

**LA PRESENCIA Y EXPERIENCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO
CIENTÍFICO Y ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE
SANTANDER**

**LEIDY TATIANA CARREÑO BUITRAGO
LAILA ALEJANDRA CARVAJAL PALACIOS**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2014**

**LA PRESENCIA Y EXPERIENCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO
CIENTÍFICO Y ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE
SANTANDER**

**LEIDY TATIANA CARREÑO BUITRAGO
LAILA ALEJANDRA CARVAJAL PALACIOS**

Trabajo de grado para optar al título de Trabajador Social

**Directora
ANDREA HERNANDEZ QUIRAMA
Trabajadora social Ph.D**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2014**

DEDICATORIA

A la humanidad y su capacidad de autodestrucción que me enseña que no debo hacer y quien no quiero ser, que me da razones de peso y fuerzas infinitas para luchar y llegar a la armonía tan deseada y anhelada con la pachamama y rendirle tributo con mi vida y mi cuerpo, que poco a poco vuelven de mi esencia y mi vida una revolución.

-Laila Carvajal Palacios

A Dios, porque en los momentos más oscuros fue mi guía fiel; a mis padres, que inculcaron en mí el don del servicio y la lucha sin fin; al hombre que ilumina todos mis días por caminar junto a mí y enseñarme que los sueños también se hacen realidad; a todos aquellos que son conscientes de la realidad del día a día y viven, respiran y sueñan un mundo mejor.

-Leidy Carreño B.

AGRADECIMIENTOS

Doy infinitas gracias a la naturaleza y su perfección por permitirme estar aquí y ser quien soy, a la construcción histórica de las sociedades que demuestra cómo se puede construir y destruir al mismo tiempo mostrando la grandeza de los seres humanos y que como dijo Florence Thomas, “nada construido históricamente es eterno”, gracias a la música que inspira, a las artes que suspiran y a las personas que respiran para hacer de este mundo un lugar mejor y más justo, gracias al amor romántico por empujarme al abismo y hacerme conocer el feminismo, cimento y carácter hoy de mi ser, pero de ahora en adelante mis agradecimientos son a mi amor más grande, a mi Trabajo Social, sin haberlo conocido tal vez estaría arreglando instalaciones eléctricas, comiéndome todo entero y sumergiéndome en la más profunda zona de confort de esta sociedad individualista y destructora de todo acto de amor humano y natural.

-Laila Carvajal Palacios

A mi hermosa profesión, Trabajo Social por despertar cada fibra sensible para pensar en los demás, para crear y vivir sobre una realidad que todos los días anhelo transformar, a mi compañera de proyecto que a pesar de las diferencias, de en algunas ocasiones ser como el agua el aceite tenemos algo en común, ser Trabajadoras Sociales. A las personas que luchan por conseguir sus objetivos, metas, que no se rinden ante las dificultades, que entienden que para estar arriba no solo se inicia desde la cima. A cada una de las personas que durante este arduo camino hicieron parte de mi crecimiento como persona y profesional y que al pasar de estos cinco años aportaron solo enseñanzas a una larga vida que viene, de grandes transformaciones.

-Leidy Carreño B.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. OBJETIVOS	16
3. REFERENTES	17
3.1. REFERENTES TEÓRICOS	17
3.2. REFERENTES CONCEPTUALES	19
3.3. REFERENTES NORMATIVOS-LEGALES	22
4. METODOLOGÍA.....	26
5. RESULTADOS	30
5.1. La presencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander	30
5.2. La experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander	31
5.2.1. Trayectoria Académica	31
5.2.2. Carrera docente en la UIS	32
5.2.3. Experiencia científica en la UIS	33
5.2.4. Género y discriminación de género en la UIS.....	34
5.2.5. Apoyo familiar	35
5.2.6. Ciencia, investigación y género en la Educación Superior	36
6. DISCUSIÓN	37
7. CONCLUSIONES.....	42
BIBLIOGRAFÍA	44

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Grupos de investigación de la UIS liderados por mujeres en categorías A1, A y B en COLCIENCIAS.....	Pág. 28
--	------------

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Distribución de la población de Profesores de Planta de la UIS según sexo y Facultad.....	31

RESUMEN

TITULO: LA PRESENCIA Y EXPERIENCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CIENTÍFICO Y ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.*

AUTORAS: LEIDY TATIANA CARREÑO BUITRAGO, LAILA ALEJANDRA CARVAJAL

PALACIOS**

PALABRAS CLAVES: GÉNERO, CIENCIA, EDUCACIÓN SUPERIOR, INVESTIGACIÓN.

DESCRIPCIÓN:

Este artículo indaga sobre la presencia y las experiencias de las mujeres que lideran los grupos de investigación de la Universidad Industrial de Santander, dentro del Sistema Nacional de Ciencia y tecnología. El análisis de esta información, recopilada a través de entrevistas estructuradas con guía, a las mujeres líderes de grupos de investigación en categorías A1, A y B, dentro de la clasificación de COLCIENCIAS, revisa las percepciones que tienen de su papel en la ciencia y de ser mujeres dentro de un sistema masculinizado, que hoy en día se encuentra vigente, encontrando cómo la normalización e interiorización de una feminidad y masculinidad tradicional, dificulta el análisis e interpretación de la realidad por parte de las mujeres desde una perspectiva de género, que permite cimentar la idea de falta de cultura institucional de género, para la transformación de los roles tradicionales femeninos y masculinos que están inmersos en el sistema educativo, los que refuerzan y prolongan la normalización de la discriminación de género que se gesta en diferentes dimensiones de la sociedad. Por otra parte, siguiendo su trayectoria académica y docente, se encuentra como el interés personal y la fijación de metas claras desde temprana edad, junto con habilidades y capacidades para la docencia, fueron las razones para su inserción en la educación superior como docentes y posteriormente, su vinculación a la producción de conocimiento, ciencia y tecnología, así mismo, la familia se muestra como parte indispensable para el desarrollo y avance de la mujer desde ámbitos personales, profesionales y científicos.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Director: Andrea Hernández Quirama, Trabajadora Social, Dra. en Investigaciones feministas, estrategias del poder político: género, raza y violencia.

ABSTRACT

TITLE: THE PRESENCE AND EXPERIENCE OF WOMEN IN SCIENCE AND ACADEMIA IN THE INDUSTRIAL UNIVERSITY OF SANTANDER.*

AUTHOR: LEIDY TATIANA CARREÑO BUITRAGO, LAILA ALEJANDRA CARVAJAL PALACIOS*

KEYWORDS: GENDER, SCIENCE, HIGHER EDUCATION, RESEARCH.

DESCRIPTION:

This article enquires the presence and experiences of women who lead research groups of the Industrial University of Santander, in the National System of Science and Technology. This information is found through structured interviews guide, the women leaders of research groups in categories A1, A and B, according to classification in COLCIENCIAS, review their perceptions of their role in science and of being women in a male-dominated system, that today is still active. Finding out how standardization and internalization of traditional masculinity and femininity, makes hard the analysis and interpretation of reality by women from a gender perspective which let build the idea of lack of institutional gender culture for the change of traditional male and female roles which are involved in the educational system, those roles reinforce and extend the normalization of gender discrimination that is growing in different dimensions of society. Moreover, according to their academic and teaching career, is as self-interest and the setting of clear goals at early age, along with skills and capabilities for teaching, were the reasons for their inclusion in higher education as teachers and then, their connection with the production of knowledge, science and technology, also, the family is shown as essential for the development and advancement of women in their private, professional, and science areas.

* Bachelor Thesis

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Director: Andrea Hernández Quirama, Trabajadora Social, Dra. en Investigaciones feministas, estrategias del poder político: género, raza y violencia.

INTRODUCCIÓN

La pasantía de investigación, modalidad de proyecto de grado según el acuerdo N° 004 de la Universidad Industrial de Santander, se desarrolló en el grupo de investigación Población, Ambiente y Desarrollo- G-PAD, de la escuela de Trabajo Social en el marco del proyecto FEGES: “Mujeres y hombres en la universidad. Perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas. Caso: Universidad Industrial de Santander”.

Para contribuir desde un enfoque cualitativo a la investigación mencionada anteriormente, esta pasantía aporta desde las experiencias de las mujeres líderes de los grupos de investigación de la UIS, avalados por COLCIENCIAS, reflexiones sobre el género y la discriminación en la educación superior, desde el ámbito científico particularmente en esta universidad.

Frente a la metodología planteada por el grupo, este ejercicio de pasantía ahonda en unos referentes teóricos, conceptuales y jurídicos que aportan al conocimiento y comprensión de la temática a abordar, sin desarrollar profundamente hasta tener un conocimiento real que permita el contraste entre teoría y realidades vividas, realizándose esta más adelante en los resultados y la discusión.

Dentro del marco del proyecto FEGES, se formulan objetivos, planteamiento del problema y metodología, coherentes con el proceso del proyecto general, ajustado a las fechas de proyecto de grado I y II, del segundo periodo académico del 2013 y primero del 2014.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inclusión de la categoría de género en Colombia, en la educación superior, se evidencia a partir de las políticas educativas del plan decenal de educación 1996-2005, donde se parte de la idea que el sistema educativo reproduce la superioridad de uno de los dos sexos, lo que explica las inequidades de género que se producen en el ambiente universitario y la normalización de estas relaciones de género gestadas a través de la construcción social en la historia de la humanidad.

En una de las investigaciones, respecto a las relaciones de género en la educación superior, especialmente en la Universidad Industrial de Santander, Rojas, Méndez & Montero¹, plantean que el ámbito universitario tiene tres tipos de divisiones del trabajo: social, profesional y sexual. Esto lleva a la necesidad de generar estudios que indaguen sobre estas tres divisiones, que aunque se dan en el mismo espacio tiempo y tienen cierta relación, poseen dinámicas diferentes. En esta investigación se establecieron varias situaciones, tales como: Los docentes y administrativos, tienen mejores relaciones con los estudiantes, seguido por la relación entre colegas y luego con los subalternos.

Además, se evidencian aspectos de percepción negativa, como los son la democracia en la toma de decisiones, las condiciones salariales y las

¹ ROJAS BETANCOUR, Mauricio; MONTERO TORRES, Leticia; MÉNDEZ VILLAMIZAR, Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. Revista virtual Universidad Católica del Norte. No 40. 2013.

proyecciones de ascenso laboral ligadas al género, donde el 19.2% de hombres y el 27.3% de las mujeres, informan sobre la existencia de problemas de discriminación por género en la Universidad Industrial de Santander, e incluso, aunque poco representativo, situaciones de acoso laboral y sexual.

Según la investigación adelantada por el grupo G-PAD en el marco del proyecto FEGES, “Mujeres y hombres en la universidad. Perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas. Caso: Universidad Industrial de Santander”, se evidencia que en la Universidad existe un alto liderazgo masculino en la dirección de los grupos de Investigación, con respecto a las mujeres, quienes se han ido involucrando en estos procesos de liderazgo paulatinamente. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la información de los grupos de investigación se refiere al liderazgo en los mismos y no a la participación de mujeres y hombres al interior de cada grupo.

Debido a esto, surge la necesidad de investigar sobre la presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la UIS, donde el propósito central es contribuir al conocimiento sobre la situación de género en esta universidad, especialmente, desde el lugar de las mujeres que se destacan por su labor científica y académica.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Contribuir al conocimiento sobre la situación de género en la UIS, especialmente desde el lugar de las mujeres que se destacan por su labor investigativa y académica en la institución.

2.2. Objetivos específicos

- Conocer la presencia y experiencia de las mujeres líderes de grupos de investigación en las categorías A1, A y B de la Universidad Industrial de Santander.
- Aportar al proyecto FEGES UIS, en el marco del proyecto: “Mujeres y hombres en la Universidad. Perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas. Caso: Universidad Industrial de Santander”, el análisis cualitativo desde las mujeres científicas que lideran los grupos de investigación en la UIS.
- Contribuir a la reflexión sobre género y discriminación de género en la UIS en las líderes de los grupos investigación.

3. REFERENTES

Por el orden en que se llevó a cabo esta investigación, dentro del ejercicio de pasantía de investigación, se hace solo un recuento referencial sin profundizar, hasta tener un conocimiento mayor sobre la temática y su análisis desde la educación superior.

3.1. REFERENTES TEÓRICOS

3.1.1. Teorías Feministas

Mary Dietz², profundiza en las teorías feministas, describiéndolas así:

“El feminismo de la diferencia, ya sea el social o el simbólico, tiene como interés la revaloración de “las mujeres” o lo femenino con el fin de establecer un relato positivo del lado femenino del binomio del género o del aspecto femenino de la diferencia sexual. Ambas formas del feminismo de la diferencia teorizan sobre la tenacidad de la identidad de género como diferencia masculino/femenino y sitúan la subordinación de las mujeres o la represión de su capacidad de acción dentro de un sistema social o simbólico de bifurcación genérica asentada en las relaciones psicológicas o las estructuras psíquicas. Ambas apelan, aunque con énfasis diferentes, al cuerpo femenino, lo maternal, o a la opresión universal de las mujeres como un medio privilegiado de acceso a formas de conocimiento o de ser/hablar al interior del sistema patriarcal”.

² DIETZ, Mary G. Las discusiones actuales de la teoría feminista. Anual Reviw of Political Science. 2003, p.183-184.

“El feminismo de la diversidad cuestiona, tanto filosófica como políticamente, la noción de un sujeto femenino y la coherencia misma del concepto de “mujer”. El feminismo de la diversidad complejiza y multiplica el concepto al considerar la raza, la clase, la etnicidad, la sexualidad y otras categorías identitarias de adscripción. En efecto, el feminismo de la diversidad cuestiona la primacía de la diferencia sexual o de género y su omisión de otras formas colectivas de diferencia e identidad”.

“El feminismo desconstruccionista argumenta a favor del dismantelamiento total de las polaridades inhibitorias del género: masculino/femenino. Esta perspectiva rechaza cualquier idea de un sujeto femenino previo, asentado en un cuerpo pre-sexuado, cualquier concepto de “la mujer” como fundamento de una política feminista, o cualquier concepción de la diferencia sexual que represente lo femenino o una supuesta heterosexualidad como desde la teoría el locus privilegiado de la ética o la existencia. Desde esta perspectiva, ni el sexo ni el cuerpo son animales, pasivos o dados, sino que constituyen sistemas de significado, significación, realización, reiteración y representación. Así, en vez de inscribir el sexo como una categoría esencial, biológica o psíquicamente fundacional y el género como una construcción social, el feminismo desconstruccionista rechaza de entrada la oposición entre sexo y género, esencialismo y constructivismo”.

3.1.2. Fenomenología:

En la postura fenomenólogo-hermenéutica el interés fundamental está centrado en “ubicar y comprender por qué la dinámica de los hechos sociales o de sus expresiones se orientó de tal manera y no de otra; es desentrañar rigurosamente las condiciones y factores particulares que hicieron posible tal acción, tal punto de vista, tal discurso”³.

3.2. REFERENTES CONCEPTUALES

3.2.1. Perspectiva de género:

“La perspectiva de género puede definirse como la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato cultural y no biológico, y que la forma que adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social”⁴.

3.2.2. Género:

“Entendemos aquí al género como ese principio ordenador de las relaciones sociales, basado en la diferencia sexual, que produce distintos efectos tales como jerarquías, distinciones y categorías diferenciales para las personas”⁵.

³ MARDONEZ, José María. Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales. Materiales para una fundamentación científica. Barcelona: Anthropos Promat. 1991.

⁴ PALOMAR VEREA, Cristina. La política de género en la educación superior. Revista de estudios de género. La ventana. No 21. 2005. p.18.

⁵ Ibíd. p. 8

“El género, como parte de toda cultura, está presente también en la vida de las instituciones y se expresa en todos los niveles de su funcionamiento, de tal manera que podemos afirmar que el género es un elemento consustancial de la cultura de las instituciones con efectos claros y específicos ligados a la naturaleza de éstas. Sin embargo, no se ha desarrollado una consistente línea de investigación que permita hablar con solidez acerca de la manera en que el género impacta en el conjunto de los conocimientos, estados anímicos, acciones y nivel de desarrollo que alcanza una comunidad educativa, y que informe sobre los grados de “visibilidad” del género proyectado en las rutinas, las costumbres, las normas, el estilo educativo, las creencias, actitudes, valores, símbolos, relaciones, discursos y metas de dicha comunidad”⁶.

3.2.3. Cultura institucional:

“La cultura de las instituciones es una articulación de conflictos, en la que a veces se legitima, se desplaza o ejerce control la razón del más fuerte. Dicho control se desarrolla en un medio de tensiones y a menudo de violencias, que proporciona equilibrios simbólicos, contratos de compatibilidad y compromisos más o menos temporales y que desemboca en una politización de las prácticas cotidianas institucionales”⁷.

⁶ Ibíd. p. 28

⁷ Ibíd. p. 27

3.2.4. Educación superior:

“En Colombia la educación se define como 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”⁸.

3.2.5. Identidad de género:

“Se refiere a la compleja relación entre el sexo y el género en referencia a la experiencia de autoexpresión de una persona respecto a las categorías sociales de masculinidad o feminidad (género). Una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta de sus características sexuales o fisiológicas”⁹.

3.2.6. Equidad de género:

“Significa que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para realizar cabalmente sus derechos humanos y su potencial, para contribuir al desarrollo de su sociedad y para beneficiarse de sus resultados, lo que implica una nueva definición de derechos y responsabilidades de mujeres y hombres incluyendo el doméstico y laboral”¹⁰.

3.2.7. Relaciones de género:

“Cuando hablamos de las relaciones de género hacemos referencia a relaciones de poder y de autoridad, y no de género como sinónimo de “mujeres”. Se

⁸ Ministerio de Educación Nacional. ¿Qué es la Educación Superior? 2009.

⁹ AMNESTY INTERNATIONAL. Orientación sexual e identidad de género. Recuperado: Junio de 2014.

¹⁰ SYNERGIA. Módulo 2 Proyectos con perspectiva de Género. Opciones Gráficas Editores Ltda. Bogotá. 2000. p. 33.

considera al sistema de género como un conjunto de prácticas, valores y normas, y no sólo como una “variable” o un “conjunto de roles”. Las relaciones de género se conciben como relaciones de poder y autoridad, básicamente entre hombres y mujeres, que implican la subordinación femenina. Considerar los roles que adoptan hombres y mujeres sólo muestra un aspecto superficial de las relaciones entre ambos”¹¹.

3.2.8. Discriminación contra la mujer:

Según, la Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer¹², “discriminación contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

3.3. REFERENTES NORMATIVOS-LEGALES

3.3.1. Declaración universal de los derechos humanos:

La declaración universal de los derechos humanos dicta los derechos fundamentales de cada persona a nivel mundial, es el documento que rige toda la normativa y leyes en torno a todos los aspectos que enmarcan al ser humano y

¹¹ DI MARCO, Graciela. Relaciones de género y relaciones de autoridad en las familias. UNICEF. 2005. p.31.

¹² NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. 1979.

sus relaciones. Además contempla, el derecho a la igualdad, principio rector de las relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

3.3.2. Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer:

“Entre los tratados internacionales de derechos humanos la Convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos”¹³.

3.3.3. Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer:

“La convención enuncia, en una forma jurídicamente vinculante, los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplica a todas las mujeres en todos los ámbitos, La norma jurídica básica de la Convención es la <<prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer>>. No

¹³ NACIONES UNIDAS. Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. 1967.

basta para satisfacer esta norma la mera promulgación de leyes que respeten el principio de no discriminación en razón del sexo. Además de exigir que se reconozcan a las mujeres los mismos derechos que a los hombres, la convención va más allá pues, prescribe las medidas que han de adoptarse para asegurar que en todas partes las mujeres puedan gozar de los derechos que les asisten”¹⁴.

3.3.4. Decreto 1398 de 1990:

“Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas”.

3.3.5. Ley 51 de 1981:

“Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980”.

3.3.6. Declaración mundial sobre educación superior:

“Artículo 4. Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres

a) Aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y

¹⁴ NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. 1979.

política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva. Superarlos sigue revistiendo una prioridad urgente en el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.

b) Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas, e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones.

c) Han de fomentarse los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.

d) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad”¹⁵.

3.3.7. Objetivo 3 de los Objetivos del desarrollo del milenio:

“Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015”.

¹⁵ UNESCO. Conferencia mundial sobre la educación superior. Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XX: Visión y Acción. 1998.

4. METODOLOGÍA

La investigación “La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander”, se centra en el alma mater de esta universidad, en la sede central de Bucaramanga, en el marco del Proyecto “Fortalecimiento de la equidad de género en la educación superior” – FEGES¹⁶-

En este sentido, el grupo de investigación Población, Ambiente y Desarrollo –G-PAD-, de la escuela de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander, desarrolla el proyecto de investigación general, “Mujeres y hombres en la universidad. Perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas. Caso: Universidad Industrial de Santander”, donde surge esta investigación de carácter cualitativo, mostrando la particularidad de las mujeres investigadoras de la UIS, que aporta a la investigación general adelantada, desde las cifras ya obtenidas por el G-PAD, en la cual se realiza la pasantía de investigación, tomando como base los avances realizados por el grupo, que tenía diseñada la metodología y guía de entrevista, en el presente documento se presentan los resultados del proceso de recolección y análisis de la información.

Este estudio, tiene como propósito de acuerdo a la investigación general: contribuir al conocimiento sobre la situación de género en la UIS, especialmente desde el lugar de las mujeres que se destacan por su labor investigativa y académica en la institución, por tanto la primera etapa consistió en la revisión documental sobre el acceso de la mujer a la educación superior, basado principalmente en artículos investigativos de tipo cualitativo y cuantitativo, teniendo

¹⁶ Proyecto en donde participan cuatro universidades colombianas: La Universidad Autónoma de Colombia, la Universidad Nacional de Colombia, La Universidad Central y la Universidad Industrial de Santander, con el apoyo del gobierno de Holanda y el acompañamiento de la Universidad de Utrecht.

en cuenta el panorama internacional y nacional sobre estos estudios. Seguidamente, se revisó el aspecto de la inserción de la mujer en la ciencia y su aporte a la misma, tanto histórica como contemporánea.

Con el bagaje adquirido por la revisión bibliográfica, se repasó e hicieron aportes al instrumento de recolección de la información ya estructurado por el G-PAD, el cual estaba dividido en tres grandes bloques tres: Trayectoria escolar y de investigación en la educación superior, trayectoria personal en la UIS, y género y educación superior, invitando a la auto-reflexión sobre el tema de género en el ámbito universitario en particular. La recolección de la información se basa en entrevistas estructuradas con una guía, definiendo previamente un conjunto de temas que deben abordarse con las personas entrevistadas, lo cual garantiza recolectar la misma información sin perder la flexibilidad en el uso de la guía y la formulación de nuevas preguntas pertinentes para esta investigación. (Bonilla, Rodríguez, 2005)

Así pues, la investigación se basa en las mujeres líderes de los grupos de investigación de la UIS, que actualmente pertenecen a las categorías A1, A y B, avalados por COLCIENCIAS, analizando los aspectos sobre la trayectoria personal de estas líderes, como académicas, docentes, investigadoras y mujeres, por lo tanto, se estudiaron las categorías que emergieron a través del proceso descrito anteriormente, modificando claramente las categorías principales que sugería la construcción previa de esta investigación, las cuales finalmente fueron: Trayectoria académica; carrera docente y experiencia científica en la UIS; discriminación de género como investigadora en la universidad; ciencia, investigación y género en la educación superior; y por último, como aporte del análisis en la revisión documental, se toma la categoría de apoyo familiar.

En la búsqueda de las mujeres investigadoras en la UIS, se encontró que los grupos de investigación liderados por mujeres están en las siguientes categorías y áreas del conocimiento:

Tabla 1. Grupos de investigación de la UIS liderados por mujeres en categorías A1, A y B en COLCIENCIAS

Categoría	Integrantes		Área de Conocimiento
	Hombres	Mujeres	
A1	28	23	Ciencias Naturales -- Ciencias Químicas
A1	12	4	Ciencias Naturales -- Ciencias Químicas
A1	23	12	Ciencias Naturales -- Ciencias Químicas
A1	92	89	Ciencias Naturales -- Ciencias Químicas
A1	35	50	Ciencias Naturales -- Ciencias Biológicas
B	34	24	Humanidades -- Historia y Arqueología
B	33	13	Por definir -- Por definir
B	3	9	Ciencias Médicas y de la Salud -- Ciencias de la Salud
B	4	17	Ciencias Médicas y de la Salud -- Medicina Clínica
B	12	18	Ingeniería y Tecnología -- Ingeniería Química
B	12	14	Ciencias Sociales -- Economía y Negocios
B	5	39	Ciencias Médicas y de la Salud -- Ciencias de la Salud
B	9	24	Ciencias Médicas y de la Salud -- Ciencias de la Salud
B	31	33	Ingeniería y Tecnología -- Ingeniería Química
B	10	8	Ingeniería y Tecnología -- Ingeniería de los Materiales
Total	343	377	

Continuando con el proceso metodológico en la segunda etapa, la recolección de la información, se procede a crear un directorio de ubicación de estas investigadoras dentro de la Universidad, tomando como referencia la escuela a la que pertenece el área de conocimiento de cada uno de los grupos de investigación que lideran; a partir de esto, se realizan cartas formales de invitación para ser parte de este estudio, anexando el instrumento de recolección de la información, en donde se presentaban dos opciones, una en forma escrita, reconociendo la carga laboral y académica de las docentes por sus labores investigativas y poca disponibilidad de tiempo, mientras la segunda a través de una entrevista semi-

estructurada a manera de conversación, dirigida por las profesionales en formación encargadas de este estudio.

A partir de esta herramienta usada, se evidenció la ausencia de respuesta por parte de las docentes, recurriendo así a un segundo medio de comunicación, por vía virtual, a través del correo electrónico institucional, en donde se adjuntaba la carta de invitación y el instrumento, igualmente. Las entrevistas, contaron con la aprobación de cada una de las participantes, considerando el consentimiento informado y la confidencialidad, como lineamientos éticos de esta investigación.

Con la primera convocatoria se recibieron dos relatos escritos, mientras que con la segunda se realizaron cuatro entrevistas, lo cual de una población de 13 mujeres investigadoras, este estudio se basa en seis de ellas, por su interés y disponibilidad de tiempo.

Luego, de esta etapa, continua el procesamiento y análisis de la información, donde los relatos y entrevistas, previamente digitalizadas fueron divididos por categorías para su respectivo análisis y contraste con los documentos revisados.

5. RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de los resultados, considerando la presencia y la experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la UIS, con el fin de presentar algunos datos, necesarios para contextualizar y dimensionar el grado de participación de la mujeres en el liderazgo en los grupos investigativos, teniendo en cuenta que su primer vínculo con la universidad es la docencia.

5.1. La presencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander

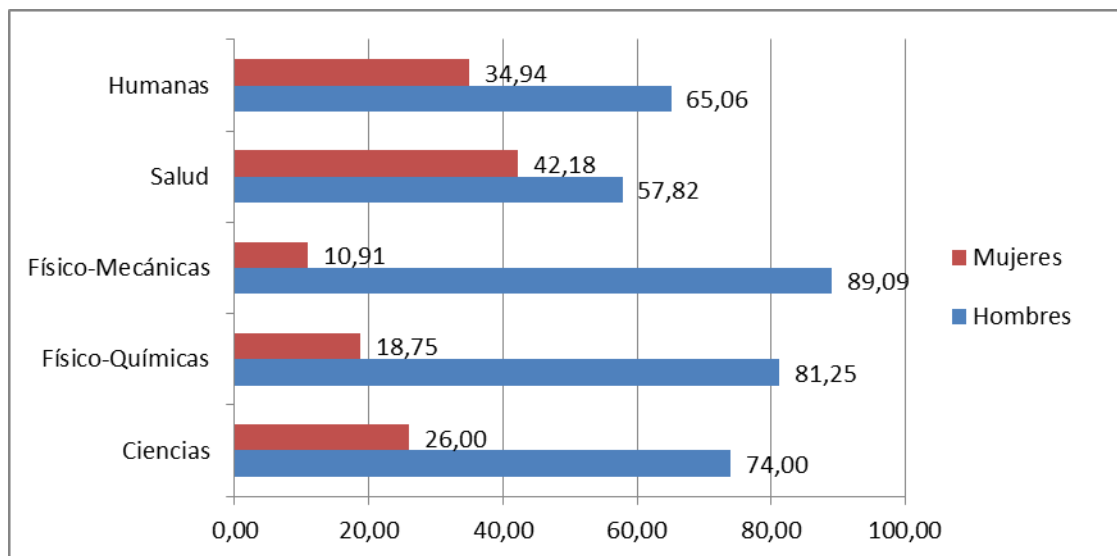
La Universidad Industrial de Santander “tiene marcadas diferencias en la presencia de hombres y mujeres en la planta de profesores, de hecho el 28.8% del total de profesores de planta son mujeres lo que, en sí mismo, representa un dato de interés general en el análisis de la presencia de hombres y mujeres en la UIS.¹⁷”

Estos datos, sugieren que el proceso de formación está bajo la orientación de hombres, lo que permite deducir que sigue reproduciéndose un sistema educativo masculino, dejando en duda la equidad de género en la Universidad Industrial de Santander, especialmente, para estudio, el ámbito docente.

Este sesgo, según investigaciones realizadas en el marco del proyecto FEGES-UIS de la presencia de mujeres en la UIS, se mantiene al interior de las 5 Facultades que agrupan los programas académicos en la institución, ya que los porcentajes de docentes hombres y mujeres en esta universidad se distribuyen así por facultades:

¹⁷ ROJAS BETANCOUR, Mauricio; MÉNDEZ VILLAMIZAR, Raquel. Mujeres y hombre en la Universidad. Perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas. Caso: Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga: G-PAD. 2012. p. 34

Gráfico 1. Distribución de la población de Profesores de Planta de la UIS según sexo y Facultad.



Fuente: Universidad Industrial de Santander, 2011, cálculo Equipo FEGES, UIS

Teniendo claridad sobre los datos cuantitativos que se han obtenido de investigaciones preliminares sobre la vinculación de hombres y mujeres en la docencia en la UIS y su nivel académico, se analiza las categorías estudiadas sobre la experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander.

5.2. La experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander

5.2.1. Trayectoria Académica

Según lo planteado por Rojas, Montero y Méndez¹⁸, las capacidades individuales representan la capacidad de elección que tiene una persona sobre sus modos de vida, entre estas, la decisión sobre seguir una trayectoria académica en una u otra

¹⁸ ROJAS BETANCOUR, Mauricio; MONTERO TORRES, Leticia; MÉNDEZ VILLAMIZAR, Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. Revista virtual Universidad Católica del Norte. No 40. 2013.

área del conocimiento, donde el contexto y condiciones socio-económicas influyen en esta toma de decisiones.

De acuerdo a lo anterior, dentro del análisis de las entrevistas, se encuentra que vincularse a la actividad científica, implica una decisión personal, impulsada por factores académicos a nivel de pregrado, específicamente en investigación, debido a que las líderes de los grupos de investigación, manifiestan que el interés por la ciencia surge a partir de algunas materias del plan de estudios, de su carrera con énfasis investigativo, orientadas según el área de conocimiento al cual pertenece cada profesión, donde los docentes han sido lo motivadores principales en esta elección.

Así mismo, la mayoría de estas mujeres por su carrera científica, siendo estudiantes y como profesionales, dinamizaron e influyeron en la creación y fundación de varios de los grupos de investigación más importantes para la universidad, de los cuales hoy en día generan grandes avances en la producción de conocimiento y aportes a la realidad social, en donde se resalta la relación que han tenido estos estudios y proyectos en sus experiencias personales, profesionales y científicas.

5.2.2. Carrera docente en la UIS

Las principales formas de ingresar en la carrera docente en la UIS por parte de las profesoras contempladas para este estudio, han sido las convocatorias de concurso docente, monitorias y auxilios docentes, siendo estas un reto y la vez aprendizajes personales y profesionales.

Se encuentra que algunas en su proyecto de vida, consideraban la docencia como parte del ejercicio profesional, debido a que permitía articular la experiencia profesional con la academia, dando paso a dar una formación y orientación sustentada en las teorías y la experiencia práctica, teniendo en cuenta que algunas de ellas, en su experiencia personal han tenido actitudes y habilidades

para la enseñanza, como se menciona en una entrevista: *“Siempre se me ha facilitado el transmitir conocimiento, desde el colegio, mis compañeras iban a estudiar conmigo para que yo les explicaré y dado que estuve casi todo el tiempo en la UIS empecé a dictar clases hora cátedra, luego participé como en dos o tres concursos docentes y finalmente logré ser profesora de la UIS”* **E4**

En tanto a la limitación, que conlleva el ejercicio profesional sin investigación, estas mujeres, desde un inicio en el ejercicio docente, se plantean la inquietud de investigar, encontrando apoyo por parte de la universidad para el surgimiento de estos procesos investigativos.

5.2.3. Experiencia científica en la UIS

En cuanto a la experiencia científica en la UIS, empieza para estas líderes con la investigación formativa, *“la cual es un incentivo para los grupos de estudiantes desde la investigación, generando así publicaciones y autorías que aportan al reconocimiento científico de la universidad”*. **E6**

Por otra parte, para estas líderes de grupos investigativos en la UIS, hacer ciencia se ha convertido en un reto personal, que se hace por compromiso con la profesión y la sociedad, aunque según los resultados, *“ahora es importante vender conocimiento para ganar dinero, (...) motivando la individualidad y el poco reconocimiento monetario para el investigador”* **E1**, esto, desde campos institucionalizados y regulados por parte de la universidad, mientras que en grupos más independientes toma relevancia aportar a la realidad social desde la investigación, como manifiesta una de ellas cuando enuncia: *“hemos hecho mucho énfasis en el grupo de investigación en que no hacemos investigación por conocer solamente, digamos que justamente por esa claridad y compromiso al cambio social, empezamos a hablar un poco de conocimiento activo, y así todo lo que nosotros hacemos tiene que generar movilización social, y tiene que decirle a los actores que toman decisiones públicas algo”* **E5**

En sus experiencias tanto personales como científicas, encuentran que en algunos casos la institución pretende uniformar bajo parámetros, la ciencia que en su naturaleza es diversa, al igual del poco estímulo a la producción de conocimiento que no está directamente relacionado con la invención tecnológica de beneficios monetarios, esta última como política institucional. Tal como se refleja cuando *“la motivación personal se ve mermada al observar que a quién más trabaja se le asignan más cargas y quién incumple no recibe ningún tipo de sanción o llamado de atención.” E3*

5.2.4. Género y discriminación de género en la UIS

La Universidad Industrial de Santander, se ha caracterizado desde sus inicios por tener una cultura masculina, debido a su carácter industrial en su fundación, donde solo después del año 1965, ingresa la Universidad Femenina de Santander a configurar lo que hoy es la Facultad de Ciencias Humanas, por ende, se percibe actualmente, dentro de la cultura institucional que esta facultad tiene un estereotipo de carácter femenino, evidencia de ello es una anécdota que expresa que: *“un funcionario dijo que en esta facultad para investigar se necesitaba una greca, que lo que nosotros escribimos no tiene valor científico, una dicotomía todavía muy cuestionada en el mundo que todavía aquí es muy vigente de masculino y femenino, cuantitativo y cualitativo, ciencia y arte” E5*

En esta institución de educación superior debido a los antecedentes históricos descritos anteriormente, se encuentra que está legitimado y normalizado un rol tradicional de la mujer, llevando a varias situaciones en que ella se ve afectada negativamente por el hecho de ser mujer y por los patrones masculinos de poder que en la cultura patriarcal existen, reflejada en la cultura institucional, por ende, *“se está intentando incluir la categoría de género en la modificación del reglamento universitario” E1*

La discriminación de género como tal, no es percibida por las mujeres que hacen parte de esta investigación, ejemplo de ello son percepciones tales como: *“ni la he sufrido ni he evidenciado que se haya presentado” E4*, o *“no tengo suficiente información para afirmar algo sobre la existencia de discriminación. A primera vista, creo que no existe, pero sería una opinión desinformada” E3*.

Pero desde sus experiencias se evidencia que la discriminación es evidente, solo que no es reconocida, pero gracias al bagaje y la revisión documental realizada, se determina que si existe en esta institución, por ejemplo, cuando ellas reconocen que la participación de la mujer es baja en los escenarios académicos e investigativos, además otro factor que influye en esto es que su equipo de trabajo la mayoría de las veces está conformado por solo mujeres. Lo que sí es evidente es la discriminación de profesiones, *“desde el tema de género, menciono que como mujer es más difícil, específicamente desde el área de la salud, un ejemplo claro, es el no ser médica, pues este título da un estatus más alto, se toma como regla que los médicos son los generadores de ciencia en el área de la salud”*. E1

Menospreciando la generación de conocimiento propio de las otras profesionales de la facultad de salud de la UIS.

5.2.5. Apoyo familiar

Para las mujeres científicas, existen dos tipos de apoyo familiar relevantes para su desarrollo personal y profesional, el primero se da con la familia origen, donde son impulsadas por sus padres al ingreso a la educación superior y sostenimiento en la misma, y el segundo, es el apoyo de sus parejas y sus hijos, quienes dentro de sus dinámicas familiares permiten la dedicación de tiempo personal y familiar para sus labores investigativas, que demandan más tiempo del que la universidad proporciona para el desarrollo de las investigaciones.

Por ende, implica un reto personal ser mujer científica, madre y esposa al mismo tiempo, pero aun así *“la base del éxito en todo es la familia (...) si no hay una*

familia estable, no hay procesos estables” E6; siendo así, la familia el núcleo principal de estímulo para el desarrollo científico y su trayectoria académica, considerando que la familia es la motivación “para continuar la formación y salir adelante (...) primero se es mujer y luego científica.”E1

5.2.6. Ciencia, investigación y género en la Educación Superior

Desde un plano más general, descentralizado de la Universidad Industrial de Santander específicamente, se encuentra que el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, *“no ha avanzado en equidad de género, debido a que tradicionalmente era manejado por hombres y no había cabida para las mujeres” E1*, situación que hoy es vigente según las mujeres líderes entrevistadas, debido a que la tarea de la universidad se ha centrado en *“vender tecnología y servicios, si no venden obtienen menos recursos, por tanto se encuentra la dualidad entre producir conocimiento y generar recursos, las publicaciones son complicadas, culpa del sistema de ciencia y tecnología y la UIS es fiel a ese sistema.” E1*

Otro factor que influye, es la falta de pedagogía en las universidades, donde se entiende la docencia como la réplica de conocimientos, por encima de la generación del mismo en los estudiantes. Por otra parte, *“ser mujer científica, el mostrar resultados en espacios de reconocimiento es lo que afianza a la mujeres, por esto, ser mujer es un proceso de plantearse retos y trabajo en equipo, disciplina y con buena calidad”. E2*

6. DISCUSIÓN

Con los resultados encontrados en esta investigación, surge la necesidad de analizar las experiencias y percepciones de las mujeres investigadoras de este estudio, productoras de ciencia y tecnología, relacionadas con la construcción del papel de las mujeres en la ciencia encontrada a lo largo de la revisión documental y los aportes de diferentes investigaciones a nivel nacional e internacional.

Los mayores ejemplos históricos de mujeres reconocidas en la ciencia, como Hypatia y Madam Curie, estaban mediados por condiciones familiares y económicas que influyeron en su formación y protagonismo en la ciencia, por ende, se hace necesario tener en cuenta estos factores, “de este modo se evitará el efecto Curie, considerarlas tokens, casos excepcionales que, lejos de constituir modelos para las mujeres de hoy, las abruman con el peso de una genialidad inalcanzable, porque, en general, fueron mujeres que gozaron de unas oportunidades impensables para la mayoría en su época: hijas, esposas de científicos, de clase alta, etc.”¹⁹

Las mujeres investigadoras, se enfrentan a cinco retos principales, como plantea Sánchez Ramírez²⁰: Superar el curriculum oculto²¹, ser evaluadas por sistemas de estímulos y obtención de asensos profesionales incompatibles con la vida familiar, superar el aislamiento por especialización disciplinaria que no esté de moda o que signifique un cuestionamiento de los mecanismos de poder, traspasar el techo de cristal²² para asumir y compaginar la vida cotidiana compuesta de jerarquías tanto

¹⁹ GONZALEZ GARCÍA, Marta; PÉREZ SEDEÑO, Eulalia. Ciencia, Tecnología y Género. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad. 2002.

²⁰ SÁNCHEZ RAMÍREZ, Georgina. Género y trayectoria académica. Obstáculos pretéritos para las mujeres actuales. El caso de una institución de investigación al Sur de México. Vol.14, No 48. 2010.

²¹ Alonso Rico en su artículo Equidad de género en la educación en Colombia: Políticas y prácticas define el curriculum oculto se define como lo no intencional, lo inconsciente, relacionado con patrones de poder en las interacciones que se produce en la escuela.

²² Olga Bustos Romero, considera que los techos de cristal representan la situación en la cual una mujer se enfrenta a una serie de límites o barreras implícitos (no visibles o tangibles) que resulta difícil traspasar, impidiendo que las mujeres sigan ascendiendo en su carrera laboral.

administrativas como académicas, incrementar su presencia en áreas de conocimiento de las ciencias naturales y exactas que a su vez gozan de mayor prestigio académico comparando con otros ámbitos del saber donde ha sido más frecuente la presencia femenina como es el caso de las ciencias sociales y humanidades.

Para dimensionar el curriculum oculto dentro de la UIS, se denota como este se da a través de la construcción del estatus social de las profesiones, las cuales se encuentran marcadas por una masculinización fuerte, como construcción social de la ciencia, por ende, desde el área de la salud, se evidencia cómo la medicina se convierte en la profesión legítima generadora de conocimiento, desconociendo la producción científica de las otras profesiones dentro de esta área en donde la mayoría son mujeres.

Las dinámicas investigativas de la Universidad Industrial de Santander, adscrita al Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, permite ver como existe un sistema de estímulos incompatible con el accionar investigativo, debido a que se ha enfocado a producir tecnología y servicios que generan recursos económicos en lugar de aportar al conocimiento socialmente relevante, además, las relaciones laborales de los y las docentes que producen ciencia se ven permeadas por el mismo sistema, donde la carga académica y las sanciones no son justas y equilibradas, lo que genera desmotivación por parte del personal docente.

En consecuencia, con lo planteado anteriormente, estas mujeres consideran el apoyo familiar indispensable y necesario en su recorrido académico y científico para lograr sus objetivos, transformando el esquema tradicional de familia, para dar paso a una adaptación direccionada desde los intereses y deseos de cada integrante de esta en su desarrollo personal, teniendo presente la importancia de la ciencia para transformar realidades sociales y aportar a la innovación, dentro de las mismas dinámicas familiares.

Vale la pena contrastar, que en el desarrollo del análisis documental, se encuentra la familia como una dificultad para hacer ciencia, pero las mujeres de esta investigación consideran que su familia es la base del éxito y motivación para continuar su carrera científica.

Respecto a los Techos de Cristal y la jerarquización de poderes dentro de varias dimensiones, como las académicas y las administrativas, se encuentra que, la mujer científica debe estar muy bien posicionada dentro de los órganos investigativos para poder sobresalir dentro de la marcada jerarquización de la ciencia en Colombia.

Para Guevara Ruiseñor & García López²³, la ciencia se convirtió en una decisión y al mismo tiempo en un reto personal para las mujeres, dado que para ellas, este terreno les ha cerrado las puertas ya durante varios siglos, aunque a partir del siglo XX estas condiciones fueron cambiando. Así pues, en La Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, en 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, donde se reconoce la necesidad de universalizar los derechos y principios de igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de la mujer. En 1995, se avanza en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y su papel en la sociedad como Sujeta de derechos, con la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, reglamentando internacionalmente la vinculación de la mujer a la educación y a la ciencia.

En cuanto a los grupos de investigación de la UIS avalados por COLCIENCIAS, se encuentra que el 35% de estos grupos son liderados por mujeres, mientras el 65% por hombres. Cabe decir que, para comprender el número de mujeres que se dedican a la ciencia, se debe analizar la categoría de género, “que tiene lugar en instituciones como la familia y la escuela (...), por una parte la familia tiende a reproducir muchas de las asignaciones de género, respecto a la prioridad del

²³ GARCÍA LÓPEZ, Alba; GUEVARA RUISEÑOR, Elsa. Orden de género y trayectoria escolar en mujeres estudiantes de ciencias exactas y naturales. Investigación y Ciencia, 2010.

matrimonio y la maternidad sobre la vida profesional (...), en el caso de la escuela se expresa distintas formas de segregación, discriminación, acoso o la falta de estímulo por parte de docentes y compañeros hacia las estudiantes”²⁴

Todo esto reforzado por “Numerosos estudios que muestran que la enseñanza mixta consiste en la universalización de modelos masculinos y la perpetuación de los estereotipos sexuales, de tal modo que lo femenino se desvaloriza o se oculta. Los materiales escolares de ciencias se caracterizan por una ausencia casi total de imágenes de mujeres, o la presentación de éstas en los roles tradicionales “decorativos” o maternales, volviéndose su presencia más escasa a medida que se avanza en el nivel educativo²⁵.”

Por lo tanto, Florence Thomas²⁶, referenciando el tema de la construcción histórica y social del género reproducida por un sistema educativo masculino, sugiere preguntarnos entonces, sobre la particular codificación de lo femenino en el orden simbólico, saber cómo ha sido significado e inscrito en la cultura, se vuelve de máxima pertinencia si queremos volvernos capaces de entender la dinámica histórica de dichas elaboraciones y así poder transformarlas, seguro de que nada construido históricamente es eterno.

En coherencia con lo anterior, se plantea de acuerdo a los resultados de la presente investigación, que se requiere la transformación de los roles tradicionales femeninos y masculinos, desde una destrucción y posterior reconstrucción nueva y total de las relaciones sociales, políticas, culturales y económicas entre hombres y mujeres, evitando que se perpetúe con el tiempo apreciaciones por parte de las mujeres de resignación y normalización frente a este tipos de roles, tales como:

²⁴ *Ibíd.* p. 11

²⁵ GONZALEZ GARCÍA, Marta; PÉREZ SEDEÑO, Eulalia. Ciencia, Tecnología y Género. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad. 2002.

²⁶ THOMAS, Florence. Mujer y código simbólico: Una inscripción desde la carencia. En: VELÁSQUEZ TORO, Magdala. Las mujeres en la historia de Colombia. Editorial Norma. Bogotá. 1995.

ser mujer, esposa, madre, trabajadora y profesional, lo que implica asumir retos y compromisos para cumplir cada una de sus metas y poder salir adelante.

Entendiendo la importancia de una transformación social del género, que incluyen una cultura universitaria, “los enfoques feministas analizan los sesgos sexistas y androcéntricos en el propio contenido de las ciencias y los significados sexuales en el lenguaje y la práctica de la investigación científica. Ya no se trata únicamente de reformar las instituciones y de alfabetizar en ciencia y tecnología a las mujeres, sino de reformar la propia ciencia”²⁷, crítica que se refleja en la percepción masculina del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología que tienen las mujeres en esta investigación, al igual que planteamiento presentado anteriormente.

²⁷ GONZALEZ GARCÍA, Marta; PÉREZ SEDEÑO, Eulalia. Ciencia, Tecnología y Género. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad. 2002.

7. CONCLUSIONES

Dentro de la Universidad Industrial de Santander, se muestran una serie de dinámicas y percepciones, en torno a la construcción de ciencia y tecnología marcada por la historia masculina de esta institución lo que ha orientado hacia la normalización de las feminidades tradicionales por parte de hombres y mujeres, lo cual se refleja en la inexistencia de una cultura de género dentro de las dimensiones docentes, administrativas y estudiantiles en el alma mater.

Lo que se traduce en el desconocimiento de las diferentes miradas e interpretaciones que puede sugerir a partir de las experiencias particulares y aprendizajes obtenidos como mujeres, por las dinámicas sociales de discriminación, las cuales no viven los hombres en una sociedad patriarcal que influye por supuesto a la comunidad académica.

A pesar, que la presencia de las mujeres en la educación superior en Colombia se dio hace 81 años cuando se expidió el Decreto 172 de Diciembre 1º de 1933, que permite el ingreso de la mujer a la educación secundaria y universitaria, comparado con la primera universidad en Colombia que data de 1580, es decir hace 434 años, dilucida la brecha y discriminación latente de la mujer en la educación, que aunque ha mostrado avances, no ha sido suficiente para una inclusión real de la mujer en la educación y por ende en la sociedad, por falta de una reestructuración del género.

Por otra parte, se denota como la mujer cumple varios roles, lo cual implica la importancia y relevancia que la sociedad debe dar al papel de la mujer en la configuración de los aspectos económicos, políticos y culturales de un país.

Así mismo, como conclusión final se puede deducir que la falta de reconocimiento del género como categoría y la misma discriminación de género en los procesos universitarios, académicos y científicos, se da por la ausencia de una reflexión frente al ser mujer en una sociedad y las diferencias palpables que se normalizan y aceptan como parte de la feminidad.

BIBLIOGRAFÍA

AMNESTY INTERNATIONAL. Orientación sexual e identidad de género (Junio de 2014). Disponible en: <https://www.amnesty.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity>

BONILLA CASTRO, Elsy; RODRÍGUEZ SEHK, Pénélope. Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá. Grupo editorial Norma. 2005.

BUSTOS ROMERO, Olga. Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral. *Arbor*, 2008. p. 732-815.

COLCIENCIAS. Plataforma ScienTI-Colombia. Obtenido de Grupos de Investigación. 2012. Disponible en: <http://scienti.colciencias.gov.co:8083/ciencia-war/busquedaGrupoXInstitucionGrupos.do?codInst=015300000888>

UNESCO. Conferencia mundial sobre la educación superior. Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XX: Visión y Acción. 1998.

DIETZ, Mary G. Las discusiones actuales de la teoría feminista. *Anual Review of Political Science*. 2003, p.179-224.

DI MARCO, Graciela. Relaciones de género y relaciones de autoridad en las familias. UNICEF. 2005. Disponible en: <http://www.unicef.org/argentina/spanish/Modulo4.pdf>

ESTRADA M, Ángela María. Los estudios de género en Colombia: Entre los límites y las posibilidades. Redalyc. 1997. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1051/105118999004.pdf>

GARCÍA LÓPEZ, Alba; GUEVARA RUISEÑOR, Elsa. Orden de género y trayectoria escolar en mujeres estudiantes de ciencias exactas y naturales. Investigación y Ciencia, 2010. p. 10-17. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/674/67413508003.pdf>

GONZALEZ GARCÍA, Marta; PÉREZ SEDEÑO, Eulalia. Ciencia, Tecnología y Género. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad. 2002. Disponible en: <http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.html>

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. 2010.

MARDONEZ, José Maria. Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales. Materiales para una fundamentación científica. Barcelona: Anthropos Promat. 1991.

MARTÍNEZ HERRERA, Manuel. La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo. Actualidades en Psicología. 2007. P. 79-95.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. ¿Qué es la Educación Superior? 2009. Recuperado el Febrero de 2014, de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196477.html>

MIRANDA GUERRERO, Roberto. Mujeres, educación superior e igualdad de género. En: CPU-e, Revista de investigación Educativa. No 4. 2007. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2831/283121710004.pdf>

MOLINA GARRIDO, María del Carmen. La mujer en la ciencia. En: Innovación y experiencias educativas. No 19. 2009. Disponible en: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_19/CARMEN_MOLINA_1.pdf

MONDRAGON DE LA PENA, María del Carmen. La mujer en el quehacer científico. Universidad Autónoma de Zacatecas. México. Disponible en: <http://www.uaz.edu.mx/cippublicaciones/viijornadasdeinvestigacion/mesa11/la%20mujer%20en%20el%20quehacer%20cient%C3%ADfico.pdf>

NACIONES UNIDAS. Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. 1967. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/5/pr/pr33.pdf>

NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. 1979. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0031>

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Convención de Belém do Pará. 1994. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Género. Recuperado el Febrero de 2014. Disponible en: <http://www.who.int/topics/gender/es/>

PALOMAR VEREA, Cristina. La política de género en la educación superior. Revista de estudios de género. La ventana. No 21. 2005. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402101>

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española. 2001. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=econom%C3%ADa>

RICO DE ALONSO, Ana; RODRIGUEZ, Angélica; ALONSO, Juan Carlos. Equidad de Género en la educación en Colombia: Políticas y prácticas. 2000. Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/sitio/papelpolitico/admin/upload/uploads/1%20Equidad.pdf>

ROJAS BETANCOUR, Mauricio; MÉNDEZ VILLAMIZAR, Raquel. Mujeres y hombre en la Universidad. Perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas. Caso: Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga: G-PAD. 2012.

ROJAS BETANCOUR, Mauricio; MONTERO TORRES, Leticia; MÉNDEZ VILLAMIZAR, Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. Revista virtual Universidad Católica del Norte. No 40. 2013.

SÁNCHEZ RAMÍREZ, Georgina. Género y trayectoria académica. Obstáculos pretéritos para las mujeres actuales. El caso de una institución de investigación al Sur de México. Vol.14, No 48. 2010. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35616720016>

SANDOVAL CASILIMAS, Carlos A. Investigación Cualitativa. Copyright: ICFES 1996. Disponible en: http://desarrollo.ut.edu.co/tolima/hermesoft/portal/home_1/rec/arc_6667.pdf

SYNERGIA. Módulo 2 Proyectos con perspectiva de Género. Opciones Gráficas Editores Ltda. Bogotá. 2000.

THOMAS, Florence. Mujer y código simbólico: Una inscripción desde la carencia. En: VELÁSQUEZ TORO, Magdala. Las mujeres en la historia de Colombia. Editorial Norma. Bogotá. 1995.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Escuela de Nutrición y Dietética. (Recuperado Agosto de 2014) de reseña histórica. Disponible en <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/academia/facultades/salud/escuelas/nutricionDietetica/presentacion.jsp>