

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Análisis de la Participación de la Mujer en los Diferentes Espacios de la Universidad Industrial
de Santander a Través del Tiempo

Lizet Fernanda Anaya López y Mayra Danitza Garzón Robles

Trabajo de Grado para Optar al Título de Economista

Directora

Claudia Patricia Cote Peña

Especialista en Alta Gerencia

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Economía y Administración

Bucaramanga

2021

Dedicatoria y Agradecimientos

Agradecemos a nuestra alma mater, la Universidad Industrial de Santander, por brindarnos la oportunidad de formarnos en ella y conocer grandes personas en el proceso. A nuestra directora de tesis, Claudia Patricia Cote, por su acompañamiento en este importante proyecto.

Lizet Fernanda Anaya López

A mis padres, Carlos Alberto Anaya y Martha Cecilia López, quienes han sido mi apoyo y motivación durante todo mi proceso de crecimiento. Gracias a ustedes por ser mi ejemplo a seguir en todos los más grandes aspectos de la vida.

A mi hermana mayor por motivarme a siempre ser mejor y a mi hermano menor por ser mi pequeño cómplice. Mis fieles compañeros de vida siempre estaré agradecidos con ustedes. Esto es por y para ustedes, familia.

Agradezco a mis amigos y colegas por ser partícipes de cada momento durante mi paso por la Universidad.

A mi amiga y compañera de tesis, Mayra Garzón, por haberme acompañado en todo el proceso. Recalco su compromiso, dedicación y responsabilidad para el desarrollo de este proyecto.

Mayra Danitza Garzón Robles

A mis padres, Leticia y Mario, quienes me educaron, creyeron en mí en cada etapa de mi vida y me apoyaron sin condición, mostrándome el camino y recordándome que no hay algo que no pueda lograr. Son mi razón de ser y el motor que me impulsa cada día.

A mis hermanas, Anyi y Alejandra, que han sido interminable fuente de inspiración, me han levantado cuando lo he necesitado y quienes no han dejado de ser hermanas para ser amigas también.

Sin ustedes, mi familia, nada de esto hubiese sido posible.

A Lizet, mi amiga y compañera, quien me acompañó en este recorrido de crecimiento personal y profesional, el cual nos dejó importantes lecciones de las que aún nos enriquecemos.

A mis amigos y todas las personas que aportaron de múltiples maneras en este proceso, porque cada contribución me forjó como la persona que soy.

Contenido

Introducción	10
1. Objetivos.....	14
1.1. Objetivo General	14
1.2. Objetivos Específicos.....	14
2. Marco de Referencia.....	14
2.1. El papel de la Mujer en la Sociedad.....	14
2.2. La Mujer, lo Laboral y el Desarrollo.....	17
2.3. Participación de la Mujer en la Educación Superior	22
3. Antecedentes.....	26
4. Metodología.....	33
5. Contexto Sociodemográfico, Educativo y Laboral de la Mujer en Santander	34
6. Contexto de Políticas Nacionales, Departamentales, Municipales e Institucionales	43
7. Resultados.....	55
7.1. Ingreso y Egreso	57
7.1.1. <i>Inscritos</i>	57
7.1.2. <i>Matriculados</i>	61
7.1.3. <i>Egresados</i>	64
7.2. Docentes.....	69
7.3 Administrativos.....	72
8. Conclusiones.....	79
Referencias Bibliográficas	84

Lista de Tablas

Tabla 1. Composición graduados de pregrado por área de formación en Santander 2010 – 2018.	41
Tabla 2. Graduados de posgrado por nivel de formación en Santander 2010 – 2018.	42
Tabla 3. Matriculados por facultad y sexo en la Universidad Industrial de Santander para las décadas entre 1970 y 2019.....	62
Tabla 4. Composición de docentes vinculados a la Universidad Industrial de Santander por sexo y facultad en las décadas de 1970 a 2019.	72
Tabla 5. Personal no docente por cargos y sexo en la Universidad Industrial de Santander en los años 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016.	73
Tabla 6. Distribución de docentes y profesionales por sexo en la Universidad Industrial de Santander para las décadas de 1980 hasta 2019.....	75

Lista de Figuras

Figura 1. Pirámide poblacional Santander 2018.....	36
Figura 2. Tasa de cobertura en educación superior en Santander y Colombia 2010 – 2018.	37
Figura 3. Mujeres matriculadas y graduadas de pregrado en Santander 2010 – 2018.....	38
Figura 4. Hombres matriculados y graduados en pregrado de Santander 2010 – 2018.....	39
Figura 5. Graduados de pregrado por área de formación en Santander 2010 – 2018.....	40
Figura 6. Docentes vinculados a Instituciones de Educación Superior en Santander 2010 – 2018.	42
Figura 7. Inscritos por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2018.....	58
Figura 8. Composición de inscritos por sexo y facultad en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2018.	59
Figura 9. Matriculados por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2019.....	61
Figura 10. Matriculados por sexo y por facultad en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2019.....	64
Figura 11. Egresados por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1978 - 2019.	66
Figura 12. Egresados por facultad y sexo en la Universidad Industrial de Santander 1978 - 2019.	67
Figura 13. Matriculados y egresados por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2019.....	68
Figura 14. Docentes por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1971 - 2019.....	70
Figura 15. Docentes por facultad en la Universidad Industrial de Santander 1971 - 2019.	71

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Figura 16. Personal no docente: nivel administrativo de la Universidad Industrial de Santander desde 1971 - 2019.	75
Figura 17. Personal no docente: nivel profesional de la Universidad Industrial de Santander para el periodo 1973 - 2019.	76
Figura 18. Personal no docente: nivel técnico de la Universidad Industrial de Santander para los años 1971 - 2019.	77
Figura 19. Personal no docente: nivel operativo de la Universidad Industrial de Santander para los años 1971 - 2019.	78

Resumen

Título: Análisis de la participación de la mujer en los diferentes espacios de la Universidad Industrial de Santander a través del tiempo*

Autores: Lizet Fernanda Anaya López; Mayra Danitza Garzón Robles**

Palabras Claves: Participación, Mujer, Desarrollo, Género

Descripción:

La participación de la mujer dentro de la sociedad ha estado limitada en múltiples aspectos debido a las creencias arcaicas de la mujer como encargada de las labores del hogar, sin embargo, año tras año su representación va cobrando importancia a nivel global. El análisis de la participación de la mujer permite determinar las desigualdades a las que debe hacer frente el género femenino y, así mismo, percatarse sobre las políticas o soluciones para que ella pueda incursionar en mejores proporciones dentro de la sociedad; no obstante, este tipo de estudios dentro de la institución son escasos.

La presente investigación analiza la participación de la mujer, a través del tiempo, en los diferentes espacios dentro la Universidad Industrial de Santander, tales como el ingreso y egreso a programas académicos, la participación en docencia y en los ámbitos administrativos. Inicialmente, se realiza una contextualización de los hechos legales que han influido en el desarrollo de la mujer colombiana, santandereana y de la UIS; seguido de una contextualización socio-demográfica departamental para situar el panorama en que la mujer de la universidad se desenvuelve. Posteriormente, se realiza una recopilación de información y elaboración de una base de datos para las variables de estudio, tomadas de la plataforma UIS en Cifras. A partir de esto se elabora el análisis descriptivo de las mismas, el cual arrojó que dentro de la institución prevalecen sesgos de género que se acentúan según las áreas de formación y los niveles jerárquicos del ámbito laboral en que incursiona la mujer.

* Trabajo de grado.

** Facultad de Ciencias Humanas Escuela de Economía y Administración Directora Esp. Claudia Patricia Cote Peña.

Abstract

Title: Analysis of the participation of women in the different areas of the Universidad Industrial de Santander through time*

Authors: Lizet Fernanda Anaya López; Mayra Danitza Garzón Robles**

Key Words: Participation, Women, Development, Gender

Description:

The participation of women in society has been limited in many aspects due to the archaic beliefs of women being in charge of household chores, however, year after year their representation is gaining importance at a global level. The analysis of women's participation makes it possible to determine the inequalities that the female gender must face and, likewise, to become aware of the policies or solutions so that they can make better inroads into society; however, this type of studies within the institution are scarce.

This research analyzes the participation of women, through time, in different areas within the Universidad Industrial de Santander, such as the entrance and graduation to academic programs, participation in teaching and in administrative areas. Initially, a contextualization of the legal facts that have influenced the development of Colombian, Santander and UIS women is carried out, followed by a departmental socio-demographic contextualization to situate the panorama in which women at the university develop. Subsequently, information is collected and a database is created for the study variables, taken from the UIS en Cifras platform. Based on this, a descriptive analysis of the variables was made, which showed that within the institution there are gender biases that are accentuated according to the areas of training and the hierarchical levels of the work environment in which women are involved.

* Bachelor tesis.

** Faculty of Human Sciences School of Economics and Administration Director Claudia Patricia Cote Peña.

Introducción

En los estudios de desarrollo económico, desde que se empezaron a formular las primeras teorías del capital humano, ha sido recurrente la consideración del factor educativo, dado que este es una inversión a largo plazo y que se ve manifestada de múltiples formas en el crecimiento económico de un territorio, así como la mejora de la cualificación laboral, el desarrollo más eficiente de procesos de producción y la optimización de recursos, entre otros.

A nivel mundial las economías han ido evolucionando y enfrentando constantes cambios impuestos por el proceso de globalización, y, con este mismo sistema, la importancia de vincular en mayor proporción a la mujer, la cual a través de la historia se ha visto minimizada o ausente en los diferentes campos primordiales, como el educativo y el laboral. Desde el pasado siglo, se considera, a grandes rasgos, lo imprescindible que es la presencia de las mujeres para la productividad y, a su vez, la estrecha relación con el potencial humano y el crecimiento económico. La inclusión de la mujer en la sociedad tiene un trasfondo adicional a las consideraciones éticas-morales, va encaminada a su representación en cuanto al cierre de brechas.

Así como lo menciona la Organización de las Naciones Unidas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujer y Desarrollo:

Estamos convencidos de que la potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad y el desarrollo (ONU, 1995).

Aunque los avances en términos de inclusión de género han sido relativamente notorios, estas disparidades aún continúan latentes, pues constantemente afrontan inequidades respecto al acceso a salud y educación de calidad, participación en la vida social y política, oportunidades

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

académicas, posibilidades en la inserción en el mercado laboral (si bien se debería evaluar la productividad según las habilidades, rendimiento y liderazgo que presente la persona, frecuentemente se puede apreciar el sesgo de género) y, así también, en la distribución salarial.

Distintos organismos internacionales se han esforzado promoviendo campañas en pro de lograr disminuir las desigualdades de género; esas iniciativas se ven reflejadas en los lineamientos que adoptan las naciones individualmente, estableciendo políticas que propicien el alcance de estos fines; como es el caso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que en su numeral 5, proponen “lograr la igualdad entre los géneros y eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres” para el año 2030, por lo que el gobierno colombiano ha implementado algunas políticas orientadas a la materialización de dichas metas.

Las distintas desigualdades a las que la mujer se ve expuesta, según algunos autores, radican esencialmente en la división del trabajo sesgado por sexo, desde las esferas más reducidas hasta los grandes círculos sociales. El mecanismo fundamental para que la mujer se establezca y se desarrolle en la sociedad es la incursión en el entorno laboral, no obstante, su aproximación a este se ve limitada por el poderío con el que cuenta en género masculino. (Saltzman, 1992)

Determinadas teorías que tratan las desigualdades de género clasifican los instrumentos de opresión femenina en 3 categorías: nivel macro, medio y micro. Para empezar, como lo indica Cobo (1995), el nivel macro está dado en los grandes sistemas económicos, sociales, culturales y políticos, que, así como lo afirman teorías marxistas feministas, propician ambientes de mayor inequidad para la mujer. Por otro lado, el nivel medio se ve reflejado claramente en el comportamiento de cada sexo al desempeñarse en los diferentes roles sociales y culturales, lo cual es motivo de una distribución parcial de funciones en donde la mujer se encuentra en desventaja.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

En último lugar, el nivel micro se ve directamente afectado por los dos niveles anteriormente mencionados, los cuales impactan sobre las relaciones cotidianas entre ambos sexos. (Cobo, 1995)

Numerosos estudios llevados a cabo destacan la gran cantidad de dificultades a las cuales la mujer se ha tenido que enfrentar para desarrollarse profesionalmente, la discriminación visible en todas las esferas sociales ha truncado las posibilidades para independizarse satisfactoriamente del núcleo familiar al cual se le vincula (como responsable de las labores domésticas), para acceder a una educación incluyente y de calidad, y, por consiguiente, para incorporarse en el ámbito laboral y social; por lo que el género femenino se encuentra pobremente representado en la academia y en la vida profesional, más allá del grado de desarrollo económico en que se encuentren los países o sus políticas de inclusión de género. (Daza & Pérez, 2008)

En la actualidad, la educación se ha convertido en un derecho humano que representa una parte imprescindible para alcanzar la equidad social, ideal de los diferentes organismos internacionales. Un factor contundente para conseguir el progreso y crecimiento económico duradero en el tiempo es la posibilidad igualitaria de ingreso a la educación (en la misma medida para mujeres como para hombres), ya que esto trae consigo la transformación de la mujer como un actor de cambio con voz y voto, quien gracias a sus contribuciones brinda prometedores panoramas para el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas, como lo son la salud, la formación en el hogar, el trabajo y el bienestar público. (ONU, 1995)

A pesar de que la inversión en educación causa significativas tasas de rentabilidad económica, esta se encuentra restringida para ciertos grupos y genera, de este modo, diversos tipos de discriminación.

Una evidente situación, que corrobora los hechos mencionados anteriormente, se da sobre todo en la educación superior, lo cual ha reflejado un sesgo discriminatorio inminente, en primera

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

medida, porque no se consideraba necesario educar a una mujer que debía hacerse cargo de su hogar, y, posteriormente, se dio lugar a la restricción de su acceso a determinadas áreas del saber. A pesar de que se ha dado cabida a cambios positivos en este sentido, en los campus educativos aún prevalecen rastros de dicha brecha de género.

Para el caso colombiano, se puede constatar que, por sus tradiciones patriarcales, estos fenómenos son aún más evidentes, además que no se le ha dado la relevancia suficiente y, por tanto, numerosos estudios o información estadística no han sido desagregados por sexo, lo cual conlleva a estancarse en lo general.

El ámbito universitario es el espacio idóneo para promover la cultura de la inclusión e implantar los valores de respeto y tolerancia con la diversidad humana. La Universidad Industrial de Santander, por su parte, se ha comprometido con estas causas y por medio de la Política de Género implementada en agosto de 2018 pretende:

Consolidar una cultura institucional de valoración de las diferencias y eliminación de todas las formas de discriminación, con el fin del lograr la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente del sexo, la identidad de género o la orientación sexual (Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander, 2018).

Este trabajo de investigación pretenderá determinar cuál ha sido la participación de la mujer a través del tiempo en diferentes espacios dentro de la Universidad Industrial de Santander. Para lograr este fin se tendrán en cuenta las variables de estudiantes inscritos, estudiantes matriculados, estudiantes egresados, docentes y personal administrativo, cada una desagregada por sexo, las cuales son extraídas de las bases de datos de UIS en CIFRAS que se encuentran en el sitio web de la Universidad. A partir de dichos datos se realizará el análisis mediante una metodología exploratoria descriptiva en donde se analizará cómo ha evolucionado dicha participación, estudio que contribuirá al diseño e implementación del Plan de Igualdades comprendido en la Política de

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Género de la Institución. Posteriormente, se darán las principales conclusiones y recomendaciones según los resultados obtenidos.

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Determinar cuál ha sido la participación de la mujer en los diferentes espacios de la Universidad Industrial de Santander a través del tiempo.

1.2. Objetivos Específicos

- Identificar el contexto en cuanto a políticas nacionales e institucionales para la inclusión de la mujer respecto a los ámbitos educativo y laboral.
- Determinar el ingreso y egreso de mujeres en los diferentes programas académicos de la Universidad Industrial de Santander.
- Analizar la participación de la mujer como docente en la Universidad Industrial de Santander.
- Estudiar la participación de la mujer en los diferentes cargos administrativos de la Universidad Industrial de Santander.

2. Marco de Referencia

2.1. El papel de la Mujer en la Sociedad

A lo largo de la historia de la sociedad, el papel de la mujer dentro de la misma ha ido evolucionando de diversas formas. Según Engels, originalmente, se les ha asignado el rol de

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

permanencia en el hogar, cumpliendo funciones meramente de cuidado y servicio a su núcleo familiar. Desde las comunidades más primitivas, el hombre fue quien tomó el control del hogar y su familia, mientras la figura femenina se veía degradada, reduciéndose a ser la servidumbre oprimida por los deseos del hombre, y sobre todo un objeto para la reproducción.

Esta baja condición de la mujer, que se manifiesta sobre todo entre los griegos de los tiempos heroicos y todavía más entre los de los tiempos clásicos, ha sido gradualmente retocada, disimulada y, en ciertos lugares, hasta revestida de formas más suaves, pero ni mucho menos ha sido abolida (Engels, 1902).

El individuo en búsqueda de la subsistencia, en tiempos remotos, ha tenido que recurrir a la producción de su propio alimento, y de igual manera, con el paso del tiempo, a la especialización de la mano de obra para alcanzar así la acumulación de bienes que le permite mejorar su calidad de vida y posición dentro de la sociedad. Marx, citado por Federici (2018), afirma que esta transformación trajo consigo la separación entre el proceso de producción y de reproducción, siendo el primero el encargado de la fabricación de las mercancías y el segundo, por su parte, de dar vida y asistencia a la fuerza de trabajo. Además de la separación física en estos procesos, se evidencia la distinción en cuanto al sujeto que lo desarrolla; partiendo que el primero es ejecutado, en su mayoría, por el género masculino, y quien cuenta con el privilegio de recibir una remuneración por este y, por otro lado, el siguiente es llevado a cabo por el género femenino, a quien no le es reconocida esta función.

Del mismo modo, Marx enuncia que los salarios son los instrumentos gracias a los cuales se desarrolla el capital, lo que quiere decir que la base del capitalismo ha sido la instauración del salario obrero y la explotación directa de los mismos. Aunque aparentemente el objetivo de los salarios es reconocer el esfuerzo del trabajador, estos se han convertido en una oportunidad para la explotación de los trabajadores no asalariados (Federici, 2018).

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Esta explotación ha resultado ser todavía más efectiva puesto que la falta de remuneración la oculta: en lo que a las mujeres se refiere, su trabajo aparece como un servicio personal externo al capital (Federici, 2018).

Desde la perspectiva de Federici (2018), la jornada laboral para la mujer no se ve expresada necesariamente en dinero ni se sitúa bajo la infraestructura de una fábrica, revelando de este modo la esencia y alcance del trabajo doméstico. Independientemente de la ausencia de una remuneración para la mujer por su labor del día a día, las mismas están generando el producto más valuado por el mundo capitalista: la fuerza de trabajo. La labor al interior del hogar va, indiscutiblemente, más allá de la higienización del mismo; es brindarle asistencia y cuidado, tanto física, como emocional y sexualmente, a los que sí perciben un salario o que en el futuro lo harán (sus hijos), quienes deben ser criados y educados desde su nacimiento para cumplir así su rol correspondiente en el sistema capitalista. Lo que quiere decir que detrás de los frutos de este régimen de producción se encuentra oculta la obra de millones de mujeres que desde casa basaron su vida y esfuerzo en la producción de dicha fuerza de trabajo; es por eso por lo que, dicho trabajo no remunerado y la actividad llevada a cabo por parte del género femenino, para el capital, es la misma en cualquier parte mundo. Todo el tiempo que la mujer invierte en la formación de la familia está dado en función de la estructura capitalista, la cual estableció esta institución con el fin de asegurar la cantidad y calidad de la fuerza de trabajo, y así mismo mantener el poder sobre la misma.

Por otro lado, la familia es la representación del trabajo no salariado y de la dependencia de las mujeres hacia los hombres. Esto es debido a las creencias y costumbres arraigadas en la sociedad a través de los años, en las cuales se construye la idea de que el hombre es quien sostiene con su salario al hogar, y a raíz de esto la sumisión de la mujer por la falta de ingresos económicos propios.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

El que carezcamos de salario por el trabajo que llevamos a cabo en los hogares ha sido también la causa principal de nuestra debilidad en el mercado laboral. Los empresarios saben que estamos acostumbradas a trabajar por nada y que estamos tan desesperadas por lograr un poco de dinero para nosotras mismas que pueden obtener nuestro trabajo a bajo precio (Federici, 2018).

Dicha percepción de debilidad, desde hace siglos, ha impactado y sigue impactando a la mujer en múltiples aspectos de su vida; le ha impedido el desarrollo personal, educativo, profesional y económico (los cuales nunca han representado una dificultad para el género contrario), siendo discriminada y vulnerada en los derechos propios del ser humano, al ser valorada como inferior. Se le ha relegado a un papel secundario, minimizando sus capacidades y suficiencia, por lo que diversos autores han dedicado su obra o parte de ella al estudio de las relaciones sociales y económicas para con el género femenino.

2.2. La Mujer, lo Laboral y el Desarrollo

Las teorías convencionales del desarrollo, según Sen, fundamentan sus estudios de la equidad en comparaciones entre algunos aspectos específicos de la vida de los individuos en un entorno social, asumiendo que entre ellos hay una misma escala mediante la cual se pueden comparar; por lo que surge de esta teoría un supuesto igualitario para hacer mediciones a la variedad de sujetos en la sociedad. No obstante, partiendo de la incuestionable diversidad humana, se puede constatar que hay más aspectos a tener en cuenta a la hora de realizar este tipo de estudios, como lo son las características inherentes al sujeto (género, capacidades, preferencias, edad, tendencia a padecimientos médicos, entre otros) y las condiciones exógenas a este (eventos ambientales, capital, ascendencia familiar, posición social, etc.) (Lodo, 2013).

Desde la perspectiva de Sen (1999), como lo menciona en su libro *Desarrollo y Libertad*, el desarrollo puede entenderse como el incremento de las libertades individuales de las que gozan

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

las personas, lo cual genera una confrontación frente a las ideas habituales del mismo, que tienden a relacionarlo con un panorama de crecimiento del producto nacional bruto, globalización, elevación de las rentas personales, avances en ciencia y tecnología, y modernización social.

A pesar de que estos aspectos, sin duda alguna, son buenos indicadores de expansión de las libertades, estos requieren a su vez de otros factores precisos, que están fuera del alcance de las personas, como lo son las instituciones económicas y sociales, e igualmente de los derechos humanos y políticos, por ejemplo, la libertad de participar en debates y escrutinios públicos y el acceso a servicios de salud y educación. (Sen, 1999)

A través de los años, hacia la contemporaneidad, la visión de la representación de la mujer en la sociedad ha tomado un rumbo encaminado a transformar la imagen de receptora inactiva de la colaboración del hombre; argumenta Sen que pasa a ser entonces un elemento fundamental de cambio, siendo artífice de reformas sociales que generan progreso en la vida de hombres tanto como de las mismas mujeres, y un gran impacto para sus futuras generaciones. Es así como Sen reflexiona acerca de la importancia de otorgarle a la mujer su legítimo lugar:

Los estudios empíricos de los últimos años han demostrado con suma claridad que el respeto y la consideración relativos del bienestar de la mujer influyen poderosamente en algunas variables como su capacidad para ganar una renta independiente, para encontrar trabajo fuera del hogar, para tener derechos de propiedad y para saber leer y escribir, y tener un nivel de educación que les permita participar en las decisiones que se toman tanto en el seno de la familia como fuera de ella (Sen, 1999).

Dichos aspectos aportan benéficamente a fortalecer la lucha y la agencia de las mujeres, por medio de la autosuficiencia y el empoderamiento de estas. El reconocimiento del poderío del género femenino, como lo es la independencia económica y su emancipación social, incide

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

sustancialmente en la organización del seno de la familia y sociedad en sí misma, reflejándose de esta manera en los derechos económicos admitidos tácitamente (Sen, 1999).

En su trabajo, Sen hace alusión constantemente a lo que él llama “la agencia de las mujeres”, lo que ha sido un importante referente para las teorías de género. El concepto gira entorno a la mujer vista como un agente de cambio que vela por la evolución y disfrute de los derechos humanos, así como también de garantizar que se cumplan en la misma proporción para ellas mismas. El género femenino, gracias a diversos mecanismos de acción, ha influido significativamente en el acogimiento de los principios que la modernidad ha ido estableciendo, y han logrado proyectarlos en los diferentes escenarios sociales, con el fin de generar mayor inclusión.

Manifiesta Sen que cuando se fortalece la agencia de la mujer, se originan múltiples beneficios tanto para mujeres como para la sociedad en general (hombres y niños en ella). Por un lado, diferentes estudios han demostrado que el incremento de la participación y el poder de las mujeres dentro de los núcleos familiares puede disminuir considerablemente las tasas de mortalidad; y por otra parte, al expandir sus capacidades y poder económico las tasas de fecundidad tienden a menguar, lo cual resulta un escenario favorecedor, esencialmente, para las mujeres, quienes desde jóvenes ven su vida limitada a la reproducción y cuidado de sus descendientes (Sen, 1999).

Como se menciona anteriormente, desde esta perspectiva, el desarrollo se entiende como la ampliación de las libertades individuales de la persona. Para el caso de la mujer está dado en función de la ampliación de los derechos que a ella se le otorgan, a su inclusión en la vida social, educativa, económica y laboral.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Esta liberación e independización de la mujer, de acuerdo con Engels, es factible únicamente cuando las labores domésticas que le atañen le toman un lapso insignificante y de este modo puede emplear la mayor parte de su tiempo en la participación de variados escenarios sociales y productivos; condición que se puede alcanzar precisamente en la industria moderna, la cual no solo posibilita la inclusión del género femenino sino que, de hecho, empieza a exigir su intervención en más espacios, y con el tiempo inclinarse a modificar el trabajo doméstico, pasando de ser una actividad meramente privada, a ser parte de la industria pública (Engels, 1902).

Al introducirse las mujeres en el mercado laboral, el trabajo doméstico que originalmente realizaban, y que se constituía como una función interna del seno del hogar, pasa a ser mercantilizado y se filtra en el mercado nacional teniéndose en cuenta como parte del Producto Nacional Bruto (PNB). Todo esto se encuentra directamente relacionado con las situaciones específicas de los países, su grado de globalización y la progresión del capitalismo en sí mismo (Galvez, 2001).

A través de sus luchas y resistencias, las mujeres son las que han aportado relevantemente a que el trabajo de sus hijos y la sociedad en sí, no se vea menospreciado, yendo en contra de las clasificaciones impuestas por el capitalismo, que han inducido a los Estados a forzar la reproducción de la mano de obra. Simultáneamente, han llevado la defensa de los recursos naturales como propia, desaprobando su uso indiscriminado para los fines capitalistas, y sugiriendo la agricultura a modo de subsistencia. Como lo menciona Federici (2013), esta es la causa por la cual se puede considerar que la globalización es una batalla constante contra el género femenino, que resulta particularmente agobiante para las mujeres en los países en vía de desarrollo, e incluso en algunos países desarrollados, cuyos efectos repercuten en la vida e independencia de las mujeres asalariadas.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

La condición económica y social de las mujeres no se puede mejorar sin luchar contra la globalización capitalista y sin una deslegitimación de las agencias y de los programas que sustentan la expansión global del capital (Federici, 2013).

Dicho capitalismo, que ha sido tan justificado por las teorías convencionales, hoy está expuesto a las críticas por parte de las visiones más contemporáneas, como la economía feminista, la cual reprocha la teoría y la metodología empleada por estas. De acuerdo con Rodríguez, esta nueva corriente subraya algunas deficiencias de los análisis tradicionales y resalta la necesidad de tener en cuenta el papel decisivo de las relaciones de género, lo cual es una herramienta importante a la hora de determinar la participación de la mujer en los diferentes aspectos de la vida social y económica. Adicionalmente, emerge el concepto de división sexual del trabajo como método de asignación de los tipos de trabajo y tiempos que tanto hombres como mujeres llevan a cabo (Rodríguez, 2015).

Por otro lado, la economía feminista sugiere una modificación de los planteamientos tradicionales donde se integren los procesos de producción y reproducción, y a su vez introducir nuevos conceptos para el análisis como lo son: la organización social del cuidado y la economía del cuidado; la cual es fundamental para la reproducción de la fuerza de trabajo, y el desarrollo y mantenimiento del tejido social (valores infundidos en el hogar, la buena voluntad, noción de obediencia de reglas, sentido de comunidad, entre otros) (Salvador, 2007).

Desde la concepción de Salvador (2007), usualmente las actividades de cuidado son valoradas como ya provistas y no se tienen en cuenta en la política económica; así como el hogar es contemplada exclusivamente como una unidad de consumo más no de producción. Sin embargo, el enriquecimiento y desarrollo de un país, no radica netamente en la producción de bienes y servicios, sino también las habilidades humanas y consolidación social.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Elson (1999, p. 6), citado por Salvador (2007), argumenta que, aunque dichas actividades sean consideradas explícitamente sociales (y genéricas debido a que se responsabiliza únicamente al género femenino por ellas), son realmente económicas en el sentido de que emplean recursos limitados y, a su vez, suministran insumos indispensables para la producción económica. Es por ello por lo que, según Sen, es la mujer quien se percata de la omisión de la economía de cuidado en el estudio económico.

2.3. Participación de la Mujer en la Educación Superior

La historia ha pasado por diversas etapas, y con ellas la participación que ha tenido la mujer en los diferentes espacios de la sociedad se ha ido reformando también. Esta siempre se ha visto limitada por la división sexual del trabajo, la cual está presente desde tiempos remotos y que, de cierta manera, siempre ha puesto a la mujer en un plano inferior. Durante la Edad Antigua, Media y Moderna, en los diferentes escenarios del mundo, la enseñanza y el aprendizaje estuvo evidentemente condicionado para las mujeres: el universo del saber era apartado para los hombres.

Recordad que, entre los romanos, cuando se casaba una mujer, lo primero que se hacía al introducirla en la casa del marido era sentarla en un montón de lana, diciéndole al mismo tiempo: *Ésta va a ser tu tarea. (...)* No hay que ser nunca una niña empachada de libros, que no sabe hablar de otra cosa... No hay que ser intelectual. La autoridad del padre es de institución divina. El padre representa la paterna autoridad de Dios y la madre recibe la autoridad por participación en la del esposo (Díaz, 2014).

Hace un par de siglos, la mujer no contaba con la posibilidad de suscribirse a niveles educativos similares a los que el hombre podía acceder, dado que esto representaba el abandono de algunas de sus obligaciones domésticas. Siendo así educadas únicamente para desempeñarse de una mejor manera en sus deberes del hogar como lo eran la atención a su esposo y el cuidado de su morada.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Ya entrado el siglo XIX algunos grupos sociales apuntan con determinación a la inclusión y liberación educativa de la mujer, a pesar de que este adelanto resultaba particularmente complejo debido a la cultura de obediencia y subordinación arraigadas durante siglos. La alfabetización para las niñas debía regirse bajo el prototipo de mujer establecido por los hombres y, en este orden de ideas, se les imposibilitó por ley el acceso a la educación universitaria. Se tenía la creencia de que resultaba más útil invertir en la educación de los hijos varones, ya que las hijas no requerían de formación especial para ser unas buenas esposas. Al igual, no se concebía la idea de un aprendizaje mixto (respecto al género) en las aulas de clase (Díaz, 2014).

La sociedad androcentrista ha impuesto un sin número de hábitos y costumbres que continuamente han dificultado el surgimiento de la mujer en múltiples ámbitos viéndose atrapada en prejuicios y manteniéndola limitada. En este sentido, la educación tiene un papel incuestionablemente significativo ya que promueve la adquisición de conocimientos, la ampliación de horizontes personales y la desvinculación de determinados prejuicios sociales; y gracias a la misma se logra reforzar la identificación de la mujer, adquiriendo los mismos derechos educativos, políticos, sociales, laborales y culturales que posee el hombre. Sin embargo, todas las comunidades conservan formas específicas de manejar las brechas de género que estas mismas poseen. La importancia de la educación parte de la necesidad de lograr esa equidad de género de la cual se carece y conseguir, así mismo, el desarrollo de la mujer en el ámbito educativo (Lechuga, Ramírez & Guerrero, 2018).

Por otro lado, más adelante en la historia, se encuentra la educación universitaria, en la cual se hace aún más evidente la relación de exclusión e inclusión. Como señala Palermo, las mujeres que poco a poco pudieron acceder a la universidad lo hicieron gracias a la creación de ciertas habilidades y valiéndose de algunas tácticas para llegar a gozar de estos derechos. Inicialmente,

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

las primeras mujeres instruidas en un campus universitario completaron sus estudios en ámbitos que realmente no suponían un quebrantamiento de los esquemas tradicionales y sus perspectivas de género. Así pues, sus elecciones en la formación y futuro laboral revelaban la interacción entre sus aspiraciones personales y lo que era consentido por la sociedad de la época que transcurría; y, en consecuencia, dichas universitarias pudieron percatarse de la irrefutable discriminación hacia ellas (Palermo, 2006).

Los niveles de educación superior, conforme la mujer los va completando, cambian la forma en que ellas se comportan, desde el seno del hogar hasta el entorno profesional, siendo este el ámbito en que se entrelazan la esfera pública y la privada, en las cuales se desarrolla la mujer y se da cabida a la creación de nuevas ideas, principalmente a través de sus acciones concretas. Esto conlleva a estimar a la mujer como parte activa, dado que son ellas las que, a raíz de sus actuaciones específicas, dan lugar a sí mismas a los espacios que anteriormente les eran restringidos (Palermo, 1998).

Las salas de aprendizaje se han convertido en una vía de generación de valores éticos y morales, gracias a los cuales se logran mayores niveles de tolerancia, respeto y la disminución, así, de la exclusión en el ámbito educativo como en la vida cotidiana, y en este orden de ideas, abolir la discriminación de género. Según diversos estudios, se ha podido constatar que maestros (sin importar su género) se inclinan a sobreponer la participación y aportes del género masculino en el campo educativo, menospreciando las contribuciones de la mujer y situándola siempre tras bastidores, como una asistente de sus contrarios (Lechuga et al., 2018).

Las mujeres, y quienes han apoyado sus luchas, en medio de sus esfuerzos por lograr mayor inclusión, se han instruido en múltiples teorías de la desigualdad y han propuesto nuevos términos para el análisis. Uno de ellos es el “sexismo”, el cual hace referencia a las numerosas desigualdades

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

de género que acontecen en las esferas sociales, educativas, culturales y económicas, y que, continuamente, desestiman las capacidades del género femenino y lo relegan de la participación activa en distintas labores que, tradicionalmente, son ejecutadas por el varón. Como lo indica Poblete (2011), citado por Lechuga (2018, p. 113), la inequidad de género, así pues, no entiende de status económico o posiciones sociales, sino que continuamente se desarrolla al interior de un orden de los hombres y para los hombres, el cual se ha ocupado de asignar arbitrariamente las ocupaciones que, según los estándares sociales, cada género debería desempeñar (Lechuga et al., 2018).

La inclusión del género femenino en el sistema educativo representa la mejor opción para sobreponerse y, de algún modo, dar solución ante las distintas formas de exclusión femenina. Aunque algunas investigaciones revelan que tanto en los círculos educativos como en los sociales aún se hallan prácticas y conductas de discriminación, la incorporación de más mujeres a las aulas de clase, en las cuales se promueven y reproducen valores para la igualdad, es un estímulo para fortalecer su determinación y seguridad respecto a sus habilidades y competencias para desenvolverse en más espacios sociales, atendiendo a funciones cada vez más demandantes y reconocidas (Lechuga et al., 2018).

Al día de hoy, teniendo en cuenta los aportes de Graña (2004), citado por Azuaje (2014), la discriminación al género femenino respecto a su acogida en el ámbito educativo no se encuentra evidente, por lo menos en la mayoría de los territorios. Desde que las universidades han dado libre acceso a las mujeres y los estudios (actividades de investigación científica) se han empezado a realizar en grupos inclusivos, la segregación de género se ha atenuado; y sus contribuciones se hacen paulatinamente más numerosas. No obstante, la intervención por parte de las mujeres en las esferas educativas, comprendiéndola desde las cifras reales sigue siendo escasa o restringida.

3. Antecedentes

La economía de género ha ido adquiriendo gran importancia desde las últimas décadas del siglo pasado y se ha convertido en un asunto de índole global, que incluso en las sociedades más desarrolladas se evidencia. Un precedente trascendental en este sentido fue la “IV Conferencia Mundial sobre Mujer y Desarrollo” de las Naciones Unidas, que tuvo lugar en 1995, y en la cual se analizaron diferentes propuestas encaminadas al favorecimiento de las condiciones de vida de las mujeres en múltiples esferas y, además, se discutió y sugirió la implementación del desglose por género en los documentos de investigación. Lo mencionado anteriormente funcionó como cimiento para los estudios posteriores en este campo, que han permitido, con el tiempo, reformar las concepciones erradas y retrogradas acerca del rol de la mujer y, de esta manera, darle el reconocimiento que esta amerita en la sociedad. Relevantes investigaciones a nivel mundial han demostrado interés por transformar ciertas debilidades sociales de los países como lo es el caso de Europa. Un estudio llamado “Estrategia Europa 2020 mujer y empleo”, realizado por González & De los Ríos (2010), presenta una estrategia de crecimiento duradera, proactiva e incluyente en un plazo determinado (2020) con el fin de permitir que las mujeres europeas participen de forma amplia y eficiente para que, de esta manera, se apunte a la igualdad de género dentro y fuera del contexto laboral y así lograr convertirse en un continente más competitivo. Un informe anual de la Comisión Europea confirmó que la desigualdad de género disminuía en pequeñas tasas y aún se mantenían muchas diferencias en cuanto a las contrataciones (horas de trabajo y puestos de trabajo) y salarios de las mujeres con respecto a los hombres. A pesar de todo, en las últimas décadas se ha evolucionado en este campo, dado que la UE implementó una legislación focalizada en la integración de la igualdad de género para las diferentes políticas y actividades sociales. Como resultados del estudio se confirmó que en el mercado de trabajo europeo en la década estudiada

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

(2000-2010) dentro de la UE, el porcentaje de hombres inactivos en el rango de 55 a 64 años de edad, era del 41,5% y para las mujeres del 60%; en el caso del grupo de edad de 25 a 54 años, había un 8% de hombres inactivos y para las mujeres un 22%. En resumidas cuentas, el estudio arrojó que hay muchas diferencias tanto en cuanto al continente (evaluándolo como un todo) como los países en su individualidad, el factor educación, demostró que en los estudios primarios y universitarios hay mayor proporción de mujeres y en los estudios medios los hombres las superan, por su parte, el factor trabajo demuestra que no hay una relación correspondiente entre el nivel de formación del género femenino europeo con respecto a su papel en el mercado laboral, puesto que continúan muchas de ellas obteniendo puestos de trabajo de poca capacidad. Por ese motivo, se concluye que la UE debe aumentar la calidad y la inclusión de la mujer en el mercado laboral y capital humano para que, de este modo, puedan ser más competitivos a nivel mundial.

Por otro lado, Cánovas (2017), en su artículo “Situación Laboral de las académicas en instituciones de educación superior. León, Guanajuato, 2012 – 2015” para la Revista Actualidades Investigativas en Educación, hace uso de una investigación previa acerca de las perspectivas de trabajo para académicas en Instituciones de Educación Superior en el municipio de León, ubicado en el estado de Guanajuato – México, con el fin de evaluar si el marco universitario propicia e intensifica las brechas de género. Para su desarrollo, la autora recurre a una metodología cualitativa tipo exploratoria, aplicando a la muestra (académicas en maestrías o doctorados entrevistadas) una exploración cuantitativa sobre la población desglosándola por género. A partir de las entrevistas efectuadas y los resultados de su procesamiento se pudo establecer que en el ejercicio docente la práctica se encuentra parcializada en cuanto al género, siendo las mujeres participantes únicamente entre el 14 % y 20 %, y en las actividades de investigación a tiempo completo la intervención femenina es totalmente nula. Además, mediante la revisión crítica de lo expresado por las

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

encuestadas, se logra indicar que la presencia de regímenes de género en los planos universitarios opera como control para las actividades laborales, condicionando las posibilidades para las mujeres al poder masculino y, por consiguiente, obstaculizando un satisfactorio progreso profesional. En un sentido más amplio, se constata que, aunque las instituciones de educación superior cuenten con políticas para la igualdad de género, en la realidad la formación tradicional conserva a la mujer en una posición inferior.

En España, Pérez, Hurtado & Hernández (2017) desarrollan un estudio que busca definir y evaluar el ejercicio profesional del género femenino en la esfera universitaria, analizando la población tomada con el fin de determinar qué proporción lleva a cabo su labor en la universidad española. Además, se hace énfasis en cómo se encuentra organizada la actividad docente para las mujeres y cuál es su contribución, como agentes de cambio, a los avances dentro de los campus universitarios. Se encontró que, en concordancia con los datos revisados, el personal docente femenino en el campo universitario representa apenas un 40 % y, por su parte, el personal no docente femenino (administrativo y de servicios) cuenta con una participación del 66,5 %; y en términos generales el protagonismo de la mujer en puestos de gestión académica (cargos importantes al interior de la universidad) es muy reducido, haciéndose casi nulo conforme el rango es más elevado. Concluyen, así, los autores que, aunque en el país español se ha dado lugar a cambios en este contexto, los datos estadísticos revelan que la discriminación es un fenómeno que, ciertamente, continúa afectando a su sociedad y mantiene a la mujer en posiciones desiguales respecto a los varones.

Lechuga, Ramírez & Guerrero (2018) enfocan su investigación en la discriminación de género y cómo esta se ve reflejada en el sector educativo. En el estudio “Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México”, para la Facultad de Economía de la

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Universidad Nacional Autónoma de México, se formula un punto de partida para analizar el papel de la mujer socialmente, visto desde un ángulo cultural, educativo y de género; y, con el respaldo de información estadística, se evalúa la actuación del género femenino tanto en lo educativo como en lo laboral para el país en cuestión. Adicionalmente, se caracteriza la función del Estado en aras de reducir las inequidades de género y se expone evidencia para dar a conocer cómo el matrimonio y la fecundación afecta de manera negativa el tema de la igualdad para la mujer. Según las mediciones efectuadas se evidencian importantes desigualdades de género en lo que respecta a cargos políticos en el país, situándose en el puesto número 116 de 131 países evaluados por la posibilidad de que las mujeres ocupen cargos de liderazgo (basándose en el Reporte Global de Brecha de Género para el 2014 del Foro Económico Mundial). De acuerdo con las pruebas llevadas a cabo se comprobó que el matrimonio y el tener hijos son factores que están estrechamente relacionados y afectan de manera negativa los índices de inserción a la vida educativa y laboral; se hallaron señales de progreso reciente en las tasas de educación para el género femenino, lo que podría indicar que la tenencia de hijos no representa un impedimento para que la mujer se desarrolle académicamente no obstante, dadas las características particulares de la sociedad mexicana no fue posible verificar de forma más precisa qué aspectos estimular la discriminación de género.

En el caso particular de Santander, se realiza el estudio exploratorio acerca de las desigualdades de género “Diagnóstico de brechas de género en Santander”, publicado por la Fundación Mujer y Futuro en 2009 y que sería el punto de partida para el *Plan decenal de igualdad de oportunidades sobre la mujer 2010 – 2019*. Este es un estudio analítico, descriptivo y cuantitativo que, extrayendo los datos a examinar del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), pretende determinar las diferencias que suponen discriminación para la mujer

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

en diversas áreas y, en este orden de ideas, plantear rutas de intervención anticipadas para conducir las políticas públicas contra la inequidad de género. De acuerdo con los resultados generados de este análisis se comprobó que las políticas nacionales para la inclusión y participación de la mujer en el contexto económico no se adoptan conforme lo indica el Programa Presidencial para la equidad de la mujer; además de que no hay oportunidades de trabajo y crecimiento profesional para que las mujeres logren paulatinamente mejorar las deficientes condiciones laborales en las cuales ejercen. Se reporta, en general, la ausencia de programas y estrategias en pro del género femenino. Debido a los hallazgos realizados, la Fundación Mujer y Futuro precisa algunas recomendaciones para fortalecer los escenarios de igualdad, declarando pertinente tomar en consideración lineamientos generales a nivel nacional para elaborar de manera más eficiente las políticas públicas de alcance departamental.

Como lo menciona Gutiérrez (2010) en su estudio llamado “Educación y mercado laboral en Santander: una mirada en perspectiva de género”, plantea que la inequidad de género es algo que ha estado latente en la sociedad, principalmente, en su cultura a través de los años, es por esto que se realizó la investigación haciendo uso de un proceso analítico-descriptivo donde se tuvieron en cuenta 6 diferentes factores entre algunos de esos; la educación, los ingresos, la oferta laboral, la participación política, etc. La finalidad de este estudio es demostrar la discriminación hacia la mujer en cuanto a la educación y el mercado laboral específicamente en el departamento de Santander. Se halló que, aunque en el departamento se han propuesto a tener en cuenta a la mujer, es por ello que, se creó una Política Pública para la equidad de géneros en el Plan de Desarrollo en los años comprendidos del 2008 al 2011, y se procedió a hacer estudios de brechas de género en Santander, los cuales fueron llevados a cabo por la Fundación Mujer y Futuro, los resultados no demostraron gran evolución al problema principal. Dichos estudios se dividieron en dos partes:

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

primero, la relación que había entre la educación en el departamento con la oportunidad demográfica. Por otro lado, la incidencia del sistema neoliberal en el género femenino y la relación entre educación-trabajo. En definitiva, la autora manifiesta que uno de los principales elementos que permiten que aún exista una brecha de género, es la globalización y a su vez, su negativa incidencia en la vida de las mujeres, puesto que, las condiciones de subsistencia las ha llevado a incluirse al mercado laboral bajo la precariedad o informalidad. En Santander gran cantidad de mujeres se hacen cargo del trabajo del cuidado, debido a la privatización de lo social, por consiguiente, esto hace que ellas carezcan de buenos ingresos, seguridad social, de una pensión y, así mismo, de la posibilidad de contar con una vejez digna.

En el estudio realizado por Flórez (2014) en su trabajo de investigación, titulado “Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, 2012”, se evalúan qué aspectos afectan los salarios por hora en dicho departamento, qué diferencias están dadas por las condiciones de género y se indaga acerca de la relación entre las desigualdades salariales y la discriminación implícita en el mercado laboral. Para tal fin se realiza un análisis descriptivo del mercado de trabajo en Santander y procediendo a efectuar estimaciones econométricas mediante la metodología Blinder Oaxaca y, adicional a esta, ecuaciones Mincer. Los datos contemplados en la investigación fueron tomados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2012. Entre los resultados arrojados por el estudio se encuentra que, efectivamente, hay diferencias salariales entre hombres y mujeres, evidenciándose que las actividades de servicios son desempeñadas, en su mayoría, por las mujeres, mientras que los hombres tienden a desarrollar actividades de servicios eléctricos, construcción, minería o agrícolas (siendo las primeras las que tienen menor remuneración debido a dicha división laboral). A modo de conclusión, se estableció que las

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

mujeres en Santander ganan aproximadamente 30 % menos que los hombres por efectos de discriminación de género.

“La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander” es una investigación presentada por Carreño & Carvajal (2014), en donde se busca específicamente conocer la condición del género femenino en la Universidad, en cuanto a las labores académicas e investigativas, por medio de un estudio cualitativo y cuantitativo con cifras obtenidas por el grupo de investigación G-PAD. Como resultados relevantes se tiene en cuanto al área de docencia del año 2012, que el 28,8% del total de profesores de planta es representado por las mujeres y para los hombres el restante del 72,2%, datos que ratifican que en el proceso de contratación de docentes en la UIS predominan en su mayoría los hombres. A modo de conclusión, según las autoras del estudio, la UIS tiende a carecer de una filosofía incluyente de género en relación a la contratación de docentes, espacios administrativos y estudiantiles. Así mismo, aunque a las mujeres se les concedió el derecho de tener acceso a la educación secundaria y superior en 1933, esto no ha sido un total determinante para que se les tenga en cuenta plenamente en la educación y en los diferentes ámbitos de la sociedad como lo son: el laboral, el político, el científico, entre otros.

Estos trabajos son apenas una leve evidencia de la relevancia que han tenido las investigaciones de género durante las últimas décadas y demuestran las abismales brechas que anteriormente se presentaban y que al día de hoy aún son apreciables en cierta medida; por lo que justifican la importancia del presente trabajo para la universidad.

4. Metodología

El presente proyecto de grado fue realizado mediante una metodología exploratoria descriptiva; este mecanismo resulta pertinente dado que los estudios de género en la Universidad Industrial de Santander han sido escasos y no han tenido suficiente reconocimiento.

Inicialmente, se efectuó una revisión bibliográfica donde se tuvieron en cuenta diversas fuentes y referencias de información como lo son libros, artículos, tesis de grado, informes, páginas oficiales de internet, entre otros recursos; con el fin de identificar los direccionamientos nacionales, departamentales, municipales y políticas institucionales de la Universidad Industrial de Santander referentes a la inclusión de la mujer en la educación y el mercado laboral.

Posteriormente, se procedió a hacer una recopilación de datos asociados a las variables de estudio que se encuentran segregadas por sexo. Esta información fue tomada del portal virtual de la Universidad Industrial de Santander, de la sección denominada “UIS en CIFRAS”, la cual presenta informes anuales elaborados por el departamento de planeación de la misma desde el año 1967 hasta el 2019.

Con las cifras mencionadas anteriormente se elaboró una base de datos consolidada en donde se integran específicamente las variables para el estudio: estudiantes inscritos, estudiantes matriculados, estudiantes egresados, personal docente y personal administrativo (respectivamente clasificado por categorías según el nivel); todas, claramente, segregadas por sexo para efectos de la investigación. Acto seguido, se evaluaron a fin de determinar la evolución de la participación de la mujer en los aspectos ya enumerados.

5. Contexto Sociodemográfico, Educativo y Laboral de la Mujer en Santander

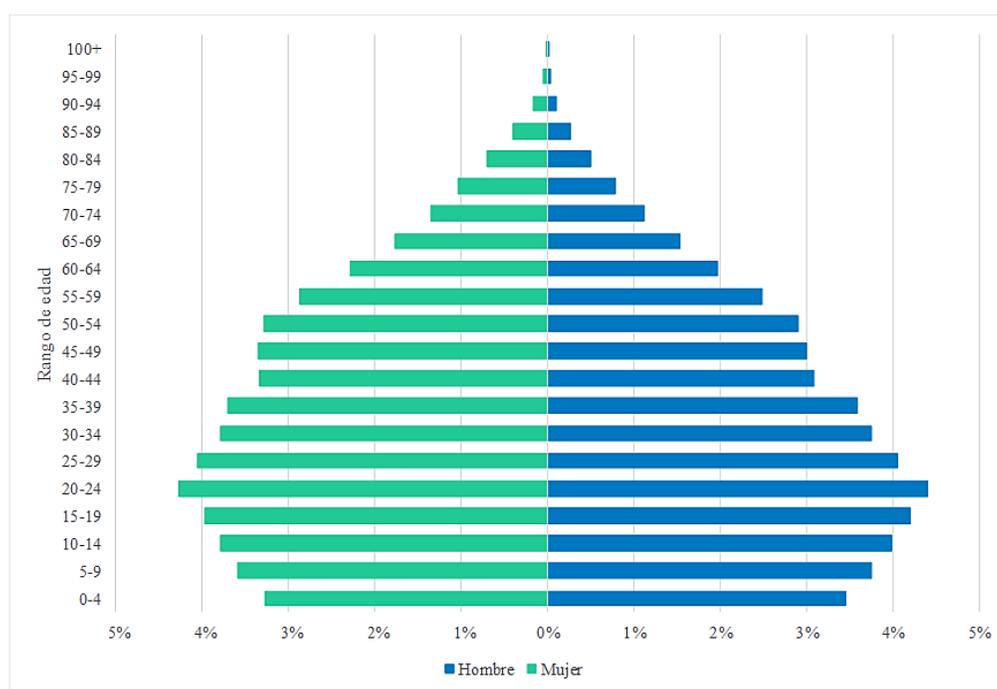
La participación de la mujer en los ámbitos educativos y laborales está estrechamente relacionada con las características de la sociedad en que se desarrolla, siendo promotores u obstáculos en dicho proceso de evolución femenina. Es por lo anteriormente mencionado que este capítulo tiene como finalidad identificar algunos aspectos relevantes en el contexto santandereano respecto a la participación de la mujer en las esferas educativas y, en ese orden de ideas, conocer las condiciones en que se desenvuelven las mujeres de la Universidad Industrial de Santander. Para esta contextualización se tendrá en cuenta el período de tiempo comprendido entre 2010 y 2018, considerando que el año de inicio (2010) es un importante referente para los asuntos de género en el departamento dado que se emite la Ordenanza No. 28, mediante la cual se adoptó la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Santander, haciendo parte de ella el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades, elemento fundamental para la implementación, desarrollo y mejoramiento de la política misma, la cual incentiva la participación de la mujer en el territorio. Santander es catalogado como el tercer departamento más competitivo del país, según el Índice Departamental de Competitividad 2019 (Consejo Privado de Competitividad, 2019), en el cual se evalúa la calidad de la educación superior, entre otros aspectos esenciales para el desarrollo humano y económico; lo cual denota un buen desempeño departamental y, a su vez, establece más retos para lograr mantener y mejorar su posición.

Teniendo en cuenta las estadísticas del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), de los 2'008.841 de personas efectivamente censadas en el departamento de Santander, el 51 % son mujeres, lo que quiere decir que por cada 100 mujeres hay 96 hombres. Las cifras de densidad poblacional

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

evidencian un cambio significativo en los patrones de concentración según rangos de edad respecto a mediciones previas. En comparación con el Censo General de 2005, se puede notar que la densidad poblacional de 0 a 20 años se redujo debido a la modificación de tendencias reproductivas. La población de 65 años o más para el departamento representa un 9,8 % del total y para la nación 9,1 %, sin embargo, de acuerdo con pronósticos realizados por el DANE, para el año 2050 se estima que el 21 % se encuentre dentro de dicho rango, lo que quiere decir que la población está envejeciendo (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2020).

Adicionalmente, los datos muestran que el rango de edad con mayor densidad es de 20 a 24 años, con un 8,7 %, seguido del rango entre 15 y 19 años, con un 8,2 %, así como se observa en la Figura 1; lo cual se ve reflejado en las dinámicas educativas, principalmente para la educación superior, dado que estas edades son precisamente el tránsito entre la educación media y superior, y, posteriormente, la vida laboral. De allí la importancia de dar especial atención a la actividad de estos grupos poblacionales, para el mejoramiento de su ejecución y, consecuentemente, el desarrollo socioeconómico que, como múltiples estudios demuestran, se evidencia cuando aumenta la calidad educativa y la productividad de la población activa. Según las estadísticas, el ingreso a la educación superior se da, en su mayoría, entre los 17 y 21 años (debido a la finalización de los estudios medios), motivo por el cual algunos estudios acerca del acceso a la educación superior toman como referencia dicho rango de edad.

Figura 1.*Pirámide poblacional Santander 2018.*

Nota. Adaptado del Censo Nacional de Población y Vivienda DANE (2018).

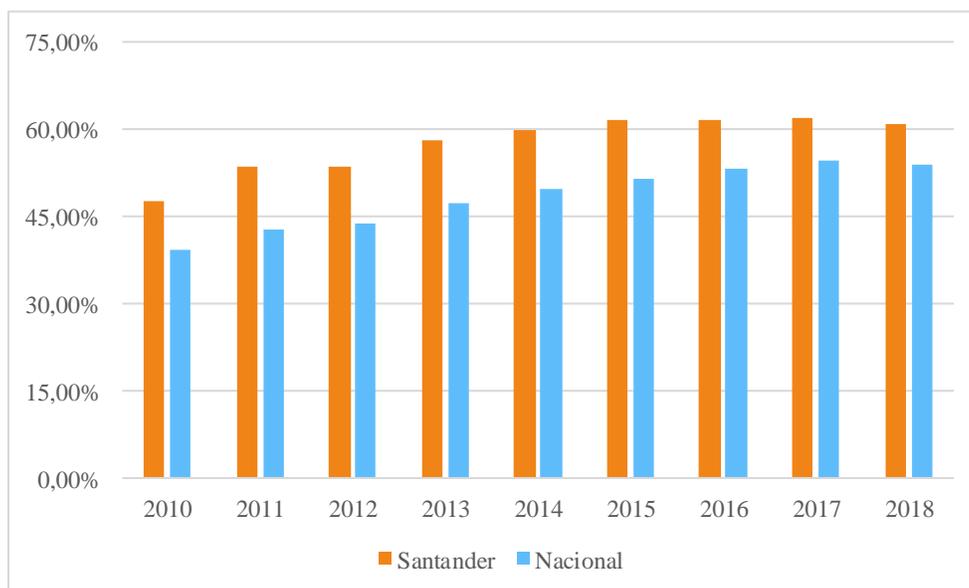
La Figura 2 muestra la Tasa de Cobertura en Educación Superior, tanto para Santander como para Colombia en el periodo 2010 – 2018. Dicha tasa muestra la relación entre los alumnos matriculados en el nivel de pregrado (técnico profesional, tecnológico y universitario) y la población proyectada entre 17 y 21 años, por tanto, mide la participación de los jóvenes y adultos en determinado intervalo de edad que se encuentran efectivamente cursando un programa de formación en educación superior (Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, 2011). Para el caso particular de Santander, de acuerdo con cifras del Ministerio de Educación Nacional, se puede señalar que posee la segunda mejor Tasa de Cobertura en Educación Superior a nivel nacional, después de Bogotá D.C., cuya tasa es de más del 100 % desde 2015. Comparado con Colombia, Santander durante el lapso 2010 – 2018 ha presentado Tasas de Cobertura

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

superiores, que oscilan entre 7 % y 11 % de variación positiva respecto a la nacional, siendo, por ejemplo, para Santander 61 % y para el país 54 % durante el año 2018, así como se aprecia en la Figura 2.

Figura 2.

Tasa de cobertura en educación superior en Santander y Colombia 2010 – 2018.



Nota. Adaptado de Estadísticas Generales de Educación Superior Mineducación (2019).

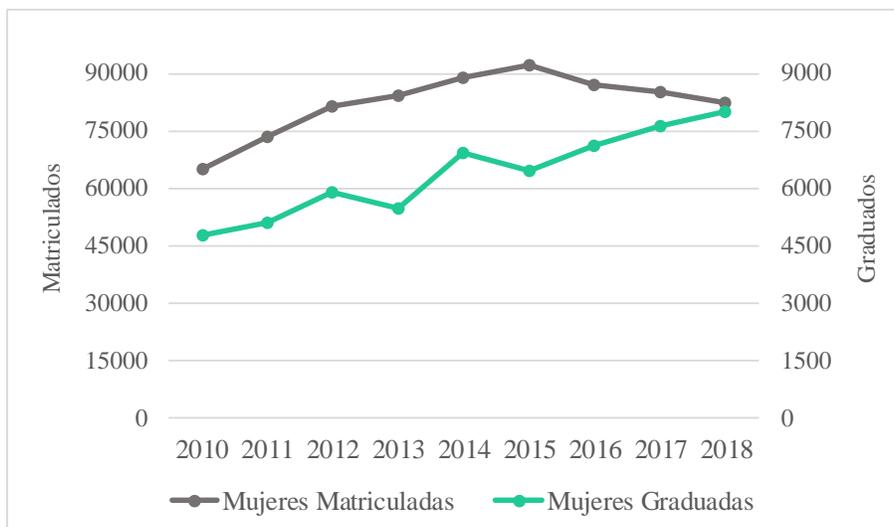
Otro aspecto relevante a tener en cuenta es que, a lo largo de los años, Santander ha mostrado un incremento constante en esta tasa, con una leve disminución en la cifra para el año 2018, pero aun así demostrando la solidez de su sistema educativo. Estos avances en materia de educación no se ven reflejados únicamente en la tasa de cobertura global sino también traen consigo aspectos positivos como lo son la participación de la mujer en la educación superior. Durante el periodo 2010 – 2018 en Santander se matricularon 1'333.714 estudiantes en programas de pregrado, de los cuales se graduaron satisfactoriamente 101.655, en otras palabras: de la totalidad de estudiantes matriculados, lograron graduarse solamente el 7,6 %. Además, del conjunto de matriculados en ese lapso, el 49,3 % fueron mujeres y el 50,7 % hombres,

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

lo cual contrasta con la proporción de graduados, dado que el porcentaje de mujeres graduadas fue del 56,5 % y, en los hombres, fue del 43,5 %, lo cual refleja que, según dichas cifras, las mujeres culminan en mayor proporción sus estudios de pregrado y, consecuentemente, el índice de deserción para ellas es menor, a pesar de que múltiples estudios constatan que la mujer, por su condición de madre y fuente de vida, puede llegar a abordar más obstáculos para culminar su formación académica que los hombres, en caso de ocurrencia de maternidad durante esta etapa, debido a que las responsabilidades que acarrea crianza no las consideran compatibles con la continuidad de su educación (Binstock & Näslund-Hadley, 2013).

Figura 3.

Mujeres matriculadas y graduadas de pregrado en Santander 2010 – 2018.



Nota. Adaptado de Información Matriculados/Graduados, Sistema Nacional del Información de la Educación Superior (2011).

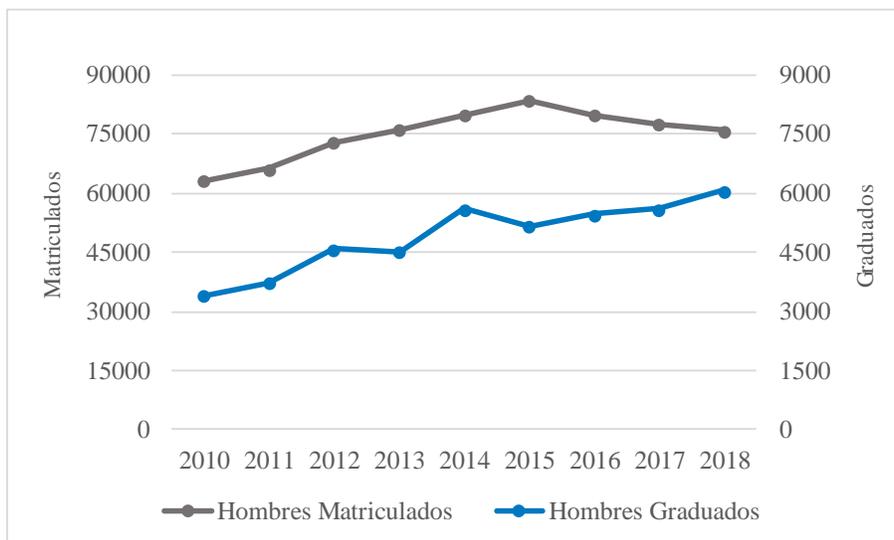
En la Figura 3 se puede apreciar en comparativa la cantidad de mujeres matriculadas y graduadas de pregrado desde 2010 hasta 2018: se matricularon en total 657.461 mujeres, de las cuales se graduó el 8,7 % (57.454). Se evidencia un incremento significativo en la cantidad de graduadas para este periodo, aumentando de 4.769 a 8.005, lo que quiere decir que en 2018 se graduaron un 40 % más de mujeres que en 2010.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Por su parte, los hombres también mostraron un importante incremento del 44 % en la cantidad de graduados, como se puede observar en la Figura 4, pasando de 3.418 a 6.084

Figura 4.

Hombres matriculados y graduados en pregrado de Santander 2010 – 2018.



Nota. Adaptado de Información Matriculados/Graduados, Sistema Nacional del Información de la Educación Superior (2011).

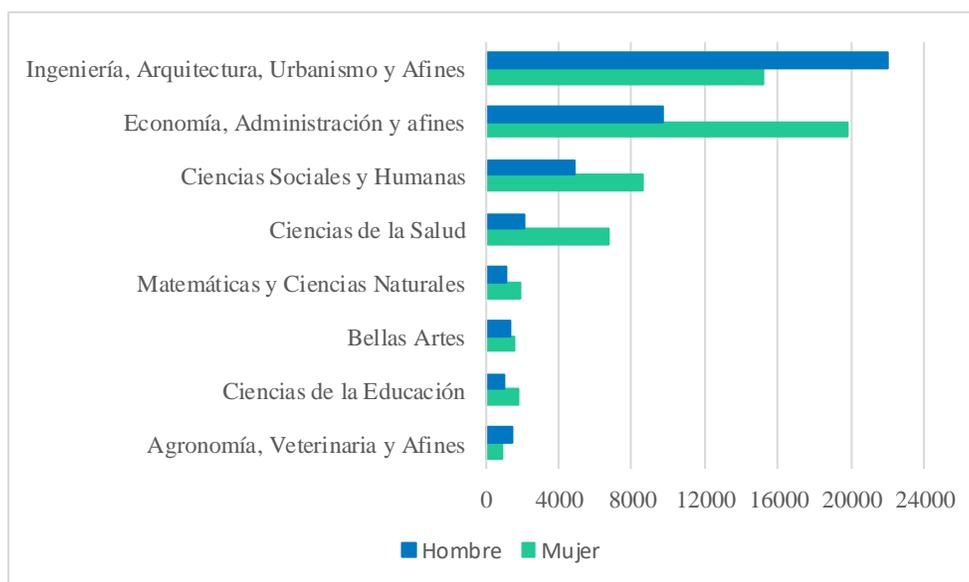
Aunque la cifra de matriculados al final del periodo es prácticamente igual tanto para hombres como para mujeres y la cantidad de hombres graduados también avanzó con los años, se puede destacar que, en el departamento, se graduaron 13.253 mujeres más que hombres en total, lo cual denota la gran cualificación de las mujeres en la región. Al analizar el número de estudiantes de pregrado graduados por áreas de conocimiento en el periodo de tiempo de 2010-2018 en Santander, como se muestra en la Figura 5, es evidente la mayor proporción de mujeres graduadas en las diversas áreas a excepción de la de ingenierías y arquitectura donde los hombres cuentan con el 59,2% y las mujeres 40,8%, a su vez, en agronomía y veterinaria un 62% para el género masculino y el femenino un 38%. Esto explica mucho por qué la mayoría de las empresas de ingenieros y arquitectos son ocupadas en gran medida por hombres y denotan una pronunciada desigualdad de género en dichas ocupaciones, donde la mujer

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

representa una proporción mínima de la fuerza de trabajo. En el libro “La mujer ante el desafío tecnológico”, la autora Laura Tremosa refleja su opinión de la división del trabajo desde sus orígenes, la cual recae sobre las mujeres asignándoles meramente las funciones sexuales y reproductivas (concebir hijos y encargarse del cuidado del hogar).

Figura 5.

Graduados de pregrado por área de formación en Santander 2010 – 2018.



Nota. Adaptado de Información Graduados, Sistema Nacional del Información de la Educación Superior (2011).

Así mismo, la división del trabajo manual e intelectual que aleja a las mujeres del desarrollo especializado, técnico y tecnológico. A nivel mundial se encuentran muchos estereotipos que atribuyen el trabajo industrial como labor de los hombres y a las mujeres lo relacionado al cuidado, como la salud o la educación, o estudios de administración, donde indiscutiblemente se corroboran los datos para el caso santandereano, en la Tabla 1, ya que el género femenino representa un mayor porcentaje de graduados en las ciencias de la salud, economía, administración, ciencias sociales y humanas y ciencias de la educación, con porcentajes de 75,8 %, 67,1 %, 63,7% y 62,7 % respectivamente.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

En el caso de los graduados en un nivel de formación mucho mayor como lo es el posgrado encontramos 3 categorías; la especialización, la maestría y el doctorado que representan un porcentaje claramente inferior comparado con la población graduada de pregrado en Santander.

Tabla 1.

Composición graduados de pregrado por área de formación en Santander 2010 – 2018.

Área de formación	Mujer	Hombre
Bellas Artes	55,2%	44,8%
Agronomía, Veterinaria y Afines	38,0%	62,0%
Matemáticas y Ciencias Naturales	62,1%	37,9%
Ciencias de la Educación	62,7%	37,3%
Ciencias de la Salud	75,8%	24,2%
Ciencias Sociales y Humanas	63,7%	36,3%
Economía, Administración y afines	67,1%	32,9%
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines	40,8%	59,2%

Nota. Adaptado de Información Graduados, Sistema Nacional del Información de la Educación Superior (2011).

La especialización por ser el menor nivel en cuanto a formación de posgrado cuenta con mayor población egresada y una diferencia en la participación de las mujeres de 9.511 superior respecto a la de los hombres. En cuanto a la maestría que es un grado mayor y que cuenta con mucha más exigencia a la hora del ingreso y egreso de esta, disminuyó cuatro veces su participación de graduados para los dos géneros comparada con la anterior mencionada, entre hombres y mujeres la tendencia sigue inclinándose hacia las últimas con una diferencia de 2.257 de más.

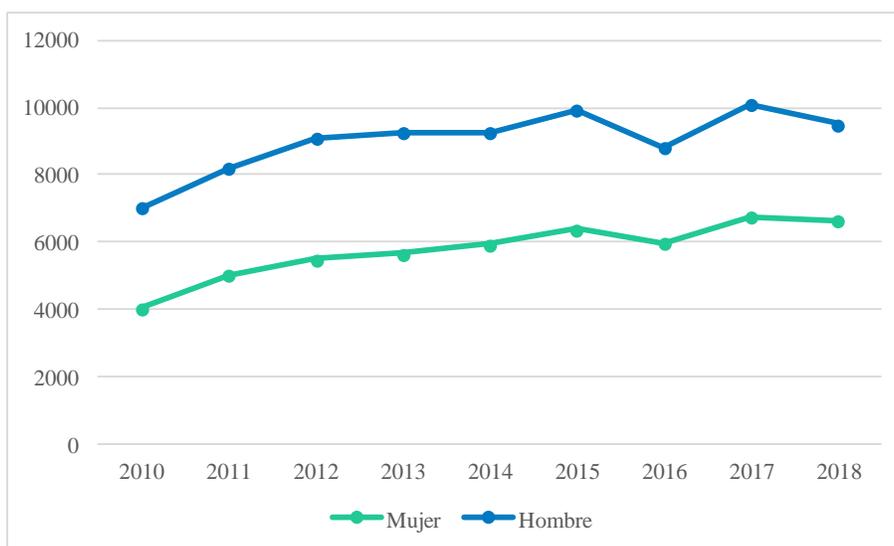
LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Tabla 2.*Graduados de posgrado por nivel de formación en Santander 2010 – 2018.*

Nivel de formación	Mujer	Hombre
Especialización	27.954	18.443
Maestría	6.753	4.496
Doctorado	36	54

Nota. Adaptado de Información Graduados, Sistema Nacional del Información de la Educación Superior (2011).

Por otra parte, al hablar del mayor nivel de formación alcanzado como lo es el doctorado, que puede tardar entre 3 y 6 años y sus requisitos son realmente altos, se observó que, tanto para hombres como para mujeres, su presencia disminuye significativamente tal como se puede apreciar en la tabla 2, la población femenina se redujo considerablemente con una participación de solo 36 graduandas y los hombres 54 egresados.

Figura 6.*Docentes vinculados a Instituciones de Educación Superior en Santander 2010 – 2018.*

Nota. Adaptado de Información Docentes, Sistema Nacional del Información de la Educación Superior (2011).

En búsqueda de analizar toda la participación femenina en los diferentes espacios de la Universidad, es pertinente tener en cuenta los docentes vinculados en las instituciones de

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

educación superior en Santander y estudiar desde la perspectiva de género la incidencia de las mujeres en el área. En la figura 8, para el periodo de tiempo de 2010 a 2018 se puede destacar la desventaja laboral que presentan las mujeres a la hora de ser contratadas siendo casi el doble la diferencia entre hombres y mujeres, que además dicha brecha se presenta constante durante el periodo estudiado en el departamento. Es relevante mencionar que la cantidad de graduados de posgrados en el género femenino es considerablemente mayor con respecto a los hombres, sin embargo, al enfrentarse en el ámbito laboral no se ve reflejada la igualdad de oportunidades para las mismas.

En esencia, aunque socialmente se intenta dar un panorama social distinto con respecto a la lucha contra la discriminación y, aun así, habiendo numerosas leyes y políticas que buscan acortar o reducir las diferencias de género, esta disparidad se ve reflejada cuantiosamente en el espacio laboral y en los salarios del que gozan las mujeres.

6. Contexto de Políticas Nacionales, Departamentales, Municipales e Institucionales

La Alta consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer establece que:

En los foros intergubernamentales de América, desde donde se trazan derroteros en materia de políticas públicas para el adelanto de las mujeres, se ha afirmado que los mayores logros que pueden alcanzar los países económica y políticamente vendrán con el empoderamiento de la mujer, el incremento del índice de su participación en el ámbito laboral, la garantía de la igualdad de oportunidades y el cuidado de la salud. Estos foros han contribuido a dar el paso del discurso a la práctica y a incorporar en las políticas públicas el reconocimiento de los derechos y la ejecución de programas especiales para las mujeres (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2010).

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Históricamente se ha relegado a la mujer de múltiples derechos sociales, fundamentando dichas arbitrariedades en creencias arcaicas, según las cuales la vocación por excelencia de la mujer es el cuidado de su hogar.

Uno de los mejores ejemplos de exclusión a la cual la mujer se ha visto enfrentada es la negación de su derecho a la educación superior o al voto. En Colombia, desde la segunda década del siglo XX se empezaron a organizar diferentes movimientos feministas que buscaban promover reformas mediante las cuales se le otorgaran a la mujer los derechos tanto civiles como sociales de los que se les había privado desde la independencia del país. Los efectos de estos movimientos empiezan a hacerse visibles cuando el Congreso de la República, a finales de 1934, presentó el proyecto mediante el cual las mujeres accederían a la educación superior en igualdad de condiciones con el género masculino. (Olarte Garavito et al., 2018) Por otra parte, no fue sino hasta 1954 que se dio cabida al sufragio por parte de las mujeres y a que ellas fuesen elegidas de la misma manera para cargos de representación pública; tema que fue discutido durante largos años debido a las inminentes críticas y prejuicios de los más conservadores que se oponían a que la mujer tuviese voz en las esferas públicas, más allá de su hogar (Política El Tiempo, 2020).

Estos hechos fueron el principal precedente para la serie de cambios que vinieron posteriormente y a partir de ellos se establecieron algunas políticas públicas en favor de los asuntos de género.

Colombia, como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, debía acogerse al convenio emitido en 1951 por la misma, en el que se establecía el ordenamiento respecto a la igualdad de salarios que señalaba: “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”. (Organización Internacional del

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Trabajo, n.d.) Sin embargo, debido a vacíos legales, este convenio solo fue ratificado en el país hasta 1969 y aun así la mujer seguía sufriendo de múltiples vulneraciones por parte de su empleador (A. Pérez & Cortés, 2012).

En el año 1968 se establece la Ley 75, mediante la cual se buscaba proteger el bienestar tanto de las mujeres como de sus hijos y, del mismo modo, garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en lo que refería a la patria potestad de los hijos; fue así como nació el Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (ICBF). Esta ley, en alguna medida, promovió la fuerza laboral femenina (A. Pérez & Cortés, 2012).

Durante el período presidencial de Carlos Lleras Restrepo, perteneciente al partido liberal y quien apoyó algunas causas a favor de la igualdad de género, se expidió el decreto 1260 de 1970, el cual en su artículo 3 proclama que “toda persona tiene derecho a su individualidad, y, por consiguiente, al nombre que por ley le corresponde. El nombre comprende: el nombre, los apellidos, y en su caso, el seudónimo”; en otras palabras, se abolía el requisito de que la mujer llevara el apellido de su cónyuge, dándole así la autonomía para responder a su nombre propio (Minjusticia, n.d.-a).

Por otro lado, el 20 de diciembre de 1974 se establece la Ley 24, mediante la cual se otorga igualdad de derechos y obligaciones tanto para el género femenino como el masculino, siendo necesario, para este fin, hacer las respectivas reformas en alrededor de 70 artículos de Código Civil Colombiano y la revocación de todas aquellas normas que fuesen incompatibles con la nueva legislación. (Minjusticia, n.d.-b) Dos años después, se expide la Ley 1 de 1976, que contempla y reglamenta todo lo relacionado al divorcio y el matrimonio civil, asuntos en los que hasta ese entonces se les habían vulnerado los derechos a las mujeres (RedJurista, n.d.).

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Las décadas de los 70 y 80 representaron una gran transición hacia la reducción de las brechas de género, no solo para Colombia sino para el mundo en general; los derechos humanos fueron un tema muy controvertido y tomaron protagonismo en el debate socio-legislativo durante esta época, respondiendo a la necesidad de garantizar los derechos para los grupos sociales más vulnerables. La Asamblea General de la Naciones Unidas fue el órgano que contribuyó en mayor medida a la materialización de diversas reformas en torno a la mitigación de desigualdades sociales.

El 18 de diciembre de 1979, en la ciudad de Nueva York, la Asamblea General de la Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM o CEDAW por sus siglas en inglés), la cual fue aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 51 de 1981, en concordancia con la política de construcción de equidad entre hombres y mujeres, así como de la normatividad nacional e internacional para la protección de los derechos humanos. (Espinosa et al., 2003) Dicha convención determina las diferentes formas de discriminación contra la mujer y precisa un plan de acción para abolirlas, desde las conductas en las relaciones familiares hasta los procedimientos a seguir en las esferas legislativas de cada gobierno, abarcando todo aspecto posible, como lo indica en el artículo 1:

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o 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 políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979).

Posteriormente, con la Ley 11 de 1988, se aplican reformas al Código Sustantivo del Trabajo en lo que a los trabajos domésticos respecta. Esta ley contemplaba que la afiliación a la

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

seguridad social (aunque el sueldo estuviera por debajo del mínimo establecido) podría aplicarse hasta en un 50 % por debajo del mínimo y garantizaba un auxilio por parte del Estado para lograr una pensión de dichos trabajadores. Dicha modificación beneficiaba a las mujeres mayormente, dado que los trabajos domésticos eran llevados a cabo usualmente por ellas; no obstante, en la misma no se reglamentaban los sueldos, por lo que podían seguir siendo muy bajos (A. Pérez & Cortés, 2012).

Con la promulgación de la Constitución Política en 1991 se establece la nación como multicultural y en su artículo 13 consagra el principio de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa. Además, establece que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia” (artículo 43); y se determinan las garantías para la adecuada participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública en el artículo 40 (Asamblea Constituyente de Colombia, 1991).

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) en su documento 2626 de 1992, implementa la Política Integral para la Mujer, con la cual se pretendía mejorar las condiciones de vida de la población femenina y, del mismo modo, fortalecer sus procesos de organización y participación; por lo que se enfocó la política en programas para vincular a la mujer a las diferentes oportunidades crecientes que ofrece la sociedad (Departamento Nacional de Planeación República de Colombia, 1992).

Mediante la Resolución 1531 de 1992, el Ministerio de Salud Nacional se asocia a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, reconociendo de este modo los derechos vinculados a su salud, vida, cuerpo y sexualidad, teniendo como finalidad la disminución de las

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

desventajas del género femenino respecto al masculino. (Minsalud et al., 2014) Un año más tarde, se expide la Ley 82, con la cual se determinan medidas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, buscando la protección integral tanto para ella como para su familia (Buelvas Mendoza, n.d.).

En 1994 se emite la política de equidad y participación para las mujeres, en el documento CONPES 2726, mediante la cual “se busca integrar la perspectiva de género a las políticas sectoriales mediante la creación y el fortalecimiento de una oferta institucional de acciones y servicios que permitan operar con una discriminación positiva en favor de la mujer” (Departamento Nacional de Planeación República de Colombia, 1994).

Mediante la Ley 188 de 1995 se creó la Dirección de Equidad de Género en el país, con el fin de cerrar brechas de género y cimentar la cultura colombiana en igualdad laboral, económica y en programas sociales. Esta Dirección participaba y contaba con voz en las reuniones del gabinete y, a su vez, al momento de distribuir cartera se encargaban de garantizar presupuesto destinado a programas para que las mujeres pudieran acceder a ellos, ya que se empezó a tener en cuenta que el desarrollo del país también dependía de las mujeres. Un gran aporte a la lucha de género fue dado en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém de Pará), en la cual se define la violencia contra las mujeres, se establece el derecho de ellas a vivir una vida libre de violencia (lo cual representa una violación a los derechos humanos y de las libertades fundamentales); y cuyas disposiciones fueron ratificadas en Colombia mediante la Ley 248 en 1995:

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Parte reconocen que la violencia

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos (Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1994).

Posteriormente, de 1998 al 2002 se evidenció un atraso en la lucha de la mujer por su igualdad, ya que se rechazó el primer crédito ofrecido para mujeres empresarias en Latinoamérica, seguido de eso, se disminuyó la participación de la Dirección de Equidad de Género, pasando a ser una consejería de la Dirección Administrativa de la Presidencia. El control financiero que habían ganado con Samper lo perdieron en gran medida y, a su vez, ya no se consideraban importantes en las reuniones de los ministerios. Sin embargo, se creó una Red de Apoyo Social (RAS) para las poblaciones más vulnerables, entre ellas las mujeres. Familias en acción, jóvenes en acción y empleo en acción eran programas parte de la RAS. (El Espectador, 2011) Además, durante este periodo, se aprueba la ley 581 del 2000, que estableció la participación de las mujeres en las diversas ramas y organizaciones del poder público (Presidencia de la República, n.d.).

Durante el periodo de presidencia de Álvaro Uribe, se percibió una situación constante con algunos avances en cuanto a la inclusión de género. Inicialmente, se evidenció la limitación de la participación de la mujer colombiana en el poder, comparado con los demás países latinoamericanos; cifras de la Cepal evidencian que más del 30% de los cargos legislativos eran ocupados por mujeres en otros países latinoamericanos, mientras que, en Colombia, esta cifra no pasaba de un 14% y se debía, en su mayoría, a la herencia del caudal electoral (esposos presos por parapolítica). La gran discriminación también se reflejaba en la economía colombiana, en donde la participación del hombre para la época era de un 80%, una cifra bastante alarmante para el género femenino, sin tener en cuenta los índices de segregación cultural, maltrato y violencia (Observatorio De Asuntos De Genero, 2011).

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

No obstante, en el 2003, la Ley 823 reglamentó un marco institucional con el fin de garantizar equidad e igualdad para la mujer en las esferas públicas y privadas. (Sistema Único de Información Normativa, n.d.) Para este lapso en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) se aprobaron algunas políticas para mejorar la situación de las mujeres, agregando estrategias y programas con el fin de incentivar el emprendimiento, la inserción y desarrollo empresarial de las mujeres en la economía laboral:

Se propició el acceso directo de 155.000 mujeres cabeza de familia, emprendedoras y microempresarias a microcréditos y servicios financieros, a capacitación en gestión empresarial, a la conformación de redes y al acceso a mercados gracias a las alianzas público-privadas que fortalecieron las intervenciones de la Consejería (García, 2018).

Otro hecho con gran relevancia fue la política “Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo” incorporada en el Plan de Desarrollo con el fin de fomentar el Plan de Igualdad y Equidad, tanto para hombres como para las mujeres; este se desarrolló en diferentes esferas: Salud, salud sexual y reproductiva, empleo, educación y cultura, participación política, mujer rural, violencia en contra de ellas y, finalmente, comunicación y fortalecimiento institucional (Rodríguez, 2015).

Años más tarde, con la promulgación de la Ley 1257 de 2008, en su artículo 11, se promovió el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre los hombres y las mujeres con el objetivo de fortalecer, especialmente, estos comportamientos en la comunidad educativa (MinTIC, n.d.).

Para el primer periodo de la presidencia de Juan Manuel Santos se implementó en el Plan de Desarrollo (2010-2014) la política pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres:

El PND consagra en los artículos 177 y 179 la obligación de construir de manera participativa, bajo la coordinación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM), una Política nacional integral de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

interdependientes de las mujeres y la igualdad de género. La adopción de estos artículos fue posible por la incidencia política de las redes y organizaciones nacionales de las mujeres en el Consejo Nacional de Planeación (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, n.d.).

Con esta política se crearon los cimientos para garantizarle a las mujeres colombianas libertad, protección ante la violencia, para acortar brechas de desigualdad y, de esta manera, empezar a generar un cambio en cuanto a las costumbres y culturas arraigadas en las diferentes regiones; y, finalmente, se planea, en un plazo de 10 años, que esta política actúe y fomente el cumplimiento pleno de los derechos de las mujeres en el país.

Por otro lado, en los lineamientos del PND, se habló de disminuir la desigualdad salarial, se propuso la creación de un Observatorio Nacional de Violencias y un proyecto de ley “Ley de Mujeres” donde se esperaba tener en cuenta toda la normatividad en pro de la equidad de género (Dejusticia, 2011).

Gracias a la iniciativa de Cecilia López Montaña y Gloria Inés Ramírez, durante 2010 y 2011, se aprobaron dos importantes leyes para contribuir a la disminución de brechas de género: el 11 de noviembre de 2010 se promulga la Ley 1413 del mismo año, mediante la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo socioeconómico del país y como herramienta para la definición e implementación de políticas públicas. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2010) Y, posteriormente, a través de la Ley 1434 de 2011, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia, con el fin de fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político (Ministerio del Interior y de Justicia, 2011). No obstante, al finalizar este periodo, la brecha de equidad de género seguía siendo muy amplia, ya que no se vio gran compromiso con el fortalecimiento de la igualdad ni con la eliminación de los aspectos que afectan el desarrollo

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

equitativo de la mujer en el día a día. Cabe resaltar que, aunque al inicio del proceso de negociación del acuerdo de paz no había mujeres incluidas en este, poco a poco se fueron incorporando organizaciones de mujeres para participar en el mismo, lo cual, a la larga, dejaría un legado positivo en cuanto a inclusión de género.

A nivel mundial se ha expuesto que el hecho de cerrar la brecha económica de género, puede aumentar masivamente el producto interno bruto mundial aproximadamente 28 billones para el año 2025. Es por esto, que promover la incorporación de las mujeres en el espacio laboral necesita el respaldo de políticas públicas eficientes e incluyentes tanto al sector privado como el público (Banco Interamericano de Desarrollo, n.d.).

Hoy en día, Colombia cuenta con una Iniciativa de Paridad de Género implementada en 2018, modelo que pretende cerrar las brechas de género en cuanto a los principales factores de la sociedad como lo son la participación laboral, la remuneración y el liderazgo. (Pombo et al., 2019) Con esta política lo que busca el gobierno es:

- Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral (Su participación en la fuerza laboral es 27% menor).
- Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres (El ingreso promedio mensual es 17% menor para las mujeres).
- Aumentar la cantidad de mujeres que acceden a posiciones de liderazgo (Sólo el 38% de las 209 organizaciones que realizaron el Ranking PAR 2018 tienen mujeres con personas a su cargo).
- Identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

El gobierno tiene claro que las mujeres colombianas presentan una desventaja frente a los hombres en cuanto al ámbito laboral, unos datos que ratifican lo anterior son:

- Solamente un 7% de gerentes a nivel nacional son mujeres.
- El 82% de los grandes puestos de juntas directivas son ocupados por hombres y el restante por mujeres.
- Hasta la actualidad la Presidencia de la República nunca ha sido ocupada por una mujer.
- En Latinoamérica, Colombia se sitúa en los últimos lugares en cuanto a representación femenina en congresos nacionales.

Los beneficios de incluir a mujeres en cargos directivos y equipos de trabajo son: mayores rendimientos financieros a la empresa, mayor retorno sobre lo invertido en innovación, mayor satisfacción del cliente y mejor retención del personal (Mintrabajo, n.d.).

El Departamento de Santander, por su parte, también ha establecido cierta normatividad con el fin de promover la igualdad de género y garantizar a la mujer entornos sociales más imparciales. En el año 2009 se instauro El Consejo Consultivo de Mujeres, mediante la Ordenanza No. 032 de 2009, como un mecanismo coordinador entre las diferentes organizaciones de mujeres de Santander y la Administración Departamental (Rodríguez, 2015).

La Asamblea Departamental de Santander, el 21 de septiembre de 2010, expide la Ordenanza No. 28, por medio de la cual se adopta la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Santander, en la cual se incluye el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades, que representa el principal instrumento para la implementación y desarrollo de la política. (Gobernación de Santander, 2010) Adicionalmente, mediante la ordenanza No. 028 de 2019 y los decretos 332, 333 y 489 de 2019, se crea la Secretaría de la Mujer y Equidad de Género, se crea el cargo de Secretario

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

de Despacho de la misma y, así mismo, se crea el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Santander, respectivamente, durante los meses de noviembre y diciembre del año en cuestión (Gobernación de Santander, 2019).

Así mismo, la dirección municipal de la ciudad de Bucaramanga se ha manifestado también en los asuntos de género mediante acuerdos y decretos que apoyan, en cierta medida, a la mujer. Mediante el Acuerdo 008 de 2011, el municipio adopta la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, “creando las bases e instrumentos que permiten su participación de manera equitativa en la vida económica, cultural, laboral, deportiva, social y educativa”. (Alcaldía de Bucaramanga, 2013) Además, gracias al Acuerdo 013 de 2020 se aprueba el Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023 “Bucaramanga, Ciudad de Oportunidades”, el cual “contempla la Equidad de Géneros como enfoque transversal y establece como una de sus metas, la actualización y puesta en marcha de una política pública de equidad de género” (Alcaldía de Bucaramanga, 2020).

A nivel institucional, en la Universidad Industrial de Santander, en el 2018 se aprueba el acuerdo no. 022 mediante el cual se aprueba la política de equidad de género de esta. El consejo superior de la Universidad, con esta política, busca consolidar una cultura institucional de valoración de las diferencias y eliminación de todas las formas de discriminación, de tal modo que se alcance la igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente del sexo, la identidad de género o la orientación sexual. Algunos de los objetivos de este acuerdo son:

- Desarrollar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres en todos los ámbitos.
- Incentivar la generación de conocimiento mediante procesos de investigación que involucren el enfoque de género.
- Fortalecer las medidas para la atención y seguimiento de hechos de violencia de género.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Como método de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación la política contempla dos medidas institucionales: en primer lugar, un Plan de Igualdad en el cual se establecerán programas, acciones, indicadores y metas enfocadas al cumplimiento de los objetivos planteados. Por otro lado, se instaurará el Comité de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander, el cual se encargará de analizar y conceptualizar sobre temas de equidad de género, formulará propuestas con el fin de robustecer la política y, así mismo, elaborará y propondrá el Plan de Igualdad que debe ser aprobado por el Consejo Académico (Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander, 2018).

Actualmente, la primera medida institucional (Plan de Igualdades) se encuentra en fase de diseño por parte del Comité de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander y posteriormente será evaluado por el Consejo Académico de la misma, el cual determinará si se contemplan allí todos los temas y acciones pertinentes con el fin de disminuir las brechas de género dentro de la institución.

7. Resultados

Las instituciones de educación superior representan, indudablemente, la mejor alternativa para la formación, no solo académica, sino también personal y, a largo plazo, para el desarrollo laboral y económico. Es por esto, que la constitución y puesta en marcha de este tipo de instituciones requieren de tiempo y grandes inversiones para lograr consolidarse como establecimientos de calidad; además de ser necesarios múltiples esfuerzos para adaptarse a las transiciones sociales que promueven cada vez más los principios de igualdad. En sus inicios, lo que al día de hoy se conoce como “Universidad Industrial de Santander (UIS)”, transcurrió por varios procesos para llegar a ser la institución que en la actualidad es. Originalmente, en 1940, este establecimiento educativo plantó sus raíces como un proyecto orientado a la creación de tres facultades mayores

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

de Ingeniería Industrial que se especializaran en química, mecánica y electricidad, y, a su vez, dos facultades menores conjuntas (el Colegio Santander y el Instituto Industrial Dámaso Zapata). Ya para 1944, se formula otro proyecto para modificar la modalidad en que se constituiría la institución y, así, pasar a establecerse como una Universidad. Los primeros estudiantes de esta Universidad ingresaron en 1948, siendo apenas 20 estudiantes recién egresados como bachilleres técnicos del Instituto Industrial Dámaso Zapata. Nueve años más tarde, la rectoría de la institución logró conseguir el respaldo financiero de algunas entidades distinguidas, como lo son la UNESCO y Ecopetrol, y cuyos frutos se vieron reflejados en la inauguración del Instituto de Investigaciones Científicas.

De 1.147 estudiantes que se encontraban matriculados en la universidad para 1963, únicamente 16 correspondían al género femenino, evidenciando, así, la brecha de género dentro de la misma y siendo su principal usuario el hombre aspirante a ingeniero. Un importante acontecimiento que dio lugar a la inclusión de la mujer en la Universidad Industrial de Santander fue la unión de dicha institución con la Universidad Femenina (durante la segunda mitad de la década de los 60), que, a su vez, introdujo también nuevas carreras, como lo fueron las relacionadas a la salud. Posteriormente, se fueron incorporando nuevos programas académicos en otras áreas como las humanidades y más mujeres se fueron suscribiendo a la universidad en sus diferentes disciplinas (WebUIS, 2019).

En los capítulos anteriores se hizo una contextualización poblacional y de algunos aspectos educativos en el departamento de Santander, y también del respectivo ámbito legal, con el fin de explorar las condiciones en las que se desenvuelve en género femenino de la institución. Una vez realizada esta contextualización se procedió a realizar en el presente capítulo el análisis de la participación de la mujer en la Universidad Industrial de Santander; para lo cual se van a tener en

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

cuenta las variables de inscripciones, matrículas y egreso de las diferentes facultades, participación en docencia y cargos administrativos. Los datos fueron tomados y adaptados de la plataforma UIS en Cifras y debido a la disponibilidad de los mismos, según las diferentes variables, los periodos de estudios se establecen de la siguiente manera:

- Inscritos 1967 – 2018 (a excepción de 1968, 1969, 1970, 1971, 1975, 1976, 2013 y 2014).
- Matriculados 1967 – 2019 (a excepción de 1968, 1969, 1970 y 1977).
- Egresados 1978 – 2019 (a excepción de 1993).
- Personal docente 1971 – 2019 (a excepción de 1977, 1978, 1979 y 2017).
- Personal administrativo (no docente).
- Clasificado en 4 niveles (administrativo, profesional, técnico y operativo) 1971 – 2019 (a excepción de 1975, 1976, 1977, 1978, 1979 y 1980).
- Clasificación en 7 niveles (directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico, administrativo no profesional y operativo) 2002 – 2016.

7.1. Ingreso y Egreso

7.1.1. Inscritos

La Educación Superior, actualmente, es una base fundamental para el desarrollo de una vida laboral prometedora. En Colombia el foco de atención en los estudios de eficiencia educativa ha sido la educación básica y media, por lo cual, se evidencia la necesidad de dar más atención a estos estudios para la educación superior (Melo-Becerra et al., 2017).

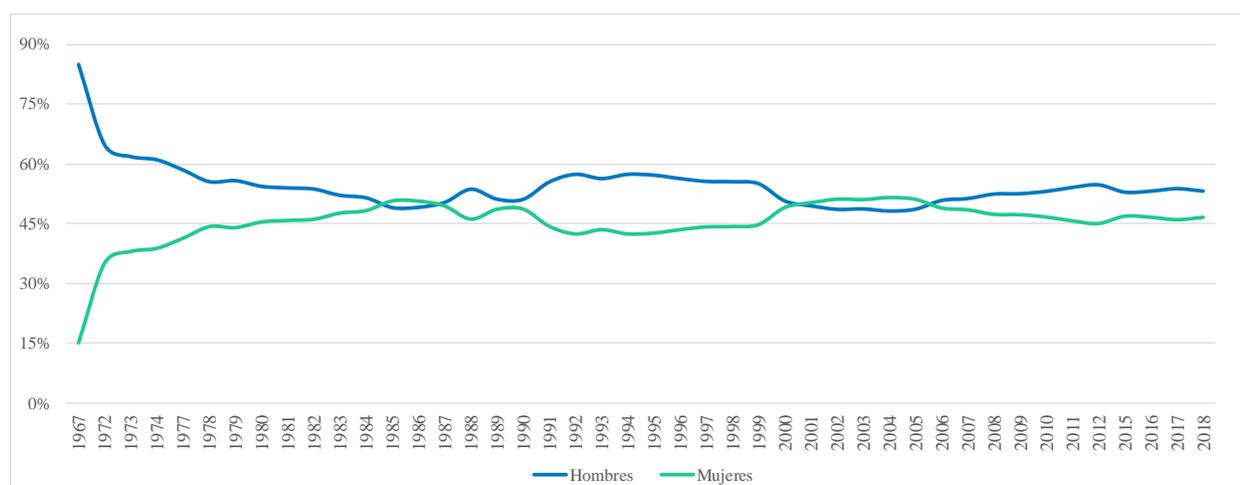
En términos generales, se pueden observar muy buenos porcentajes cuando de inscripción en educación superior se trata, no obstante, la población que realmente accede a esta es considerablemente inferior debido a múltiples factores como dificultades económicas, requisitos

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

de ingreso, filtros por parte de la institución, maternidad, asuntos personales, entre otros. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, este ítem abordará las cifras relacionadas a la inscripción en programas académicos de la Universidad Industrial de Santander con el fin de contemplar la evolución que ha habido respecto a la proporción de hombres y mujeres en el periodo comprendido entre 1967 y 2018, y, así, apreciar el contraste de género tanto global como segregado por facultades dentro de la misma institución.

Figura 7.

Inscritos por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2018.

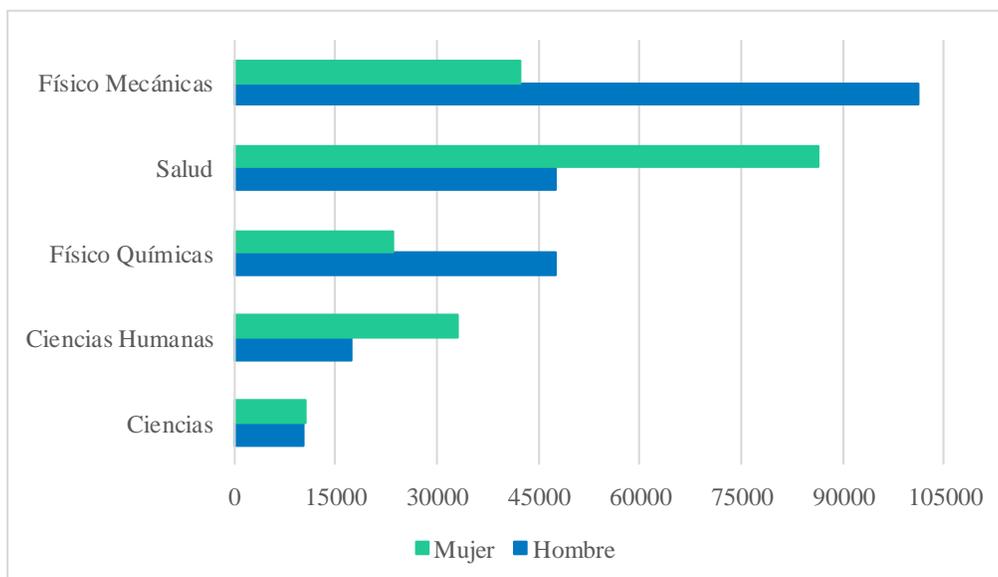


Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Como se puede observar en la figura 7, al inicio del periodo de estudio se refleja una significativa diferencia entre la población masculina y la femenina: de los 1.670 inscritos para el año 1967, el 85 % fueron hombres (1.419) y solamente un 15 % mujeres (251). A pesar de que las mujeres en un principio contaban con menos oportunidades en los diferentes ámbitos, es pertinente resaltar la evolución que tuvo la mujer durante el transcurso del periodo, yendo casi a la par del hombre desde 1980 o incluso en algunos casos superándolo en inscripciones a la Universidad.

Figura 8.

Composición de inscritos por sexo y facultad en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2018.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

En la información más específica por facultades, así como se ilustra en la figura 8, las diferencias se hacen más prominentes dependiendo del área del saber. Para el caso de la facultad de Físico-mecánicas, que comprende las carreras de diseño industrial, ingeniería de sistemas, ingeniería civil, ingeniería eléctrica, ingeniería mecánica, ingeniería industrial e ingeniería electrónica, desde sus inicios muestra una tendencia bastante pronunciada hacia la inscripción de hombres en su mayoría; este hecho ha sido considerado por autores como Arango Gaviria (2006), quien afirma que las carreras de ingeniería tienen los porcentajes más bajos de mujeres y tienden a proyectar una imagen fuertemente masculina. Según Berner citado en Arango (2006):

El carácter sexuado de la profesión de ingeniero, como el de todos los oficios, es un proceso histórico. La identidad del ingeniero se construyó siguiendo una lógica sexuada, mediante las prácticas cotidianas, la organización institucional y las representaciones simbólicas propias de determinados medios sociales. Fue moldeada por relaciones rutinarias e institucionalizadas.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Las cifras revelan que el porcentaje de mujeres para el lapso de 1967 a 2018 fue de apenas 29,5 % en total, mostrando módicos avances con respecto al inicio cuya cifra fue escasamente el 4 % de mujeres inscritas a esta facultad. Durante el periodo estudiado, se presentaron ciclos de fluctuación donde el mayor porcentaje alcanzado en representación del género femenino fue en 2005 con un 34,78 % manteniéndose aproximadamente en el mismo valor hasta el 2009, año desde el cual se viene presentando un descenso relativamente constante de este porcentaje.

En la facultad de Físico-químicas el panorama es apreciablemente similar dado que son ingenierías como petróleos, ingeniería química, ingeniería metalúrgica y geología. De los 70.921 inscritos para el periodo de estudio, solamente el 33 % fueron mujeres, sin embargo, a diferencia de la facultad de físico-mecánicas, que mostró un comportamiento cíclico, esta presenta un crecimiento casi constante del porcentaje de representación femenina.

Por otro lado, en la facultad de Ciencias (Biología, Física, Matemática y Química) se encuentra un escenario más equitativo para las mujeres logrando un 50,5 % del total de 20.934 inscritos, siendo la facultad a la que menos población se inscribe con una participación en general del 5 % para el periodo de 1967-2018.

En contraste con las dos primeras facultades, la de Ciencias Humanas y la de Salud retratan una perspectiva bastante alentadora para el género femenino teniendo una participación en el total de las inscripciones de 65,4 % y 64,5 % respectivamente. De hecho, para el caso puntual de Ciencias Humanas, en las primeras dos décadas del estudio, el porcentaje mujeres osciló entre 78 % y 84%, alcanzando su punto máximo en 1982 con el 91,6 % de mujeres inscritas, fenómeno mayormente dado porque las carreras adscritas a la facultad estaban asociadas a la enseñanza y lo social (licenciaturas y trabajo social). Años después el porcentaje fue disminuyendo hasta situarse en 2018 en el 59 %.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

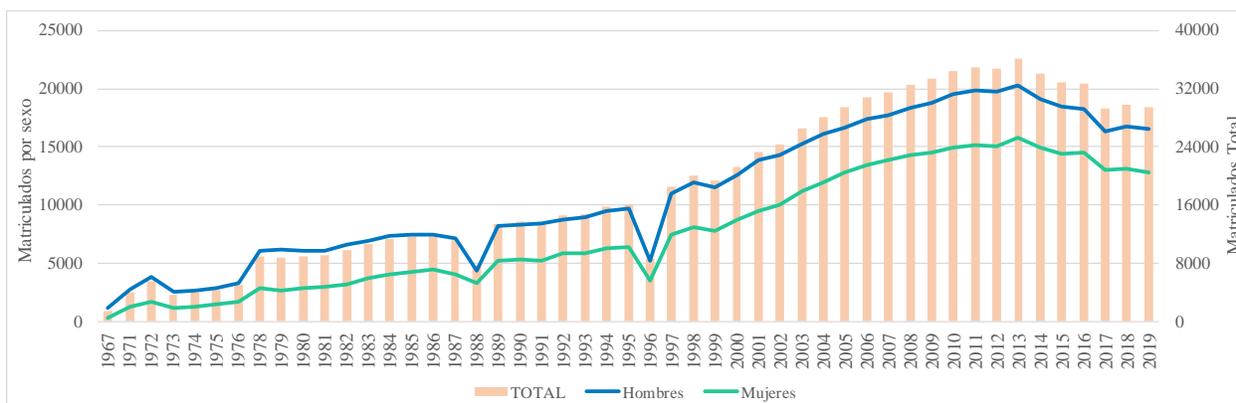
7.1.2. Matriculados

El acceso a la educación superior no solo está dado en función de los objetivos planteados a nivel mundial como lo sería erradicar la pobreza, fomentar el desarrollo sostenible y crecimiento económico, sino también es el vehículo para favorecer y garantizar los derechos de la población más vulnerada y, en este orden de ideas, eliminar la desigualdad de género que se ha visto bastante reflejada a través de los años. Con la matrícula inicia el proceso de formación que en un futuro llevará a los estudiantes a construir una sociedad más inclusiva, culta y desarrollada.

La Universidad Industrial de Santander, como pionera en Educación superior en el departamento, ha gozado con la capacidad de instruir a gran cantidad de jóvenes, iniciando este periodo de estudio con alrededor de 1.500 estudiantes nuevos y acogiendo cada vez más año tras año, alcanzando los 36.000 matriculados en el 2013.

Figura 9.

Matriculados por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

La figura 9 muestra la evolución del número de matriculados en la institución durante determinado intervalo de tiempo, en el cual se recibieron en total 916.209 estudiantes de los cuales el 58,8 % fueron hombres y 41,2 % mujeres. Es de resaltar que en 1967 el 80 % de la matrícula

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

correspondía al género masculino y el restante al género femenino, situación que cambió significativamente para los años más recientes cuyos porcentajes son del 56 % y 44 % respectivamente.

Desde el siglo pasado que se empieza a dar cabida a la mujer en la educación superior, el género ha empezado a incursionar cada vez más en la misma, alcanzando altos porcentajes de acceso e incluso rebasando los de los hombres. Así como lo afirman De Garay & Del Valle-Díaz-Muñoz (2012) en su artículo Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México, aunque se han visibilizado avances, las estadísticas demuestran que el género femenino tiende a incorporarse con mayor frecuencia en áreas académicas tradicionalmente asociadas al servicio, como lo sería humanidades, enfermería, ciencias sociales, educación, entre otras, a diferencia de áreas como las ingenierías que aún se relacionan al género masculino. (Garay & Valle-díaz-muñoz, 2012)

Tabla 3.

Matriculados por facultad y sexo en la Universidad Industrial de Santander para las décadas entre 1970 y 2019.

	CIENCIAS		C. HUMANAS		F-MECÁNICAS		F-QUÍMICAS		SALUD	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1970-1979	49,8%	50,2%	17,8%	82,2%	87,1%	12,9%	88,0%	12,0%	43,0%	57,0%
1980-1989	50,2%	49,8%	18,9%	81,1%	80,1%	19,9%	80,9%	19,1%	41,5%	58,5%
1990-1999	49,5%	50,5%	32,1%	67,9%	73,0%	27,0%	74,7%	25,3%	32,9%	67,1%
2000-2009	48,9%	51,1%	40,5%	59,5%	70,5%	29,5%	58,3%	41,7%	36,1%	63,9%
2010-2019	51,6%	48,4%	41,7%	58,3%	68,0%	32,0%	58,1%	41,9%	35,3%	64,7%

Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Esta conducta se puede ver plasmada también en el caso colombiano y particularmente, en este estudio, en la Universidad Industrial de Santander, en la cual históricamente se ha evidenciado mayor presencia masculina en las áreas de las ingenierías y en contraste, más protagonismo por parte de la mujer en áreas de salud y ciencias humanas.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

En la tabla 3, se encuentra la participación en matrículas por sexo para cada una de las cinco facultades de la institución para determinadas décadas, con el fin de contemplar el avance de la distribución a lo largo de los años estudiados. La facultad de Ciencias, en comparativa, todos los años ha demostrado mantener un balance en cuanto a género se refiere, conservando la cifra en alrededor del 50% para cada sexo.

En cuanto a la facultad de Ciencias Humanas, es pertinente mencionar que en su año de inicio sólo se matricularon mujeres, debido a que la misma no existía previamente; fue solo hasta 1967 que, gracias a la fusión con la Universidad Femenina, se dio cabida al programa de Servicio Social en la UIS y, posteriormente, a más carreras, no solo en la misma área sino también en la salud. Durante los siguientes años la cifra se fue distribuyendo hasta llegar a 41,7 % para los hombres y 58,3 % para las mujeres en la última década. Caso similar sucede con la facultad de Salud (que , que conservó un porcentaje de matrículas femeninas superior al de los hombres durante todo el lapso y haciéndose aún más sobresaliente sobre las últimas 3 décadas alcanzando, entre 1.990 y 1.999, el 67,1 % con 16.359 mujeres matriculadas y 8.025 hombres. En este orden de ideas, las dos facultades anteriormente mencionadas cuentan con una tendencia análoga siendo las que mayor representación femenina han tenido desde el establecimiento de la institución.

Por otra parte, las facultades de Físico-químicas y Físico-mecánicas presentan un comportamiento totalmente diferente a las previas, arrojando en sus inicios porcentajes significativamente bajos para el género femenino. De acuerdo con la información obtenida, la facultad de Físico-químicas, a pesar de que en la primera década demuestra una notable inclinación hacía el género masculino, con un 88 %, en el transcurso de los años refleja una notable variación en este aspecto, llegando a equilibrar en cierta media la proporción por sexo. Aunque en ninguno

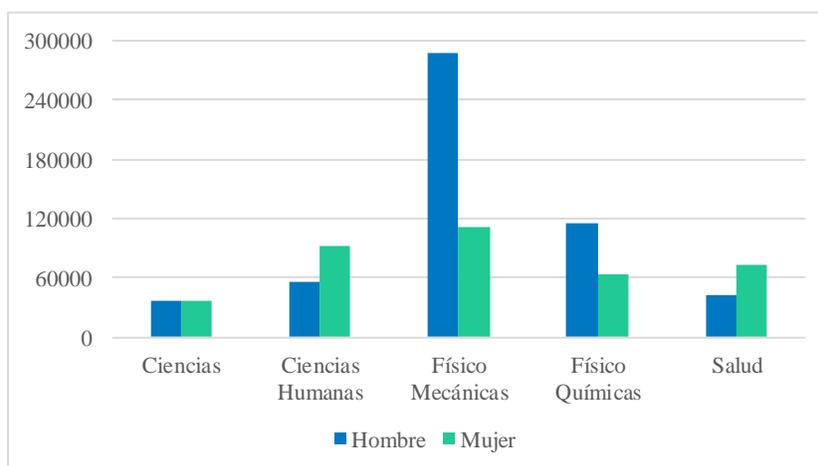
LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

de los años examinados la cantidad de mujeres superó la de hombres, sí llegó a ser, por ejemplo, del 44,2 % en 2007, siendo este su punto máximo.

En lo que respecta a la facultad de Físico-mecánicas es relevante mencionar que es la facultad que más estudiantes acoge cada ciclo académico, representando el 43,4 % de la totalidad de matriculados desde 1967 hasta 2019, es decir, 397.966 alumnos.

Figura 10.

Matriculados por sexo y por facultad en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Si bien es la facultad con el mayor número de ingresos, también es la que más desequilibrio de género presenta: el porcentaje de mujeres oscila anualmente entre 8,6 % y 32,1 %. Esto sitúa a esta facultad en una posición sustancialmente diferente a las otras (en las cuales la mujer ha podido incursionar en mejores proporciones) y, por eso, dentro de la institución se ha masculinizado la misma.

7.1.3. Egresados

Los egresados de la educación superior son, ciertamente, fundamentales para el desarrollo satisfactorio de un país, dado que son la población que, mediante las habilidades y conocimientos

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

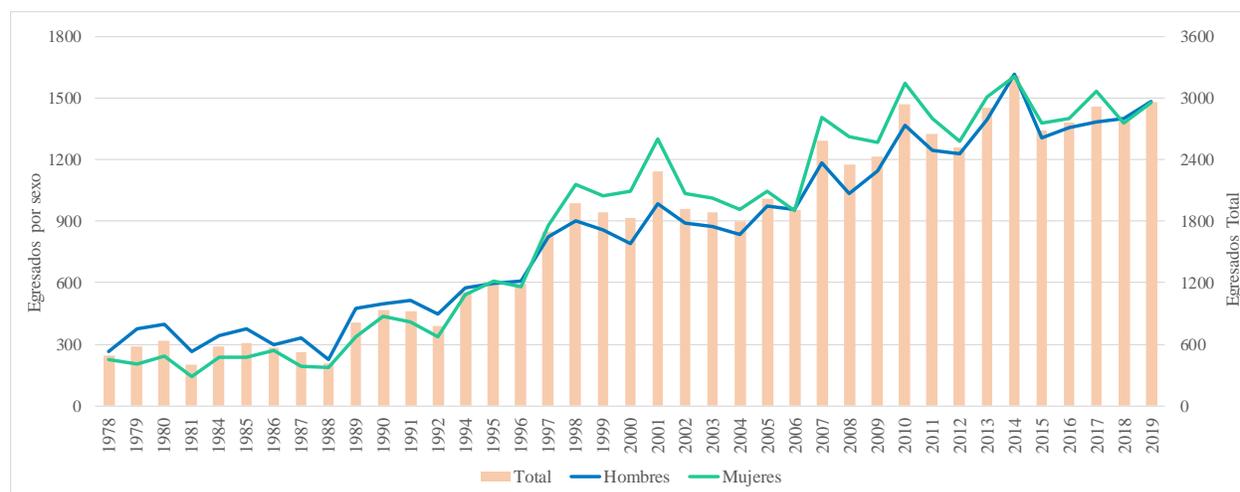
adquiridos durante su vida universitaria, se desempeñarán laboralmente en aras de elevar las cifras de productividad, tanto propias como nacionales, y, en consecuencia, mejorar otros indicadores económicos estrechamente relacionados a la misma. (Castro Dávila, 2012) De allí la importancia de dar especial atención a los estudios asociados a la calidad de la educación, que, así como algunos autores lo afirman, es justamente una inversión a mediano plazo:

La teoría del capital humano, desarrollada por Becker en 1964, destaca la formación académica y la formación continua como la principal inversión que realizan los individuos para incrementar su productividad. Como resultado, las personas ven reflejada su productividad en mayores ingresos una vez que se incorporan a la dinámica productiva (Salas Durazo & Murillo García, 2013).

Visto desde otra perspectiva, los egresados tienen una gran influencia en la sociedad educativa superior, pues son el principal resultado que la universidad obtiene de su actividad y su carta de presentación, tanto laboralmente hablando como en los principios y valores, que proyectan una idea de la ética de la institución. En el caso de la Universidad Industrial de Santander, se encuentra consolidada como la segunda mejor universidad pública de Colombia, según el Ranking Mundial de Universidades (Time Higher Education – The World University Rankings 2021); su nombre está muy bien representado por sus egresados y estudiantes, y su alto nivel educativo y formativo son la razón por la cual se reconoce a escala nacional. Además de la producción y reconocimiento por logros académicos, las perspectivas contemporáneas de desarrollo educativo y social tienen en cuenta en gran medida aspectos como la inclusión de los grupos sociales menos favorecidos, con el fin de contribuir al cierre de brechas, entre ellas, la de género. En este sentido, la UIS posee destacables cifras en lo que respecta a proporciones de egresados según su género, mostrando evolución desde el inicio del periodo hasta la culminación del mismo.

Figura 11.

Egresados por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1978 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

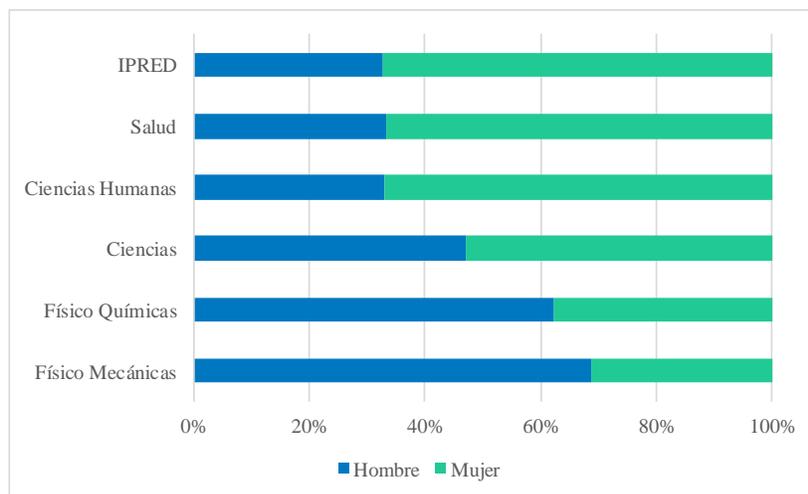
Como se puede apreciar en la figura 11, la cantidad de hombres que culminaron satisfactoriamente sus estudios entre 1978 y 1994 era superior a la de mujeres, oscilando entre el 51 % y 65 % de egresados; sin embargo, a partir de 1995 dicha proporción se vio modificada, pasando a ser mayoría el género femenino en cuando a titulaciones refiere, alcanzando cifras como el 57 % del total de 1.836 egresados durante el año 2000, y manteniendo valores del 50 % o superiores hasta la actualidad.

Al momento de considerar las proporciones de graduados según la facultad, se pueden observar de manera más particular variaciones que las cifras totales no permiten detallar.

La figura 12 agrupa los graduados durante el lapso 1978 – 2019 para las diferentes facultades y, así, revelar la proporción global para cada sexo.

Figura 12.

Egresados por facultad y sexo en la Universidad Industrial de Santander 1978 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Adicional a las 5 facultades que habían sido anteriormente mencionadas, para la variable de egresados, la fuente de información (UIS en Cifras) provee datos también del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia (IPRED), que para efectos de esta investigación será considerado como una facultad y mediante la cual se introducen los estudios a distancia en la Universidad Industrial de Santander. Esta figura refleja determinados patrones que con frecuencia se hallan en los ámbitos de la educación superior: a pesar de que se han logrado avances significativos en la vinculación y egreso de mujeres desde el inicio del periodo, las áreas de las ingenierías, Físico-mecánicas y Físico-químicas, disponen de porcentajes de mujeres graduadas inferiores al 40 %, con un 31,3 % y 37,8 %, del total de 20.348 y 9.960 egresados, respectivamente.

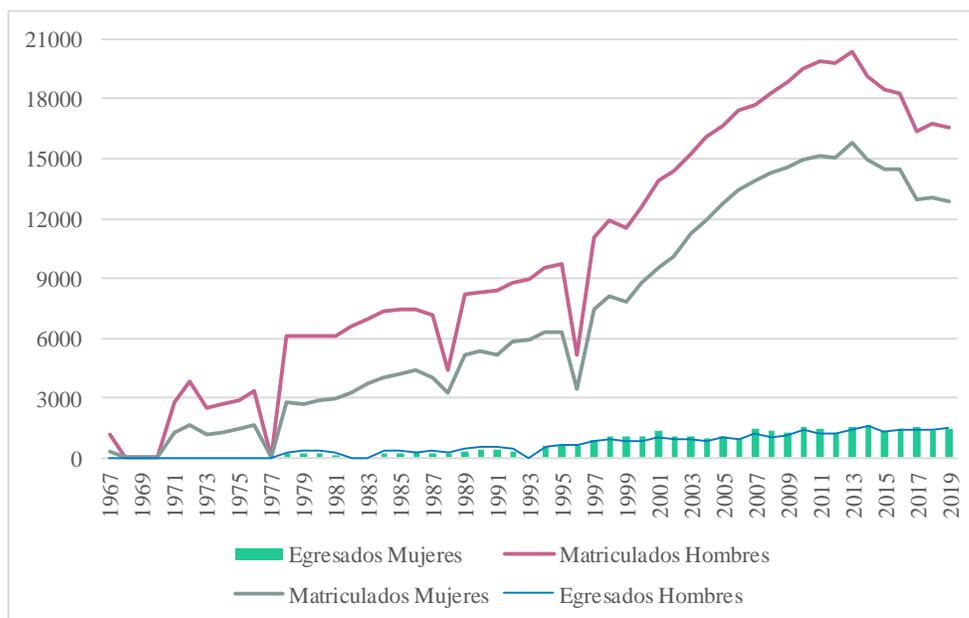
Por otro lado, y en oposición a la situación inmediatamente anterior, se ubican las facultades de Salud, Ciencias Humanas e IPRED, las cuales cuentan con un aproximado del 67 % de participación femenina, cada una, en las graduaciones de sus estudiantes. Cabe resaltar que la incorporación de los estudios a distancia en la institución representa la posibilidad de que la

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

población que no cuenta con la oportunidad de desarrollar sus estudios de manera presencial, logre obtener su título profesional y, de este modo, garantizar un futuro laboral más próspero; un ejemplo puntual de ello serían las mujeres en condición de madres que acceden a estos programas académicos desde su hogar, debido a la responsabilidad que la maternidad acarrea.

Figura 13.

Matriculados y egresados por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1967 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Teniendo en cuenta los datos suministrados por UIS en Cifras y los cálculos realizados, se puede afirmar que la proporción de estudiantes que efectivamente culmina sus estudios en la institución, es considerablemente baja respecto a la cantidad de matriculados, oscilando entre 4,5 % y 13,8 % para cada uno de los años del periodo de estudio; lo cual revelaría tasas de deserción significativamente altas.

Adicionalmente, es importante destacar que, así como se evidencia en la figura 13, cuando se hace una comparación de la población masculina y femenina que se matricula y, posteriormente,

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

egresa de la universidad, las cifras exponen un escenario particular: a pesar de que durante todo el lapso la cantidad de hombres matriculados fue notablemente superior a las mujeres, los egresados están conformados en la misma proporción de hombres como de mujeres, e incluso, en múltiples años, la población femenina egresada es mayor; lo que podría hablar de la gran dedicación de la mujer de la Universidad Industrial de Santander y sus esfuerzos por finalizar satisfactoriamente sus programas profesionales.

7.2. Docentes

En la actualidad, las ideas progresistas de desarrollo social lo vinculan a la posibilidad de vivir en democracia, de participar activamente en la construcción de sociedad y de gozar de derechos que garanticen la igualdad de oportunidades independientemente de las condiciones propias del individuo. En ese orden de ideas, las únicas desigualdades que deberían existir serían por diferencias de capacidades, méritos o idoneidad. (Jiménez, 2017) No obstante, hay evidencia de que muchas veces las oportunidades están relacionadas a intereses particulares o se ven sesgadas por conductas discriminatorias.

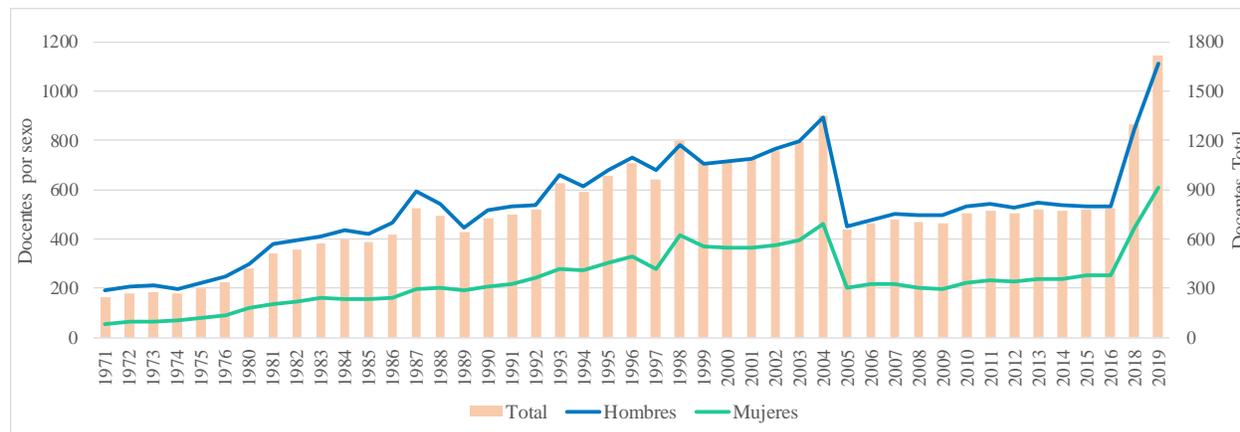
En el contexto educativo se puede percibir que la mujer tiende a mostrar más participación en la docencia de educación básica primaria, dado que la misma está ligada en gran medida a un trabajo de cuidado o de crianza, por la edad de la población en cuestión, que tradicionalmente se considera que debe ser realizado por la mujer. (Miranda Guerrero, 2007) Así como en el ingreso a educación superior se evidencian desigualdades dependiendo del área del saber en el que la mujer se desenvuelve, cuando de docencia se habla el escenario se repite, sin embargo, las diferencias pueden llegar a ser aún más significativas. Teniendo en cuenta la información obtenida de UIS en Cifras, se puede observar que, como lo muestra la figura 14, la cantidad total de docentes en la institución aumentó alrededor de 7 veces respecto al inicio y la participación por género para el

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

periodo estudiado ha estado marcada por el predominio del género masculino, yendo desde el 78 % en 1971 hasta el 65 % en 2019 en cuanto a la relación hombre-mujer; en otras palabras, la participación de la mujer osciló únicamente entre 22 % y 35 %.

Figura 14.

Docentes por sexo en la Universidad Industrial de Santander 1971 - 2019.

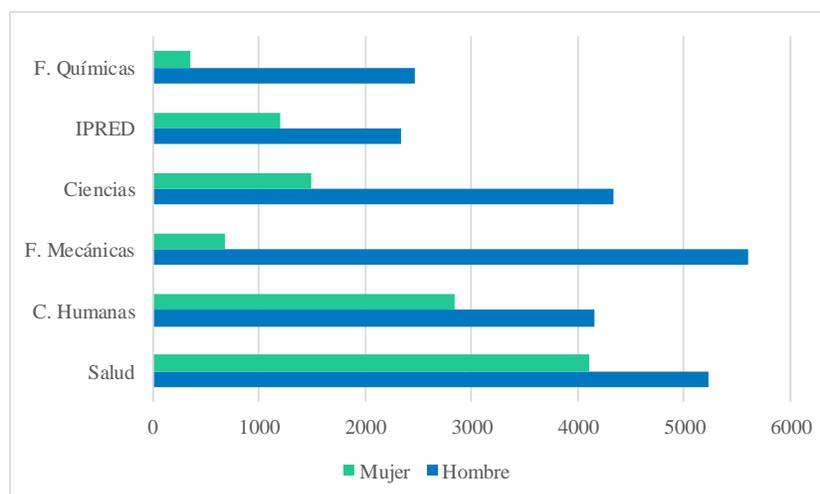


Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Al analizar la participación por facultades se encuentra que para cada una de ellas la cantidad de mujeres que desempeñan la docencia es inferior en todos los años de estudio, no obstante, para algunas la diferencia se presenta en mayor proporción. En la figura 15 se halla la cantidad de mujeres y hombres vinculados como docentes a la Universidad Industrial de Santander en cada una de sus facultades. Como primer aspecto a destacar está el porcentaje de mujeres docentes de Físico-Mecánicas que solo representaron un 10,8 % del total entre 1971 y 2019, siendo esta la cifra más baja respecto a las demás áreas; seguido de esta resalta también el bajo porcentaje de Físico-Químicas con un 12,8 % de mujeres docentes. En contraste con estas desalentadoras cifras, el caso más equitativo dentro de la institución es el de Salud, que además de ser la facultad que más profesores contrató durante el periodo, también mostró porcentajes por sexo más próximos: de los 9.330 contratados el 44 % fueron mujeres.

Figura 15.

Docentes por facultad en la Universidad Industrial de Santander 1971 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Al analizar la evolución para cada una de las facultades en la institución, se pueden observar más detalladamente las desigualdades de género que, aún con el transcurso de los años, conservan porcentajes de diferencia muy altos. Esto se evidencia en la Tabla 4, en la cual se exponen las proporciones de profesores vinculados a la Universidad Industrial de Santander para cada una de las áreas de conocimiento; allí se ve reflejado un patrón de disparidad entre el género femenino y masculino, en el cual la participación de los hombres arrojó cifras casi del 100 % y 95,4 % en el primer año de estudio (facultad de Físico-químicas y Físico-mecánicas); posterior a ello, se dieron cortos avances durante las décadas siguientes en cuanto a la representación de la mujer, alcanzando los porcentajes más altos para las dos facultades mencionadas anteriormente, con 20,9 % y 16,4 % en último año. Para el caso de las demás, la proporción para la mujer oscila entre 26,1 % y 44 % en la década del 2010 al 2019, comprobando de esta manera, que en cuanto a lo que docencia refiere, sí se precisa una brecha de género, en unas áreas particularmente más que en otras.

Tabla 4.

Composición de docentes vinculados a la Universidad Industrial de Santander por sexo y facultad en las décadas de 1970 a 2019.

	CIENCIAS		C. HUMANAS		F-MECÁNICAS		F-QUÍMICAS		SALUD		IPRED	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1970-1979	82,1%	17,9%	66,2%	33,8%	95,4%	4,6%	99,3%	0,7%	53,3%	46,7%		
1980-1989	77,9%	22,1%	58,7%	41,3%	95,6%	4,4%	94,8%	5,2%	58,8%	41,2%	74,6%	25,4%
1990-1999	72,6%	27,4%	58,4%	41,6%	90,3%	9,7%	89,1%	10,9%	55,9%	44,1%	68,0%	32,0%
2000-2009	72,2%	27,8%	59,6%	40,4%	88,0%	12,0%	86,8%	13,2%	54,9%	45,1%	62,5%	37,5%
2010-2019	73,9%	26,1%	59,9%	40,1%	83,6%	16,4%	79,1%	20,9%	56,0%	44,0%	62,7%	37,3%

Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Estos fenómenos se deben, en cierta medida, a múltiples dificultades a las cuales se enfrenta la mujer a la hora de hacer la transición entre la vida educativa y la laboral como docente, entre ellas la maternidad, sexismo, el aprovechamiento de relaciones para beneficios particulares y la masculinización de determinadas áreas de desempeño, que se ve traducida en falta de incentivos para incorporarse de manera satisfactoria.

7.3 Administrativos

Desde el inicio de los tiempos, los seres humanos han buscado establecer organizaciones jerárquicas que les permitan mantener subordinados a los que se encuentran en niveles inferiores, fenómeno que se ha dado, a su vez, en las relaciones de género. Debido a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, y la capacidad de concebir de ellas, se ha creído que su espacio es el hogar y este se ha convertido en su principal trabajo. Según Benería (1984): “la diferenciación sexual, es una de las formas más extendidas de explotación humana, arraigada en la interacción personal entre los sexos, en instituciones sociales básicas, como la familia, y enraizada en estructuras económicas y políticas” (Cruz, 2006).

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

En la actualidad, la mujer cuenta con la posibilidad de acceder tanto a la educación como al ámbito laboral, sin embargo, se encuentran dos aspectos que denotan desigualdad de género, el primero es que la mujer tiende a gozar de una remuneración laboral inferior a la del hombre y, por otro lado, ellas se enfrentan a más barreras para establecerse en cargos administrativos de alto rango. Así como lo afirman las autoras Morley (2005) y (Barr & Boyle, 2001; Blättel & Kuhlmann, 2003) citado en (Merma Molina et al., 2017):

Parece que aún es difícil desnaturalizar las profesiones de élite masculinas y aún no hemos superado del todo el periodo de la degradación del trabajo de la mujer (Barr & Boyle, 2001; Blättel & Kuhlmann, 2003). Así, por ejemplo, la escasa valoración de las mujeres se ha convertido en una situación normalizada en el ámbito académico porque tienen menos probabilidades de ocupar puestos de élite y aunque el número de mujeres en la universidad es cada vez mayor, sus estudios y preparación todavía tienen menos valor en el mercado laboral (Morley 2005).

Dichas afirmaciones han sido comprobadas en múltiples estudios a nivel internacional y el caso de la Universidad Industrial de Santander no es la excepción a estas situaciones. En la Tabla 5 se encuentra la cantidad de personal administrativo segregado por los diferentes niveles dentro de la institución durante algunos años para los cuales se hallaron datos en la fuente de información (UIS en Cifras).

Tabla 5.

Personal no docente por cargos y sexo en la Universidad Industrial de Santander en los años 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016.

	DIRECTIVO		ASESOR		EJECUTIVO		PROFESIONAL		TÉCNICO		ADMNO PROF		OPERATIVO	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2002	8	2	3	4	47	22	12	26	66	7	23	116	71	39
2004	8	2	5	1	45	25	9	22	62	7	22	117	71	38
2006	8	1	3	3	44	21	10	21	63	6	23	116	77	44
2008	10	1	4	5	47	23	12	22	62	8	25	110	73	50
2010	6	4	4	3	51	24	14	21	57	8	24	105	67	41
2012	9	1	2	4	45	31	14	21	55	8	23	96	65	34
2014	8	2	2	4	45	30	101	240	83	62	66	153	48	60
2016	10	0	5	1	47	35	147	301	116	35	69	263	86	83

Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Dentro de los niveles laborales establecidos se encuentran 7 niveles distintos; en ellos el nivel directivo es el superior jerárquicamente y, en el otro extremo, los niveles de administrativos no profesionales y operativos son los más bajos de dicha categorización. De acuerdo con las cifras, es visible la desigualdad de género que se encuentra en los cargos directivos para la institución, en los cuales la mujer tiene una participación de menos del 20 % en promedio, según los cálculos realizados, y llegando incluso a ser nula para el año 2016. El cargo de asesor, debido a las bajas cantidades de personal contratado, muestra fluctuaciones que no han establecido tendencias marcadas en cuanto a desigualdades por sexo. Por otra parte, en el nivel ejecutivo desde el inicio del periodo se han presentado leves aumentos en la proporción de mujeres vinculadas, pero aun así, los datos revelan cantidades superiores para los hombres durante todos los años.

Es fundamental tener en cuenta que el ascenso a los niveles directivos, asesores y ejecutivos puede darse únicamente para aquel personal perteneciente a las categorías de docentes o profesionales, por lo cual las proporciones deberían estar, en cierta medida, relacionadas. Como se muestra en la Tabla 6, durante las últimas 4 décadas, las cifras de docentes mujeres han fluctuado entre el 27 % y el 31,6 %, y, por su lado, las profesionales entre 44,1 % y 57,6 %; es decir que sí hay cantidades significativas de mujeres que podrían acceder a los cargos más altos de la institución, no obstante, como se puede visualizar en la Tabla 5, dichas proporciones no obedecen a estos parámetros.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Tabla 6.

Distribución de docentes y profesionales por sexo en la Universidad Industrial de Santander para las décadas de 1980 hasta 2019.

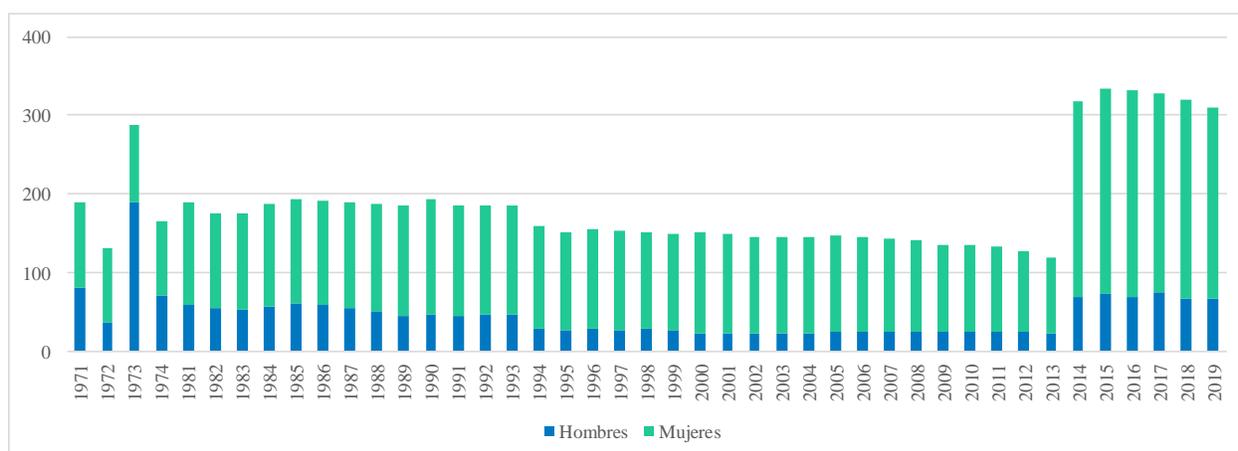
	DOCENTES		PROFESIONALES	
	H	M	H	M
1980-1989	73,0%	27,0%	55,9%	44,1%
1990-1999	69,1%	30,9%	47,7%	52,3%
2000-2009	68,3%	31,7%	48,2%	51,8%
2010-2019	68,4%	31,6%	42,4%	57,6%

Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

Por otra parte, al analizar la tabla, se refleja que la cantidad de mujeres adscritas a cargos profesionales y administrativos no profesionales es sustancialmente mayor que la de los hombres, representando, para el primer nivel, entre el 57 % y 72 % y, para el segundo, entre 70 % y 84 %. Esto plasma un importante contraste en cuanto a la participación de la mujer según la categoría laboral en la que se le clasifica, exhibiendo cifras muy bajas para las categorías más altas y, en efecto, cifras altas para los puestos de menor nivel.

Figura 16.

Personal no docente: nivel administrativo de la Universidad Industrial de Santander desde 1971 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

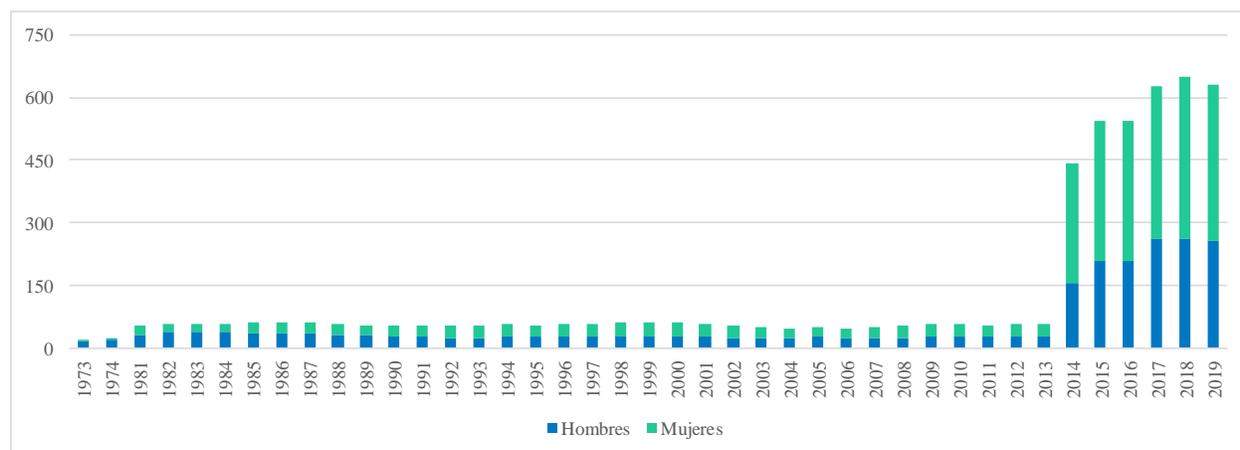
LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Como se mencionó anteriormente, en el personal administrativo es considerablemente mayor la proporción de mujeres (ver figura 16) llegando a ser en algunos años 5,7 veces mayor que el porcentaje de hombres, dado que a esta categoría hacen parte las secretarías, recepcionistas, entre otras. Estos trabajos culturalmente han sido asignados a las mujeres y en la Universidad Industrial de Santander se repite el escenario, donde su participación oscila entre 68% y 85 % durante casi todo el periodo estudiado.

En la categoría de profesionales año tras año se encuentra un equilibrio entre las cifras de hombres y mujeres vinculadas; no obstante, desde el año 2014 hasta el 2019 la contratación del personal para desempeñarse en dicha categoría aumentó en grandes proporciones tal como se ve en la figura 17 y, así mismo, la participación de la mujer en esta, alcanzando en promedio 61 % para los últimos 6 años.

Figura 17.

Personal no docente: nivel profesional de la Universidad Industrial de Santander para el periodo 1973 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

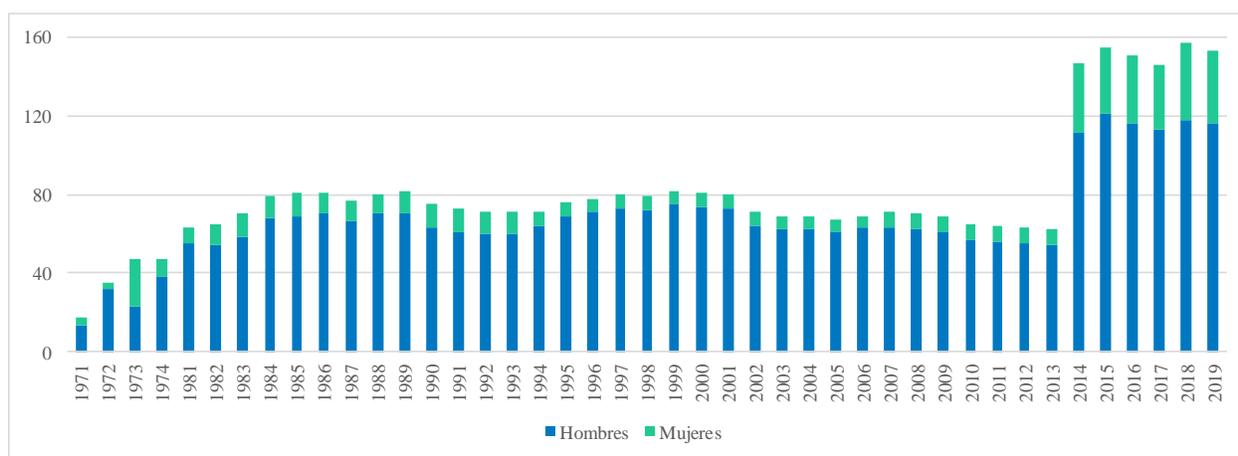
El personal técnico desarrolla funciones relacionadas a procesos y procedimientos en labores técnicas para el cumplimiento de proyectos específicos, en los cuales usualmente se implica la ciencia y tecnología; como se aprecia en la figura 18 hay un evidente panorama de

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

desigualdad de género en cuanto a intervención femenina para esta área, pues la participación de la mujer ha estado muy limitada desde el inicio del periodo con un promedio del 15% aproximadamente.

Figura 18.

Personal no docente: nivel técnico de la Universidad Industrial de Santander para los años 1971 - 2019.



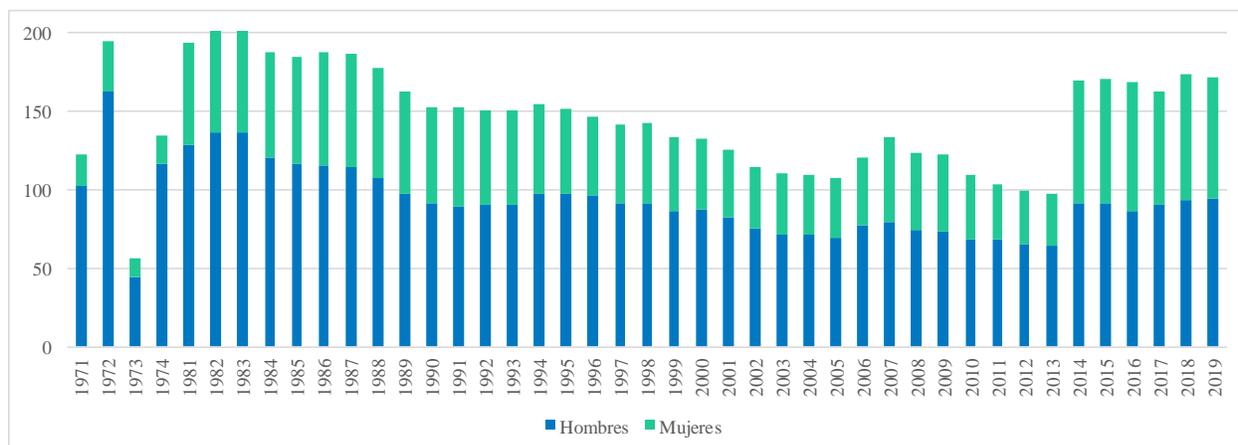
Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

En el año 2014 y los consecutivos se presentó un aumento en el personal contratado mostrando así también un leve incremento en la proporción de mujeres, sin embargo, en comparación a los hombres los porcentajes continúan siendo mínimos.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Figura 19.

Personal no docente: nivel operativo de la Universidad Industrial de Santander para los años 1971 - 2019.



Nota. Adaptado de UIS en Cifras.

En cuanto al personal operativo, que desarrolla labores de aseo y mantenimiento, jardinería, cafetería y comedores, entre otras, como se observa en la figura 19, a pesar de que al comienzo del periodo la relación hombre-mujer reflejaba disparidades contundentes como del 83 % y 17 % respectivamente para cada sexo, con el transcurso de los años los datos exponen una ligera evolución que llega incluso a 49 % para el género femenino durante el 2016.

De manera general, aun cuando las mujeres hacen grandes esfuerzos por desarrollar una vida académica destacada, al ingresar a la laboral se enfrentan a una serie de obstáculos por su condición de mujer y las posibilidades a su alcance no están a la misma altura que las de un hombre. Esto se ve traducido menor acceso a cargos de élite, acoso y explotación laboral, y, según estadísticas nacionales, a un mayor índice de desempleo en comparación con los hombres.

8. Conclusiones

La mujer y la educación, así como se hizo énfasis en el marco teórico, son factores determinantes en el desarrollo tanto humano como económico y, en consecuencia, en el crecimiento de las naciones, a pesar de que en el pasado no se le daba la suficiente importancia. Históricamente, el género femenino se ha visto excluido de numerosos aspectos sociales debido a las prácticas y percepciones arcaicas de la mujer como encargada de las labores meramente domésticas; sin embargo, gracias a diferentes autores que se han interesado en estudiar las brechas de género y a algunos organismos internacionales que han tomado acciones al respecto, ella ha logrado incorporarse paulatinamente en muchos ámbitos como el educativo, laboral, político, económico, entre otros.

En el presente, uno de los aspectos más relevantes para el progreso de las sociedades lo constituye la educación, mediante la cual no solo se preparan individuos laboralmente productivos, sino que también se forman ciudadanos íntegros, capaces de garantizar los derechos incluso de los grupos menos favorecidos, independientemente de sus creencias, sexo y demás. Si bien la educación constituye un derecho humano y la mujer ha logrado acceder a ella de forma equitativa, hay que tener en cuenta que aún persisten en la cultura ciertas predisposiciones a la hora de considerar algunas áreas del saber, o, más allá de eso, hay también obstáculos cuando se trata de alcanzar el éxito en la vida profesional.

En primer lugar, al situar el caso colombiano, se encuentra un panorama de avances en cuanto a asuntos de género desde mediados del siglo XX, en el cual se le fueron otorgando a la mujer (mediante políticas, leyes, decretos y otros) los derechos de los que no había podido gozar previamente, como lo fueron el derecho al sufragio, a la educación superior, a la igualdad respecto

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

a su género opuesto, a hacer uso de su nombre propio, entre muchas otras reformas. Gracias a la gestión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Colombia se ratificó el compromiso de combatir todas las formas de discriminación contra la mujer y, posteriormente, mediante la Constitución Política de 1991 se consagra el principio de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen, etc., haciendo aún más claras las intenciones de igualdad por parte del país.

Adicionalmente, los gobiernos durante los diferentes periodos de mandato han implementado políticas y programas con el fin de garantizar un entorno más seguro y una vida digna para la mujer en lo que respecta a salud, educación y diversos aspectos sociales; sin embargo, se puede apreciar que el enfoque de dicha normatividad ha estado más dirigido a la abolición de la discriminación, de la violencia y la protección de los derechos, en vez de procurar la evolución de la mujer como actor principal para el cambio y generar los espacios para que se desarrollen profesionalmente y sean líderes en todos los campos de acción.

Estos fenómenos, en gran medida, están dados por las ideas tradicionales que ubican a la mujer en planos diferentes al hombre y que incluso asignan determinados roles para cada uno, como se ve reflejado de alguna manera en las esferas educativas, donde tradicionalmente se han masculinizado las carreras como ingenierías y feminizado las de cuidado, como lo sería las de salud.

Al evaluar la evolución de la mujer dentro de una institución de educación superior, como en este caso la Universidad Industrial de Santander, se encuentra que al interior de la misma prevalecen ciertos sesgos de acuerdo a las áreas de formación.

Las inscripciones a la universidad plasman en esencia el deseo del individuo de instruirse en determinado campo, por lo que se establece como la primera variable a ser estudiada. Es

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

pertinente resaltar que, a inicios del periodo evaluado, la proporción de inscritos era particularmente dispar en lo que al sexo respecta, cuya totalidad era conformada por 85 % de hombres y 15 % de mujeres. Dicha cifra a lo largo de los años se fue equiparando hasta mostrar en la actualidad porcentajes muy próximos. No obstante, las diferencias se hacen más visibles cuando se segmentan los datos por áreas de formación, en las cuales la participación de la mujer es considerablemente baja durante todo el lapso para las facultades de Físico-Mecánicas y Físico-Químicas, si se compara con la cantidad de hombres. Por otro lado, y en contraste, se evidencia una gran preferencia por parte del género femenino hacía las carreras asociadas a la Salud y Ciencias Humanas. De este mismo modo, las cifras de los estudiantes que efectivamente se matricularon durante el ciclo revelan patrones de comportamiento muy similares, a pesar del avance hacia la igualdad en la proporción global de matriculados para el final del periodo, el desequilibrio por facultades se mantiene vigente hasta la actualidad (aunque en porcentajes menos alarmantes respecto al comienzo).

Una situación particular y sobresaliente se establece a partir de los egresados de la institución, los cuales fueron, de manera global, mayormente hombres hasta final de la década de los 90. La trascendencia radica en que, aunque las desigualdades por área permanecen latentes y las cifras de hombres matriculados es más alta para todos los años del periodo, el género femenino, desde 1997, ha logrado culminar de manera satisfactoria sus programas académicos en porcentajes incluso más elevados que los de su contraparte, lo que refleja la gran capacidad femenina y la dedicación que ellas imprimen a su formación.

En el campo laboral es donde más prominente se hace la desventaja que el género femenino presenta frente al masculino, la brecha que se puede observar es mayor comparada con otros

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

ámbitos, puesto que las mujeres cuentan con más barreras de admisión, de contratación e incluso disparidad al ser remuneradas en igual proporción que los hombres.

En términos de docencia la mujer cumple un papel importante en los primeros años de los estudiantes, es decir, en la etapa de la educación básica primaria, pues continúan arraigados ciertos estereotipos que vinculan directamente a la mujer con los temas de cuidado y enseñanza de valores durante la etapa del crecimiento. Otro panorama totalmente diferente se da en la educación superior donde es irrisoria la presencia femenina en las diferentes áreas y, para el caso puntual de la Universidad Industrial de Santander, se evidencia que las mujeres no están representando esa categoría en igualdad de condiciones que los hombres, pues la diferencia continúa relativamente constante desde el inicio del periodo estudiado hasta el final oscilando su participación únicamente en un 22 % hasta un 35 % y, a su vez, se reafirma el escenario mencionado anteriormente respecto al desequilibrio por áreas, debido al cual la diferencia de docentes para las facultades de Salud y Ciencias Humanas se hacen levemente menores aunque en términos reales el porcentaje de hombres permanece siendo mayor.

Además de la docencia, en otros espacios dentro de la misma institución se pueden observar diversas formas de desigualdad. Si bien a la hora de un individuo postularse a un cargo laboral no se supone que el sexo sea un factor determinante, con los resultados del análisis se puede afirmar que sí se presenta una desproporción apreciable según la jerarquía del cargo al cual se está aplicando. En la Universidad Industrial de Santander el personal no docente mantuvo cifras similares para los dos géneros a lo largo de casi todo el periodo, empero, cuando la incorporación profesional se clasifica por niveles jerárquicos las cifras denotan sesgos hacia el género masculino en los cargos directivos y, por su parte, hacia el género femenino en cargos de nivel medio o bajo; amparando estos hechos en que la participación de la mujer en la dirección osciló, con mayor

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

frecuencia, entre 0 % y 20 %, aun cuando los porcentajes de posibles aspirantes (docentes y profesionales) rondan 31,6 % y 57,6 %. De acuerdo con las cifras que se observaron a lo largo del estudio es irrefutable que aún persisten brechas de género dentro de la universidad, en algunos contextos más que otros, por lo cual es trascendental desarrollar estrategias, políticas y mecanismos que permitan acoger a la mujer en todas las facetas sociales indistintamente del área que se trate o a la posición que aspire. En efecto, este trabajo de investigación aporta a los estudios y a la lucha para la igualdad de género dentro de la institución y, así mismo, sirve como herramienta para la formulación del plan de igualdades de esta.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía de Bucaramanga. (2013). *Decreto No. 0075 de 2013*.
<https://www.bucaramanga.gov.co/el-atril/wp-content/uploads/2017/05/DECRETO-0075-CONSEJO-DE-MUJERES-COMUNITARIAS0001.pdf>
- Alcaldía de Bucaramanga. (2020). *Decreto 0384 de 2020*. <https://www.bucaramanga.gov.co/el-atril/wp-content/uploads/2017/05/DECRETO-0075-CONSEJO-DE-MUJERES-COMUNITARIAS0001.pdf>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2010). El desarrollo económico de las mujeres, una realidad impostergable. Boletín 12. *Observatorio de Asuntos de Género*.
- Arango Gaviria, L. G. (2006). La identidad profesional en discusión. *Revista Colombiana de Antropología*, 42, 129–156.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-65252006000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-65252006000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Asamblea Constituyente de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*.
<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. (1994). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para.”* 1–7.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.
- Azuaje, V. (2014). Mujeres en la Educación Superior. Una mirada desde Venezuela. *Integración y Conocimiento*, 2, 129–155.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (n.d.). *Iniciativa de Paridad de Género*. BID.
<https://www.iadb.org/es/gender-and-diversity/iniciativa-de-paridad-de-genero>
- Binstock, G., & Näslund-Hadley, E. (2013). Maternidad adolescente y su impacto sobre las trayectorias educativas y laborales de mujeres de sectores populares urbanos de Paraguay. *Papeles de Poblacion*, 19(78), 15–40.
- Buelvas Mendoza, M. (n.d.). *Igualdad De Generos Y Ordenamiento Legal En Colombia*.
<https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcontent/Sites/Subportal> del

- Ciudadano/Equidad de Género/Secciones/Plantillas Genéricas/Documentos/2011/Sem Comunicación Equidad/025 Igualdad de géneros y ordenamiento legal en Colombia.pdf
- Cánovas, C. (2017). Situación laboral de las académicas en instituciones de educación superior. León, Guanajuato, 2012-2015. *Actualidades Investigativas En Educación*, 17(3), 1–35. <https://doi.org/10.15517/aie.v17i3.30221>
- Carreño, L., & Carvajal, L. (2014). La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander. In *Universidad Industrial de Santander* (Vol. 20, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/14768320500230185>
- Castro Dávila, J. A. (2012). *Estudio de impacto social y laboral de los egresados del Programa de Ingeniería Industrial de la Universidad libre seccional Bogotá*.
- Cobo, R. (1995). Género. In *10 palabras clave sobre mujer* (pp. 55–84). <https://doi.org/10.4000/bulletinhispanique.4422>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2010). Ley 1413 de 2010. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley1413_col.pdf
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (n.d.). *Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias*. Equidad Mujer. <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>
- Consejo Privado de Competitividad. (2019). Índice Departamental de Competitividad 2019. In *Informe de competitividad 2019* (Vol. 0, Issue 0, pp. 1–204). <https://www.compiteme.gov.co/wp-content/uploads/2019/02/informe-de-competitividad-2019.pdf>
- Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander. (2018). *Política de equidad de género en la Universidad Industrial de Santander*. Universidad Industrial de Santander. <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/documentos/politicaEquidadGeneroUIS.pdf>
- Cruz, S. (2006). Análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo. *Fundamentos En Humanidades*, VII(13–14), 271–292.
- Daza, S., & Pérez, T. (2008). Contando mujeres. Una reflexión sobre los Indicadores de Género y Ciencia en Colombia. *Revista de Antropología y Sociología*, 10, 29–51.
- Dejusticia. (2011). *Santos, sin política de género*. Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/santos-sin-politica-de-genero/>

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2020). *Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia* (p. 246). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación República de Colombia. (1992). *Política Social para los Jóvenes y las Mujeres*, CONPES 2626. [http://www.ghbook.ir/index.php?name=مجموعه مقالات دومین هم اندیشی سراسری رسانه تلویزیون و option=com_dbook&task=readonline&book_id=13629&page=108&chkhaskh=03C706812F&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component](http://www.ghbook.ir/index.php?name=مجموعه مقالات دومین هم اندیشی سراسری رسانه تلویزیون و مقالات دومین هم اندیشی سراسری رسانه تلویزیون و option=com_dbook&task=readonline&book_id=13629&page=108&chkhaskh=03C706812F&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component)
- Departamento Nacional de Planeación República de Colombia. (1994). *Política de Participación y Equidad para la Mujer*, CONPES 2726 (p. 22).
- Díaz, N. (2014). Mujer y Educación. *Boletín de La Sociedad de Amigos de La Cultura de Vélez-Málaga*, 11–14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4745694>
- El Espectador. (2011). ¿Y las políticas públicas para la mujer? *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/opinion/editorial/y-politicas-publicas-mujer-articulo-252135/>
- Engels, F. (1902). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*.
- Espinosa, B., Oyuela, L., & Tapias, N. (2003). Concepto sobre la ratificación del protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Vniversitas, Pontificia Universidad Javeriana*, 651–688.
- Federici, S. (2013). Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. *Traficantes de Sueños*, 1–285.
- Federici, S. (2018a). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. *Traficantes de Sueños*, 1–121.
- Federici, S. (2018b). Marxismo y feminismo: historia y conceptos. *Contexto y Acción*. <https://ctxt.es/es/20180404/Firmas/18800/Silvia-Federici-Lectura-el-patriarcado-del-salario-feminismo-marxismo-introduccion-libro.htm>
- Flórez, A. (2014). *Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, 2012*. Universidad Industrial de Santander.
- Fundación Mujer y Futuro. (2009). Diagnóstico de Brechas de Género en Santander. *Gobernación de Santander. Secretaria de Planeación Departamental.*, 1–386.

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

- Galvez, T. (2001). Aspectos económicos de la equidad de género. *CEPAL, Mujer y Desarrollo*, 35, 1–80. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/5882#.WcM4VNh07Bc.mendeley>
- Garay, A. De, & Valle-díaz-muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, III(6), 3–30.
- García, L. (2018). Orientaciones para la construcción de Políticas Públicas para la igualdad de oportunidades para las mujeres en entidades territoriales. *Consejería Presidencial Para La Equidad de La Mujer*, 1–46.
- Gobernación de Santander. (2010). *Ordenanza No. 028 de 2010*.
- Gobernación de Santander. (2019). *Decreto Departamental 489 de 2019*. <https://www.santander.gov.co/index.php/documentos-mujer/send/2212-secretaria-de-la-mujer/18565-decreto-departamental-489-de-2019-oag>
- González, Víctor; De los Ríos, S. (2010). Estrategia Europea 2020:mujer,educación y empleo. *Clm.Economía*, 231–261. http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
- Gutiérrez, A. (2010). Educación Y Mercado Laboral En Santander: Una Mirada En Perspectiva De Género. *Revista LEBRET*, 0(2), 1–23. <https://doi.org/10.15332/rl.v0i2.665>
- Lechuga, J., Ramírez, G., & Guerrero, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Journal of Economic Literature. Economía UNAM.*, 15(43), 110–139.
- Lodo, M. (2013). *El problema de la equidad y la diversidad según Amartya Sen*. Instituto Salamanca. <https://institutosalamanca.com/blog/equidad-diversidad-segun-amartya-sen/>
- Melo-Becerra, L. A., Ramos-Forero, J. E., & Hernández-Santamaría, P. O. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Desarrollo y Sociedad*, 2017(78), 59–111. <https://doi.org/10.13043/DYS.78.2>
- Merma Molina, G., Ávalos Ramos, M. A., & Martínez Ruiz, M. Á. (2017). La igualdad de género en la docencia universitaria. Percepciones del alumnado. *La Manzana de La Discordia*, 12(1), 103–115. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v12i1.5552>
- Ministerio del Interior y de Justicia. (2011). Ley 1434 de 2011. *Sistema de Informacion Doctrinario y Normativo (SIDN)*.
- Minjusticia. (n.d.-a). *DECRETO 1260 DE 1970*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1254136>

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

- Minjusticia. (n.d.-b). *LEY 24 DE 1974*. Sistema Único de Información Normativa.
- Minsalud, UNFPA, Ministerio de Salud y Protección Social Social, Profamilia, & OIM. (2014). *Política Nacional de Sexualidad , Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos* (p. 150). [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO POLITICA SEXUAL SEPT 10.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO/POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%2010.pdf)
- MinTIC. (n.d.). *Ley 1257 de 2008*.
- Mintrabajo. (n.d.). *Iniciativa de Paridad de Género*. <http://www.iniciativaparidadgenerocolombia.co/>
- Miranda Guerrero, R. (2007). Mujeres, Educación Superior e Igualdad de género. *CPU-e Revista de Investigación Educativa*, 1–30.
- Observatorio De Asuntos De Genero. (2011). La participación política de las mujeres en Colombia: Avances, retos y análisis sobre la presencia y acceso de las mujeres a los espacios de decisión en el país. Boletín 13. *Observatorio De Asuntos De Genero*, 13, 38. http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag_boletin-13.pdf
- Olarte Garavito, V. K., Jiménez Suárez, Y. C., Sánchez Ramos, R., Nieto Caldas, D., & Ojeda Pérez, R. M. (2018). Las mujeres colombianas y su acceso a la educación universitaria. *Revista Universidad de La Salle*, 1(75), 245–260. <https://doi.org/10.19052/ruls.vol1.iss71.14>
- ONU. (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. In *Naciones Unidas*. http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing_full_report_S.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. NORMLEX, Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245
- Palermo, A. I. (1998). La participación de las mujeres en la universidad. *La Aljaba*, 3, 94–110.
- Palermo, A. I. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7), 11–46. <https://transparencia.pan.org.mx/Articulos/ObtenerDocumentoPorId?idDocumento=849da18a-1331-e711-80cd-00221900cc8c>
- Pérez, A., & Cortés, M. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX. *Entramado*, 8(1), 72–88.

- papers2://publication/uuid/813135C1-80BC-4BEC-9199-E4508273F504
- Pérez, M., Hurtado, M., & Hernández, S. (2017). La mujer en el ámbito universitario. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 23, 209–229.
- Política El Tiempo. (2020). La particular sesión en la que se aprobó el voto femenino en Colombia. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/politica/congreso/historia-del-voto-femenino-en-colombia-cuando-se-aprobo-533166>
- Pombo, C., González-Velosa, C., Meléndez, M., Saldarriaga Jiménez, A., Serrano, J., Perdomo, M. A., & Hernández, M. (2019). Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia: Diagnóstico. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 150. <https://doi.org/10.18235/0001783>
- Presidencia de la República. (n.d.). *Ley 581 de 2000*.
- RedJurista. (n.d.). *DECRETO 772 DE 1975*. RedJursita.Com. https://www.redjurista.com/documents/ley_1_de_1976_congreso_de_la_republica.aspx#
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 30–44.
- Rodríguez, J. C. (2015). El movimiento de mujeres y su incidencia en la formulación e implementación de la política pública de la mujer y equidad de Géneros en Santander, Colombia, 2007-2014. *Reflexión Política*, 17(33), 162–176. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11040046013>
- Salas Durazo, I., & Murillo García, F. (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de La Educación Superior*, 42(165), 63–81.
- Saltzman, J. (1992). *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.
- Salvador, S. (2007). Estudio comparativo de la "economía del cuidado " en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. *Comercio, Género y Equidad En América Latina: Generando Conocimiento Para La Acción Política*, 1–52.
- Sen, A. (1999). Desarrollo y Libertad. In *Planeta*.
- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. (2011). Fichas técnicas: Indicadores Educación superior. In *Ministerio de Educación Nacional* (p. 4). <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles->

LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

212350_Fichas_tecnicas.pdf

Sistema Único de Información Normativa. (n.d.). *Ley 823 de 2003*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1669075>