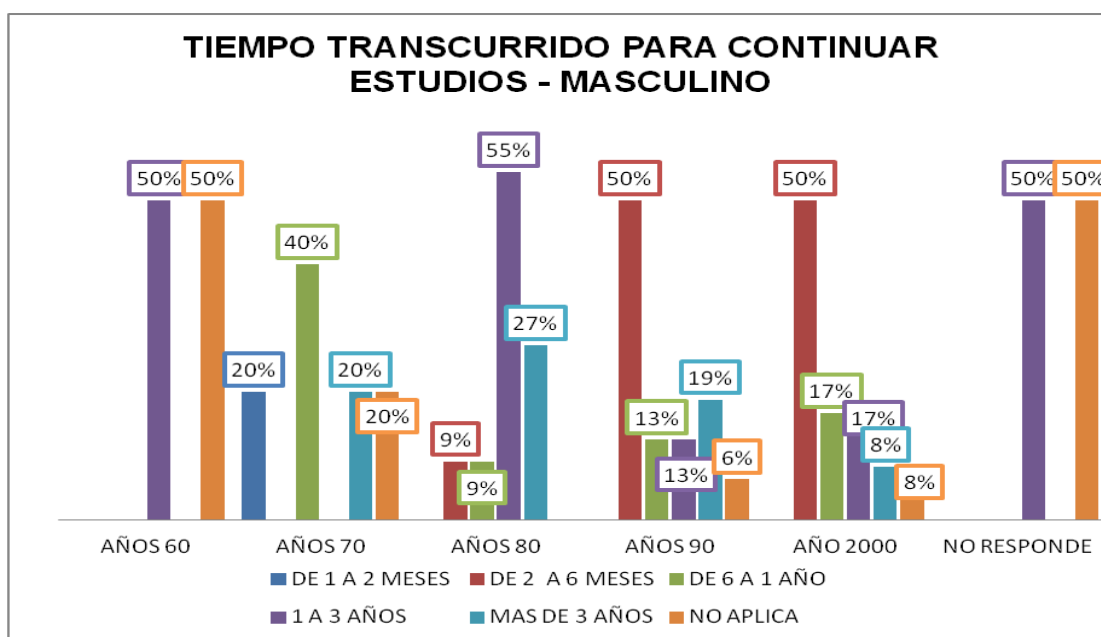
En la gráfica N°16, el 92.3% de la población encuestada ha continuado sus estudios: los hombres con un 89.6% y las mujeres con un 96.7% (del 100% respectivamente de cada población), el 13.7% de la población entre hombres y mujeres no han continuado su formación en posgrados.

<sup>38</sup> MAURO, 2004

De acuerdo a los comentarios hechos por los egresados, continuar con posgrados es significativo en el mundo laboral, sin embargo, saben que necesitan diferenciarse de los más de 90 mil estudiantes que se gradúan al año de algún programa de pregrado. Laura Rojas plantea que “entre muchos elementos y cualidades que podrían distinguir a un profesional de los otros se encuentran los posgrados, y especialmente los posgrados en el exterior. Alcanzar ese nivel de estudios es un factor diferenciador muy importante, y cabe subrayar que su valor no está sólo en su beneficio individual para quién los realiza, sino también en su contribución a la academia y la educación en Colombia, al sector productivo público y privado, en suma al progreso general del país”. (ROJAS, 2010)

Se pensaba que un pregrado bastaba para un buen ejercicio laboral; sin embargo, hoy no lo es. La devaluación académica ha forzado a los profesionales a conseguir más títulos. Una de las razones por las que se ha devaluado el campo académico es el hecho de que los conocimientos y las competencias de los profesionales deben estar equivalentes con la tecnología, las investigaciones y las requerimientos del mundo actual, y eso sólo se logra a través de la actualización y especialización académica.

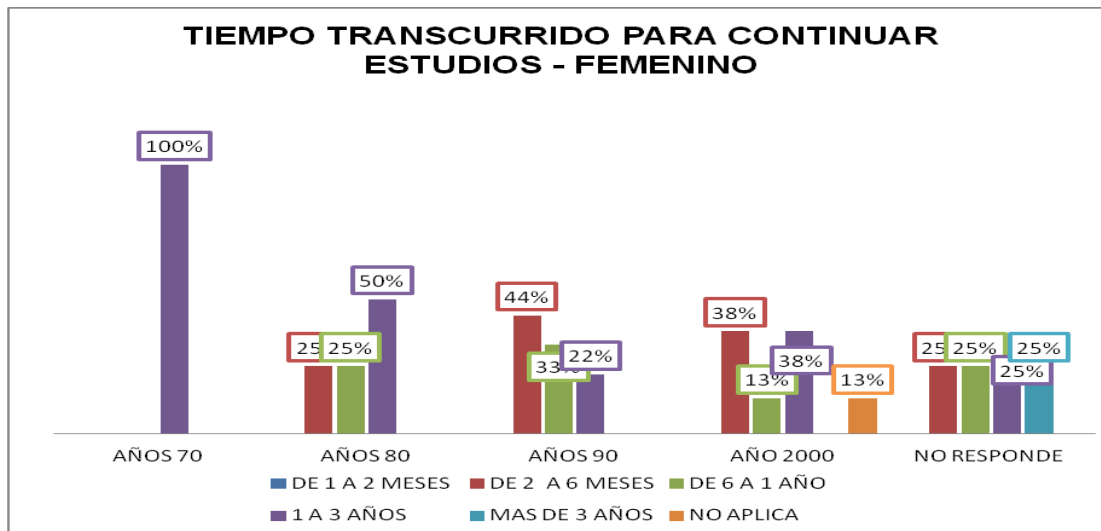
El posgrado hace que los profesionales sean mejores postulante en el mundo laboral y aún es poco el porcentaje de profesionales que continúan su formación académica con una maestría o doctorado.



**Grafica N°17.** Tiempo transcurrido para continuar con los estudios por décadas

Los hombres que ingresaron en la década de 1970 el tiempo transcurrido para continuar los estudios fue de 6 meses a 1 año con un porcentaje del 40.0%; en la década de 1980 el tiempo sucedido para continuar sus estudios fue de 1 a 3 años con un porcentaje del 55.0% y más de tres años con el 27.0%, en la década de

1990 se tardaron entre 2 a 6 meses con el 50.0% y en el 2000 el tiempo transcurrido para seguir estudiando fue de 2 a 6 meses con un porcentaje del 50.0% para cada década.



**Grafica N°18.** Tiempo transcurrido para continuar con los estudios por décadas

El tiempo que transcurrido para continuar los estudios en las mujeres en la década de 1980 fue de 1 a 3 años con un porcentaje de 50.0%; en la década de 1990 el tiempo ocurrido para continuar los estudios fue de 2 a 6 meses con un porcentaje de 44.0%, en el 2000 el tiempo acontecido para seguir sus estudios fue de 2 a 6 meses y de 1 a 3 años con porcentaje del 38.0%.

Se puede decir que las mujeres se demoran entre 1 y 3 años para reintegrarse a sus estudios, mientras los hombres tardan tan solo de 2 a 6 meses.

¿Por qué se demoran las mujeres para continuar sus estudios?

Las representaciones tradicionales demuestran que las mujeres intervienen menos tiempo en su vida profesional que los hombres. La existencia de unas costumbres sociales todavía muy arraigadas constituye uno de los principales obstáculos con que se encuentra la mujer para poder desenvolverse en el mundo profesional.

Se dijo en párrafos anteriores que, históricamente la mujer ha sido diferenciada con respecto a la educación, y el hombre se ha mantenido como cabeza visible de todo la jerarquía, comenzando por la familia, y sitúa a la mujer en un segundo plano dándole de esta forma un concepto funcional a la mujer que cumple con un papel cohesionador al interior de la familia.

Este concepto funcional se convierte en prototipos referentes a la de esposa perfecta, casada, reina del hogar, piadosa, buena madre, discurso que corresponde a una ideología sobre lo doméstico.

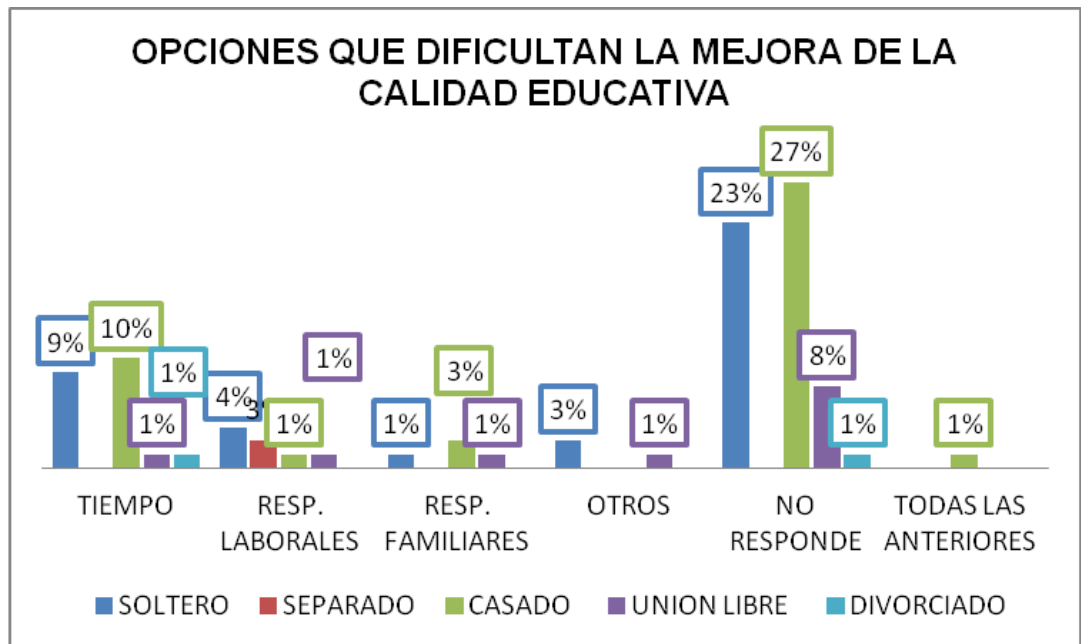
Cuando se da la incorporación de la mujer al sistema educativo, se hace con el fin de moldear los principios y valores al elemento cohesionador de la familia y el hogar. Buscaban alfabetizarla y adiestrarla en algunos quehaceres domésticos para el mejor funcionamiento del hogar y de la familia.

La igualdad en la educación para las mujeres se ve afectada, no sólo por la falta de acceso, a la escolarización, sino por estereotipos limitados extraños a la escuela y que están presentes en el mismo proceso educativo. Estereotipos acerca de lo que es "natural" o "aceptable" para cada uno de los de los sexos, crean sutiles barreras que obstaculizan el desarrollo de las capacidades intelectuales, aun cuando el acceso académico no esté limitado.

En la actualidad, pese a que se ha informado de progresos en la educación, persisten grandes diferencias entre el hombre y la mujer en lo que respecta a su acceso a la educación.

Según Lourdes Fernández Ruiz “La asunción transicional de los roles de género - si bien representa un emergente de cambio y progreso - supone también limitaciones en la realización de estas mujeres tanto con respecto a la maternidad y la vida amorosa, como a la vida académica, pues se encuentran ante la sumatoria de desempeños que van planteando una sobre-exigencia en cuanto a la excelencia en los diversos espacios de sus vidas. Estamos ante mujeres aferradas aún a elementos del rol tradicional de madre - esposa - ama de casa a la cual se añaden proyectos personales y nuevos roles públicos (RIUS, 2000).

Para analizar las ideas de Lourdes Fernández Ruiz, se retoma la [gráfica N°11](#) que habla del estado civil según género, donde el 43.3% de la población de mujeres egresadas son casadas y el 16.7% viven en unión libre. [En la gráfica N°12](#) se dice que el 60% de las mujeres tienen hijos y esta información la queremos comparar con la [gráfica N°19](#) para observar cuales son las posibles dificultades para realizar posgrados (se toma el estado civil sin tener en cuenta el género).

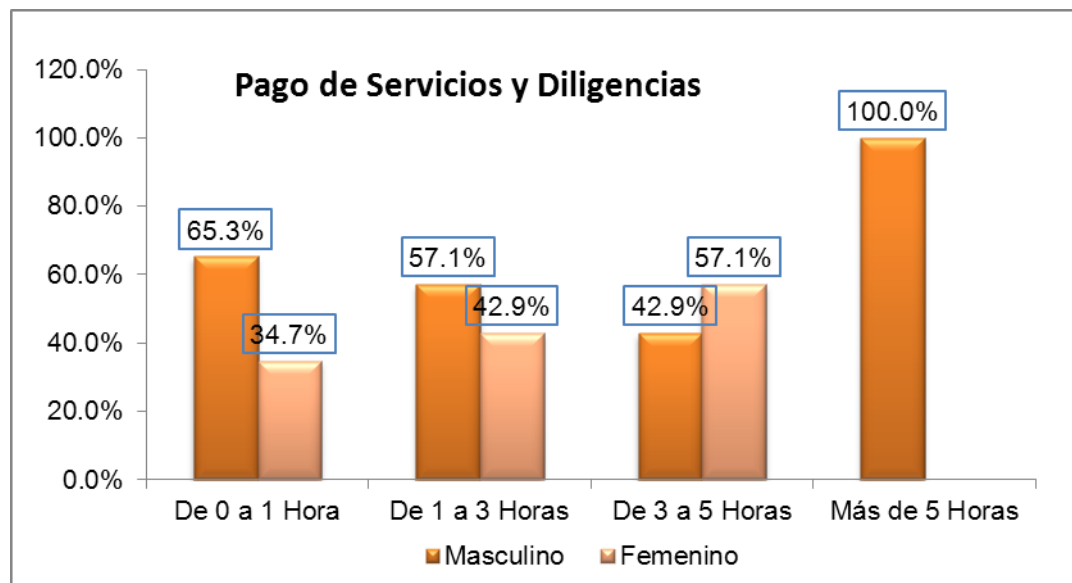


**Grafica N°19.** Opciones que dificultan continuar con los estudios/estado civil

Se observa que el 27.0% de la población casada no responde a esta pregunta, caso similar con la población de solteros con el 23.0%, sin embargo el 9.0% de la población soltera responde que es por falta de tiempo y lo mismo sucede con el 10.0% de la población casada.

La población egresada casada manifiesta que la falta de tiempo ligada también al hecho de tener hijos, es una barrera para mejorar la calidad educativa estos factores inciden en muchas ocasiones en que pueda, solo uno, de la pareja continuar primero con sus estudios y el otro postergar esto.





**Grafica N°20.** Pago de servicios y diligencias

En la gráfica No.20 se ilustra que El 57.1% de las mujeres y el 42.9% de los hombres dedican de 3 a 5 horas al pago de servicios y diligencias.

Desde la antigüedad, se habla de la división entre el mundo público y el privado, la oposición esencial entre ambos era la libertad y la necesidad. Lourdes Fernández Ruiz plantea que "la vida privada es asociada al afecto, al amor, la pareja, la familia, la maternidad, al cuidado, a lo emocional, a la reproducción de la vida cotidiana, al trabajo "no productivo" y, por tanto, sin remuneración, invisible, intangible. Relacionado más bien con el tedio, lo repetitivo, rutinario. También incluye todo lo concerniente a una parte importante de la socialización humana, el contacto íntimo y la contención emocional. Esta arista de la vida es protagonizada por las mujeres, quienes por su "propia naturaleza" emocional, afectiva, sensible, articulada a su "esencia maternal" deben entonces ser del hogar, fundar y amar a su pareja y su familia. A las mujeres siempre se les ha exigido llevar las riendas de la educación de los hijos, la atención a enfermos, ancianos, al esposo, brindar afecto, desde su condición de madres - esposas, protectoras, sacrificadas, orientadas a los demás a la vez que dejando de ser (RIUS, 2000)".

Sin embargo, el quehacer de las mujeres no ha sido, ni lo es hoy, suficientemente valorado por la sociedad e incluso más bien devaluado y tratado como cotidiano, lo afectivo, a lo cual se añade que desde las asignaciones culturales la mujer lo vive y experimenta como sacrificio, como descalificado, con culpas y no siempre como realización.

La vida pública, por su parte, es inscrita a la productividad de riquezas, de ganancias, a lo racional, creativo, verdadero y exacto. Se trata aquí del trabajo socialmente rentable, de la colaboración en instituciones u organizaciones sociales. La vida pública está asociada al poder económico, a la excelencia, la capacidad y el

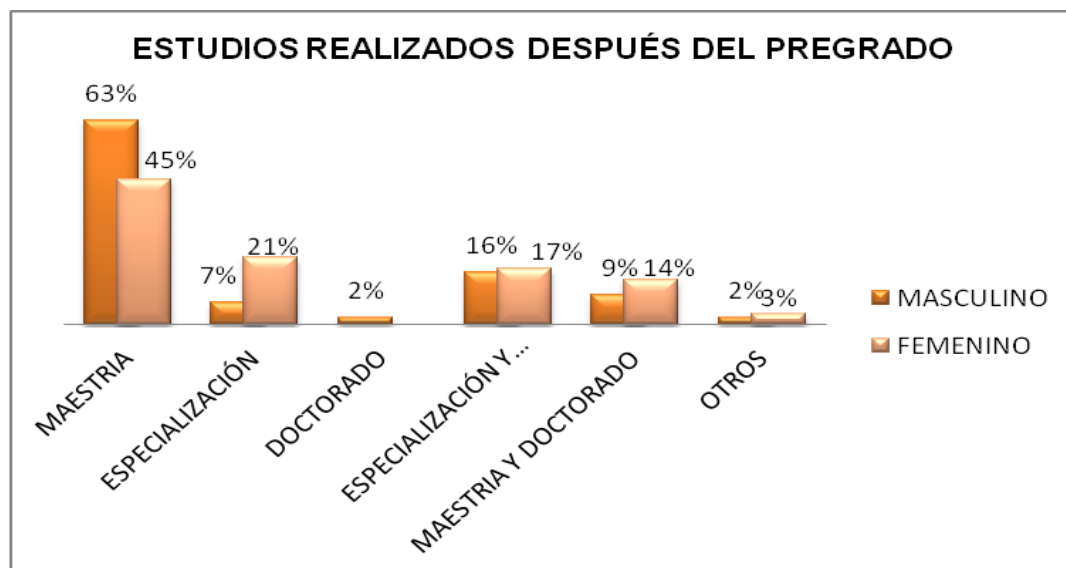
buen desempeño, a la competitividad que genera el mercado del trabajo donde se demanda razón, precisión, creatividad, triunfo.

La esfera pública ha sido protagonizada por los hombres, quienes por "naturaleza" son más racionales, creativos, fuertes, seguros y competitivos para afrontar los sucesos que entraña el trabajo fuera del hogar.

Las representaciones de los géneros, asignan tanto a mujeres como a hombres, limitaciones en su desarrollo personal, delinear subjetividades contrapuestas, excluyentes que cruzan la propia vida tanto en sus líneas privadas como públicas.

### Tipo de posgrados realizados

En la gráfica N° 21 se observa los posgrados realizados por el 92.3% de los egresados encuestados que respondieron que si han realizado otros estudios:



**Gráfica N°21.** Posgrados realizados por los egresados encuestados

Los hombres han continuado con: maestría con un porcentaje de 63%, especialización y maestría el 16%, maestría y doctorado con 9%.

Las mujeres han continuado con: maestría con un porcentaje del 45%, especialización con el 21%, especialización y maestría con el 17%, maestría y doctorado con el 14%.

A nivel de posgrado se reconocen las especializaciones, las maestrías y los doctorados. Adicional, hay una serie de diplomados y otros cursos de educación en posgrados y educación para el trabajo y desarrollo humano, que en pocas semanas o meses permiten al profesional conocer nuevas técnicas o mantenerse actualizado.

Los estudios de maestría, especialización o posgrado van enfocados a potenciar habilidades de actualización, gestión y profundización, encaminadas a garantizar el crecimiento del sector productivo. Es usual que en los cargos altos de las organizaciones o instituciones se exija este tipo de títulos de acuerdo al perfil organizacional.

Se llega al nivel de doctorado, que pocas universidades están acreditadas para ofrecer, y el cual busca la formación de investigadores y la creación de conocimiento nuevo. Por lo General los doctorados están por fuera de los niveles de inversión que las empresas pueden pagar, y se emplean en los centros educativos para impulsar el avance de la ciencia. Es muy importante ver como el 14% de mujeres egresadas de la encuesta comparados con el 9% de hombres egresados, se están preparando como doctoras, esto quiere decir que las mujeres están adquiriendo mucho más conocimiento para participar en el campo de la ciencia, esfera tradicionalmente solo para hombres.

## 12. CAPITULO 3: ACCESO LABORAL DE LAS MUJERES

Este capítulo habla sobre la incorporación de la mujer al mundo laboral. Para ello, toma en cuenta el ingreso profesional de mujeres egresadas por décadas de la Universidad Tecnológica de Pereira. Se hace un análisis de los programas y dependencias donde están laborando en la actualidad, y un contraste de los cargos que ocupan y los salarios de acuerdo al escalafón docente por género e identificar las posibles barreras que pueden llevar a la desigualdad en el campo profesional.

“La incorporación de las mujeres en el espacio público ha sido considerada desde distintos ámbitos como una de las mayores revoluciones del siglo XX. Una revolución tanto en términos cuantitativos, por el número de mujeres que han accedido al espacio público, como en términos cualitativos, por la profundidad de los cambios que ha conllevado”<sup>39</sup>.

En la actualidad los cambios económicos y sociales que mejoran la calidad de vida y estimula un incremento del consumo, se crea una nueva clase media con un ritmo de vida que no se puede mantener solo con el sueldo del hombre, esta situación ha obligado a la mujer a adquirir una formación y cualificación profesional para poder acceder a un puesto de trabajo, y ha procurado situarse a un alto nivel de competitividad para mantener su empleo, el estatutos y por ende un buen salario.

Frente a los cambios del entorno social que han favorecido la incorporación de las mujeres al mundo laboral actual, se ha producido una significativa evolución en su cualificación, causada por los siguientes aspectos:

- El acceso masivo de las mujeres a la educación superior.
- El aumento de sus conocimientos profesionales, mediante la especialización.
- La formación permanente
- El incremento de la experiencia, derivada del mayor porcentaje de mujeres en el mundo laboral.

Como se mencionó en el [capítulo1](#) entre la década de 1960 y 1990 en la Universidad Tecnológica de Pereira, la presencia de las mujeres era minoritaria y en algunas facultades casi que inexistente. Pero en las últimas dos décadas, el acceso de la mujer a la educación superior ha sido masivo.

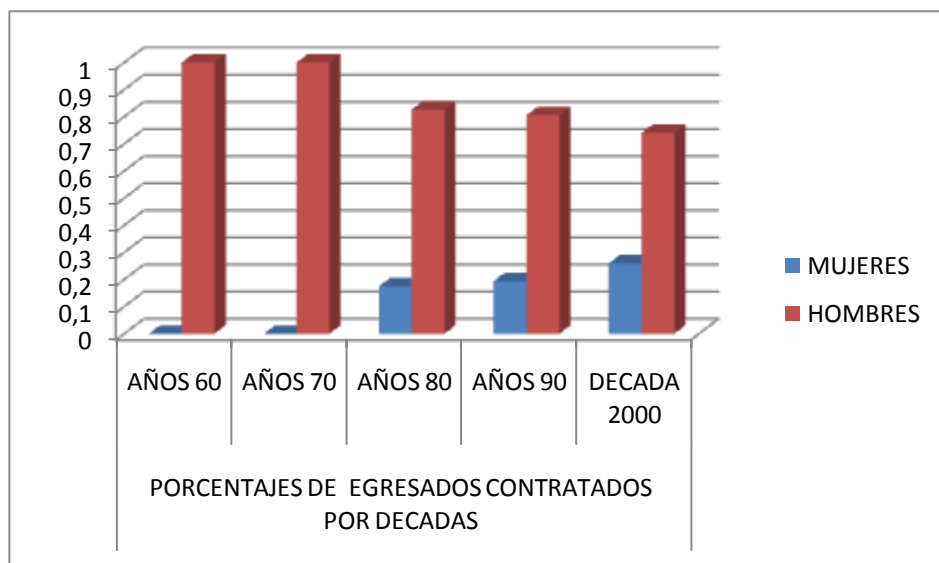
A pesar de que la mujer está cada día mejor calificada, y que el porcentaje de universitarias y postgraduadas es incluso equivalente a la de los hombres, en la práctica, su acceso a las cúpulas de dirección sea de empresas o instituciones continua siendo muy difícil ya que en el momento de contratar para cargos de responsabilidad se da prioridad a los hombres así las mujeres candidatas al puesto de trabajo tengan igual o superior formación que los candidatos masculinos. Las

---

<sup>39</sup> NUÑO, 2010

razones alegadas a menudo, tienen que ver con prevenir conflictos que la presencia de una mujer directiva puede causar entre sus colegas o subordinados. Incluso algunas mujeres directivas prefieren contratar a hombres, por la fuerza de la costumbre o por inercia, otra razón es por la invisibilidad de la mujer, que por lo general pasa mucho más desapercibida que la presencia del hombre.

### Ingreso laboral de la mujer egresada en la Universidad Tecnológica de Pereira por décadas



**Grafica N°22.** Ingreso laboral de la mujer egresada

Debido a la reducida participación de los mujeres en la matrícula estudiantil en los inicios de la **Universidad Tecnológica de Pereira**, y la baja presencia de mujeres trabajando como docentes; en la gráfica N°22 se estima que la presencia de mujeres que laboraban en la universidad era casi inexistente. En el área laboral se refleja la inequidad de género aún mucho más sensible en la docencia, tan solo para la década del 2000 hay incremento en la contratación de mujeres y se denota además que la presencia de las mujeres en la historia siempre ha sido pequeña.

En la siguiente tabla N° 8, se estima la cantidad de mujeres egresadas laborando por décadas y los programas con mayor contratación de docentes egresadas en la **Universidad Tecnológica de Pereira**:

**Tabla No.8** Programas donde han laborado a lo largo de los 50 años las mujeres en la Universidad.

<b>Programas donde han laborado las mujeres egresadas en los 50 años de la U.T.P</b>	<b>Década de los 80</b>	<b>Década de los 90</b>	<b>Década del 2000</b>	<b>Total</b>
Escuela de Tecnología Industrial	2%	2%	3%	7%
Departamento de Psicopedagogía	2%	1%	11%	13%
Departamento de Ciencias Clínicas	1%	0%	1%	2%
Ciencias del Deporte y Recreación		2%	2%	3%
Departamento de Ciencias Básicas de Medicina		1%	1%	2%
Departamento de Ciencias Clínicas		1%	2%	2%
Departamento de Matemáticas		1%	3%	4%
Facultad de Ciencias de la Salud		1%	7%	7%
Facultad de Ingeniería Industrial		2%	8%	11%
Facultad de Ingeniería Mecánica		1%	5%	6%
Departamento de Física			6%	6%
Departamento de Humanidades			16%	16%
Escuela de Artes Plásticas			1%	1%
Escuela de Tecnología Química			5%	5%
Facultad de Ciencias de la Educación			3%	3%
Facultad de Ciencias Ambientales			5%	5%
Ingeniería de Sistema y Computación			7%	7%
Mecatrónica			1%	1%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>11%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>

Los programas con representación laboral de mujeres egresadas en la universidad han sido:

En la década de los 80 la Escuela de Tecnología Industrial y el Departamento de Psicopedagogía acogen a las primeras mujeres egresadas laborando con un porcentaje del 2%(2 Mujeres), para la década de los 90 la inserción de las egresadas en la parte laboral es del 11% solo hasta la década del 2000 tiene un incremento con un 85% y aparece en esta década con mayor contratación en el departamento de Humanidades con 20 mujeres egresadas equivalente al 16%, le sigue el departamento de Psicopedagogía con 13 equivalente al 11% y la facultad de Ingeniería Industrial con el 8%. En las otras áreas la contratación es baja.

En general la reducida participación femenina en la docencia universitaria no corresponde con el nivel de calificación profesional de las mujeres en el país y en el mundo. Además, es trascendental hacer una reflexión en torno a las variables que inciden en que durante la primera década del Siglo XXI persista esta situación tan sólo con un 25.9% del total de los docentes de egresados de la Universidad son mujeres. Estas cifras no se corresponden con las políticas de educación superior aprobadas en el Congreso Mundial que declaran la promoción de las mujeres en el campo profesional, como medidas de acción positivas tendientes a construir mayores niveles de equidad en la universidad.

Ahora bien, confrontemos la anterior información con la contratación de egresados hombres:

Los programas con representación laboral de hombres egresados en la universidad han sido:

En la década de 1960 en la Facultad de Ingeniería Mecánica aparece el primer hombre egresado con un porcentaje del 0.3%, para el 70 no hay incremento en la parte laboral, en la década de 1980 surgen egresados con una representación del 5%, en la década de 1990 la contratación de hombres egresados es de un 14%; para el 2000 con un porcentaje del 79% y aparece con mayor contratación en el Departamento de Física con el 8.5%, continua el departamento de Matemáticas con un 8.3% de egresados, la Facultad de Ingeniería Industrial con el 7.0% e Ingeniería Mecánica con el 5.4% hombres egresados, (las anteriores áreas ha tenido contratación de egresados desde la década de los 70).

**Tabla No.9** Programas donde han laborado a lo largo de los 50 años los hombres en la Universidad.

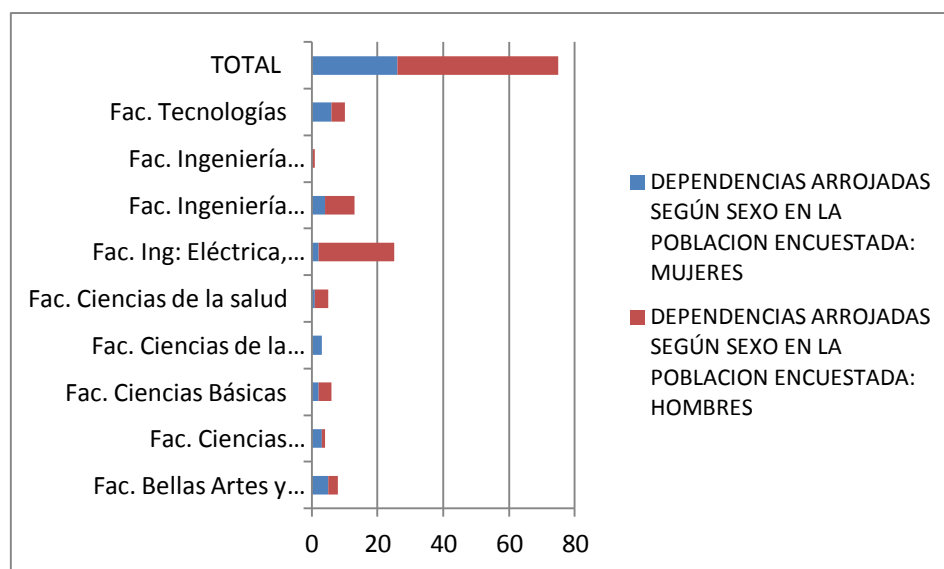
Programas donde han laborado los hombres egresados en los 50 años de la U.T.P	Déc 60	Déc 70	Déc 80	Déc 90	Déc 2000	TO TAL
Facultad de Ingeniería Mecánica	0,3 %	0,3%	0,5%	1,6%	5,4%	8,0%
Facultad de Ciencias Ambientales		0,3%	0,3%	0,5%	2,8%	3,9%
Facultad de Ingeniería Industrial		0,3%	0,5%	1,0%	7,0%	8,8%
Departamento de Ciencias Básicas de Medicina		0,3%	0,3%	0,5%	0,3%	1,3%
Departamento de Matemáticas		0,3%	0,3%	0,3%	8,3%	9,0%
Departamento de Física		0,5%	0,5%	0,8%	8,5%	10,3%
Escuela de Tecnología Eléctrica		0,5%	0,0%	1,3%	1,8%	3,6%
Ciencias del Deporte y Recreación			0,3%	1,3%	4,1%	5,7%
Departamento de Dibujo			0,3%	0,8%	1,0%	2,1%
Escuela de Artes Plásticas			0,3%	0,5%	1,6%	2,3%
Escuela de Música			0,3%	0,0%	2,1%	2,3%
Escuela de Tecnología Eléctrica			0,8%	0,0%	0,0%	0,8%
Facultad de Ciencias de la Salud			0,5%	0,3%	3,9%	4,7%
Ingeniería de Sistema y Computación			0,3%	0,8%	0,0%	1,0%
Departamento de Ciencias Clínicas				1,0%	0,0%	1,0%
Departamento de Medicina Comunitaria				0,3%	0,3%	0,5%
Departamento de Psicopedagogía				0,8%	0,0%	0,8%
Escuela de Español y Comunicación Audiovisuales				1,3%	4,7%	5,9%
Escuela de Tecnología Industrial				0,3%	0,8%	1,0%
Facultad de Ingenierías				0,3%	0,0%	0,3%



Ingeniería Eléctrica	0,3%	5,4%	6%		
Programa de Ingeniería Electrónica	0,3%	0,0%	0,3%		
Departamento de Humanidades		5,4%	5,4%		
Departamento de Psicopedagogía		1,3%	1,3%		
Escuela de Ciencias Sociales		1,0%	1,0%		
Escuela de Filosofía		0,8%	0,8%		
Facultad de Ciencias Básicas		0,3%	0,3%		
Ingeniería de Sistema y Computación		7,5%	7,5%		
Ingeniería Física		1,0%	1,0%		
Mecatrónica		2,3%	2,3%		
Programa de Ingeniería Electrónica		1%	1%		
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>79%</b>	<b>100%</b>

Las otras áreas con contratación substancial de hombres egresados son: Ingeniería Eléctrica con el 5.4% y le sigue la Escuela de Español y Comunicación Audiovisual con el 4.7%.

En la gráfica No. 23, se muestran los porcentajes de las áreas de vicerrectoría académica donde laboran docentes egresados en la **Universidad Tecnológica de Pereira** en la actualidad:



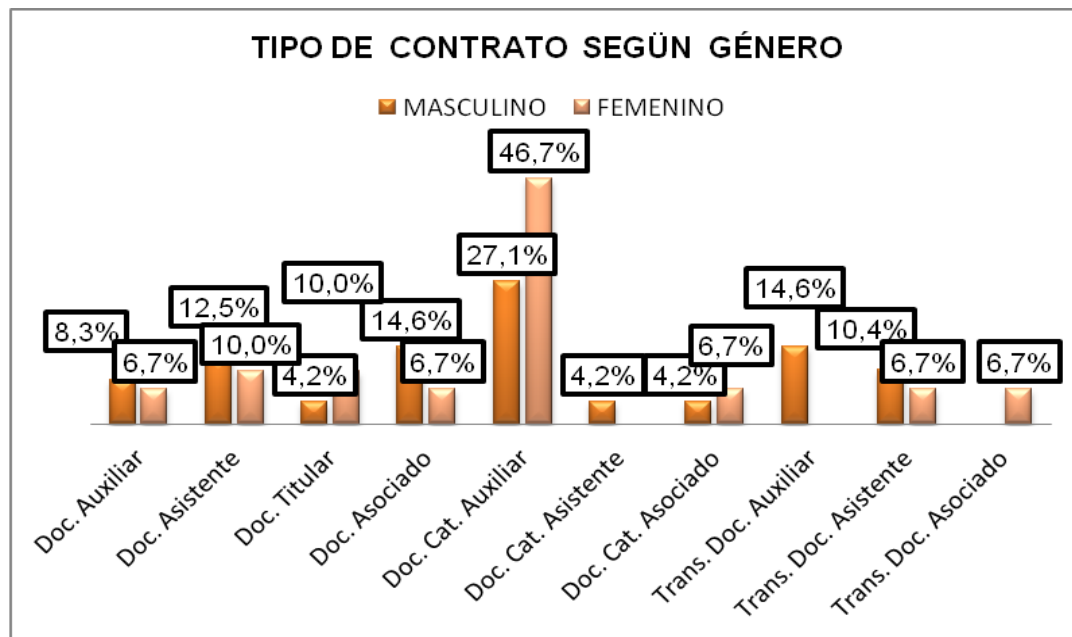
**Grafica N°23.** Docentes egresados que laboran en la Universidad Tecnológica de Pereira.

Se observa que las facultades con mayor presencia de hombres egresados es: Facultad de Tecnología, Facultad de Ingeniería Eléctrica, Facultad de Ingeniería Mecánica y la Facultad de Ciencias Básicas.

Las mujeres egresadas se encuentra en su mayoría en: la Facultad de Tecnología, la Facultad de Ingeniería Industrial, Facultad de Bellas Artes y por último la Facultad de Ingeniería Eléctrica.

Estos porcentajes fundan algunas preferencias. En primer lugar, las mujeres siguen vinculándose con las áreas profesionales relacionadas con lo femenino (Estas áreas son la educación, la industria, la salud, las artes). Además se confirma como tendencia la reducida presencia de la docencia femenina en el campo de las Ingenierías, de manera especial en Ingeniería y Tecnología Mecánica aquí se presenta una amplia participación de mujeres docentes.

Ahora, analicemos la situación laboral de los egresados, teniendo en cuenta las políticas gubernamentales aplicadas a las condiciones laborales de los docentes universitarios en la última década, puesto que estas ajustaron las contrataciones laborales e incrementó la vinculación de profesores transitorios y catedráticos, frente a los docentes de planta, examinamos este comportamiento por género en los egresados encuestados:



**Grafica N°24.** Tipo de Contrato para los Egresados

El primer cargo con mayor representatividad por hombres y mujeres egresados(as) es: docente de cátedra auxiliar con un porcentaje del 27.1% hombres; mujeres con el 46.7% (El 53.5% restante de mujeres egresadas está distribuido entre los 9 cargos restantes, cada uno con porcentajes bajos).

Los cargos que siguen con mayor representación por hombres es: docente asociado y transitorio docente Auxiliar con el 14.6% para cada uno.

Un estudio realizado a mujeres egresadas en Andalucía revela que “Las profesoras se sitúan indefectiblemente en los niveles más bajos del escalafón –y allí se mantienen estancadas en la base de la pirámide organizativa universitaria-, mientras ven ascender a sus compañeros y hasta a sus propios alumnos varones, apoyados habitualmente por sus colegas y con la ayuda incondicional de sus parejas, situación profesional y familiar en nada parecida a la que a ellas habitualmente les ha tocado vivir”<sup>40</sup>.

Un aspecto valioso es a medida que aumenta la categoría, el poder y el estatus social aumenta consecuentemente el sueldo (como veremos más adelante), disminuyendo el número de mujeres.

<sup>40</sup> BOZAL, 2005

## **Análisis del salario y remuneraciones, escalafón docente en relación al cargo y al estatuto docente de los egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira**

### **➤ SALARIOS**

Una de las características principales del universo de los egresados es que la mayor población son catedráticos con el 41.7%, transitorios con un porcentaje del 21% de la población total de egresados ([remitirse al universo tabla 3 y tabla 4](#)). Este tipo de contratos según el estatuto docente, Acuerdo número 014 del 6 de mayo de 1.993 clasifica el personal docente en: docente de carrera, docente especial, docente de hora cátedra, docente transitorio u ocasional y visitante<sup>41</sup> hace especial aclaración en relación al tipo de contratación y pago de servicios que cada uno le concierne. Profundizaremos en el Art.9 y Art.10 respecto al cargo de docente catedrático y transitorio:

**“ARTÍCULO 9º:** Es Docente de Hora Cátedra, aquél que se contrata para prestar sus servicios en la actividad de docencia directa en horas de cátedra o lectivas y no pertenece al personal de planta de la Universidad. (9 horas semanales).

Sus servicios se pagarán del siguiente modo:

El valor de la Hora Cátedra será el cociente que resulte de dividir por 100 la remuneración mensual correspondiente a la dedicación de tiempo completo, según los puntos asignados por el Comité de Asignación de Puntajes de la Universidad Tecnológica de Pereira a dichos docentes. La liquidación se hará de acuerdo con las actividades académicas asignadas y realizadas por el docente, previo informe de la Facultad o de la Oficina de Personal para el período académico respectivo. La asignación que resulte de esa liquidación será la remuneración mensual, la cual se pagará mensualmente durante ese período académico.” (PEREIRA, 1993).

**“ARTÍCULO 10º:** Es Docente Transitorio u Ocasional, quien preste sus servicios a la Universidad, por un período menor de un año y con una dedicación de Tiempo Completo o de Medio Tiempo, definidas en el presente Estatuto, previa recomendación del Consejo de Facultad. El Docente Transitorio u Ocasional no es empleado Oficial. El pago del valor de sus servicios será fijado por el Rector y se autorizará mediante Resolución, según lo indicado en el Artículo 74 de la Ley 30 de 1992.

Sus servicios se pagarán de acuerdo a su dedicación y de conformidad con los puntos que le asigne el Comité de Asignación de Puntaje U.T.P.” (PEREIRA, 1993)

---

<sup>41</sup> Para ampliar los conceptos se pueden remitir al Estatuto Docente Universidad Tecnológica de Pereira Acuerdo número 014 del 6 de mayo de 1.993 CAPÍTULO II CARRERA DOCENTE, DE LA CLASIFICACIÓN

Un artículo publicado en el periódico "EL TIEMPO" llamado "Colombia, un país que paga bajos sueldos a sus profesores." Dice que "Colombia paga salarios bajos a sus docentes universitarios en comparación con otros países.

Esto se concluye de un estudio comparativo de remuneración salarial de los maestros universitarios de 28 países, en particular de instituciones públicas, realizado por el Centro de Educación Superior Internacional de Boston College (Estados Unidos) y el Laboratorio para el Análisis Institucional de la Escuela Superior de Economía de Moscú (Rusia)...Entre los 28 países, Colombia se ubica en el décimo lugar entre las naciones con menores sueldos para sus profesores...el sueldo promedio de un docente que labora de tiempo completo en el país es de 2.702 dólares de paridad de poder adquisitivo (PPA) (lo que el profesional puede comprar con lo que le pagan), en México es de 1941 dólares PPA, en Brasil de 3179 y en Argentina de 3755 dólares PPA. Pero en Armenia, que ocupa el último lugar, los profesores ganan 538 dólares PPA en promedio (EL TIEMPO, 2012).

"...estos salarios solo existen para un grupo minúsculo de docentes de tiempo completo con un contrato estable. Colombia tiene muchos docentes de hora cátedra y ocasionales, con menores estímulos para investigar y ser productivos, pues tienen que estar buscando plan B para ajustar su salario", afirma el colombiano Iván Pacheco, coautor del estudio e investigador del Centro de Educación Superior Internacional de Boston College...El estudio -dice el experto- muestra que, en promedio, la diferencia salarial entre un profesor joven que ingresa a la carrera docente y uno que está en el punto más alto de su carrera es casi el doble<sup>42</sup>.

Un problema serio en Colombia es que "hay una diferencia gigante entre lo que ganan los profesores de universidades públicas y los de instituciones universitarias, instituciones técnicas y tecnológicas públicas, pues los segundos ganan aproximadamente un tercio de lo que devengan los profesores universitarios", explica el investigador.

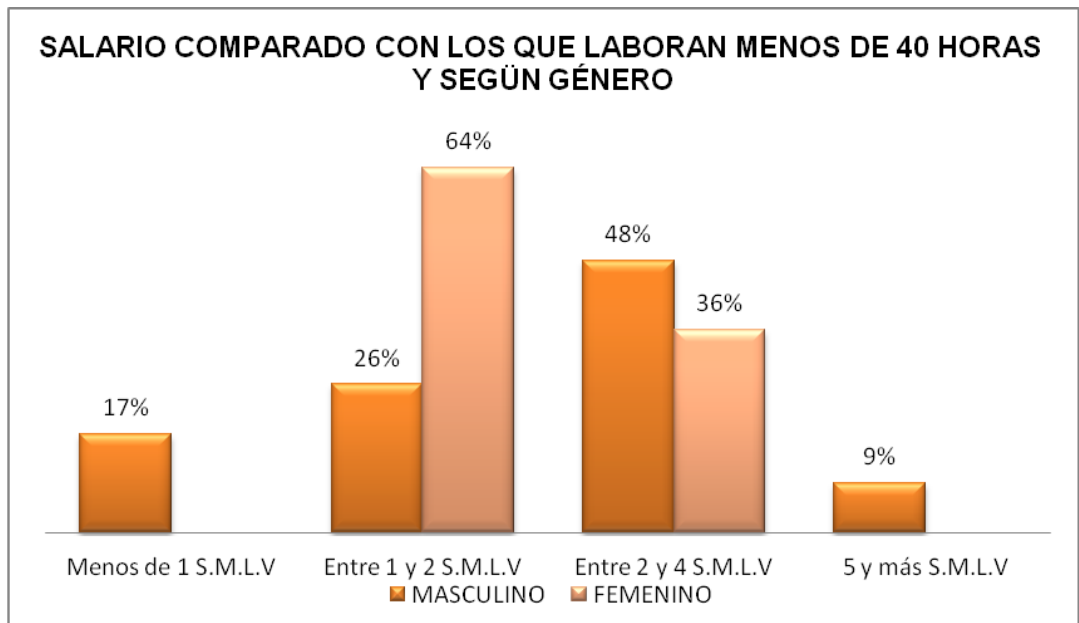
Otras de las conclusiones del estudio es que, en general, existe un deterioro de la profesión docente en el mundo. En muchos países los salarios no están mejorando pero las cargas docente y administrativa tienden a aumentar<sup>43</sup>.

En el estudio realizado a los egresados encuestados podemos observar la dinámica del salario de acuerdo al tiempo en horas laboradas según el género. Del 100% el 48% de los hombres y del 100% de las mujeres el 47% de ellas; Contestaron que laboran menos de 40 horas Y ganan en S.M.L.V lo siguiente:

---

<sup>42</sup> Publicación realizada por el periódico "El Tiempo" el día 20 de junio de 2012 o se puede visitar el siguiente link: [http://www.eltiempo.com/vida-de-hoy/educacion/ARTICULO-WEB-NEW\\_NOTA\\_INTERIOR-11961769.html](http://www.eltiempo.com/vida-de-hoy/educacion/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-11961769.html)

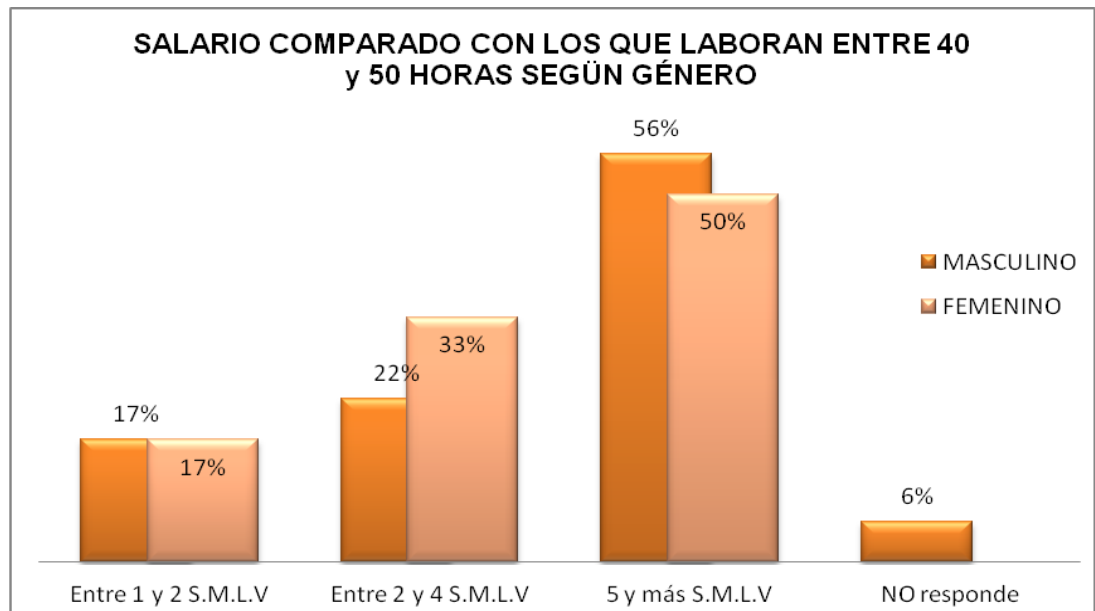
<sup>43</sup> *Ibíd.*



**Grafica N°25.** Salario que devengan y tiempo laboral (menos de 40 horas semanales).

El 48% de los hombres que trabajan menos de 40 horas semanales devengan un salario entre 2 y 4 S.M.L.V.

El 64% de las mujeres que trabajan menos de 40 horas semanales ganan entre 1 y 2 S.M.L.V.

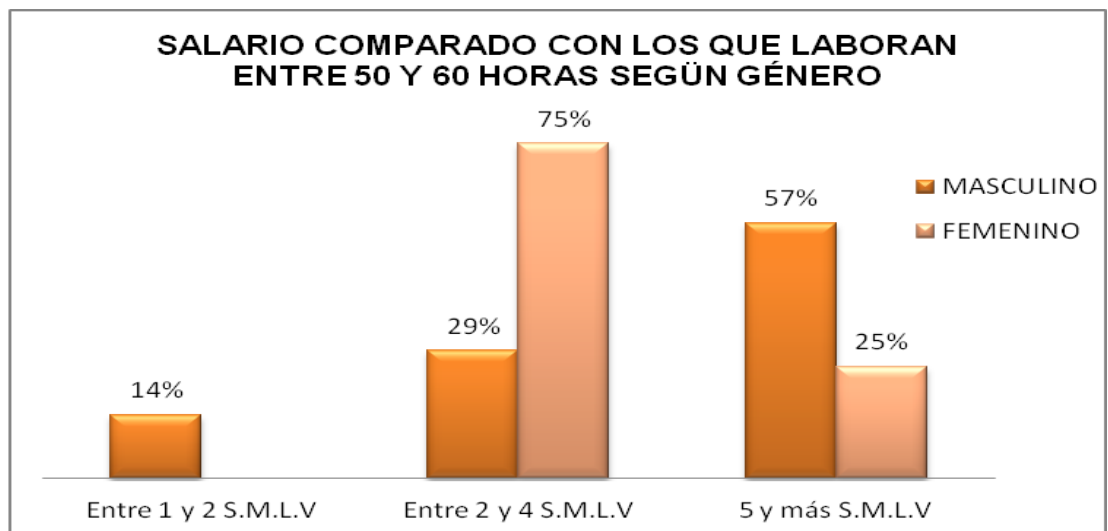


**Grafica N°26.** Salario que devengan y tiempo laboral (entre 40 y 50 horas semanales)

Del 100% el 38% de los hombres y del 100% el 40% de las mujeres que contestaron que laboran entre 40 y 50 horas ganan en S.M.L.V lo siguiente:

El 56% de los hombres que trabajan entre 40 y 50 horas semanales ganan mas de 5 S.M.L.V.

El 50% de las mujeres que trabajan entre 40 y 50 horas semanales ganan mas de 5 S.M.L.V.



**Grafica N°27.** Salario que devengan y tiempo laboral (entre 50 y 60 horas semanales).

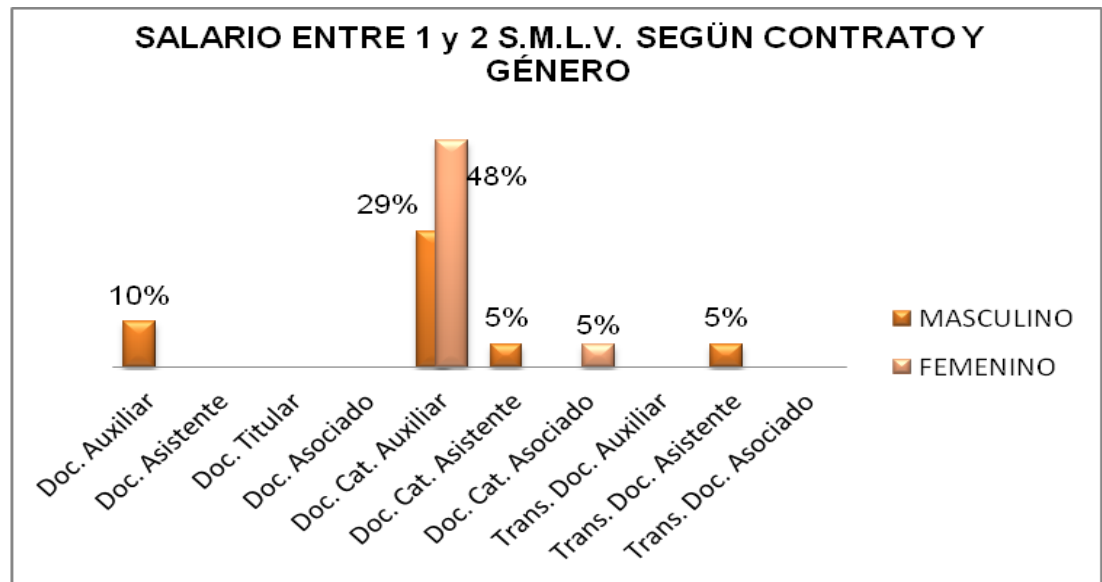
Del 100% de los encuestados el 15% de los hombres y el 13% de las mujeres que contestaron que laboran entre 50 y 60 horas semanales ganan en S.M.L.V lo siguiente:

El 57% de los hombres que trabajan entre 50 y 60 horas semanales ganan mas de 5 S.M.L.V.

El 75% de las mujeres que trabajan entre 50 y 60 horas semanales ganan entre 2 y 4 S.L.M.V.

Una observacion entre las graficas 25 y 27, es que a pesar de que los hombres y mujeres laboran la misma cantidad de horas, las mujeres ganan menos que los hombres.

Ahora, en las graficas 28 Y 29 obsevemos como es el comportamiento de los salarios de acuerdo a los cargos establecidos por el estatuto docente de la Universidad Tecnologica de Pereira en los egresados.



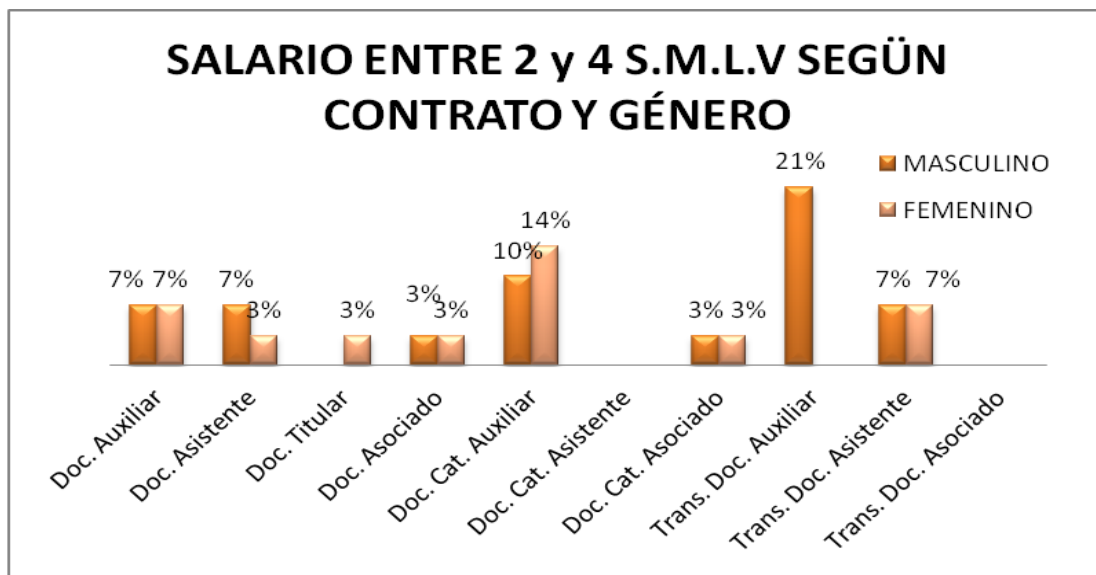
**Grafica N°28.** Contrato y Salario (entre 1 y 2 S.M.L.V) según género

Del 100% de los encuestados el 27% devengan entre 1 y 2 S.M.L.V.

El 48% de las mujeres que pertenecen al cargo de docente de catedra auxiliar devengan entre 1 y 2 S.M.L.V.

El 29% los hombres que pertenecen al cargo de docente de catedra auxiliar ganan entre 1 y 2 S.M.L.V.





**Grafica N°29.** Contrato y Salario (entre 2 y 4 S.M.L.V) según género

Del 100% de los encuestados el 37.2% devenguan entre 2 y 4 S.M.L.V.

El 21% de hombres que pertenecen al cargo de transitorio docente auxiliar ganan entre 2 y 4 S.M.L.V.

El 14% de las mujeres que son docentes de catedra auxiliar ganan entre 2 y 4 S.M.L.V.

El 10% de los hombres que pertenecen al cargo de docente de catedra auxiliar ganan entre 2 y 4 S.M.L.V.

En relacion con las graficas 25-27 y las graficas 28-29 se puede decir que aún las mujeres ganan menos que los hombres. Un articulo que se publico en el "Portafolio" el 26 de septiembre de 2012, dice: "En Colombia, las mujeres son más educadas que los hombres, trabajan más que ellos y, sin embargo, ganan menos. Sobre ellas, además, recae la mayor cantidad de labores no remuneradas"<sup>44</sup>.

#### ➤ ESCALAFÓN DOCENTE

El Ministerio de Educacion dice que el escalafon docente permite el reconocimiento de la formación, la experiencia, el desempeño y las competencias como los atributos esenciales para el ingreso, la permanencia, el ascenso y retiro del servidor docente (MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL, 2002).

<sup>44</sup> Portafolio.com. Artículo: Mujeres trabajan más que hombres pero ganan menos. Publicado Miércoles 26 de septiembre 2012

En el ARTÍCULO 37o. del estatuto docente de la Universidad Tecnológica de Pereira se define el Escalafón Docente Universitario, como el “sistema de clasificación de los docentes según su preparación académica; experiencia docente, profesional e investigativa; publicaciones realizadas y distinciones académicas recibidas. La inscripción en el Escalafón habilita para ejercer la carrera docente.” El ARTÍCULO 12o. que hace mención al Ingreso a la carrera. Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente universitaria, solo los inscritos en el escalafón docente que hayan sido nombrados de Tiempo Completo o Medio Tiempo son empleados públicos y están sujetos al régimen jurídico especial previsto en la Universidad Tecnológica de Pereira.

El decreto 1279 de Junio 19 de 2002 dice: Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, en el ARTÍCULO 3. Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente decreto. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad, con sujeción a lo dispuesto por la ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes.

ARTÍCULO 4 del decreto 1279. Profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales y oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia. Los profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales u oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto, sino por las reglas contractuales que en cada caso se convengan, conforme a las normas internas de cada Universidad, con sujeción a lo dispuesto en las disposiciones constitucionales y legales.

Aunque la participación de la mujer en cargos académicos en la universidad Tecnológica de Pereira ha incrementado en las últimas décadas el ascenso de las mujeres a puestos de mayor importancia es menor ([remitirse a la tabla 4 cargos](#)). Entre más prestigioso es el cargo, menos mujeres lo ocupan.

La participación de las mujeres en categorías más altas es reducida, trabaja en menos cargos académico-administrativos y tiene poca participación en las llamadas “disciplinas duras” como se mencionó en **Acceso a la educación superior para las mujeres**

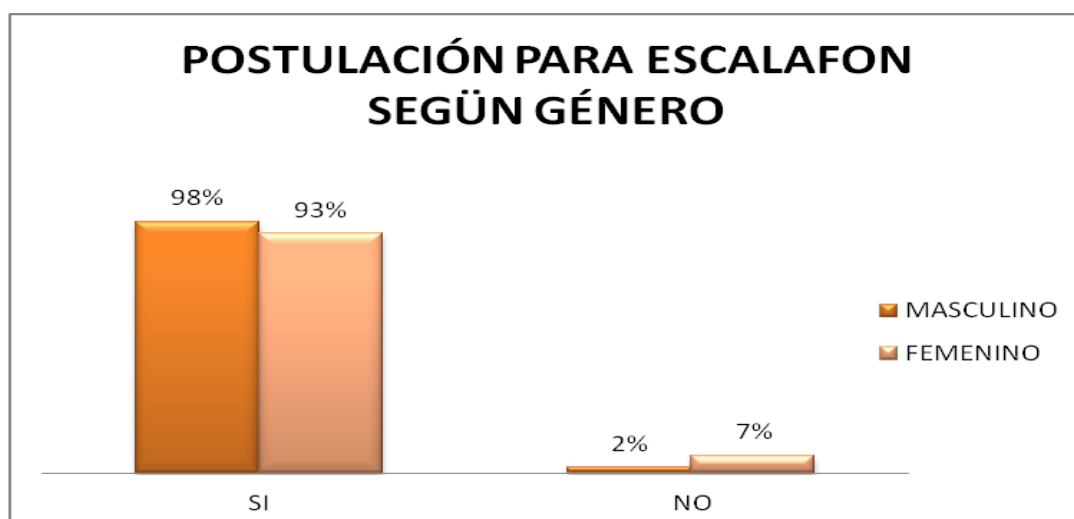
En el Centro de Estudios de Género Mujer y Sociedad de la Universidad del Valle se realizó una investigación llamada “Participación académica de las Profesoras en la Universidad del Valle”. En la etapa de análisis de datos cuantitativos encontraron que el comportamiento de las dinámicas mencionadas en la Universidad es similar al de otras universidades de Colombia y el mundo. No obstante, como ocurre en la mayoría de ellas, se han logrado notorios avances en comparación con la fundación de la institución, cuando era casi imposible pensar que una mujer enseñara en la Universidad, pues las pocas que llegaron a la institución lo hicieron como alumnas.

El prestigio de los departamentos de las universidades es medido por su cantidad de proyectos, número de publicaciones y bagaje en investigaciones.

En los estudios relacionados con el tema, esta falta de equidad en el trabajo femenino en cargos de alto perfil en las universidades es comparado con una experiencia, “el techo de cristal” que se refieren a las barreras que la mujer tiene para avanzar, pero que no son detectables.

La metáfora del techo de cristal se asocia con el freno del ascenso de la mujer que se asimila a una especie de techo invisible que le dificulta seguir subiendo en la escala laboral.

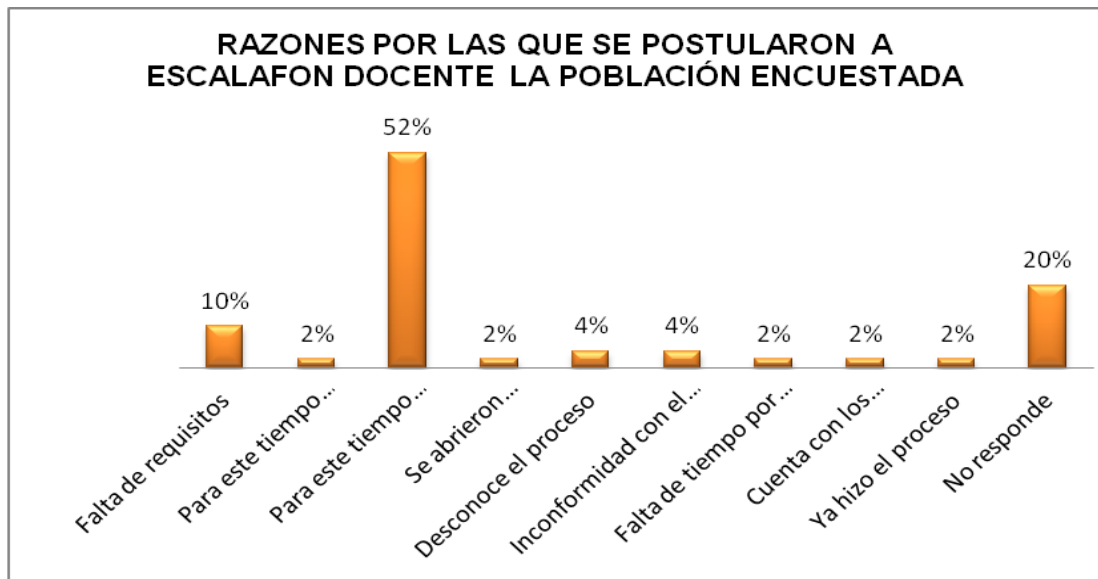
En la grafica N° 30 observaremos cuantos egresados encuestados participan en el escalafon docente para ascender en la Univerisdad Tecnologica de Pereira.



**Grafica N°30.** Postulación a escalafón según género

El total de la población encuestada dice que si se postularía al escalafón docente así este involucrara más tiempo: los hombres con un 98% y las mujeres con un 93% (cada uno del 100% respectivamente).

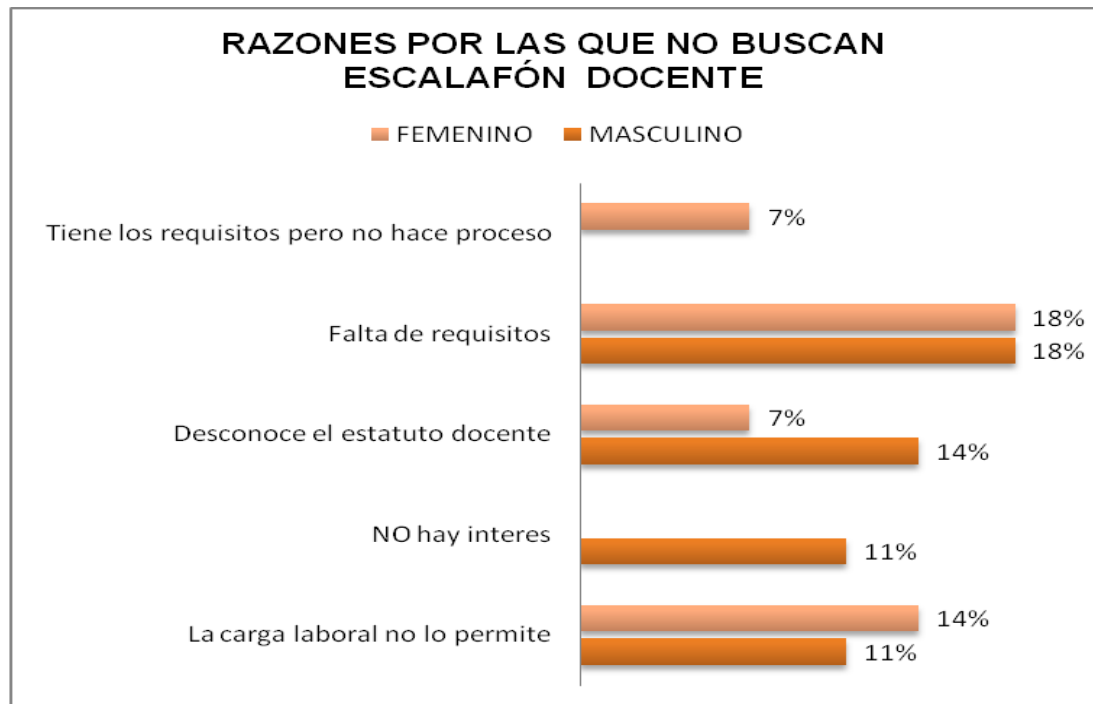
En la gráfica N° 31 observamos los egresados que Sí y NO han buscado escalafón docente y las posibles razones.



**Grafica N°31.** Razones para solicitar escalafón

Del 100% de los encuestados el 50% respondieron que si se postularon o se postularian para escalafon docente.

El 52.% de la poblacion de egresados se postulo para esacalafon docente por que cumplia los requisitos.



**Grafica N°32.** Razones para no buscar escalafón por egresados

Del 100% de los encuestados 28 respondieron porque se dificulta la búsqueda de escalafón docente.

Las razones por las que se ha dificultado la búsqueda de escalafón por parte de los egresados encuestados en la Universidad Tecnológica de Pereira son:

Para hombres: desconocimiento del estatuto docente con un porcentaje del 14%

Para mujeres: la carga laboral no da tiempo con un porcentaje del 14%.  
Los hombres: manifiestan tener carga laboral con un porcentaje del 11%

En párrafos anteriores se mencionó que el mundo laboral, ha sido el campo de desarrollo del hombre, mientras que la mujer se ha quedado relegada al ámbito privado o doméstico; se ha dicho que al hombre es al que le correspondía el sostenimiento económico de la casa, para lo que debía desarrollar una profesión. En cambio, la mujer se debía dedicar al cuidado de su familia.

Según Ana Guill Bozal Poco a poco, este reparto se ha ido superando. La mujer ha sido capaz de incorporarse a la vida laboral, y sin embargo, la carga de la vida privada sigue pesando sobre ella mucho más que sobre su esposo, que no participa en la misma medida del ámbito doméstico y de las cargas que éste conlleva. El resultado ha sido que la mujer se ve obligada a llevar una doble carga, la laboral y la doméstica. Y además, se le siguen presuponiendo actitudes que se consideran propias de una mujer, como la abnegación, complacencia, disponibilidad y talante amable.

La sociedad ha aceptado a la mujer trabajadora, pero la imagen que de ella tiene es mas como hacia la mujer del cuidado. La publicidad nos muestra a una mujer que es capaz de actuar como un hombre en el ámbito profesional, dinámico y resolutivo, pero que al mismo tiempo tiene una apariencia física perfecta, es femenina, y sin merma de lo anterior, se siente capaz de cuidar de su familia ella sola, etc.

Gabriela Castellanos<sup>45</sup>, afirma que en la mayoría de los casos, a la mujer le corresponde una jornada bi-laboral: su trabajo y el hogar( se profundizará en este tema en **Relación Vida Familiar y Laboral de las Mujeres**).

## ➤ REMUNERACIONES

Los egresados de la muestra que son de hora cátedra u ocasionales, tienen menores estímulos para investigar y ser productivos, el estatuto docente solo reconoce a los docentes vinculados de tiempo completo y medio tiempo<sup>46</sup>, los

---

<sup>45</sup> 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.

<sup>46</sup> Ver en el estatuto docente de la Universidad Tecnológica de Pereira el capítulo 3: criterios de ascenso, puntos de producción académica que aplica solo para: Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, profesor asociado y profesor titular. Los anteriores cargos pertenecen a docentes de tiempo completo y medio tiempo.

catedráticos solo trabajan 9 horas a la semana y no son empleados públicos. Por lo tanto los catedráticos NO pueden presentar investigación, el escalafón es más difícil y por ende sus condiciones de trabajo son otras: menos incentivos, menos participación etc.

Los docentes de planta o empleados públicos cuando realizan producción científica, técnica, artística, humanística y pedagógica y acreditan su vinculación a la Universidad y dan crédito o mención a ella, se les reconocerá puntaje, que es asignado del siguiente modo<sup>47</sup>: puntos salariales, puntos de bonificación, puntos para escalafón que se establecen de acuerdo con la valoración de los siguientes factores:

- a. Los títulos correspondientes a estudios universitarios.
- b. La categoría dentro del escalafón docente.
- c. La experiencia calificada.
- d. La productividad académica.

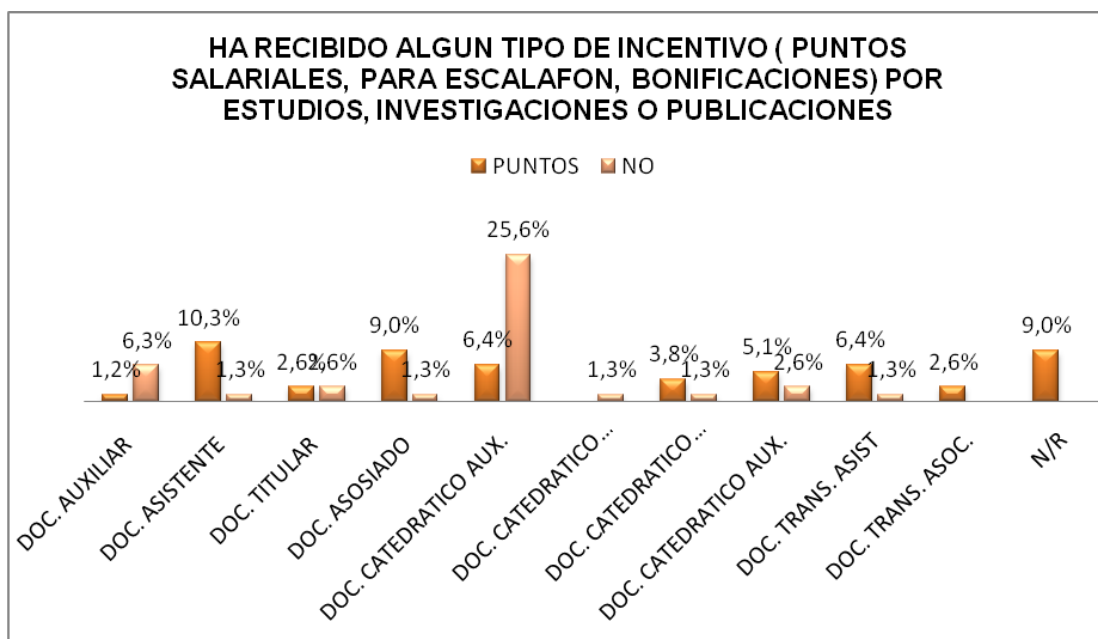
La asignación de puntos para los docentes de cátedra o transitorio de dedicación distinta a la de tiempo completo, se procede de manera proporcional<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup> Para ampliar sobre los puntajes de los docentes de planta, ir al régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales Decreto 1279 de Junio 19 de 2002: artículo 5o. del Decreto 1444 de 1992

<sup>48</sup> *Ibíd.*

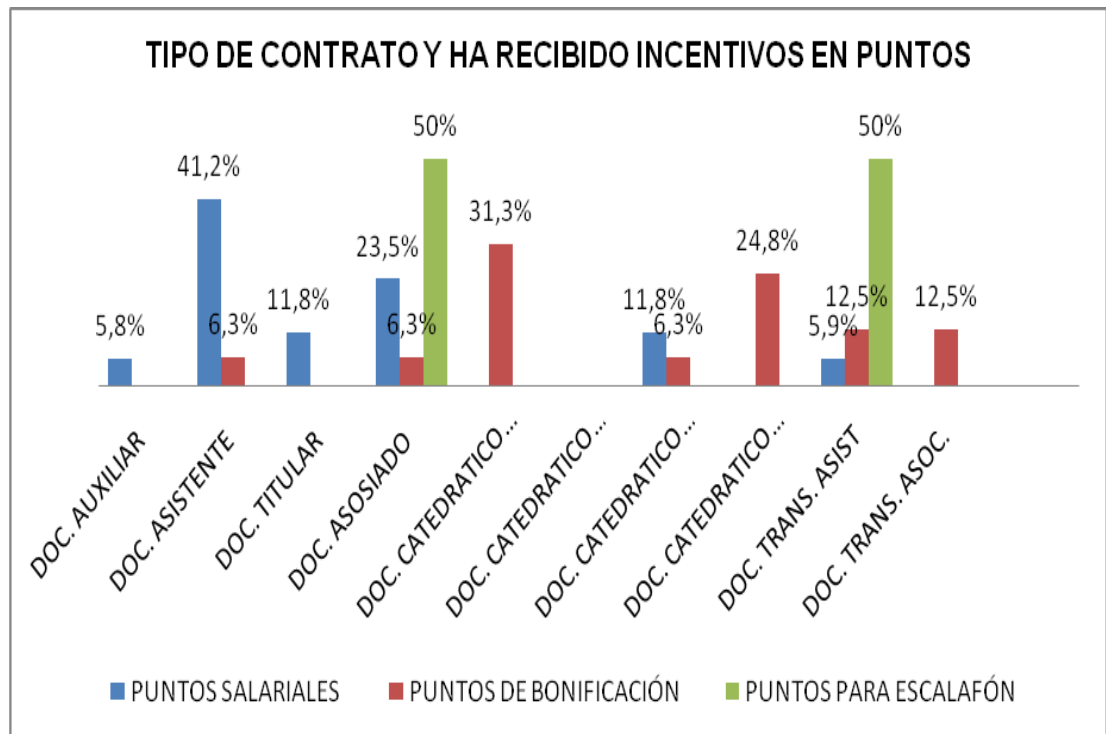
En las siguientes graficas N°33 y N°34 observaremos como se asignan los puntos a los catedraticos.



**Grafica N°33.** Tipos de Incentivos recibidos o no para docentes

El 6.4% de los egresados en el cargo de docente de cátedra auxiliar que si estan realizando estudios, investigaciones o publicaciones si han recibido algun tipo de incentivo por estudiar, realizar investigaciones o publicaciones.

El 25.6% de los egresados en el cargo de docente de cátedra auxiliar que si están realizando estudios, investigaciones o publicaciones no han recibido algún tipo de incentivo por estudiar, realizar investigaciones o publicaciones.



**Grafica N°34.** Tipo de contrato/ incentivos recibidos

El 41.2% de los egresados en el cargo de docente asistente y el 23.5% que se encuentran en el cargo de docente asociado han recibido puntos salariales.

El 31.3% de los egresados en el cargo de docente catedra auxiliar han recibido puntos de bonificación.

El 24.8% de los egresados en el cargo de transitorio docente auxiliar han recibido puntos de bonificación.



### 13. CAPITULO 4: RELACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS MUJERES

Este capítulo resalta la importancia de la familia en relación con la vida laboral y se toman aspectos de ambas esferas que puedan generar barreras en el desempeño laboral o al interior de la familia. También se analiza elementos significativos del ambiente laboral que puedan afectar a este y que tan amplia es la participación de la mujer egresada en espacios de decisión.

La familia puede llegar a ser una dificultad para la carrera profesional de muchas mujeres, no así para la de los hombres, por lo que el acoger medidas reales de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres, sigue siendo una prioridad y una lucha para las instituciones.

En los tres capítulos anteriores se ha resaltado que el eje central en la desigualdad de género es la división por sexo del trabajo, se ha asignado a los hombres el trabajo retribuido, y a las mujeres las labores no recompensadas.

“Esto hace que la oportunidad de realizar actividades remuneradas esté afectada por las labores que deben realizar los miembros del hogar que están adscritos a las tareas no remuneradas (que son fundamentalmente mujeres) (Informe Regional sobre Desarrollo Humano en América Latina y el Caribe 2010).

Sin embargo, a medida que aumenta la ocupación de las mujeres en el trabajo remunerado no ha estado acompañada de una participación equivalente de los hombres en el trabajo doméstico. Más bien, se ha multiplicado la carga de trabajo sobre las mujeres y la contribución económica que ellas dan queda sin reconocimiento.

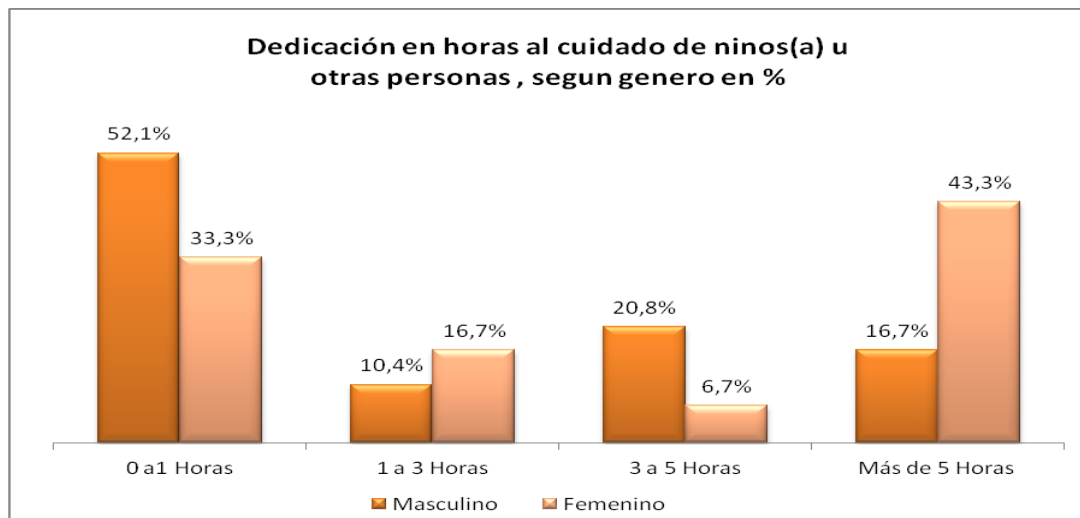
Al sumar el tiempo consagrado a las labores domésticas con el tiempo dedicado al trabajo remunerado, se observa una situación desfavorable para las mujeres. Situación que se puede apreciar en la gráfica 27 donde muestra que el 57% de los hombres egresados encuestados que trabajan entre 50 y 60 horas semanales ganan más de 5 S.M.L.V. en comparación con el 75% de las mujeres egresadas que trabajan entre 50 y 60 horas semanales y que ganan entre 2 y 4 S.L.M.V, se deduce que las mujeres trabajan las mismas horas que los hombres y ganan menos que ellos.

Otros factores, es el tiempo que dedican al cuidado de niños, a la preparación de alimentos, al cuidado de la casa y arreglo de ropa. Se nombró en las características de los egresados encuestados, que el 39.7% de los egresados son solteros(as), el 42.3% son casados(as), y el 12.8% viven en unión libre. Del 100% de los hombres encuestados el 60.4% y del 100% de las mujeres encuestadas el 60.0% tienen hijos y del 100% de los hombres encuestados el 39.6% no tienen hijos. Del 100% de las mujeres el 40.0% No tienen hijos.

Los hombres solteros invierten entre 0 a 1 hora semanal en el cuidado de niños (as) u otras personas con un 48.6%; mientras que las mujeres solteras invierten con

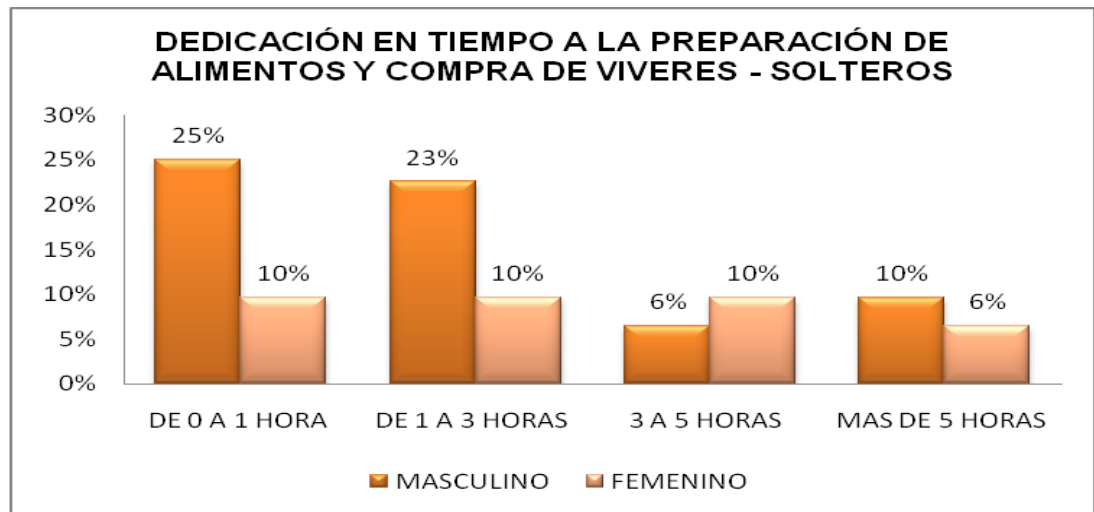
mayor porcentaje de 1 a 3 hora semanales en el cuidado de niños (as) u otras personas, con un 30.0%.

Del 100% de la población encuestada el 60.4% de los hombres y 60.0% de las mujeres respondieron a esta pregunta: el 43.3% de las mujeres egresadas dedican más de 5 horas al cuidado de niños u otras personas y el 33.3% de mujeres se dedican a esta labor de 0 a 1 hora, mientras que el 52.1% de los hombres consagran de 0 a 1 hora al cuidado de los niños, contrastar información con la siguiente gráfica:



**Gráfica N°35.** Dedicación en horas al cuidado de niños(as) u otras personas

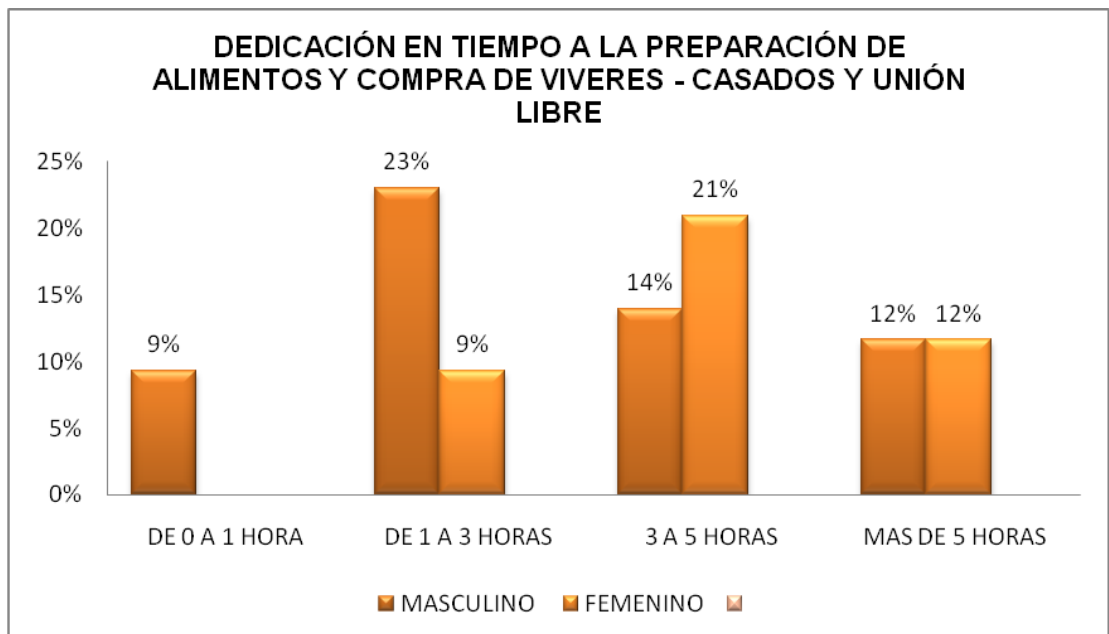
La preparación de alimentos es otro factor en el uso del tiempo y la doble carga para la mujer. En las graficas N°36 y N°37 observamos que del 100% de la población encuestada el 39.7% que son solteros respondió a esta pregunta: los hombres solteros invierten entre 0 a 1 hora semanal en preparación de alimentos y compra de víveres con un 25%; mientras que las mujeres solteras invierten con un porcentaje de 0 a 5 horas semanales en preparación de alimentos y compra de víveres con un 30%.



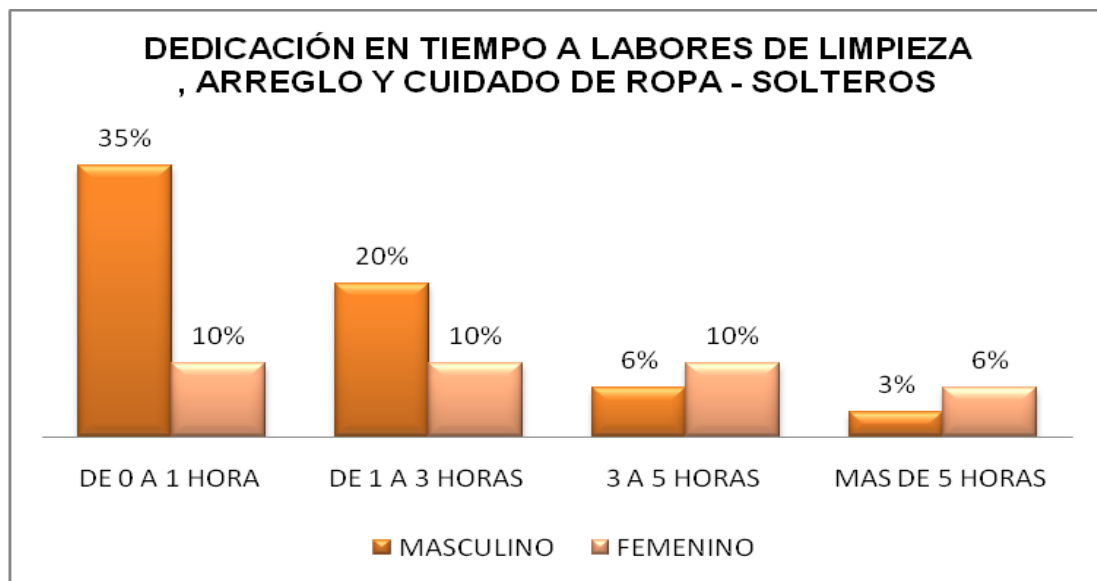
**Grafica N°36.** Dedicación en tiempo a la preparación de alimentos y compra de víveres- solteros

Del 100% de la población encuestada que son casados y en unión libre con un porcentaje del 55.1% respondió a esta pregunta:

El 21% de mujeres casadas o en unión libre dedican entre 3 a 5 horas semanales y más de 5 horas con un porcentaje de 12%, los hombres casados o unión libre invierten de 1 a 3 horas semanal en preparación de alimentos y compra de víveres con un porcentaje de 23%.



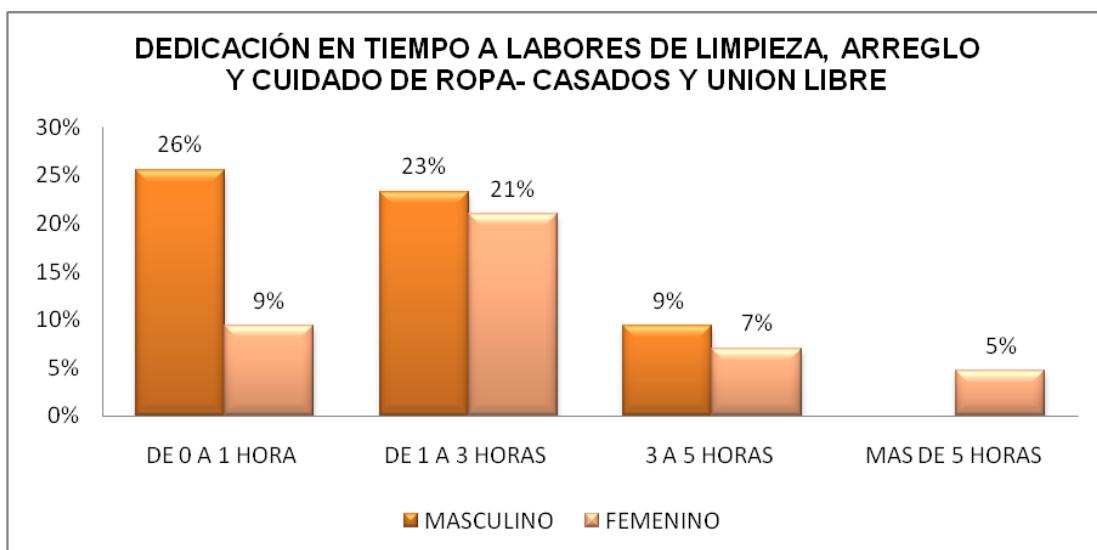
**Grafica N°37.** Dedicación en tiempo a la preparación de alimentos y compra de víveres según el estado civil (casados y unión libre)



**Grafica N°38.** Dedicación en preparación de alimentos más de 5 horas

Del 100% de la población encuestada el 39.7% que son solteros respondió a esta pregunta:

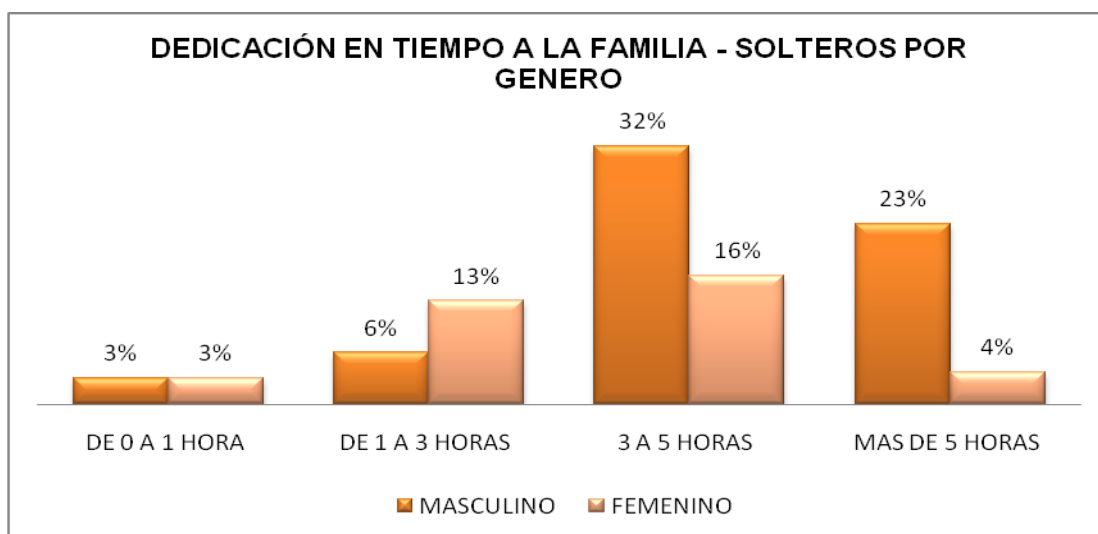
Los hombres solteros invierten entre 0 a 1 hora semanal en labores de limpieza arreglo y cuidado de ropa, con el 35%, mientras que las mujeres solteras invierten de 3 a 5 horas con un porcentaje del 10% y más de 5 hora semanales en labores de limpieza arreglo y cuidado de ropa, con el 6%.



**Grafica N°39.** Dedicación en tiempo a las labores de limpieza, arreglo y cuidado de ropa

Del 100% de la población encuestada que son casados y en unión libre con un porcentaje del 55.1% respondió a esta pregunta

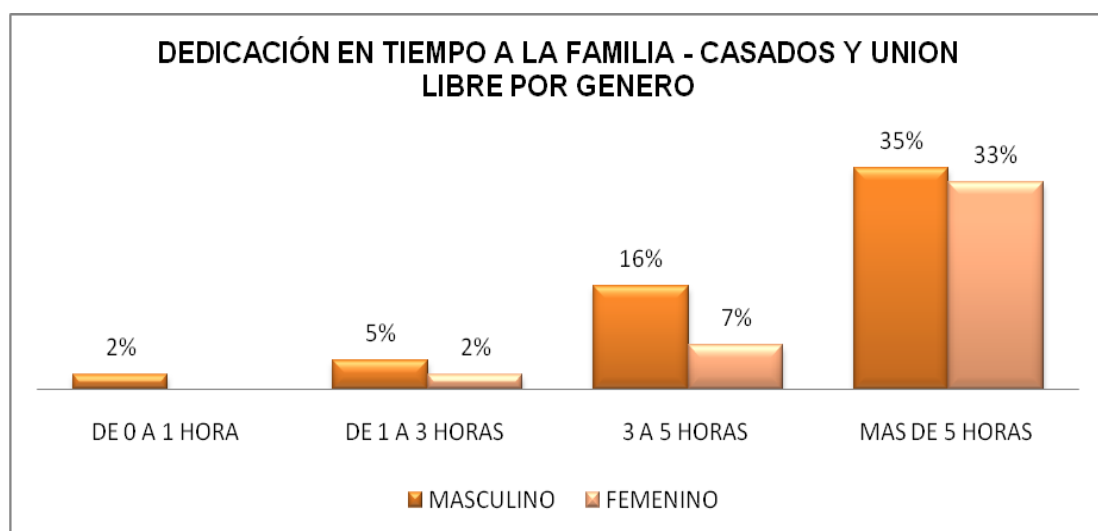
Las mujeres casadas o en unión libre dedican de 1 a 3 horas semanales, con un porcentaje del 21%, los hombres casados o en unión libre invierten de 0 a 1 hora semanales en labores de limpieza arreglo y cuidado de ropa, con un porcentaje del 26%.



**Grafica N°40.** Dedicación en tiempo a la familia

Del 100% de la población encuestada el 39.7% que son solteros respondió a esta pregunta:

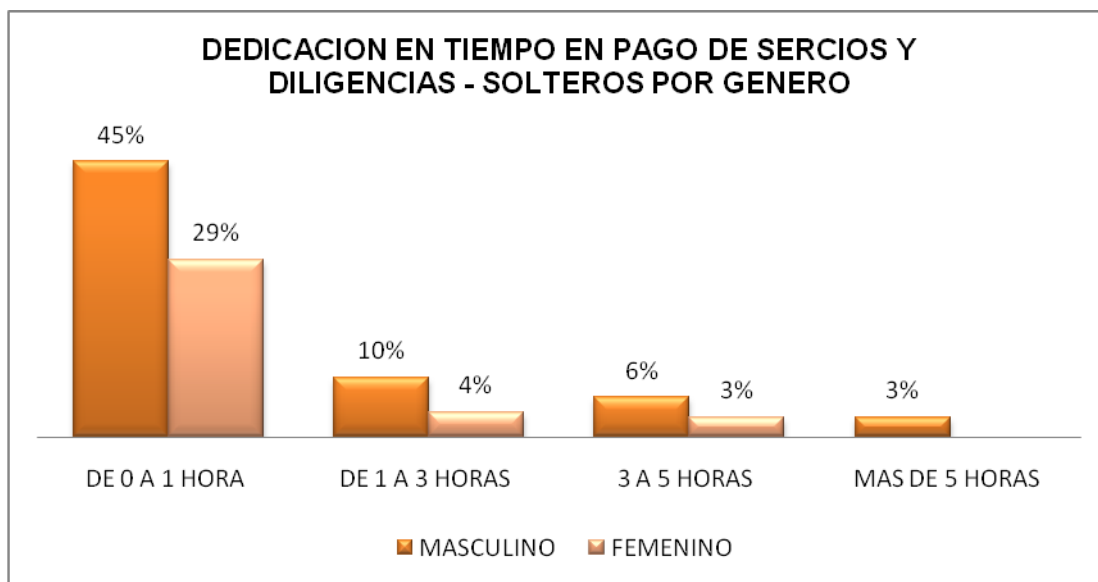
Los hombres solteros dedican tiempo a la familia de 3 a 5 horas con un porcentaje del 32% y las mujeres solteras dedican tiempo a la familia de 3 a 5 horas con un 16%.



**Grafica N°41.** Dedicación en tiempo a la familia - casados y unión libre

Del 100% de la población encuestada que son casados y en unión libre con un porcentaje del 55.1% respondió a esta pregunta:

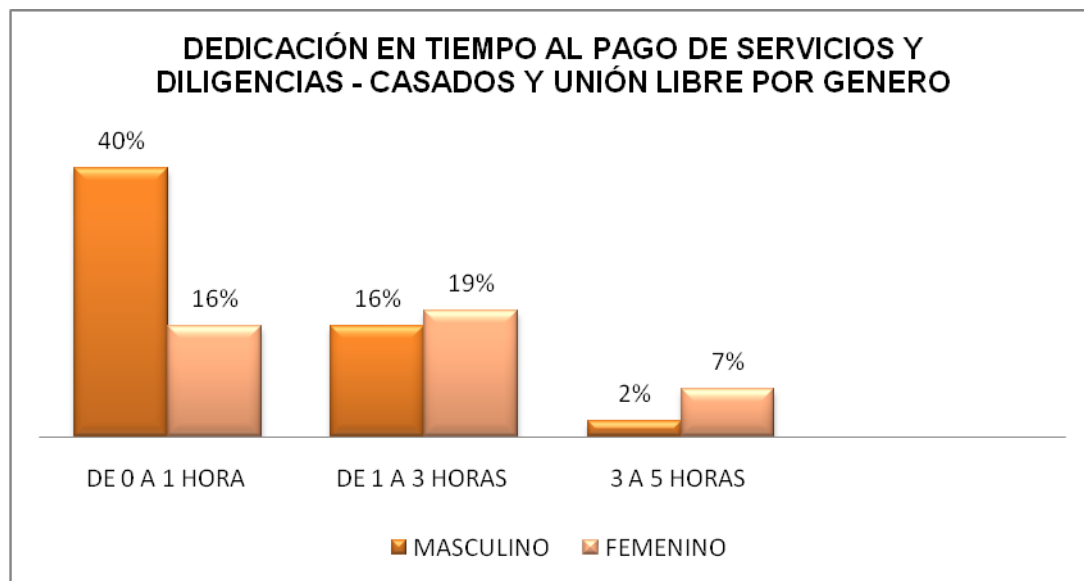
El 35% de hombres y el 33% de mujeres de la población casada y en unión libre dedican más de 5 horas a la familia.



**Grafica N°42.** Dedicación en tiempo en pago de servicios y diligencias- solteros

Del 100% de la población encuestada el 39.7% que son solteros respondió a esta pregunta:

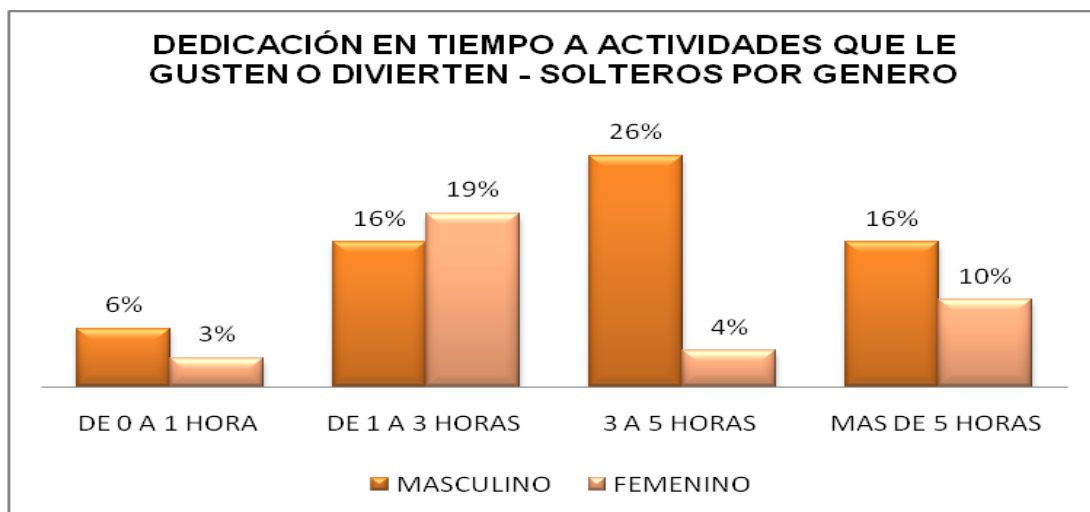
Los hombres solteros invierten entre 0 a 1 hora semanal en el pago de servicios y diligencias, con el 45%, para este caso las mujeres solteras invierten con el 29% el mismo tiempo de 0 a 1 hora semanales en el pago de servicios y diligencias.



**Grafica N°43.** Dedicación en tiempo al pago de servicios y diligencias- casados y unión libre

Del 100% de la población encuestada que son casados y en unión libre con un porcentaje del 55.1% respondió a esta pregunta

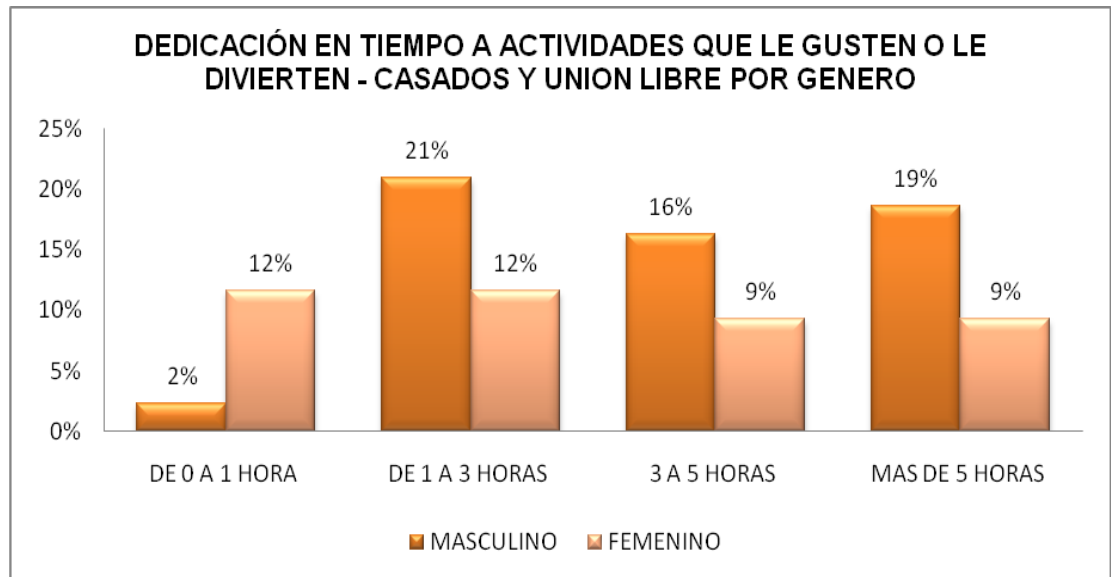
Las mujeres casadas y en unión libre dedican al pago de servicios y diligencias entre 1 a 3 horas semanales, con un porcentaje del 19%, los hombres casados y en unión libre invierten de 0 a 1 horas semanales en el pago de servicios y diligencias, con un porcentaje del 40%.



**Grafica N°44.** Dedicación en tiempo a actividades que gustan o divierten – solteros

Del 100% de la población encuestada el 39.7% que son solteros respondió a esta pregunta:

Los hombres solteros invierten entre 3 a 5 horas semanales en actividades que le gusten o le divierten, con el 26%, las mujeres solteras invierten con mayor porcentaje de 1 a 3 hora semanales en actividades que le gusten o le divierten, con el 19%.

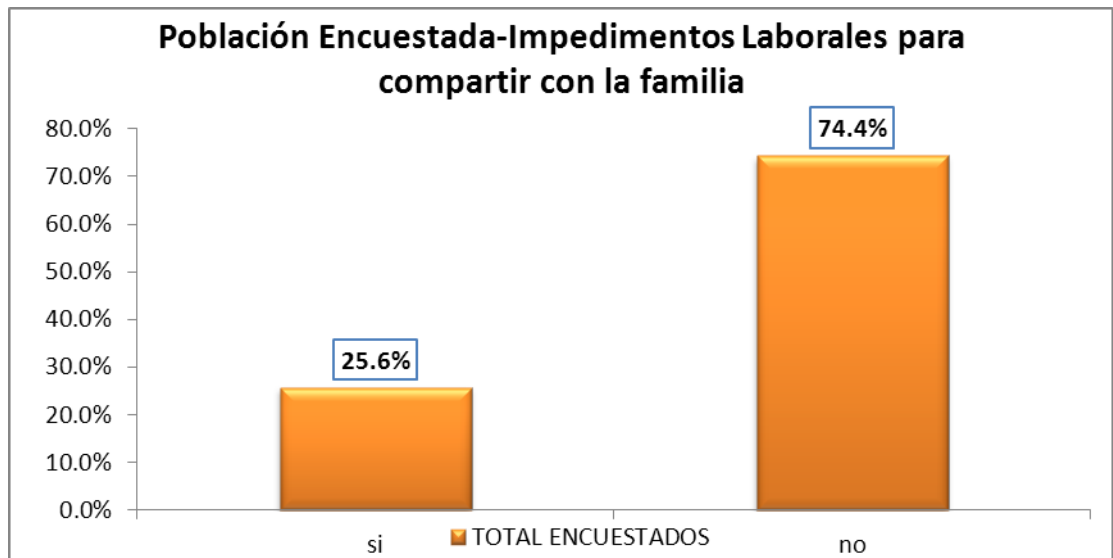


**Grafica N°45.** Dedicación en tiempo a actividades que gustan o divierten - casados y unión libre

Del 100% de la población encuestada que son casados y en unión libre con un porcentaje del 55.1% respondió a esta pregunta

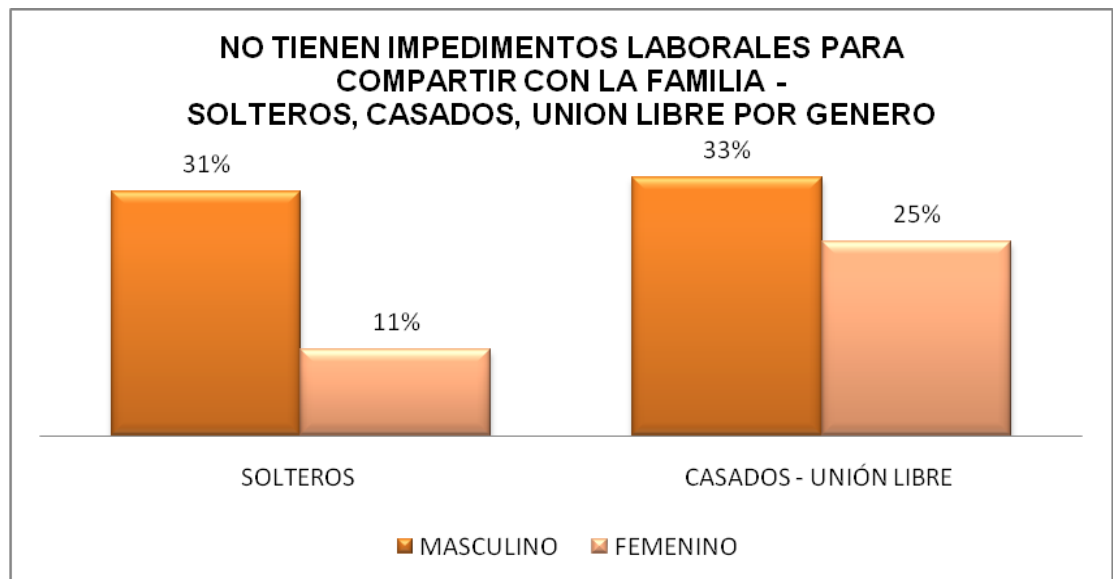
Las mujeres casadas y en unión libre invierten de 0 a 3 horas semanales en actividades que le gusten o le divierten, con un porcentaje del 24%, los hombres casados invierten entre 1 a 3 horas semanales en actividades que le gusten o le divierten, con un porcentaje del 21%.





**Grafica N°46 .** Impedimentos laborales para compartir con la familia

La población encuestada manifiesta no tener impedimentos laborales para compartir con su familia con un porcentaje del 74.4%.



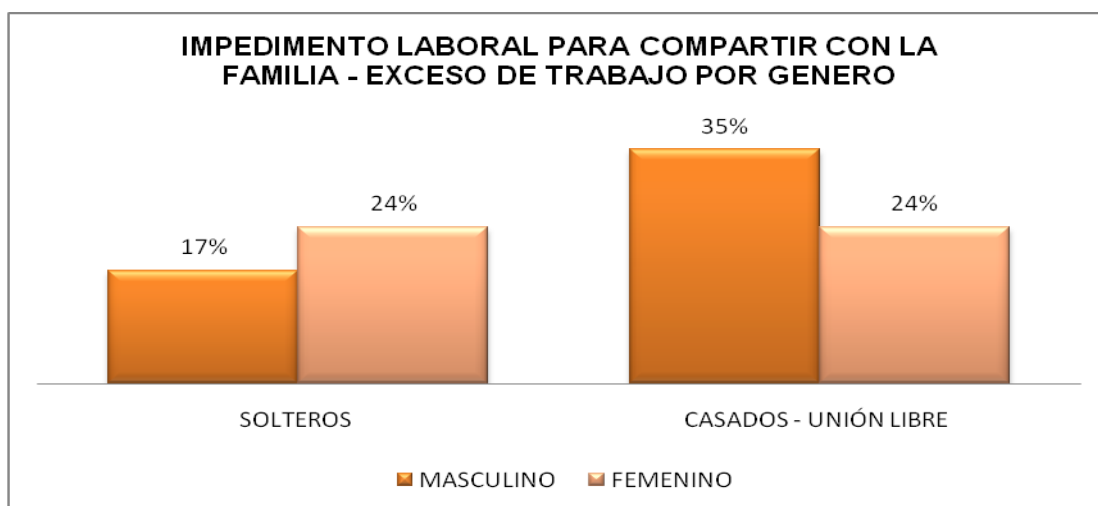
**Grafica N°47.** Tienen impedimentos laborales para compartir con la familia

Del 100% de la población encuestada el 39.7% que son solteros respondió a esta pregunta:

Los hombres Solteros con un porcentaje del 31% y las mujeres solteras con un 11% manifiestan no tener impedimento laboral para compartir con su familia.

Del 100% de la población encuestada que son casados y en unión libre con un porcentaje del 55.1% respondió a esta pregunta

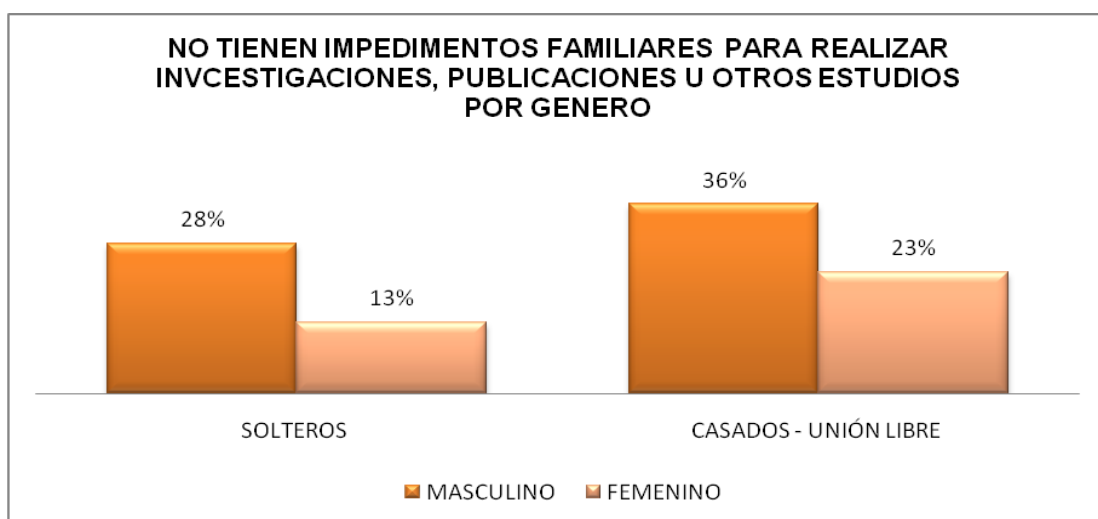
Los hombres casados no tienen impedimentos laborales para compartir con la familia con un porcentaje del 33% y las mujeres casadas con un 25%.



**Grafica N°48.** Impedimento laboral para compartir con la familia -exceso de trabajo

Del 100% de la población encuestada que son casados y en unión libre con un porcentaje del 55.1% respondió a esta pregunta

Los hombres casados manifiestan como impedimento laboral para compartir con su familia, exceso de trabajo con un porcentaje del 35%. Las mujeres casadas manifiestan como impedimento laboral para compartir con su familia, exceso de trabajo con un porcentaje del 24%.



**Grafica N°49.** No tienen impedimentos familiares para realizar investigaciones, publicaciones u otros estudios

La población encuestada declara no tener impedimentos familiares para desarrollar investigaciones, publicaciones u otros estudios, con los siguientes porcentajes:

Del 100% de la población encuestada el 39.7% que son solteros respondió a esta pregunta:

Los hombres solteros con un porcentaje del 28% y las mujeres solteras con una proporción del 13% manifiestan no tener impedimento familiares para desarrollar investigaciones, publicaciones u otros estudios.

Del 100% de la población encuestada que son casados y en unión libre con un porcentaje del 55.1% respondió a esta pregunta

Los hombres casados con un porcentaje del 36% y las mujeres casadas con un porcentaje del 23% manifiestan no tener impedimentofamiliares para desarrollar investigaciones, publicaciones u otros estudios.

El equilibrio trabajo-familia, ha sido definido bajo aspectos diferentes.”La perspectiva positiva da cuenta de que la incorporación de la mujer al mundo laboral beneficia a los miembros de la misma, puesto que da oportunidad a que ambos padres puedan estar con sus hijos. Por el contrario, otra perspectiva señala que la incorporación de la mujer al trabajo ha provocado un descuido por parte de ésta ante sus labores domesticas (Martínez,Vera, Paterna & Alcázar, 2002), enfatizando en la dinámica del conflicto de roles”.

“Frone (2003), al sistematizar las perspectivas en torno al concepto de equilibrio trabajo-familia, señala que existen dos significados. Uno de ellos da a conocer este concepto como la carencia de conflicto o interferencia entre ambos, y el otro establece cómo el trabajo enriquece la vida familiar e instaura un equilibrio, entendiéndose una relación bidireccional” (PAVEZ, 2009).

“Greenhaus, Collins y Shaw (2003) dan cuenta de que el equilibrio trabajo-familia tiene tres componentes: el primero de ellos es el equilibrio de tiempo, que alude a que los empleados dedican similar cantidad de tiempo al trabajo y a los roles familiares; el segundo componente es el equilibrio de compromiso, en que los individuos poseen un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo; el último componente es el equilibrio en la satisfacción, en el cual la persona tiene un nivel similar de satisfacción tanto con el trabajo como con la familia” (PAVEZ, 2009).

Existen factores laborales que pueden afectar el grado de equilibrio entre el trabajo y la familia, tales como las características del horario laboral, que se presentan como una fuente potencial de interferencia entre ambos dominios y, por ende, generadores de mayores dificultades a la hora de establecer una conciliación. “Los autores plantean que si existe una mayor flexibilidad en el horario de trabajo existirán menores dificultades (Cifre y Salanova, 2004). Asimismo, es preciso mencionar que ocurre la situación inversa, es decir, los individuos que tienen apoyo

familiar pueden trabajar largas horas sin tener interferencia entre los dominios (Greenhaus y Parasuraman,1999)” (PAVEZ, 2009).

“El trabajo y la familia son las dos esferas significativas en la vida de las personas, principalmente en el caso de las mujeres, donde su incorporación al mercado laboral, así como en el aumento en la tasa de participación económica ha derivado en una serie de cambios socioculturales en la dinámica familiar. En este sentido, las mujeres optan por compatibilizar su ciclo reproductivo (embarazo, maternidad, crianza y cuidado de los hijos) y su ciclo laboral” (PNUD, 2004).

La incorporación de la mujer al trabajo es considerada por algunos investigadores como una fuente de conflictos familiares que exige una readecuación de los roles al interior de la familia (Clark, 2000). Es así como se refleja los cambios en la estructura de la familia y sus relaciones con la división del trabajo, y la relevancia de la relación entre la jornada laboral de las mujeres y el apoyo familiar.

Una vez realizados los análisis de las graficas pertinentes se puede concluir que las variables en estudio, dedicacion familiar y laboral, se encuentran relacionadas, que señala que las mujeres predomina una conveniencia entre trabajo-familia.

La complejidad en la relación familia-trabajo conlleva a que ambos dominios se influyeran uno a otro. En este sentido, la satisfacción familiar está sujeta a distintas situaciones de tensión, como el cuidado de los hijos, las enfermedades, falta de tiempo, los conflictos del matrimonio, los problemas económicos, entre otros, las que pueden dificultar el funcionamiento del vínculo trabajo y familia (CHAMBLÁS, MATHIESEN, MORA, NAVARRO & CASTRO, 2000).

Las dificultades provenientes del hogar son manifestadas en el trabajo (GUERRERO, 2003), o por el contrario, tener apoyo familiar genera un sentimiento de bienestar en la familia y esto se traduce en bienestar en el trabajo, como componente emocional (Barraca & López – Yarto, 1997); o como indica Clark (2000), el bienestar, tanto en el ámbito familiar como laboral, refleja un equilibrio, donde se minimizan los conflictos de roles. Esto da cuenta de las dos grandes áreas que están a la base del equilibrio trabajo-familia, como mecanismo facilitador o de conflicto, dependiendo de la situación (PAVEZ, 2009).

En relación con los horarios laborales, se puede concluir que si hay diferencias tanto en lo familiar y laboral de las mujeres que trabajan mas de 50 horas semanales. Sin embargo, se sabe que los horarios laborales extensos provocan descontento en las mujeres por la falta de tiempo para dedicar a sus hijos o quehaceres de hogar (PAVEZ, 2009).

En relación con las variables de dedicación a los que haceres del hogar (preparacion de alimentos, pago de servicios y actividades de diversion) se observa que para las mujeres solteras o que no tienen hijos, revelan no tener impedimento familiares para desarrollar investigaciones, publicaciones u otros estudios, con un porcentaje del 12.7%. Lo mismo sucede con las mujeres casadas revelan no tener impedimento familiares para desarrollar investigaciones, publicaciones u otros estudios, con un porcentaje del 14.1%.

Sin embargo, las mujeres solteras muestran como impedimento laboral para compartir con su familia, el llevarse trabajo a la casa con un porcentaje del 33.3%. Las mujeres casadas manifiestan como impedimento laboral para compartir con su familia, exceso de tiempo laboral un porcentaje del 23.5% por lo que las mujeres con hijos prefieren esta condición laboral, lo que no sucede en el caso de las mujeres solteras o sin hijos, que prefieren trabajar en tiempo completo.

## El Ambiente Laboral

Solo el 9% de los encuestados declararon recibir comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional en la dependencia donde laboran y el 91% de los encuestados mostraron no recibir comentarios hostiles ni humillantes de descalificación profesional en la dependencia donde labora.

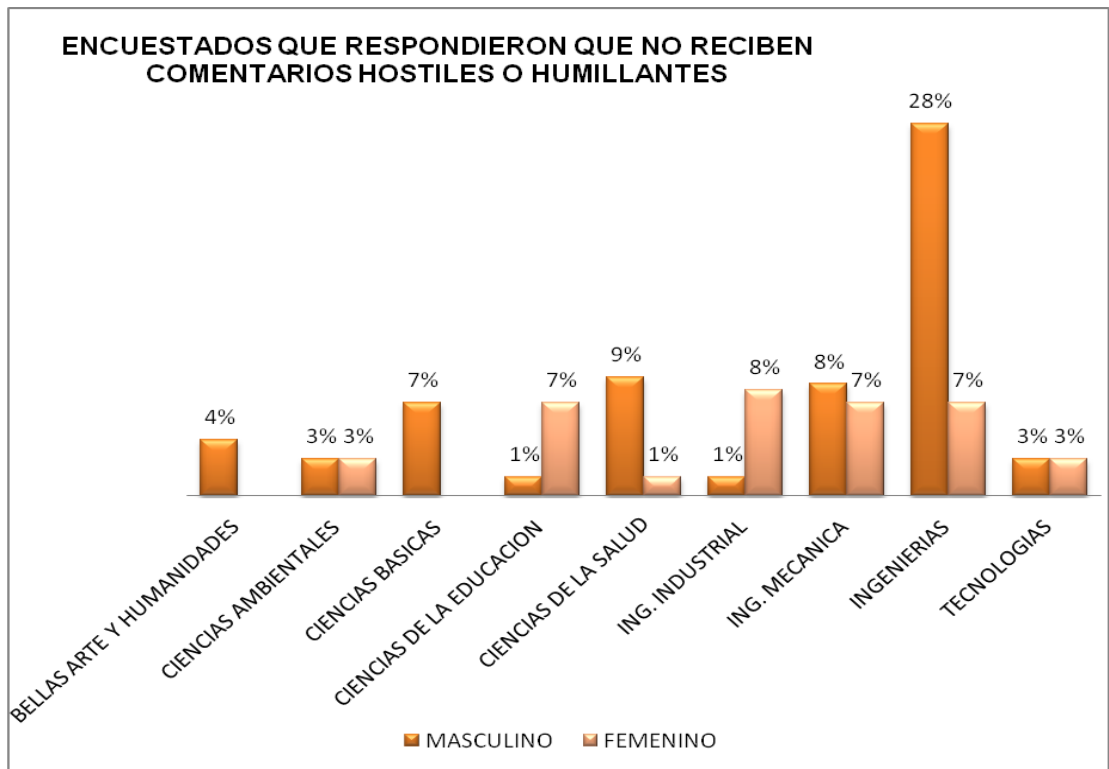


**Grafica N°50.** Ha recibido comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional

De los 78 encuestados, 71 respondieron que no reciben comentarios hostiles ni descalificación profesional en la dependencia donde labora.

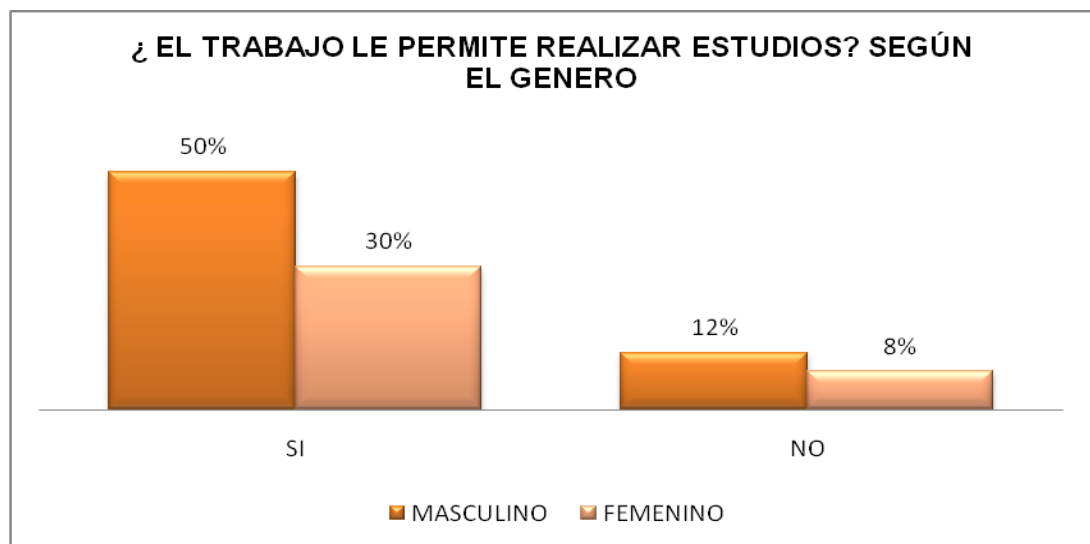
Las dependencias donde menos comentarios hostiles ni humillantes de descalificación profesional han recibido los hombres son: Ciencias de la Salud con un porcentaje del 9% e Ingeniería Mecánica con un porcentaje del 8%, Ingeniería con un porcentaje del 28%.

Las dependencias donde menos comentarios hostiles ni humillantes de descalificación profesional han recibido las mujeres son: ciencias de la Educación, Ingenierías e Ingeniería Mecánica con un porcentaje del 7.0% cada una e Ingeniería industrial con el 8%.



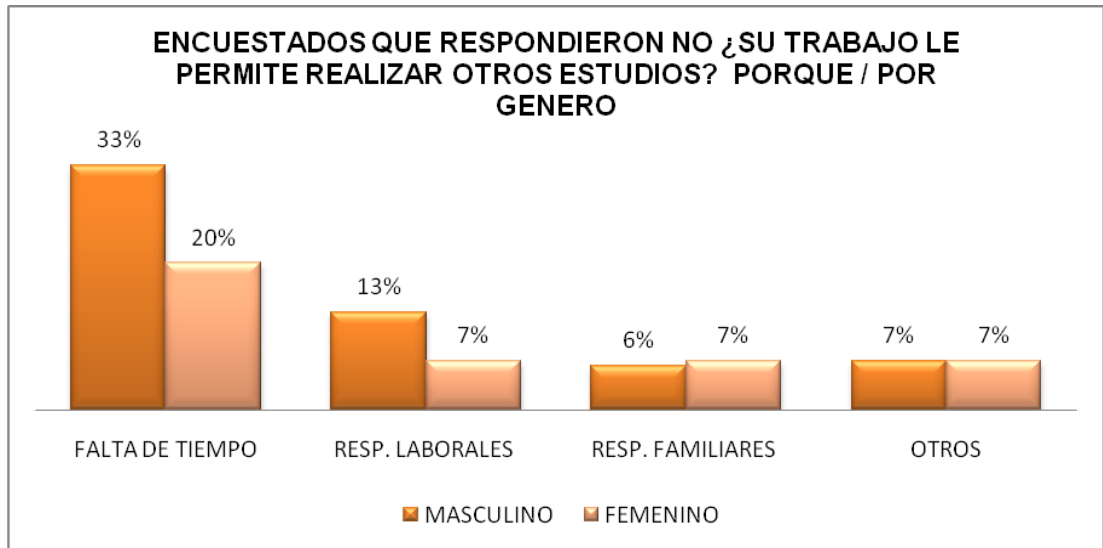
**Grafica N°51.** Dependencias donde los encuestados NO presentan comentarios hostiles ni descalificación profesional

La población que indicó SI, que el trabajo le permite realizar otros estudios fue con el siguiente porcentaje: hombres con el 50% y las mujeres con el 30%.



**Grafica N°52.** ¿El trabajo le permite realizar estudios?

La población que expresó que NO, que el trabajo no le permite realizar otros estudios fue los hombres con un 12% y las mujeres con el 8%.

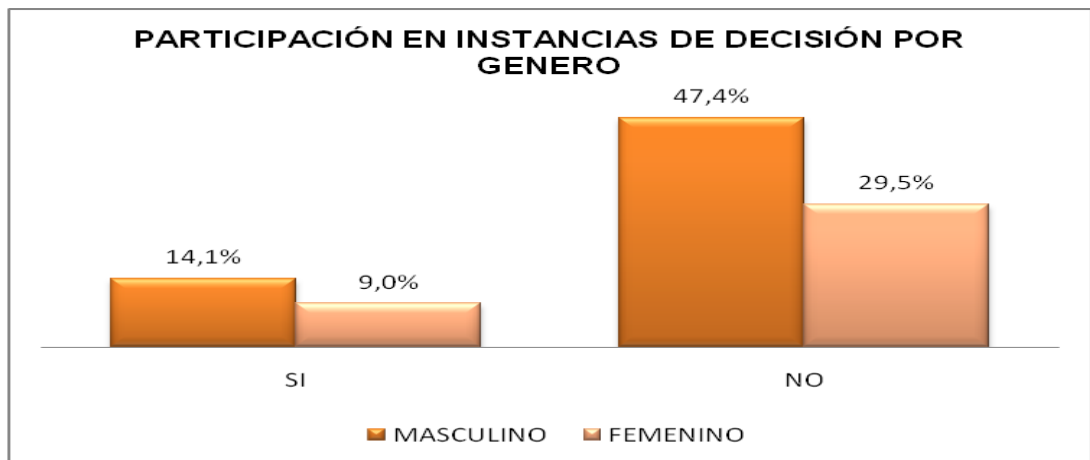


**Grafica N°53.** Encuestados que respondieron NO ¿su trabajo le permite realizar otros estudios?

De los 78 encuestados, 15 respondieron que NO, a la pregunta ¿su trabajo le permite realizar otros estudios?

Las razones con mayor porcentaje fueron las siguientes: “falta de tiempo” los hombres con el 33%, y las mujeres con un 20%, “responsabilidades laborales” hombres con un 13%, mujeres con el 7%, y “otras razones” con el 7%.

### Participación de la mujer en espacios de decisión



**Grafica N°54.** Participación en instancias de decisión por género

El 14.1% de los hombres y el 9.0% de la población encuestada ha participado o participa en alguna instancia de decisión y el 47.4% de los hombres y el 29.5% de las mujeres egresadas no participan en instancias de decisión.

“La participación social y política de las mujeres ha sido y es considerada como una estrategia central en la construcción de la equidad de género y en la profundización de la democracia”<sup>49</sup>

Sin embargo, la participación en igualdad de condiciones para la mujer en la toma de decisiones no solo es un requerimiento básico de justicia o democracia sino que puede pensarse como una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer.

La baja representación de las mujeres egresadas (29.5%) en las instancias de decisión en la universidad, es uno de los factores que muestra que la mujer aun no asume la participación en la vida pública como espacio de decisión y de prioridad.

---

<sup>49</sup> Boletín mensual de la oficina nacional de estadística, 2011 o visitar [www.one.gob.do/index.php?module=uploads&func=download](http://www.one.gob.do/index.php?module=uploads&func=download)



## 14. CONCLUSIONES

Se afrontó la incorporación de la mujer egresada de la Universidad Tecnológica de Pereira en el mundo académico y laboral, y fue preciso abordar históricamente la división sexual (lo público y lo privado).

En la relación y construcción de lo público-privado se ha proyectado la identidad de las mujeres. Por lo tanto, la construcción de la identidad femenina se ha hecho por oposición a la identidad masculina y a los atributos valorados en el espacio público. Así la identidad de las mujeres ha quedado representada como una especie homogénea caracterizada por una naturaleza irracional dotada, específica y exclusivamente, de las capacidades necesarias para las tareas reproductivas y del cuidado.

Así mismo se han conformado los géneros por atribución de cualidades sociales y culturales diferentes para cada sexo. Concepciones que han operado como construcciones socio simbólico de las diferencias bajo ciertas condiciones socio histórico, que no sólo hacen posible sino que mantienen, reproducen y legitiman las diferencias de poder.

Dichas cualidades sociales y culturales llevan a conductas que están “naturalizadas” y son habituales que en muchas ocasiones pasan desapercibidas, no solo para los hombres, sino incluso a veces para las propias protagonistas que no aciertan a descifrarlas, achacando sus problemas para ejercer el poder a elecciones personales o a falta de ambición.

Por otra parte, estas representaciones de los géneros, han asignado tanto a mujeres como a hombres, limitaciones en su desarrollo personal y delineado subjetividades contrapuestas, excluyentes que cruzan la propia vida tanto en sus líneas privadas como públicas.

La categorización estereotipada a las mujeres asociándolas siempre a la maternidad y al cuidado (pese a permitirles ejercer determinadas profesiones sobre todo las relacionadas con estas funciones), las excluye de los espacios de toma de decisiones.

Es interesante, que en el siglo XXI a pesar de la incorporación masiva de las mujeres a la universidad, aún existen techos de cristal, es decir, los altos cargos y las posiciones de mayor prestigio responsabilidad y salario, que continúan estando de manera disimulada en manos de los hombres.

Los techos de cristal, permiten comprender que las relaciones entre mujeres y hombres en una sociedad no son del orden genético sino producto de construcciones culturales. Es importante como Etnoeducadores empezar a dar una

mirada de género desde sus diferentes campos de acción para contrarrestar las diferenciaciones sexuales que excluyen e invisibilizan a la mujer.

En cuanto a techos de cristal, se halló que existen factores heredados por la sociedad que inciden en que la mujer no avance profesionalmente. Estos factores en relación a la condición del estado civil, arrojan que las mujeres casadas o en unión libre, les delegan los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos más que a los hombres, asignaciones establecidas socialmente.

La falta de tiempo, la cantidad de horas laboradas, los salarios, el estancamiento en los puestos de trabajo, las labores del hogar y la doble carga son factores que incurren de forma desigual entre los géneros, elementos que fueron encontrados en los resultados de las encuestas a los egresados.

Estas dificultades hacen parte de la metáfora del techo de cristal que se asocia con el freno del ascenso de la mujer que asimila a una especie de techo invisible que le dificulta seguir subiendo en la escala laboral. De esta forma la complejidad en la relación familia-trabajo conlleva a que ambas esferas se influyeran una a otra.

Desde la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario se reconocieron diferentes aspectos que singularizan a la población de egresadas, se indagaron prácticas sociales y de poder históricamente, y cómo tales prácticas se dan entre hombres y mujeres egresadas. Se describió la interacción entre los egresados y la Universidad Tecnológica de Pereira, la relación educación con el entorno laboral y se dimensionó la vida cotidiana como productora histórica de los entramados socioculturales que producen condiciones sociales que al ser indagadas, pueden ser objeto de significación para el fortalecimiento de los egresados(as) y la Universidad Tecnológica de Pereira.

Para la Licenciatura en Etnoeducación y el Desarrollo Comunitario, es importante la categoría del género, entendiendo este como “una construcción histórica y como un campo de articulación de relaciones y de producción de significados de poder, que operan desde la diferencia sexual a través del lenguaje y del discurso”. De esta forma hacer aportes académicos a la Universidad en pro del desarrollo y la eliminación de la desigualdad de género.

### **Aprendizajes personales**

- Trabajar en esta investigación, permitió conocer a lo largo de la historia el papel de la mujer egresada en la educación superior. Vemos grandes logros de la mujer después de la década de los noventa siendo más participativa en la esfera pública aunque existan barreras que dificulten su desarrollo profesional.
- El rol que juega la mujer profesional en la actualidad en el campo de la docencia y en el área administrativa dentro de la Universidad, no la exige de enfrentar la discriminación en su entorno laboral y son pocas las que superan las denominadas “barreras invisibles”. Cabe resaltar que las

actitudes sociales y los sesgos culturales constituyen un factor esencial que limitan el acceso a puestos de nivel superior.

- Las mujeres siguen vinculándose con las áreas profesionales relacionadas tradicionalmente con lo femenino (Educación, Administración, Salud, Artes). Es notorio la reducida presencia de la mujer docente en el campo de las Ingenierías, exceptuando la Ingeniería Mecánica Y Tecnologías donde se presenta una alta participación.
- El ejercicio de investigar sobre los 50 años de la mujer en la vida institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira permitió conocer la conformación interna de la Universidad, sobre sus diferentes vicerrectorías, sus formas de contratación, y a lo que a docentes se refiere.
- Se encontraron inconsistencias sobre la información suministrada por la división de personal el cual dificultó la ubicación de la población de egresados.
- El incursionar en la investigación, la cual fue de carácter cuantitativo, permitió a los investigadores adiestrarse en tareas como la recolección de información, la tabulación de datos, y en descripciones de tipo cualitativo a los datos arrojados estadísticamente

## 15. BIBLIOGRAFÍA

- ARANGO, L. G. (1997). "La clase obrera tiene dos sexos". Avances de los estudios latinoamericanos sobre genero y trabajo. Revista Nomadas , 1-13.
- BOZAL, A. G. (2005). Mujeres, Universidad y Cambio Social: tejiendo redes. I jornada de sociología (pág. 11). Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- BOZAL, A. G. (2008). Mujeres y ciencia techos de cristal.
- CAMPOS, A. m. (2010). Genero: una relación de poder. Revista "el universitario", 1.
- CASTILLO. Antecedentes históricos del concepto de Género. (pág. capitulo 2).
- EL TIEMPO. (20 de junio de 2012). Estudio comparativo de sueldos y condiciones laborales de docentes universitarios en 28 países. El Tiempo, pág. 1.
- ESTRADA, Á. M. (marzo, 1997). Los estudios de género en Colombia: entre los límites y las posibilidades. Revista Nomadas , 1-19.
- GARCÍA, B. E. (2003). El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos.
- INFORME REGIONAL SOBRE DESARROLLO HUMANO EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE 2010. (2010). Uso del tiempo: La doble carga para las mujeres Extracto del capítulo 2 "La desigualdad en América Latina". Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- JARAMILLO, H. A. (1983). Pereira: Proceso historico de un grupo etnico colombiano.Tomo I. En H. A. Jaramillo, Pereira: Proceso historico de un grupo etnico colombiano.Tomo I (págs. 339-360). Pereira: graficas olimpica.
- JIMÉNEZ, I. G. (2008). II Congreso Internacional de Estudios Latinoamericanos: genero y educación en america latina. II congreso internacional de estudios latinoamericanos: genero y educación en america latina, (págs. 1-12). manila .
- JUVENTUD GUEVARISTA. (2009). Primer borrador sobre una política de género para la juventud guevarista. Buenos aires.
- LAMAS, M. (1997). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. (págs. 1-36).
- LOZANO, F. G. (s.f.). Mujeres en America Latina. Explora las ciencias en el mundo Contemporaneo, 1-16.

- MARTINEZ, C. J. J. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relacion con el autoesquema de genero. Anales de Psicologia, 305-317.
- NILDA, G. (2000). Aproximación a la vida cotidiana en la Edad Media. Buenos Aires: UCA.
- NUÑO, L. (2010). El mito del varón sustentador.(pág. 73).
- PALACIO, M. C. (2009). Los cambios y transformaciones en la familia. Una paradoja entre lo solido y lo liquido. Revista Latinoamericana de estudios de familia , 48-60.
- PARRA, L. (Diciembre 2008). Breve recuento histórico de las mujeres colombianas en la ciencia y la ingeniería. revista de antropologia y sociologia, 155-166.
- PATIÑO, M. P. (s.f.). Mirada a las relaciones de genero en la Universidad Tecnologica de Pereira . Pereira.
- PAVEZ, A. J.-C.-D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. Talca : acta colombiana de psicología 12.
- PÉREZ, B. A. (2007 ). Lo personal es político: una lectura de lo público y lo privado. Boletín Generando del Instituto Runa de Desarrollo y Estudios sobre Género Año 1. N°10. , 1-13.
- PÉRREZ, G, S. F. (2005). El Poder de las Mujeres. Buenos Aires: A TIEMPO.
- PINEDA, V. G. (S.F.). Familia y Cultura en Colombia: tipologias, funciones y dinamica de la familia. Manifestaciones multiples a traves del mosaico cultural y estructuras sociales. Universidad de Antioquia .
- PLAZA, R. C. (2003). El concepto de habitus de Pierre Bourdieu y su aplicacion a los estudios de genero. Coleccion Pedagogica Universitaria , 10.
- RAMÍREZ, M. H. La mujer en la historia de la educación superior en Colombia.
- RETAMAL, C. (2008). Consideraciones sobre poder y dominación en la formación de la subjetividad moderna. Universum v.23 n.2 , 1-6.
- RIUS, L. E. (2000). Roles de Género. Mujeres Académicas, ¿Conflictos? III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología

(pág. 10). Panama: Organizacion de estados Iberoamericanos para la educacion, ciencia y la cultura .

- ROJAS, L. (10 de agosto de 2010). Universidad de los Andes. Recuperado el 01 de 09 de 2012, de Universidad de los Andes: <http://decanaturadeestudiantes.uniandes.edu.co/>
- ROSALES, I. R. (2005). Educación de las mujeres en el siglo XIX o la construcción de la identidad doméstica. Dariana , 10.
- SCOTT, J. W. (1991). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. W. Scott, El género: una categoría útil para el análisis histórico. Oxford.
- SILVA, I. a. (2008). La mujer en Colombia: Educación para la democracia y democracia en la Educación. Revista Educación y Desarrollo Social , 112-121.
- TÉLLEZ, M. T. (2006). La educación primaria y secundaria en Colombia en el siglo XX. En M. T. Téllez, La educación primaria y secundaria en Colombia en el siglo XX (págs. 1-74).
- TORO, M. V. (1989). Condicion juridica y social de la mujer. En la nueva historia de Colombia, tomo IV. Bogota : Planeta .
- UNESCO. (1998). Conferencia mundial sobre la educación superior la educación superior en el siglo XXI. visión y acción. debate temático: mujeres y educación superior: cuestiones y perspectivas. conferencia mundial sobre la educación superior la educación superior en el siglo XXI. visión y acción. debate temático: mujeres y educación superior: cuestiones y perspectivas. Paris.
- URIBE, J. J. (1984). Manual de la historia de colombia:El proceso de la educacion, del virreinato a la epoca comtemporanea . En J. J. Uribe, Manual de la historia de colombia: El proceso de la educacion, del virreinato a la epoca comtemporanea (págs. 1-249). Bogota : Procultura S.A.

## 16. WEBGRAFÍA

- (<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/castellanos.pdf>. cholonautas.
- EROSKI CONSUMER. (02 de ABRIL de 2002). Recuperado el 01 de SEPTIEMBRE de 2012, de [http://www.consumer.es/web/es/economia\\_domestica/2002/04/02/40476.php](http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/2002/04/02/40476.php)
- <http://132.248.35.1/bibliovirtual/Tesis/Castillo/cap2.pdf>). cholonautas. (s.f.).
- <http://www.monografias.com/trabajos54/resumen-estadistica/resumen-estadistica.shtml>
- LA EDUCACIÓN POPULAR EN AMÉRICA LATINA:PARTE 1. En La Educación Popular en América Latina:parte 1 (págs. 1-53). [http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS\\_derivate\\_00000000056/0/03\\_kap1.pdf?hosts=.](http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_00000000056/0/03_kap1.pdf?hosts=)
- LEY 1257 DE 2008. (s.f.). Recuperado el 21 de Octubre de 2012, de [www.secretariassenado.gov.co/senado/.../ley/2008/ley\\_1257\\_2008.ht...](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/.../ley/2008/ley_1257_2008.ht...)
- LEY 1496 DE 2011. (s.f.). Recuperado el 21 de octubre de 2012, de [www.secretariassenado.gov.co/senado/.../ley/2011/ley\\_1496\\_2011.ht...](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/.../ley/2011/ley_1496_2011.ht...)
- PEREIRA, U. T. (26 de septiembre de 2012). Universidad Tecnologica de Pereira. Obtenido de Universidad Tecnologica de Pereira: [www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/estatuto-docente.html](http://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/estatuto-docente.html)
- PEREIRA, U. T. (26 de septiembre de 2012). Universidad Tecnologica de Pereira. Obtenido de Universidad Tecnologica de Pereira: [www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/estatuto-docente.html](http://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/estatuto-docente.html)
- PEREIRA, U. t. Reseña historica de pereira. Pereira: <http://www.utp.edu.co/institucional/40-anos.html>.
- ROJAS, L. (10 de agosto de 2010). Universidad de los Andes. Recuperado el 01 de 09 de 2012, de Universidad de los Andes: <http://decanaturadeestudiantes.uniandes.edu.co/>
- SUBIRATS, M. (agosto de 1998). Cepal. Recuperado el 22 de enero de 2012, de CEPAL: <http://www.cepal.org>
- WIKIPEDIA. (s.f.). historia de pereira.wikipedia , <http://es.wikipedia.org/wiki/Pereira#Historia>.
- WIKIPEDIA.ORG. (s.f.). Recuperado el 12 de octubre de 2012, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Androcentrismo>

## 17. ANEXOS

### Anexo A

<b>VARIABLES A CRUZAR</b>			
<b>VARIABLE 1</b>	<b>VARIABLE 2</b>	<b>VARIABLE 3</b>	<b>VARIABLE 4</b>
SEXO (1.1)	EDAD (1.3)		
SEXO (1.1)	ESTADO.CIVIL (1.6)		
SEXO (1.1)	HIJOS (1.7)		
SEXO (1.1)	HIJOS (1.7)	CUIDADO NIÑOS (4.1.3)	
SEXO (1.1)	INGRESO A LA U (2.2)	AÑO DE GRADO (2.3)	
SEXO (1.1)	PREGRADO (2.1)		
SEXO (1.1)	OTROS ESTUDIOS DESPUES DEL PREGRADO (2.5)		
SEXO (1.1)	TIEMPO TRANSCURRIDO PARA LA CONTINUACION DE ESTUDIOS (2.6)		
SEXO (1.1)	ESTUDIOS REALIZADOS (2.7)		
SEXO (1.1)	FAC.LABORA(3.1)	PREGRADO (2.1)	
SEXO (1.1)	CARGO.ACTUAL (3.2)		
SEXO (1.1)	SALARIO ACTUAL (3.3)		
SEXO (1.1)	HORAS TRABAJA (3.4)		
SEXO (1.1)	HA BUSCADO ESCALAFON (3.12)		
SEXO (1.1)	ULTIMA VEZ POSTULACION (3.13)		
SEXO (1.1)	SALARIO ACTUAL (3.3)	HORAS TRABAJA (3.4)	
SEXO(1.1)	CARGO.ACTUAL (3.2)	SALARIO ACTUAL (3.3)	IMPEDI- MENTOS (4.3)
SEXO (1.1)	INCENTIVO (3.7)	ESTUDIOS,INVEST (3.8)	REMUNERACI ON (3.9)
SEXO (1.1)	<b>TODOS EL MODULO 4</b>	ESTADO.CIVIL (1.6)	
SEXO (1.1)	<b>TODOS EL MODULO 4 (MENOS LA 4.3)</b>		
SEXO (1.1)	FAC.LABORA(3.1)	<b>TODAS LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA (5.6)</b>	
SEXO (1.1)	FAC.LABORA(3.1)	<b>TODAS LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA (5.4)</b>	
SEXO (1.1)	FAC.LABORA(3.1)	<b>TODAS LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA (5.5)</b>	
SEXO (1.1)	ESTADO.CIVIL (1.6)	DIF.CAL.EDUCA (3.6)	

**Variables de acuerdo a resultados de egresados**



Anexo B

PROGRAMA ACADÉMICO	GENERO	PERIODOS					TOTAL
		1962 A 1969	1970 A 1980	1981 A 1990	1991 A 2000	2001 A 2011	
Ingeniería Eléctrica	Masculino	32	331	505	295	457	1620
	Femenino		10	38	47	99	194
Ingeniería Industrial	Masculino	60	449	335	275	421	1540
	Femenino	5	98	239	225	490	1057
Ingeniería Mecánica	Masculino	42	461	503	406	456	1868
	Femenino		2	8	34	57	101
Tecnología Eléctrica	Masculino		165	298	252	242	957
	Femenino		8	42	78	65	193
Tecnología Industrial	Masculino		279	201	174	215	869
	Femenino		258	249	296	358	1161
Tecnología Mecánica	Masculino	1	245	347	256	211	1060
	Femenino		4	10	29	32	75
Tecnología Química	Masculino		94	132	152	118	496
	Femenino		159	151	173	245	728
Licenciatura en Pedagogía Infantil	Masculino					12	12
	Femenino					455	455
Licenciatura en Ciencias Sociales	Masculino		109	187	137		433
	Femenino		171	276	134	1	582
Licenciatura en Español y Comunicación Audiovisual	Masculino		72	114	133	72	391
	Femenino		136	256	292	89	773
Licenciatura en Matemáticas y Física	Masculino		104	118	85	95	402
	Femenino		37	77	36	49	199
Licenciatura en Matemáticas y Física	Masculino		104	118	85	95	402
	Femenino		37	77	36	49	199
Administración del Medio Ambiente	Masculino				37	262	299
	Femenino				47	340	387
Medicina	Masculino			201	353	307	861
	Femenino			60	202	236	498
Ciencias del Deporte y la Recreación	Masculino				52	182	234
	Femenino				33	149	182

Fuente: Base de datos División de personal Universidad Tecnológica de Pereira. (12/10/2011).

## 18. LISTA DE TABLAS

<b>TABLA No.</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>PÁG.</b>
1	Distribución de Egresados en Vicerrectoría Académica	49
2	Tipo de contrato mujeres egresadas que laboran en Vicerrectoría Académica	49
3	Tipo de contrato hombres egresados que laboran en Vicerrectoría Académica	50
4	Tipo de cargos mujeres egresadas que laboran en Vicerrectoría Académica	50
5	Tipo de cargos hombres egresados que laboran en vicerrectoría Académica	51
6	Clasificación del personal arrojados (según sexo) en la población encuestada	55
7	Dependencias arrojadas (según sexo) en la población encuestada	55
8	Programas donde han laborado las mujeres egresadas en los 50 años de la universidad	86
9	Programas donde han laborado lo hombres egresados en los 50 años de la universidad	88

## 19. LISTA DE GRÁFICAS

Grafica N°1. Totalidad de Egresados que laboran en la Universidad.....	44
Grafica N°2. Clasificación del Personal Docente hombres y Cargos que desempeñan.....	52
Grafica N°3. Clasificación del Personal Docente mujeres y Cargos que desempeñan.....	52
Grafica N°4. Dependencia en la que laboran hombres. ....	53
Grafica N°5. Dependencia en la que laboran mujeres.....	53
Grafica N°6. Cantidad de graduados y presencia de hombres por décadas .....	55
Grafica N°7. Cantidad de graduadas y presencia de mujeres por décadas	56
Grafica N°8. Ingreso a laborar por hombres y mujeres (egresados) por décadas.....	58
Grafica N°9. Carreras de las que se graduaron .....	63
Grafica N°10. Edad de los Egresados.....	65
Grafica N°11. Estado Civil de Egresados .....	66
Grafica N°12. Porcentajes de Egresados con Hijos .....	66
Grafica N°13. Año de ingreso a la Universidad Tecnológica de Pereira.....	69
Grafica N°14. Años de graduación egresados por décadas.....	70
Grafica N°15. Pregrado realizado por egresados.....	73
Grafica N°16. Continuación de estudios.....	76
Grafica N°17. Tiempo transcurrido para continuar con los estudios por décadas.....	77
Grafica N°18. Tiempo transcurrido para continuar con los estudios por décadas.....	78
Grafica N°19. Opciones que dificultan continuar con los estudios/estado civil .....	80
Grafica N°20. Pago de servicios y diligencias .....	81
Grafica N°21. Posgrados realizados por los egresados encuestados.....	82
Grafica N°22. Ingreso laboral de la mujer egresada.....	85
Grafica N°23. Docentes egresados que laboran en la Universidad Tecnológica de Pereira.....	90
Grafica N°24. Tipo de Contrato para los Egresados .....	91
Grafica N°25. Salario que devengan y tiempo laboral (menos de 40 horas semanales).....	94
Grafica N°26. Salario que devengan y tiempo laboral (entre 40 y 50 horas semanales).....	95
Grafica N°27. Salario que devengan y tiempo laboral (entre 50 y 60 horas semanales).....	95
Grafica N°28. Contrato y Salario (entre 1 y 2 S.M.L.V) según género .....	96
Grafica N°29. Contrato y Salario (entre 2 y 4 S.M.L.V) según género .....	97
Grafica N°30. Postulación a escalafón según género .....	99
Grafica N°31. Razones para solicitar escalafón .....	100
Grafica N°32. Razones para no buscar escalafón por egresados.....	100

Grafica N°33. Tipos de Incentivos recibidos o no para docentes .....	103
Grafica N°34. Tipo de contrato/ incentivos recibidos .....	104
Grafica N°35. Dedicación en horas al cuidado de niños(as) u otras personas .....	106
<b>Grafica N°36.</b> Dedicación en tiempo a la preparación de alimentos y compra de víveres- solteros .....	107
Grafica N°37. Dedicación en tiempo a la preparación de alimentos y compra de víveres según el estado civil (casados y unión libre).....	107
Grafica N°38. Dedicación en preparación de alimentos más de 5 horas.....	108
Grafica N°39. Dedicación en tiempo a las labores de limpieza, arreglo y cuidado de ropa.....	108
Grafica N°40. Dedicación en tiempo a la familia .....	109
Grafica N°41. Dedicación en tiempo a la familia - casados y unión libre.....	109
Grafica N°42. Dedicación en tiempo en pago de servicios y diligencias-solteros.....	110
Grafica N°43. Dedicación en tiempo al pago de servicios y diligencias-casados y unión libre.....	111
Grafica N°44. Dedicación en tiempo a actividades que gustan o divierten – solteros.....	111
Grafica N°45. Dedicación en tiempo a actividades que gustan o divierten - casados y unión libre.....	112
Grafica N°46 . Impedimentos laborales para compartir con la familia .....	113
Grafica N°47. Tienen impedimentos laborales para compartir con la familia .....	113
Grafica N°48. Impedimento laboral para compartir con la familia -exceso de trabajo .....	114
Grafica N°49. No tienen impedimentos familiares para realizar investigaciones, publicaciones u otros estudios .....	114
Grafica N°50. Ha recibido comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.....	117
Grafica N°51. Dependencias donde los encuestados NO presentan comentarios hostiles ni descalificación profesional.....	118
Grafica N°52. ¿El trabajo le permite realizar estudios? .....	118
Grafica N°53. Encuestados que respondieron NO ¿su trabajo le permite realizar otros estudios? .....	119
Grafica N°54. Participación en instancias de decisión por género .....	119