

La participación de las mujeres en la dirección universitaria: El caso de la Universidad del Valle, Colombia

The participation of women in University management: the case of the Del Valle University, Colombia

*Raquel Ceballos Molano*¹

raquel.ceballos@correounivalle.edu.co

*Bairon Otálvaro Marín*¹

bairon.otalvaro@correounivalle.edu.co

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El artículo presenta los resultados parciales de una investigación interdisciplinaria con enfoque de género, en la que se ha indagado y reflexionado sobre la efectividad de la protección de los derechos de la mujer en una universidad pública. Se analiza si los lineamientos de discriminación positiva, han promovido una mayor participación de las mujeres en los cargos de dirección universitaria (2012-2017). Metodológicamente se realiza una estrategia de triangulación de herramientas y fuentes cualitativas. Los hallazgos muestran las limitaciones de este centro universitario, para acoger los preceptos y recomendaciones de igualdad de oportunidades consagradas constitucional y legalmente para las mujeres en Colombia, especialmente en lo relacionado con el cumplimiento de estándares internacionales, que obligan a los centros universitarios a garantizar y promover mayores niveles de equidad e igualdad.

Palabras clave: género, liderazgo, igualdad laboral, políticas públicas, educación superior.

Abstract

The article presents the partial results of an interdisciplinary research with a gender approach, in which the effectiveness of the protection of the rights of women in a public university has been investigated and reflected upon. It is analyzed if the positive discrimination guidelines have promoted a greater participation of women in university management positions (2012-2017). Methodologically, a strategy triangulation of tools and qualitative sources is carried out. The findings show the limitations of this university center, to accept the pre-

1 Docentes de la Universidad del Valle – Cali – Colombia. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

cepts and recommendations of equal opportunities constitutionally and legally consecrated for women in Colombia, especially in relation to compliance with international standards, which oblige universities to guarantee and promote higher levels of equity and equality.

Keywords: gender, leadership, labor equality, public policies, higher education.

Introducción

En este artículo muestra los resultados parciales del proyecto de investigación² titulado: “Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior en la Universidad del Valle”. La Universidad del Valle³ es una institución pública, situada en el suroccidente colombiano, que avanza en la formulación participativa y colaborativa de una política institucional de género⁴. Una acción institucional que busca garantizar y promover los derechos fundamentales de las mujeres vinculadas a la institución en calidad de docentes, trabajadoras, empleadas y estudiantes.

La investigación problematiza las transformaciones de la educación superior en Colombia, mostrando la convergencia de múltiples factores que han erosionado los procesos de formación, investigación y extensión que se impulsan en las universidades. En este sentido, los cambios que enfrentan las instituciones universitarias están asociados con: a) la profundización de políticas neoliberales que han mercantilizado lo público y adquirido un carácter más administrativo que normativo, situación que pone en tela de juicio la legitimidad y el lugar simbólico de las universidades en la sociedad (De Sousa, 2010); b) el aumento de políticas económicas que buscan la transferencia condicionada de programas y pro-

yectos educativos desde ordenes globales a espacios locales, una situación que debilita la autonomía universitaria; y c) las nuevas formas de identidad y hegemonía de lo laboral en la sociedad, realidades que no se traducen en procesos de articulación entre el mundo de lo educativo y el mundo laboral (De Sousa, 2015).

Las transformaciones de la educación superior en Colombia están relacionadas con los reclamos que exigen la democratización interna y externa⁵ de las instituciones universitarias (De Sousa, 2015). La democratización interna se ocupa de los problemas referidos al establecimiento de relaciones de poder de tipo jerárquico (dependiente) entre hombres y mujeres, para lo cual, se requiere de políticas y marcos legales, que aboguen por la paridad o equidad para las mujeres en los centros universitarios. Por ello, es necesario impulsar acciones públicas que se orienten a resolver los problemas derivados del reconocimiento, garantía y promoción de los derechos de las mujeres en el ejercicio de cargos directivos y de liderazgo político en las instituciones universitarias (Flores, 2013).

En consecuencia, el documento propone un análisis cualitativo sobre los procesos de participación de las mujeres en las instituciones universitarias, tomando como caso de estudio la Universidad del Valle. El problema central que aborda el documento, está referido a la ausencia de políticas universitarias de género en la educación superior en Colombia, acciones que consideren la posibilidad de incorporar respuestas a las inequidades y desigualdades de las mujeres en el ámbito universitario, logrando anticipar, como se observa hasta el momento, la existencia de débiles recursos institucionales y legales que contribuyan mejorar la participación de la mujer en la vida universitaria. Los resultados del estudio, se concretan en la construcción de conocimiento sobre los problemas de participación y liderazgo de las mujeres en la dirección de las instituciones universi-

2 Para la estructuración de este artículo, se rescatan las reflexiones y análisis construidos en las ponencias: “formulación e implementación de políticas universitarias de género. El caso del estudiantado de la Universidad del Valle-Colombia” presentada en el congreso ACACIA-2017, realizado en mayo de 2017 en Puerto Vallarta-México. La ponencia, “análisis de género en la participación docente en cargos directivos: Universidad del Valle, Colombia (2012-2017), presentada en el Seminario de la red de Universidades Iberoamericanas durante el mes de mayo de 2017 en Quito-Ecuador.

3 Es una Universidad con acreditación Institucional de Alta Calidad del Ministerio de Educación Nacional, otorgada por primera vez en 2005 y renovada en 2014 por diez años, el máximo tiempo que se le concede a las instituciones de educación superior en Colombia. Diferentes rankings la catalogan como el mayor centro de investigación del suroccidente colombiano y uno de los más importantes del país.

4 Resolución No 055 de julio 11 de 2015 del Consejo Superior Universitario de la Universidad del Valle.

5 La apertura de espacios de control, rendición de cuentas y transparencia en los procesos de gestión y administración de las instituciones universitarias.

tarias, conocimientos que recomiendan la necesidad de promover la expansión de capacidades y potencialidades de las mujeres en la dirección universitaria.

Metodología

El estudio corresponde a un trabajo descriptivo y cualitativo que partió del análisis de marcos legales, de carácter internacional y nacional, y de la reglamentación y adopción de una política institucional de género en la Universidad del Valle⁶, así como de las voces de profesoras de la Universidad del Valle, insumos que permiten mostrar cual es la representación efectiva del liderazgo de género en los cargos de dirección de la Universidad, tomando como periodo de análisis, los años 2012-2017.

Se utilizaron fuentes primarias documentales y conceptuales para el análisis de la realidad estudiada; también se realizaron entrevistas semiestructuradas⁷ y en profundidad que recogen experiencias y percepciones de los sujetos y grupos humanos vinculados a la investigación (Alonso, 1998), relatos de los que se puede concluir que hay dificultades para el posicionamiento de la población femenina docente.

Se adelantó una etnografía institucional en el entendido de estas instituciones son campos o arenas en donde interactúan personas, hombres y mujeres, cargados de tradiciones, y sistemas de valores. Se planteó una aproximación etnográfica⁸ con el objeto de dar cuenta de los modelos de gestión institucional, que evidencian como las organizaciones configuran, constituyen, y funden sistemas normativos, de planificación, y organización, en los que están presentes valores y pautas que tienen desventajas para las

mujeres en la mayoría de los casos (Bonilla Castro & Rodríguez Sehk, 2005).

El análisis de la información cualitativa recabada se estructuró de la siguiente manera: a) se diseñó una matriz de análisis documental para evidenciar, los principales temas de preocupación de la comunidad académica frente a las brechas de género en la educación superior, y sobre los posibles avances de los lineamientos de la política universitaria con enfoque de género en Univalle; b) con respecto a la aplicación del cuestionario de indagación de entrevista semiestructurada, el procedimiento utilizado fue el siguiente: transcripción y lectura de las repuestas de los entrevistados/as, asignación de códigos de análisis de la información recabada y procesamiento de esta información a través de categorías analíticas, y subcategorías de análisis de contexto, las cuales fueron analizadas con la lectura y selección de las entrevistas transcritas (Ibáñez, 1994).

Marco teórico conceptual

Con el propósito de construir una mirada interpretativa sobre el ejercicio de participación y liderazgo de las mujeres en las instituciones de educación superior en Colombia, se acudió a una perspectiva transdisciplinaria para analizar desde la ciencia política, la sociología y las ciencias del management, un problema que no se ha trabajado de manera suficiente, relacionado con el posicionamiento de las mujeres en los cargos de dirección de las instituciones universitarias.

Lo que se pretende es aportar a la construcción de conocimiento situado sobre el avance de acciones institucionales que propenden por una cultura de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en la educación superior, lo que implica un acercamiento a una epistemología del sur, como pensamiento alternativo de las alternativas desde las teorías críticas (De Sousa, 2008). Lo que se busca con el estudio, es la identificación y traducción de los problemas de la cuestión social moderna en la vida universitaria, instituciones que se caracterizan por el aumento de los problemas

6 Documento que se encuentra en fase de construcción, liderado por el Centro de Estudios de Género, mujer y sociedad de la Universidad del Valle.

7 La entrevista fue entendida como un contrato comunicativo de expresión individual de mentalidades, hábitos y prácticas específicas de sujetos y grupos humanos vinculados a la investigación (Alonso, 1998).

8 Los instrumentos utilizados en esta etnografía institucional, son diarios de campo, y mapas a partir de la observación de salones y espacios de toma de decisión en donde participan las mujeres.

relativos a la incapacidad de los gobiernos universitarios, para garantizar los derechos y el bienestar de los diversos miembros de la comunidad académica.

Se abordan las teorías de la justicia social desde los planteamientos teóricos de Sen (2009), y Nussbaum (2000), autores que han reflexionado sobre la importancia de las capacidades, oportunidades y potencialidades de los sujetos. En este caso, las teorías de la justicia social sirven para repensar las injusticias que padecen las mujeres en su diario vivir, y también para identificar el avance de los principios de la justicia social y desarrollo humano especialmente de las mujeres, resultado de esfuerzos conjuntos entre el Estado, el mercado y la sociedad (Sen, 2009).

Las teorías de la justicia muestran que las mujeres con respecto a los hombres poseen más restricciones para el acceso a la educación y los servicios públicos (Nussbaum, 2007). Según la autora, las mujeres tienen dificultades para ser elegidas en altos cargos de dirección institucional, y están más expuestas a los fenómenos de pobreza, discriminación, explotación laboral, violencia doméstica y sexual; y, además, les han sido asignados históricamente las labores del cuidado de niños y personas con discapacidad. Todo esto ha generado que las mujeres estén más rezagadas en el desarrollo de sus propias capacidades a expensas del desarrollo de las capacidades de otros, los hombres (Nussbaum, 2007).

Asimismo, se trabajan las teorías del bienestar, marcos conceptuales que permiten entender las condiciones materiales y simbólicas con que cuentan las mujeres en el ámbito universitario. Estas teorías sirven para identificar, los regímenes de bienestar construidos por las instituciones de educación superior, los cuales se caracterizan por un paulatino debilitamiento del gasto público social (Otálvaro, 2017); quizás una de las tareas más importantes en sociedades caracterizadas por profundas desigualdades sociales como la realidad colombiana, se orientan a mejorar o construir unas condiciones mínimas de bienestar, a través del fortalecimiento de las instituciones universitarias bajo el principio de igualdad e inclusión social (Piketty, 2014).

Esta investigación, también se circunscribe dentro del marco general de estudios sobre el género, particularmente, en el estudio de las formas de relación entre hombres y mujeres dentro de un micro-espacio de poder de las instituciones universitarias, como entidad icónica de la sociedad (Flores, 2013). Es este micro-espacio de poder se adoptan u omiten valores, normas y prácticas que determinan las formas de relación entre hombres y mujeres, lo cual puede profundizar, atenuar o corregir las relaciones desiguales e inequitativas que pueden existir entre estos. Por lo anterior, la investigación adoptó el concepto acuñado por los estudios adelantados por la Unesco sobre el tema de género y la cultura del desarrollo.

La UNESCO (2014) define el concepto de *género* como: “*construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad*” (p. 104). Con respecto a la *igualdad de género* dicha organización señala que está orientada a la igualdad en términos de derechos, responsabilidades y oportunidades que debe existir entre hombres y mujeres, independientemente del sexo con el que se nace, es decir que nadie puede estar sujeto a mayores o menores derechos, responsabilidades u oportunidades por su condición sexual (UNESCO, 2014: p. 105). En este sentido, la *equidad de género* se entiende en esta investigación como:

La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades (UNESCO, 2014, p. 105).

El estudio también se apoya en la noción de empoderamiento, concepto incorporado con el objetivo de interpretar la compleja generación de cambios sostenidos y sustentables a los que se ven abocadas las mujeres, lo que les implica necesariamente una transformación individual y colectiva para participar en la vida universitaria. A partir de trabajos de Sara Longwe (1997), Katie Young (1997) y Naila Kabeer (1997), se construye una mirada sobre el empode-

ramiento como un proceso de toma de conciencia y adquisición de poder por parte de las mujeres.

En síntesis, las teorías y marcos conceptuales utilizados, ofrecen pistas para analizar los obstáculos, desventajas, oportunidades y capacidades de las mujeres en los espacios de poder y decisión de las instituciones universitarias. Por otro lado, estas concepciones ayudan al entendimiento de los factores que privan a las mujeres de las posibilidades de acceder a la educación superior, elementos que repercuten negativamente en su vida política, social y económica y cultural; y por tanto en su bienestar.

Los resultados de la investigación

Los resultados encontrados a 2017, muestran que la institución universitaria no alcanza siquiera los mínimos de cumplimiento establecidos por la ley de cuotas para entidades del sector público en Colombia. Dado que la participación de las mujeres docentes en altos cargos de dirección es solo del 17%, un porcentaje que está muy lejos del mínimo legal (30%), así como de la media nacional, la cual se encuentra para los cargos de nivel directivo en un 35.97%, quedando lejos del cumplimiento de los objetivos de interés universal que propenden por alcanzar la paridad y la igualdad de género como se expone a continuación.

La política universal de género y su recepción en Colombia

En el artículo se identifican y analizan los documentos normativos del orden internacional y nacional (leyes y decretos), más utilizados como instrumentos de protección para la igualdad de género.

Marco internacional de protección de la equidad de género

La obligatoriedad para los Estados en la actualidad, es establecer leyes sobre participación de género, una normativa de carácter internacional que tiene sus orígenes en la Declaración sobre los Derechos de la Mujer, liderada por Olympe de Gouges

(Marie Gouze), quién la escribió y publicó en Francia. De esta manera, los lineamientos internacionales corresponden a diversas conferencias y diferentes tratados donde se ha incorporado el enfoque de género, como lo expresa García, E. (2010, p.10), cada vez son más numerosos los países que están elevando a la categoría de dispositivo constitucional los tratados, pactos y convenciones de derechos humanos que contienen disposiciones legales, a favor de la igualdad y contra la discriminación y el adelanto de la posición y condiciones de vida de las mujeres, a lo cual no es ajeno el país.

La primera conferencia internacional que reconoció la importancia del concepto de género, y la necesidad de garantizar el desarrollo de la mujer y su liderazgo fue la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer en 1979, momento histórico que motivó la adopción por parte de los estados, los Congresos y Parlamentos de leyes sobre igualdad de derechos de mujeres. Así mismo, las posteriores Conferencias Mundiales de Nairobi (1985) y Beijing (1995). En *Beijing* se reconoció que la atención a las mujeres debía centrarse en el concepto de *género* y se reafirmó la idea de que los derechos de las mujeres eran derechos humanos, y que la igualdad entre los géneros era una cuestión de interés universal y de beneficio para todos.

Con los Objetivos de Desarrollo del Milenio del 2000 se convalidó en el punto tres (3): “avanzar en la igualdad de géneros y en la autonomía de las mujeres a partir de su empoderamiento”. Con la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe de 2007, organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), en Ecuador, se firmó el Consenso de Quito, documento en el que se avanzó en la necesidad de establecer la paridad entre los géneros en los países de la región. En la *XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, efectuada en Brasil en 2010, ratificó el Consenso de Quito y su plena vigencia.

Entonces, el punto de partida institucional, para las acciones afirmativas a favor de las mujeres que marcaron el camino de reformas legales en los Estados para favorecer los derechos de igualdad de las mujeres tuvo

su origen en las *Recomendaciones y Plataformas de Acción* elaboradas por las Naciones Unidas con el fin de homogeneizar el diseño normativo de las legislaciones sobre igualdad de oportunidades (Tula, 2015). Con estas, se alcanzó una mayor representación de la mujer en los más altos niveles decisorios del Estado, así como una mayor participación en sector privado y demás instancias de la sociedad.

Para garantizar el acceso de las mujeres a los espacios de poder y decisión de acuerdo con lo estipulado en las Convenciones de la ONU, se establecieron en varios países las denominadas cuotas que son una forma de acción afirmativa admitida para superar los obstáculos que impiden a las mujeres ingresar en la política de igual modo que sus pares masculinos (Larserud y Taphorn, 2007), dado que las mujeres tienen muchas más barreras que sus pares masculinos para el acceso a cargos de liderazgo, tanto en el sector público como privado (por la maternidad, los hijos, el cuidado de la casa, responder por el ingreso diario, entre otros), lo que implica que no puedan competir en condiciones de igualdad.

En América Latina se implementaron mecanismos como leyes de cuotas de participación de género en la medida que se fueron mejorando e innovando ciertos principios de la democracia, relacionados la participación efectiva de los ciudadanos, y el desarrollo de una serie de mecanismos y procedimientos que intentan potenciar la expresión de los intereses de los ciudadanos. Sin embargo, lo que se observa hasta el momento, es una inclusión tardía del reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres por medio del otorgamiento del sufragio, situación que no se tradujo en una mayor participación de las mujeres en las esferas de decisión de los estados (Tobar, 2006).

Fundamento constitucional en el Estado Social de Derecho en Colombia

La necesidad de preservar derechos universales de protección a la mujer, se plasma en nuestro país a partir de la Constitución Nacional de 1991. Un marco legal que consagra los derechos y oportunidades que

permitan alcanzar la igualdad plena de las mujeres en la sociedad.

En este sentido, Colombia tiene un marco normativo progresista de orden constitucional y legal. Por ello, el artículo 43 de la Constitución Política consagra “la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres”. Y el artículo 13 C.P, define el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y se adopten medidas a favor de los grupos discriminados o marginados.

Conforme al Art. 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Esta última parte del artículo comporta una obligación de hacer real y efectiva el principio de igualdad, que se extiende al campo laboral.

También, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en sala: “recuerda que este principio es un mandato complejo en un Estado Social de Derecho (...) comporta un conjunto de mandatos independientes y no siempre armónicos, entre los que se destacan (i) la igualdad formal o igualdad ante la ley, relacionada con el carácter general y abstracto de las disposiciones normativas dictadas por el Congreso de la República y su aplicación uniforme a todas las personas; (ii) la prohibición de discriminación, que excluye la legitimidad constitucional de cualquier acto (no solo las leyes) que involucre una distinción basada en motivos definidos como prohibidos por la Constitución Política, el derecho internacional de los derechos humanos, o bien, la prohibición de distinciones irrazonables; y (iii) el principio de igualdad material, que ordena la adopción de medidas afirmativas para asegurar la vigencia del principio de igualdad ante circunstancias fácticas desiguales. (Sentencia C-178/14. Corte Constitucional).

En síntesis, lo que se evidencia en este articulado constitucional, es el triunfo del pragma-

tismo sobre el ideal normativo de la ley, dado que, los desarrollos normativos no resuelven la ausencia de cambios y transformaciones significativas de la política y las instituciones hacia las mujeres. Por el contrario, lo que se observa son una serie de contingencias, y valores que refuerzan la dominación (patriarcal) y la opresión. Los avances de estos marcos normativos, son soluciones pragmáticas a conflictos de intereses de la sociedad colombiana, un contexto en donde los ciudadanos, especialmente las mujeres, parecen adoptar un lugar de carácter “contemplativo” o “pasivo” en el juego político democrático (Vallespín, 2000).

La ley 581 de mayo 31 de 2000 o “Ley de cuotas” en Colombia

En el sector público, la política está centrada especialmente en la Ley 581 del 2000 o “Ley de cuotas”, aprobada por el Estado colombiano para la participación de las mujeres en la administración pública y el poder político, que regula ternas para nombramientos y porcentajes de participación en la ramas ejecutiva

y judicial, a nivel nacional y territorial. El fundamento de esta ley, comprende una tasación mínima de la participación de la mujer en cargos de liderazgo. Es un tipo de reglamentación utilizada por la mayoría de países para influir en el cambio de mentalidades y resistencias culturales frente a las mujeres, para lograr que los hombres compartan el poder” (2002, Peláez M. y Rodas Luz S.).

Los sistemas de cuotas son un mecanismo por el cual se pretende alcanzar una igualdad efectiva de diferentes grupos sociales en el acceso a cargos de decisión o elección popular (Hola, Veloso y Ruiz; 2002). Uno de los argumentos claves en la exposición de motivos de la ley de cuotas aprobada en el año 2000, fue que el 42.9% en cargos de la administración eran ocupados por mujeres, pero no estaban en cargos de decisión, esto limitaba la participación política de las mujeres dejando expuestas condiciones de desigualdad que impiden la existencia de un poder compartido (Peláez y Rodas, 2002). A continuación, se presentan los principales artículos de la ley en mención:

Artículo 1°	<i>La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le otorguen a la mujer una adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 C.P., y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.</i>
Artículo 6°	<i>Nombramiento por sistema de ternas y listas.</i> Para el nombramiento en los cargos que deban proveerse por el sistema de ternas, se deberá incluir, en su integración, por lo menos el nombre de una mujer. Para la designación en los cargos que deban proveerse por el sistema de listas, quien las elabore incluirá hombres y mujeres en igual proporción.
Artículo 4°	<i>Participación efectiva de la mujer.</i> La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2 y 3 de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres. b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3, serán desempeñados por mujeres.
Artículo 12°	<i>Informes de evaluación y cumplimiento.</i> Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer, el Consejo Superior de la Judicatura, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dirección Administrativa del Congreso de la República, presentarán al Congreso y al Procurador General de la Nación, antes del 31 de diciembre de cada año, un informe sobre la provisión de cargos, el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la administración pública. ¹⁰

9 Ver Sentencias del Consejo de Estado 1631 de 2006 y 1633 de 2007. Sent., del Consejo de Estado 390 de 2001 y el Acuerdo 623 de 2015 (Diciembre 29)- “por el cual se garantiza la participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración distrital”.

También se resalta el papel de la Comisión Accidental de Mujeres del Congreso en Colombia (2006), la cual se instituyó con el objetivo de promover y defender los derechos de las mujeres en el país, y da los primeros pasos para el surgimiento de la Bancada de Mujeres (Mujeres en la Política: Estrategias de trabajo conjunto, 2013).

Las administraciones públicas, han venido trabajado sobre la equidad laboral con enfoque de género mediante el documento CONPES Social 161 de 2013 que define cuatro líneas de acción: i) Propender hacia la prevención de discriminaciones e inequidades en el ámbito laboral por razones de género, ii) Fomentar la reducción de brechas de desempleo entre hombres y mujeres así como la segregación laboral de género, iii) Impulsar la reducción de la informalidad concentrada en las mujeres y iv) Generar mecanismos de monitoreo y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral.

En este sentido el CONPES., 161 de 2013—“*Lineamientos de Política pública de Equidad de Género para las Mujeres*”, reconoce que:

En la actualidad existe una sub-representación de mujeres en las esferas del poder público y en los cargos de elección popular, por lo que la inclusión de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones sigue siendo una necesidad apremiante para garantizar su propia autonomía y la calidad de la democracia del país”, y por tanto plantea en sus lineamientos y ámbitos de acción un eje de “Participación en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder”.

Estos lineamientos avanzan en la adopción de los Objetivos del Milenio, y en la búsqueda de mecanismos e instrumentos para una adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, así como, en la construcción de estrategias públicas, que intentan reducir las tasas del desempleo y la brecha de ingresos laborales de las mujeres. Pues, aunque se considera que las mujeres son una mayoría, estas siguen sin conseguir poder político, y un mejor posicionamiento laboral tanto en el sector privado como público (Flores, 2013).

En tal virtud, Colombia con la Mesa de Género de la Cooperación Internacional de la ONU ha venido trabajando en:

- Liderazgo, para el fortalecimiento y articulación de redes de mujeres a nivel departamental.
- Creación de un modelo conjunto de formación a candidatas a elecciones locales (2007/2011/2014) y desarrollo de encuentros regionales para dotar de insumos a las candidatas a cargos de representación popular.
- Participación en procesos de fortalecimiento institucional de la Bancada de Mujeres del Congreso y apoyo en creación de la Comisión Legal para la Equidad de las Mujeres.
- Generación de insumos técnicos y alertas para el trabajo legislativo con perspectiva de género.
- Apoyo a creación y puesta en marcha de Mesa Interpartidaria de Género.
- Diseño y medición en 2008 y 2012 del ranking de igualdad de mujeres y hombres en los partidos y movimientos políticos colombianos.
- Un Portal Web “Mujeres y Derechos”, informativo en materia de género, especialmente de cara a un eventual escenario de postconflicto, donde las leyes y las políticas públicas con enfoque de género serán vitales para la construcción de una paz estable y duradera.
- Desarrollo de una labor normativa y de control político, con énfasis en paz, justicia transicional y derechos humanos.

Avances de la ley de cuotas en Colombia: un análisis por sectores

La ley de cuotas establece medidas explícitas para promover una mayor participación de las mujeres colombianas en los espacios de toma de decisiones políticas y en las entidades públicas, incluidas las Universidades estatales.

De esta manera y como un principio para avanzar hacia la paridad, tanto la ley 581 del 2000 conocida como la primera ley de cuotas del país, como la ley 1475 del 2011, que regula que los partidos políticos incluyan dentro de

sus listas para escaños electorales un 30% de representación femenina, han procurado garantizar que aumente la oportunidad para las mujeres de elegir y ser elegidas (Tula, 2015). Es sorprendente que antes de esta ley, los datos

recaudados para los años 2006 al 2010, muestran una media constante promedio entre el 32% y el 40% de participación femenina en entidades estatales nacionales como se muestra en la Tabla 1.

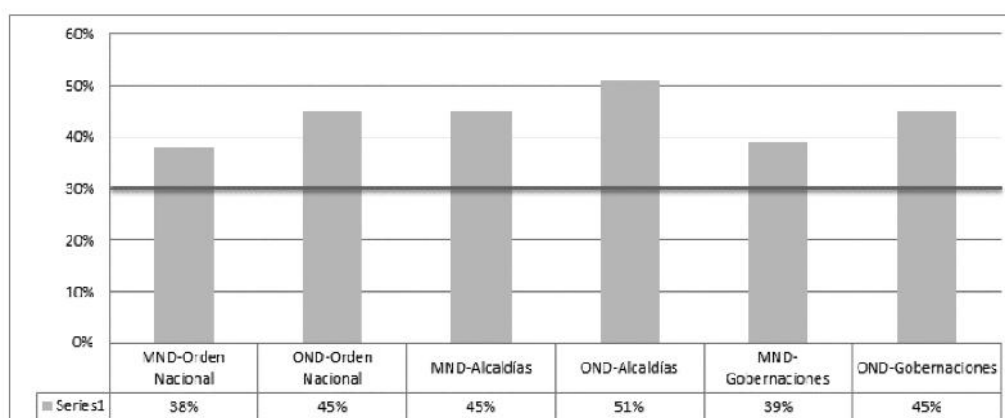
Tabla 1. Informe sobre la participación femenina en el desempeño de cargos directivos en la administración pública, 2010.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL DESEMPEÑO DE CARGOS PÚBLICOS. ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL (LEY DE CUOTAS) COMPARATIVO 2006-2010					
	2006	2007	2008	2009	2010
Rama Ejecutiva	36%	36%	39%	40%	40%
Rama Legislativa	23%	28%	30%	25%	25%
Rama Judicial	20%	24%	26%	23%	26%
Org. Autónomos	29%	31%	33%	32%	32%
Org. De Vigilancia y Control	44%	40%	42%	36%	35%
Registraduría Nacional del Estado Civil	38%	37%	37%	35%	36%

Fuente: Función pública. Procesado por Alta Consejería Presidencial por la Equidad de la Mujer-Observatorio por Asuntos de Género.

Este porcentaje se incrementó a 2015, según fuentes del Departamento de la función públi-

Gráfico 1. Análisis de cumplimiento de la ley de cuotas a 2015. Según fuentes Departamento de la Función Pública



Fuente: Dirección de Empleo Público 2015, disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Informe+Ley+de+Cuotas+Vigencia+2015+Final.pdf/70b-242fa-e751-41bf-a2d9-2adf14ecaf24>

ca, que muestra un alto porcentaje del 51% con mujeres en las Alcaldías (Tabla 2).

Pero, en Colombia la representación política no se corresponde con la participación y protagonismo de las mujeres en la sociedad, aunque ellas son el 52% de la población y según el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (2002), y se gradúan más en carreras universitarias que los hombres, solo el 12% ocupan cargos de elección popular (el 14% concejales, el 17% diputadas, el 9% alcaldes y el 21% Congresistas), no se logra subir el piso mínimo del 30% de la ley de cuotas, y menos la paridad en estos cargos de representación.

Según el informe entregado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– para la vigencia de 2015 los sectores que ostentan tener una menor representación femenina son:

- El sector de Deporte reporta 0% de mujeres ocupando cargos medios y altos de esta dependencia.
- El sector de Presidencia de la República también reportó un porcentaje muy bajo del 9% de mujeres que ocupan cargos de decisión.
- Defensa Nacional (Ministerio de Defensa, Superintendencia de Vigilancia y Seguridad, Fuerzas Armadas Militares) con una representación solo del 21%.
- El sector de educación reporta 50% y salud 32% e incluso sectores en donde la representación femenina es mayoritaria, cultura 75% o tecnología e información 71%.

En síntesis, solo en los sectores como la educación, cultura y tecnología han avanzado hacia una representación paritaria, siendo supremamente baja la participación en cargos dentro de las fuerzas militares, el Deporte y la Presidencia de la República. Por otra parte, la posibilidad de avanzar en este camino hacia la equidad de género en las listas de elección, de manera paulatina favorece la adaptación de los partidos políticos y sus estrategias frente al cambio. El propósito de una meta paritaria podría estar entre los objetivos de una nueva reforma política que busque el aumento escalonado del piso mínimo del 30% de la ley de

cuotas (Tula, 2015). Los retos son muchos, pues los cargos más representativos siguen siendo ocupados por hombres y esto está predeterminado por imaginarios de género (Peláez y Rodas, 2002).

Lineamientos de política universitaria y participación en cargos de dirección de las mujeres docentes en la Universidad del Valle

Como se señaló supra, la metodología comprendió fuentes primarias documentales, y como fuentes secundarias entrevistas semiestructuradas a docentes en ejercicio de cargos o que los han desempeñado en la Universidad del Valle. El propósito central de las entrevistas, se orientó a describir y analizar las oportunidades de género en términos de participación y liderazgo, mediante el ejercicio de cargos gerenciales o de segundo nivel de dirección; así, como del conocimiento de las políticas institucionales de género y los criterios de equidad y paridad en el ámbito universitario.

Solo hasta el 2015, las más altas instancias universitarias han visto la necesidad de desarrollar políticas de género y respeto hacia los derechos de la mujer. Dicha visión fue elevada a normativa institucional mediante la reglamentación expedida por el Consejo Superior. En esta reglamentación se establecen los lineamientos principios y plazos para la implementación de la política institucional de género que promulga la política pública de género de la Universidad del Valle, como marco para el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres vinculadas a la Institución como docentes, empleadas, trabajadoras o estudiantes.

Con este marco normativo internacional y nacional, y atendiendo especialmente a la política contenida en la ley de cuotas, la Universidad del Valle, como institución pública ha desarrollado políticas institucionales que propenden por una cultura de la equidad de género y de la igualdad de oportunidades en la institución educativa, contemplada en la Resolución No 055 de Julio 11 de 2015 del Consejo Superior, por la cual se establecen los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Universidad.

También existe un plan estratégico de desarrollo 2015-2025 en la Universidad del Valle, que contempla acciones orientadas al fortalecimiento de la perspectiva de género, pluralidad y diversidad. Al analizar la implementación de la política contenida en la Resolución 055/15, se re-

visó la planta de cargos con el siguiente resultado, que anticipamos en la Tabla 3, la cual muestra como era más equitativa la institución en los cargos de liderazgo para mujeres docentes, que durante los años posteriores a la normativa de protección (periodo 2012-2014).

**Tabla 2. Cargos directivos para el estamento docente
Máximo nivel de dirección**

DESCRIPCIÓN DEL CARGO	2012		2013		2014		2015		2016		2017		TOTAL		TOTAL F + M
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
RECTOR		1		1		1		1		1		1	0	6	6
SECRETARIO GENERAL DE UNIVERSIDAD						0		1		1		1	0	3	3
VICERRECTOR DE UNIVERSIDAD	2	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	8	13	21
Total Resultado	2	2	2	2	1	3	1	5	1	5	1	5	8	22	30

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN FEMENINA	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
	50%	50%	50%	50%	25%	75%	17%	83%	17%	83%	17%	83%

Fuente: Ceballos, 2017

Durante periodos recientes (2014-2017), la política de institucional de género de la Universidad del Valle, devela que la participación femenina en cargos de alta dirección ha tenido un comportamiento variable negativo, pasando de una media del 50% en los años 2012/2013; que baja al 25% en el año 2014 y tiene su pico más bajo, de solo el 17% durante los años 2015, 2016

y 2017 en lo que va corrido, evidenciando un trato inequitativo de género en este nivel con una media de participación femenina en los últimos 5 años del 27% frente a un 73% masculino a pesar de tener una regulación institucional para alcanzar equidad; sumado a que ninguna mujer ha llegado a la Rectoría ni a la Secretaria General y muy pocas a las Vicerreorías, ocupando estas mayoritariamente cargos de segundo nivel

**Tabla 3. Cargos directivos para el estamento docente
Segundo nivel de dirección -1**

Universidad del Valle	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
DECANO DE FACULTAD		7	1	6	3	4	3	4	2	4	1	6
DIRECTOR ACADÉMICO	3	1	2	2	2	2	2	2		4	3	2
DIRECTOR CENTRO	4	3	3	4	3	3	1	4	1	4	3	2

DIRECTOR CENTRO CIDSE												1
DIRECTOR DE INVESTIGACIONES Y POSGRADO	1		1		1		2		1			1
DIRECTOR DE SEDE	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5
DIRECTOR EDUCACIÓN EXTENSIÓN Y EDUCACIÓN CONTINUA	1		1				1		1			
DIRECTOR ESCUELA	7	14	6	16	5	18	5	17	6	15	7	16
DIRECTOR INSTITUTO	1	2	1	2		3	1	3	1	2	1	3
DIRECTOR INSTITUTO-CISALVA	1		1		1							
DIRECTOR MUSEO ARQUEOLÓGICO		1		1		1		1		1		1
DIRECTOR OFICINA						1		1		1		1
DIRECTOR POSTGRADO	4	10	4	10	5	9	5	9	5	7	5	9
DIRECTOR PROGRAMA	9	26	9	24	11	23	2	6	7	18	14	29
DIRECTOR PROGRAMA ACADÉMICO	11	13	9	13	7	12	18	32	9	22	4	9

Fuente: Ceballos, 2017

**Tabla 4. Cargos directivos para el estamento docente
Segundo nivel de dirección-2**

como se observa en las Tablas 4 y 5.

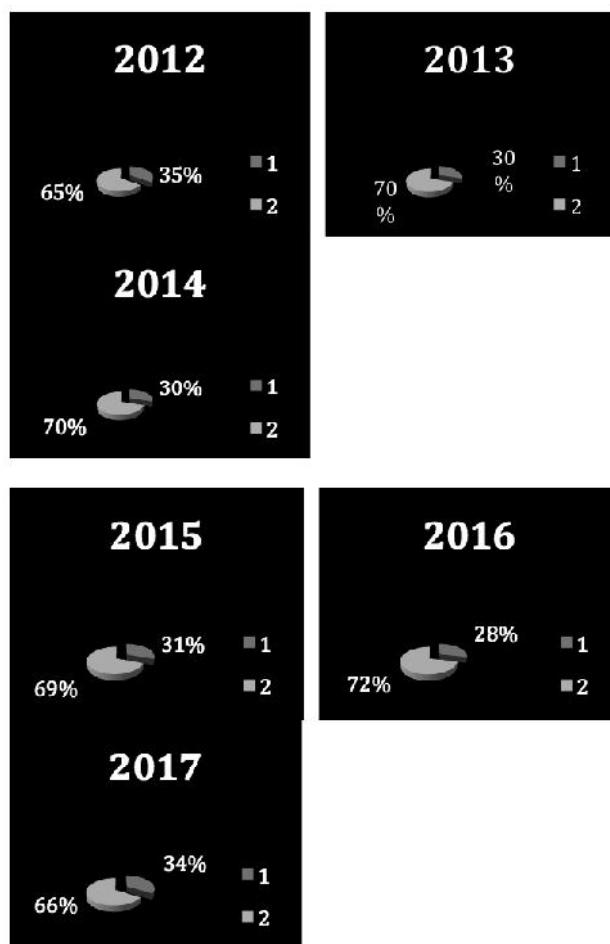
Universidad del Valle	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
DIRECTOR PROGRAMA EDITORIAL UNIVALLE	1		1							1		1
JEFE DE DIVISIÓN	1											
JEFE DE OFICINA ASESORA		2	1	1		1		1		3		3
JEFE DE SECCIÓN	1		1		1		1		1		1	
JEFE DEPARTAMENTO	11	19	7	23	6	23	7	23	6	23	9	18
SUBDIR.INVESTIGACIÓN-POSTGRADOS		2		2		2		2		2		1
SUBDIRECTOR ACADÉMICO CURRICULAR		1		1	1		2		1			
SUBDIRECTOR ACADÉMICO DEL IEP	1		1		1						1	
SUBDIRECTORA AUTOEVALUACIÓN-CALIDAD ACADÉMICA	1		1		1		1		1		1	
VICEDECANO ACADÉMICO	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	5	1
VICEDECANO DE INVESTIGACIONES		3		5	1	4	1	4	2	3	2	3
Total Resultado	61	112	52	119	52	115	54	119	48	118	59	113

Fuente: Ceballos, 2017

Ahora bien, se observa en las designaciones para cargos de segundo nivel, a los que se accede por elección de los claustros docentes o atendiendo a convocatorias abiertas, que el porcentaje de posicionamiento alcanzado por las mujeres durante

los últimos 5 años es del 31.33 %, porcentaje que, al menos, alcanza el mínimo establecido en la política pública de la ley de cuotas en Colombia y no es de designación por la Dirección universitaria, sino escogidos por los Claustros de profesores:

Gráfico 2. Cargos directivos para el estamento docente. Segundo nivel



Fuente: Ceballos, 2017

La proporción de participación docente en cargos directivos de segundo nivel según género arroja una medida de **31.33% en los últimos 5 años:**

En las entrevistas efectuadas¹⁰, las mujeres docentes que han ocupado cargos de dirección de segundo nivel en Facultades e Institutos, consideran que:

Las oportunidades existen dependiendo de sus competencias, pero hay barreras “no palpables”; una consideración importante, plantea que “la naturaleza femenina¹¹, de hecho, da oportunidades para ocupar cargos directivos, sin embargo, están expuestas a los pa-

10 En las entrevistas se aplicó un protocolo de consentimiento informado para las participantes.

11 Sobre la naturaleza femenina, para autores como Flores, “la ausencia de liderazgo femenino es casi merecida en términos de castigo por no estar lo suficientemente formadas (una infundada creencia) o por renunciar a estas responsabilidades para ocuparnos de asuntos más «domésticos» para los que aparentemente somos muy buenas «por naturaleza» ...”

radigmas culturales: la mujer está muy permeada de percepciones que de pronto en lo masculino no (...). Es decir que las mismas docentes aceptan que su propia naturaleza “de lo femenino” es un factor adverso (entrevista1; marzo de 2017).

Otras, plantean que: “si bien la sociedad está cambiando, las estructuras no van a cambiar en la Universidad”. Afirman que “hay una cultura machista; mayor preferencia para ciertos cargos que sean hombres y no tanto mujeres; afinidad por grupos masculinos y relaciones de amistad”, entre otras razones.

En las entrevistas realizadas, también a mujeres estudiantes, la percepción es que “(...) es imperativo la realización de ajustes en los equipos de gobierno y en la estructura organizacional de la Universidad a fin de erradicar la inequidad y desigualdad entre los sexos para la toma de decisiones y el ejercicio del gobierno universitario”, tal como se plantea en la Resolución 055 de 2015 expedida por el Consejo Superior de la Universidad del Valle, señalada supra. Confirman lo manifestado por las académicas que, en la actualidad, esta es una de las principales fuentes generadoras de dificultades y desequilibrios relacionados con el tema del género en la Universidad.

Lo anterior muestra una debilidad en los procesos de participación de las mujeres en el espacio universitario que, aunque son diversos (vinculación a grupos, colectivos y de

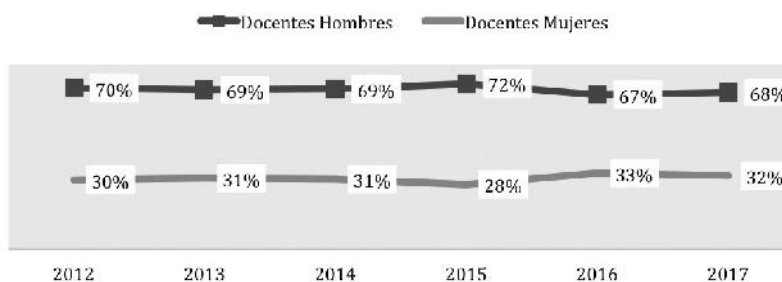
representación estudiantil), evidencian una gran ausencia de la mujer en los espacios gerenciales, de liderazgo y protagonismo político en la vida universitaria como lo afirma Flores (2013). En el gobierno universitario actual, solo una Vicerrectoría es ocupada por una mujer (Liliana Arias Castillo-Vicerrectora Académica)¹², lo que demuestra las limitadas posibilidades que poseen las mujeres para introducir cambios en la estructura y funcionamiento del espacio universitario.

¿Igualdad o inequidad de género en el ámbito universitario?

El estudio realizado muestra que la variable de vinculación de mujeres a cargos de alto nivel de dirección es negativa, ellas poseen un porcentaje muy bajo de participación, limitada a las Vicerrectorías, especialmente la académica, sin llegar a la Rectoría ni a la Secretaría General.

Aunque la idea central de los sistemas de cuotas de género es permitir que las mujeres participen de forma igualitaria en las tres ramas de la administración pública, en la Universidad del Valle, como entidad pública educativa, la participación alcanza una media en el porcentaje, el mínimo establecido en la ley del 30% para cargos desempeñados por mujeres en el nivel secundario y solo el 17% para cargos de alta dirección.

Gráfico 3. Participación de docentes según género. Evolución 2012-2017



Fuente: Ceballos, 2017

12 Médica y cirujana de la Universidad del Valle. Especialista en medicina familiar, docencia universitaria, educación médica. Única mujer del equipo directivo de la rectoría que orienta el Rector profesor Edgar Varela Barrios en el periodo 2015-2019.

Es cierto que el país ha avanzado sobre todo en algunos sectores de la rama ejecutiva, aunque los cargos de elección popular siguen siendo ocupados por hombres, pero el ámbito universitario, está muy lejos del horizonte de pleno desarrollo del principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada por los dirigentes del mundo desde 1945: “derechos iguales para hombres y mujeres” y la protección como responsabilidad de todos los Estados como interés universal.

En los últimos 3 años, en vez de avanzar parece que se retrocede en la política de género, pues el porcentaje del 17% responde a lo percibido en las entrevistas de este estudio, que mantiene la inequidad. Como se recogió de las entrevistas realizadas, la percepción de las mujeres docentes en cargos de dirección, si bien para ellas existen oportunidades en lo que respecta al género, el bajo porcentaje de su participación deriva de lo siguiente:

- a. Falta de mayor liderazgo femenino, elemento fundamental para enfrentar la cultura de actitudes y estereotipos de género discriminatorios;
- b. no todas tienen espíritu de dirigir;
- c. los cargos están establecidos con el modelo antiguo, entonces si bien la sociedad está cambiando, las estructuras universitarias no han cambiado siguen masculinizadas;
- d. a las mujeres se les encarga más de temas de gestión, porque el liderazgo es más de condiciones políticas, grupos o ideologías;
- e. el liderazgo prima en niveles de educación de carreras propias para hombres;
- f. las invisibilizan y muchas consideran que prefieren dedicarse a responsabilidades del hogar;
- g. hay tratos diferenciales, pero que no han percibido que se deba a temas de género, sino más bien políticos y de intereses de grupos;
- h. a las mujeres directivas les ‘toca’ asumir roles masculinos, de retadoras, ‘de no dejarse’, para forjar una figura de respeto lo cual aleja a muchas de querer asumir estos cargos;

- i. a las mujeres con liderazgo no se les deja brillar más que el directivo que es su superior.

Estas manifestaciones, revelan que a pesar de las legislaciones a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad, cuando se han coronado con éxito los estudios y se desempeñan en la academia, su ascenso ha estado acompañado de esfuerzos de apoyo mutuo entre las y los protagonistas, pero sin reconocimiento para la alta dirección, lo que una autora colombiana Magdalena León denomina el “Triángulo de Poder” para referirse a la conjunción de metas y esfuerzos de las mujeres de tres sectores: las que están en el gobierno, las de la sociedad civil y las del poder legislativo.

Hoy, la necesidad hace que el triángulo que propone Magdalena León se convierta en un pentágono, y hasta en un hexágono de poder, porque a las anteriormente señaladas hay que agregar a las mujeres del poder judicial, las mujeres de los medios de comunicación y a las mujeres de la academia” (citada por Kabeer, N. (1997). Las mujeres en el ámbito universitario todavía tienen un camino por recorrer, a fin de conseguir la igualdad de representación en puestos de poder y liderazgo, como se consignó en la Asamblea General de las Naciones Unidas (2011) y lo reconocen autores como Schwindt-Bayer (2013).

Así mismo, lo reconoce la CEDAW: “La participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, en igualdad de condiciones con los hombres, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país” (ONU Mujeres Colombia, 2017), sin embargo, en el mundo entero, ninguna sociedad ha logrado todavía garantizar totalmente la plena participación de las mujeres, reconocer y potencializar su liderazgo y representar sus agendas y necesidades en las políticas públicas, lo cual también permea a la academia.

Conclusiones

Aunque en la Universidad del Valle, no se cuestiona el alto grado de participación de las docentes en diversas actividades de

la academia, sí es evidente que existen serias limitaciones para el posicionamiento de la mujer en cargos de alta dirección universitaria. Se deben construir políticas de igualdad de oportunidades, que permitan mayores niveles de inclusión y desempeño de las mujeres, en ocupaciones de tradicional predominio de hombres, para las cuales ellas también están preparadas.

Puede afirmarse que, en el contexto laboral de la Universidad del Valle, aunque la mujer tiene una alta preparación educativa, sigue haciendo falta acciones afirmativas, estrategias que permitan romper la cultura de preferencia masculina que ocupa los cargos de liderazgo. Preocupa que, como entidad pública de carácter regional, con un alto nivel de excelencia académica, culturalmente sus miembros aún no perciban a la mujer docente como su igual para llegar a los

máximos cargos de la alta dirección, como es la Rectoría o Vicerrectorías, lo que sigue constituyendo un trato inequitativo.

Se afirma que dichos procesos serán largos y llevarán a situaciones de confrontación y convivencia, lo que a la postre significa la construcción de innovaciones en las políticas públicas universitarias; instituciones en las que se afronta un cambio civilizatorio signado por desmercantilizar, democratizar y descolonizar estos centros de formación. En síntesis, las nuevas acciones que se lleven a cabo, deben estar orientadas con la idea de ir más allá de la institucionalidad construida hasta el momento, una propuesta que facilite el encuentro de diversos símbolos, prácticas y mentalidades de los estamentos universitarios (profesores, estudiantes, trabajadores y personal administrativo) relacionados con el tema de género en la universidad.

Referencias

- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Caracas, Venezuela.: Fundamentos.
- Angulo, E. (14 de 06 de 2014). *El caso de Rosalind Franklin*. From Mujeres con Ciencia: <https://mujeresconciencia.com/2014/05/09/el-caso-de-rosalind-franklin/>
- Barba Solano, C. (2010). La nueva cuestión social en el mundo y en América Latina: más allá de la pobreza. *Renglones*, 24 - 44.
- Biglia, B., & San-Martín, C. (2007). *Estado wonderbra: entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género*. Barcelona: Virus Editorial.
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en las ciencias sociales*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Bonilla, E. (1978). La mujer y el sistema educativo en Colombia. . *Revista Colombiana de Educación*, 23-- 28.
- Burin, M. (2008, Vol. 39). Las fronteras de cristal en la mujer. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 75-86.
- Cáceres-Reche Ma. Pilar, S. A.-L. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific Journal Edition Vol.11, N°2 ISSN:1857 (print)*, 296-313.
- Cambrilles Torralba, M. . (2007). *Diagnóstico y autodiagnóstico, posicionamiento de la mujer ante el empleo*. Andalucía: J de Haro Artes Gráficas.
- De Lemus S., N. V. (2014). From sex to Gender: A university to reduce sexism in Argentina, Spain and El Salvador. *Journal Social Issues* 70 (4) , 233-267.
- De Sousa Santos, B. (2008). *Conocer desde el sur*. Buenos Aires: Clacso - Plural.
- DeZubiría, J. (2016). Carta sobre educación de género a los rectores de Colombia. . *Semana*, 46-48.
- Donoso, T. F. (mayo. agosto, pp. 187-212 de 2011). *Barreras de Género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria*. From Revista de Educación, 355.: DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2011-355-021
- Eagly, A. y. (2007). Woman and the Labrynth of leadership. *Harvard Business Review* .
- Flores, M. (2013). Mujeres que dirigen en la universidad:institucionalización de un imaginario hostil. *Revista Venezolana de estudios de la mujer*, 73 - 86.

- Franco, B. E. (14 de 03 de 2015). *banrepcultural.org*. From En La conquista del voto femenino. :<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/mayo-2013/la-conquista-del-voto>
- FUJNC. (1971). *libro de matrículas de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas*. Bogotá: Escuela de Medicina Juan N. Corpas.
- Fundación Ginebrina para la Formación y la Investigación Médica. . (09 de 02 de 2017). *gfmer.ch*. From Fundación Ginebrina para la Formación y la Investigación Médica. : http://www.gfmer.ch/Colombia_Pilar/Historia-medicinareproductiva.htm
- García, M. &. (2016). *Estimación del valor económico y social del trabajo no remunerado de las mujeres del municipio de San Salvador, período 2015-2016*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Hawley, E. D. (1998). Assesing women carrier adjusment. *Journal of Carreer Assesmente*, 6 (4), 449-474.
- Hawley, t. (n.d.).
- Ibáñez, J. (1994). *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*. Madrid, España: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Kabeer, N. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres. In M. León, *Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?* (pp. 119-146). Bogotá: Fondo de documentación Mujer y Género.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2011). *Los cautiverios d elas mujeres*. Madrid: , la editorial San Cristobla 17.
- Lupano Perugini, M. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate. Universidad de Palermo* , 65-80.
- María Dierssen, R. M. (Director). (2017). *Salvados* [Motion Picture].
- Martínez Labrin, S. y. (Vol. 13 N° 1, 2014). Proceso de producción de subjetividades de género en el trabajo académico: tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psiperspectivas, Individuo y sociedad*, 15-22.
- Pratto, F. &. (2004). *The bases of gender Power, In A.H Eagly, A.E. Beall6 R.J. Sternberg, The Psychology of geneder, (2nd Ed.) (p.p. 242-268 New York . New York: The Guilford Press.*
- Moncaya- Orjuela, B. y. (2015). Estilos de liderazgos en cargos universitarios, estudio descriptivo con mujeres directoras. *Revista Panorama* 9(17) , 74-84.
- Mujer, I. S. (2012). *Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres*. San Salvador. El Salvador: ISDEMU.
- Mujer, I. S. (2012). *Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*. San Salvador-El Salvador: ISDEMU.
- Navas- Ara, M. J. (2006). *Métodos, diseño y técnicas de investigación psicológica*. Madrid: UNED-Editorial.
- Navarro-Mantas, L. M. (2015). *Vilencia contra las mujeres en El Salvador, Estudio Poblacional 2014*. San Salvador: Tecnoimpresos- ISBN 978-999-61-48-54-5.
- Nobel Prize Awarded Women. (10 de marzo de 2017). *nobelprize.org*. From Nobel Prize: /www.nobelprize.org/nobel_prizes/lists/women.html
- UNICEF. (12 de 09 de 2007). *Estado Mundial de la Infancia 2007. La mujer y la infancia el doble dividendo de la igualdad de género*. From UNICEF.org: https://www.unicef.org/spanish/sowc07/docs/sowc07_sp.pdf
- ONU Mujeres Colombia. (6 de 12 de 2017). *Liderazgo y participación política*. From <http://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/liderazgo-y-participacion-politica>
- Ormusá, A. O. (2016). *Mujer y Merado Laboral 2016*. San Salvador -El Salvavdor: Impresos Continental, S.A. de C.V.
- Ortiz, G. (1997). How to be a midwife in late nineteenth-century Spain. *Debates and controversies in the modern period*. London: Routledge, , 61- 80.
- Otálvaro Marín, B. (2017). Miradas cualitativas para el análisis de políticas sociales en Colombia . *Ciencia Política* , 57 - 78.
- Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. México D.F: Fondo de cultura económica.

- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 39-49.
- Rocha Sánchez, T. &. (13 de 05 de 2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional. *Acta Colombiana de Psicología* 16(1), 123-135.
- Sánchez-Moreno, M. L.-Y. (2014). Liderazgo en la Universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos. *Revista sobre Calidad, cambios y eficacia en educación* 12 (5), 21-42.
- Sánchez, M. y. (2008). Poder y Liderazgo de Mujeres responsables de Instituciones Universitarias. *Revista Española de pedagogía*, 345-364.
- Sánchez Moreno, M. y. (mayo-agosto 2008). Poder y liderazgo de mujeres responsables de Instituciones Universitarias. *Revista Española de Pedagogía* Vol. 66 N° 240, pags 345-364.
- Sen, A. (2009). *La idea de la justicia*. Bogotá: Taurus.
- Sen Amartya. Desigualdad de género, l. m. (2002.). Desigualdad de género, la misoginia como problema de salud pública. *Letras libre. México. Abril 2002*.
- Suárez Ortega, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *REOP. Vol. 19 N°1, 1er Cuatrimestre*, 61-72.
- Sousa Santos, B. (2015). *La universidad en el siglo XXI*. México, DF: Siglo Veintiuno Editores.
- (2010). *Refundación del Estado en América Latina. Perspectivas desde una epistemología del Sur*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, Siglo Veintiuno Editores.
- Taylor, S. y. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Taylor, S. &. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Buenos Aires: Paidós.
- Tomás Folch, m. y. (Septiembre-diciembre 2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación* 350, 253- 275.
- Valle, Á. F. (2014). Eliot Freidson y la conformación del campo. *Profesión, ocupación y trabajo*, 53 - 69.
- Vallespín, F. (2000). *El futuro de la política*. Madrid: Santillana Ediciones, S. A.
- Valls-Llobet, C. (2009). *Mujeres, Salud y poder*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Vargas.Jiménez, I. (2007). El ejercicio del liderazgo y su relación con la inteligencia emocional en la administración educativa. *EDUCARE* Vol. X N° 1, 79-88.
- Vieja, M. T. (2005). *Bioética y feminismo; Estudios Multidisciplinarios de género*. Salamanca: Ed. Universidad de Salamanca.