

Voces y discursos femeninos: recuperación y construcción de la memoria histórica de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas

Voices and feminine discourses: recovery and construction of the historical memory of Escuela de Medicina Juan N. Corpas

*Mónica Álvarez Jaramillo¹
José Vicente Bohórquez Reyes¹
Darío Enrique Quintero Peláez¹
Juan Carlos Velásquez Rojas¹*

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El acceso inequitativo a los recursos y a las oportunidades tanto laborales como académicas ha afectado el desarrollo de generaciones de mujeres y también ha afectado el desarrollo de las instituciones y de la sociedad en general. La conquista de los espacios académicos en las universidades, no ha estado exento de dificultades, ha sido un proceso difícil y largo porque se transformaron las estructuras de la universidad retando las relaciones de poder académicas y las perspectivas tradicionales. La inequidad de género existe en casi todos los rincones del planeta, sin embargo, esta desigualdad entre los hombres y las mujeres no es la misma en todas partes; puede adoptar formas muy diversas. La falta de equidad de género no es un fenómeno homogéneo, sino más bien, un conjunto de problemas distintos e interrelacionados. El prejuicio de género en la educación superior se ha fundamentado en la idea de que los espacios de las mujeres y de los hombres son distintos, la universidad, por supuesto, no se consideraba un espacio femenino.

Palabras clave: género, universidad, percepciones, identidad de género, oportunidades.

Abstract

Unequal access to resources, and to work and academic opportunities, has affected the development of generations of women, and has also affected the development of institutions and society in general. The conquest of academic spaces in universities has not been without difficulties; it has been a long-term difficult process

1 Docentes de la Universidad Juan N. Corpas, Colombia. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

because the structures of the university needed to be transformed, challenging academic power relations and traditional perspectives. Gender inequality exists in almost every corner of the planet; however, this inequality between men and women is not the same everywhere. It can take very different forms. Lack of gender equity is not a homogeneous phenomenon, but rather, a set of different and interrelated problems. The gender bias in higher education has been based on the idea that the spaces of women and men are different. The university, of course, was not considered a female space.

Keywords: gender, university, perceptions, gender identity, opportunities.

De América se pueden hacer muchas historias. Por lo general, solo se escribe la de los hombres, y entre la de los hombres, la de los generales, los presidentes, los gobernadores. La de quienes tienen un destino político. Lo demás queda sin autor. Pero podría hacerse la historia al revés y escribir la de los hombres más humildes, la de los ríos, la de las casas viejas, la biografía de la plaza de la capital... la de las mujeres.²

Germán Arciniegas

2 Arciniegas, Germán. *América mágica, las mujeres y las horas*, Bogotá, Planeta, 1999, p. 15.

Introducción

La historia de discriminación y la violencia de género, el acceso inequitativo a recursos y oportunidades, la participación de las mujeres en la política y el mundo laboral, y las relaciones desiguales de poder que han existido y aún existen en nuestras sociedades, no solamente han afectado el desarrollo de generaciones de mujeres y hombres, también ha afectado el desarrollo de las instituciones y de la sociedad en general.

Al ser conscientes de esta realidad surgen una enorme cantidad de preguntas. ¿Cómo ha sido esa historia en nuestra institución? ¿Quiénes son las mujeres que se han configurado como modelos, o como referentes, en la Fundación Universitaria Juan N. Corpas? ¿A quiénes pueden copiar las mujeres de las nuevas generaciones?

Tristemente, debemos contestar que desconocemos las respuestas a todos estos interrogantes. El desconocimiento puede ser entendido, por lo menos, desde dos puntos de vista: el primero, un desconocimiento al trabajo y al esfuerzo de las mujeres en la institución. El segundo, un lamentable desconocimiento de las nuevas generaciones sobre la lucha de miles de mujeres que con gran voluntad personal y batallando contra múltiples obstáculos lograron el reconocimiento de los derechos que hoy gozan las nuevas generaciones.

Cómo ejemplo de la primera perspectiva, el desconocimiento al trabajo de las mujeres, se pueden citar muchos ejemplos. Uno muy ilustrativo es el de Rosalind Franklin, una joven física y química inglesa que trabajó en el King's College de Londres. Era una experta en la toma de imágenes mediante la difracción de Rx y utilizaba esta técnica para investigar la estructura del ADN. En noviembre de 1951 Rosalind dictó una conferencia sobre sus hallazgos, dentro del público se encontraban Watson y Crick quienes trabajaban también sobre el ADN. Un colega de Rosalind de apellido Wilkins, comenzó a mostrarles sin autorización de Franklin, a los dos científicos los avances que ella realizaba. Entre los documentos que les mostró estaba una imagen que sin lugar a dudas demostraba la estructura he-

licoidal del ADN. Estas imágenes, más los datos de la charla de Rosalind Franklin de noviembre de 1951, más algunos datos más proporcionados por Wilkins, llevaron a Watson y Crick a su propuesta de la estructura del ADN que publicaron en la revista *Nature*. En 1962, Watson, Crick y Wilkins recibían el Premio Nobel por sus estudios sobre la estructura del ADN. Ni Watson ni Crick mencionaron a Rosalind Franklin en sus discursos de aceptación ^(Angulo, 2014).

En los 115 años de historia de los galardones, otorgados por la Real Academia Sueca de Ciencias, la Academia Sueca, el Instituto Karolinska y el Comité Noruego del Nobel, solo 49 mujeres han conseguido el galardón frente a 833 hombres, las mujeres galardonadas se agrupan de la siguiente manera: premios Nobel de la paz (16), de literatura (14), solo 19 mujeres han ganado el galardón en ciencias (Física [2], química [4], economía [1] y fisiología y medicina [12]).

Un ejemplo de la segunda perspectiva sobre el desconocimiento del trabajo de las mujeres, es que no sabemos claramente quienes han sido esas mujeres que han trabajado arduamente en los diferentes campos de la vida pública colombiana, aportando su compromiso en los ámbitos político, académico, artístico, de trabajo comunitario, etc.

Para explorar estas dos perspectivas sobre el desconocimiento al trabajo de las mujeres, se ha planteado el presente trabajo en dos fases: una primera fase, consistió en una amplia búsqueda bibliográfica de referentes femeninos a nivel nacional e internacional. Posteriormente, y ya realizada la búsqueda bibliográfica, surgió la idea de presentar como tema central de este trabajo; el papel de las mujeres en los primeros períodos de vida institucional de nuestra Fundación Universitaria.

Se busca hacer una reflexión acerca de la manera en que se entrelazan, el ámbito de una Institución de Educación Superior y la dimensión social del género como elemento que participa de manera fundamental en la construcción de identidad. Consideramos que la visión femenina está íntimamente relacionada con el proceso organizador de las relaciones sociales, atravesando todos los niveles de la vida social y se hace concreto

en diversas prácticas sociales entre las cuales se encuentran discursos de género específicos (DeZubiría, 2016).

Con este trabajo se pretende rendir un homenaje a un grupo de mujeres al tratar de comprender, interpretar, preservar y difundir sus historias en un contexto de pluralismo y diversidad cultural.

Marco teórico-conceptual

Es claro que la situación social, económica y política de la mujer en Colombia ha estado marcada por múltiples factores estrechamente vinculados a su condición sexual. Tanto la opresión como la discriminación de la mujer son hechos históricos que traspasan todas las clases sociales. Sin importar las diferencias de clase, las mujeres constituyen un grupo social que ha sufrido la experiencia histórica de una posición secundaria dentro de la sociedad (Nobel Prize Awarded Women, 2017).

La década de los setenta del siglo XX, corresponde a una época de profundas transformaciones en Europa, Norteamérica y en los países de América Latina. De estas transformaciones sociales, son artífices las mujeres, en esta época se presenta el renacimiento del feminismo en la versión conocida como la Segunda Ola. En estos años, la posición de la mujer frente al ingreso a la educación superior, aunque mejoró con respecto a las décadas anteriores, continuó siendo muy pobre. En el ingreso a la Universidad se continuaba privilegiando a los grupos económicamente poderosos, y en estos grupos no estaban necesariamente incluidas las mujeres (Bonilla, 1978).

La llegada de la mujer a todos los espacios de la vida académica, a la producción de teoría, a la investigación y al conocimiento, enriqueció los debates en torno a los movimientos sociales contemporáneos y, sobre todo, comienza a plantear la pregunta de cuál es el lugar de las mujeres en todos esos espacios.

El sistema educativo de una sociedad dividida en clases, con intereses individuales y grupales contradictorios, no puede ser ajeno a las desigualdades intrínsecas que surgen de las relaciones entre estas clases. Den-

tro de este contexto se ubica precisamente la desigual participación de la mujer en la educación y por ende en los aspectos más relevantes de la vida laboral de un país. Es aquí donde se deben enfocar las políticas de acción para la mujer que traten de redefinir su participación, no solo a nivel del sistema educativo, sino de la sociedad total.

Estas consideraciones han llevado que a través del tiempo se desarrollen algunos estudios, en búsqueda de una comprensión de por qué la mujer fue; y aún hoy día es discriminada en el sistema educativo, haciendo que aquellos esfuerzos académicos se desdibujen por la opresión de la mujer por parte del hombre y en donde, aun cuando se describan las formas en las cuales se efectúa esta discriminación, no llegan a una comprensión cabal ni a explicar adecuadamente las razones de este hecho.

El estudio de la participación de la mujer en el desarrollo económico de Colombia, ha surgido generalmente de los supuestos de que el desarrollo lleva necesariamente a una disminución de las desigualdades sociales, por un lado, y por otro, de que este requiere de la capacitación de toda la población. Partiendo de esta doble tesis ha llegado a plantearse que la limitada participación de la mujer en el sistema educativo (su falta de capacitación), es una de las razones fundamentales por las cuales ella ha alcanzado una cuota de participación tan limitada en los procesos de desarrollo nacional. Este planteamiento pierde de vista el hecho de que no todos los sectores de la población femenina han sido excluidos de una participación en el desarrollo, ni del sistema escolar y, por lo tanto, la discriminación no se ha ejercido de manera homogénea, ni puede superarse con soluciones homogéneas para toda la población femenina. Si bien es cierto que existe una discriminación contra la mujer, lo cual sería necio negar; esta discriminación se ejerce de manera diferente para mujeres de diversas posiciones socioeconómicas y afecta no solamente a la mujer, sino en grado significativo también al hombre; por lo tanto si bien no puede negarse una discriminación por sexo, el sexo no es la base de las discriminaciones sociales, sino fundamentalmente la posición del indivi-

duo y en nuestro caso concreto de la mujer, dentro de una clase social.

Uno de los aspectos fundamentales de la influencia de la familia en la educación: la posición de esa familia dentro de una red de relaciones de clase históricamente determinadas.

El análisis de los aspectos legales de la educación no puede ubicarse en abstracto, sino en las condiciones históricas concretas en las que fueron sancionadas. Una visión histórica de la educación no puede reducirse a un catálogo de eventos supuestos, ni a una colección de leyes y decretos, o a una exaltación de educadoras notables. El problema va más allá de eso. Es necesario conocer estos eventos en su verdadero significado, las fases de la legislación y las razones por las cuales los grandes hombres, terminaron imponiéndose sobre ellos.

Sin embargo, como señala Rama en su análisis del origen social de la población universitaria en Colombia, el sistema educativo vigente adjudica de hecho a cada grupo social un nivel específico de conocimientos, dificulta el logro de otros niveles más altos o distintos que los que el sistema presupone para cada grupo y establece implícitamente como criterio de promoción la pertenencia a ciertos grupos sociales.

La participación de la mujer en la educación universitaria es altamente significativa para aquellas que provienen de grupos familiares cuyos abuelos, padres y hermanos han obtenido o están en proceso de obtener un título universitario. En efecto, “el sexo femenino muestra una tasa mayor de pertenencia a grupos familiares universitarios, ya que en un 71,5 % tienen hermanos realizando o que realizaron estudios universitarios y en un 78,1 % tienen parientes graduados en las universidades”.

Las condiciones de la mujer frente al sistema educativo no son las mismas para todas las mujeres, sino que dependen de su origen de clase, y la discriminación del sistema educativo no es fundamentalmente una discriminación por sexo, sino esencialmente una de clase.

Al escoger el tema de la reconstrucción del papel de las mujeres en los primeros períodos de vida institucional de nuestra Es-

cuela estamos reconociendo que el acceso equitativo de las mujeres a recursos y oportunidades, las relaciones igualitarias, sin discriminación y sin violencia de género, necesariamente se traducirá en sociedades más justas.

Metodología

Objetivo

Comprender los hechos y las vivencias de las mujeres que participaron en los primeros años de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas.

Método

En la búsqueda de modelos femeninos, el grupo se ha planteado el trabajo en varias fases, la primera consistió en una búsqueda sistemática de referentes femeninos a través de la historia. Esta búsqueda permitió encontrar figuras, tanto a nivel nacional como mundial.

Usualmente las investigaciones médicas se encuentran inmersas en la investigación cuantitativa, sin embargo, desde el inicio de este proyecto entendimos que nos interesan, sobre todo, la manera entender, los sentimientos, las vivencias y las sensaciones individuales. Consideramos que la riqueza de narraciones y descripciones son fundamentales para la comprensión de las historias de vida de las mujeres, por lo anterior, este será un estudio de corte cualitativo de tipo descriptivo.

¿Cómo entender las experiencias y emociones de las mujeres de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas? ¿Cómo eran los discursos y las dinámicas sociales al inicio de la vida institucional? Solamente escuchando a las mujeres y entendiendo cuales son los significados que le adjudican a sus propios relatos podremos entender a cabalidad sus historias. La herramienta de investigación en este caso fue una entrevista semiestructurada realizada a un grupo de mujeres que, desde diferentes posiciones, colaboraron con el fundador de nuestra institución en la titánica labor de iniciar una Escuela de Medicina.

Participantes

Se invitaron 20 mujeres que estuvieron vinculadas a la vida institucional durante los años iniciales de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas y que representan un amplio espectro de esa vida institucional. Mujeres que trabajaron en la administración, estudiantes y trabajadoras. Muchas de ellas hoy son directivas, docentes, o han ido ascendiendo en los organigramas institucionales. La intención es que las mujeres entrevistadas abordaran las narraciones desde su propia formación y perspectiva, con el fin de dar mayor riqueza a los textos y así evidenciar las diferentes posiciones económicas, académicas, sociales sobre los diferentes temas.

Las entrevistas se realizaron mediante el programa Survey Monkey cuya licencia pertenece a la Fundación Universitaria Juan N. Corpas. A todas las invitadas se les asignó un código que permitiera asegurar su anonimato. La privacidad de las invitadas fue protegida y solamente el grupo de investigadores tendrá acceso a la información obtenida. La encuesta aplicada se muestra a continuación:

Voces y discursos femeninos: recuperación y construcción de la memoria histórica de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas

Entrevista Semiestructurada

1. Nombre
2. Ciudad de Nacimiento
3. Estado Civil
4. Número de hijos, nietos, biznietos
5. Formación académica
6. Año de Ingreso a la Universidad
7. Cargo que ocupaba al ingreso
8. Jefe directo
9. Funciones
10. ¿Cómo era un día corriente de trabajo en el año de ingreso a la Universidad?
11. ¿Cuántas mujeres recuerda usted que trabajaban en la Universidad y qué cargos ejercían?
12. En su círculo familiar y de amigas,

¿cuántas mujeres trabajaban en el año que usted empezó a trabajar?

13. Cuéntenos, por favor, una anécdota que recuerde en relación con la presencia femenina dentro de la Universidad.
14. ¿Cómo era el trato que recibía de los hombres que tenían contacto con usted en su trabajo?
15. ¿Fue víctima de discriminación por ser mujer en ese entonces?
16. ¿Cuál cree que fue el papel que desempeñó la mujer en el desarrollo de la Universidad?
17. ¿Cree que el fundador defendió en papel de la mujer dentro de la Universidad?
18. ¿Cuál ha sido la evolución de la mujer al interior de la Universidad?
19. ¿Cree que la presencia de las mujeres ha influido en el desarrollo de la Universidad?
20. ¿Qué diferencias encuentra entre la Escuela de cuando usted ingresó y la de ahora?
21. Díganos unas palabras para todas esas mujeres que, como usted, han ayudado a construir la Universidad de hoy.

Resultados

Nuestras sociedades se encuentran agobiadas por el sufrimiento y la desigualdad. Una desigualdad especialmente marcada cuando nos referimos a los beneficios y a las cargas que se les imponen a hombres y mujeres. La inequidad de género existe en casi todos los rincones del planeta, sin embargo, esta desigualdad entre los hombres y las mujeres no es la misma en todas partes; puede adoptar formas muy diversas. La falta de equidad de género no es un fenómeno homogéneo, sino más bien, un conjunto de problemas distintos e interrelacionados.

La desigualdad puede presentarse de manera soterrada o puede hacerse explícita como en el caso de Afganistán que, bajo el régimen talibán, era quizás el único país en el mundo cuyo gobierno decidió impedir activamente el acceso de las niñas a la escuela (Sen, 2002). Sin embargo, hay muchos

países donde las mujeres tienen una oportunidad mucho menor de asistir a la escuela que la que tienen los hombres. En el informe de UNICEF (2007), se señala que por cada 100 niños que van a la escuela hay 115 niñas que no lo pueden hacer, con un agravante, los hijos de madres que no completan la primaria tienen, por lo menos, dos veces más la posibilidad de no hacerlo.

El prejuicio de género en la educación superior y en el acceso a una preparación profesional se ha fundamentado en la idea aparentemente inocua de que los “terrenos” de las mujeres y de los hombres son simplemente distintos. Esta tesis se ha defendido de diferentes maneras a través de los siglos, desde la creación de las universidades en la edad media hasta finales del siglo XIX, cuando las mujeres comienzan a estudiar y practicar la medicina, los miembros de la profesión fueron exclusivamente hombres (Vieja, 2005). En virtud de lo anterior, muchas técnicas, actividades y espacios que ancestralmente se consideraban femeninos se convirtieron del dominio masculino, como por ejemplo la atención de los partos (Ortiz, 1997)

Un buen ejemplo de lo que sucedía en Colombia al final del siglo XIX, es el caso de Ana Galvis Hotz, a quien no se le permitió ingresar a la universidad. Ana, era hija del doctor Nicanor Galvis y deseaba continuar los pasos de su padre. Debí trasladarse a Berna, Suiza, ciudad de origen de su madre, la señora Sofía Hotz, allí se convirtió en la primera mujer colombiana que obtuvo su grado en medicina, el año de 1877, posteriormente profundizó sus estudios y se convirtió en la primera especialista en ginecología (Fundación Ginebrina para la Formación y la Investigación Médica, 2017). Sin embargo, de regreso a Bogotá su ejercicio profesional fue difícil al no ser aceptada por las mujeres bogotanas.

En esta época, la universidad no se consideraba un espacio “femenino”, por el contrario, la educación superior fortaleció las desigualdades de género. Para los hombres ingresar a la educación superior significaba, y significa, el inicio de una integración social que le da reconocimiento. Mientras tanto las mujeres eran “condenadas” a la esfera privada y responsable de los cuidados de la familia.

Desde los años sesenta del siglo XX, según Eliot Freidson (Valle, 2014) la medicina es el prototipo de profesión basada en tres aspectos: primero, la posesión de un monopolio de saberes y prácticas; segundo, el dominio sobre la propia actividad y, tercero, la autonomía en la organización como grupo. Sin embargo, gracias al esfuerzo de muchas mujeres, esta visión puramente masculina comenzó a revertirse. La mujer ha ganado cada vez más espacio en las especialidades, mayores niveles de responsabilidad y grandes resultados tanto profesionales como personales.

El proceso por el cual las mujeres conquistaron los espacios académicos en las universidades, no ha estado exento de dificultades. Muchas mujeres enfrentaron problemas como ingresar y comenzar a transformar las estructuras de la universidad, este fue un proceso difícil y largo, ya que significó tanto un reto para las relaciones de poder académicas como porque cuestionaba las perspectivas teóricas tradicionales.

Surgen de entrada una serie de preguntas: ¿Cómo se vivió esa integración en nuestra institución? ¿Qué entienden las mujeres por incorporación? ¿Cómo “medir” o evaluar dicha incorporación? ¿Cómo construir unos “indicadores” que evalúen la incorporación de la perspectiva de género en la institución? ¿Cuál sería el método más adecuado para acercarse a una evaluación de este tipo?

La Escuela de Medicina Juan N. Corpas

Hasta 1960, la medicina colombiana estaba fuertemente influenciada por la medicina francesa, pero durante los años 60 del siglo XX, la influencia de la medicina norteamericana, basada en la especialización, comenzó a ser cada vez mayor. Para implementar un nuevo modelo de educación médica se planteó una reforma a las universidades. Básicamente la reforma educativa pretendía: abolir la carrera de profesorado por concurso, que la educación médica se orientara hacia la especialización con el argumento de que el médico general no aportaba ninguna ayuda y, por último, pretendía una drástica disminución de los cupos para aspirantes a estudiar medicina.

La Escuela de Medicina Juan N. Corpas fue fundada el 3 de febrero de 1971, por el Doctor Jorge Piñeros Corpas, como un proyecto de beneficio social donde el bienestar común, la igualdad de derechos sin ningún tipo de discriminación y el respeto por la vida son considerados pilares fundamentales. Nuestra institución surge por el convencimiento del doctor Piñeros de que la reforma que se estaba dando en la educación médica de Colombia, conocida como la reforma Flexner, era inadecuada y no le servía al país.

En ese primer semestre de funcionamiento de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas, se matricularon 17 mujeres de un total de 55 estudiantes (30.9%). Este hecho cobra gran importancia si se tiene en cuenta que apenas cuatro días después de que la institución iniciara labores, el 7 de febrero de 1971, las mujeres suizas obtuvieron el derecho a votar (Franco, 2015)

Algunas de las respuestas y comentarios

Sobre su ingreso a la institución:

En esa época las facultades de medicina tenían un cupo asignado para el ingreso de mujeres a la facultad de medicina. De 60 cupos para primer semestre, solamente 10 eran para mujeres. En la Escuela de Medicina nunca se pensó en implantar el modelo de un cupo establecido para las mujeres. El ingreso a la Corpas siempre fue por los méritos de cada aspirante (Cód. 14).

Para la década de los 70, cuando se fundó la Escuela de Medicina Juan N. Corpas, las mujeres estaban irrumpiendo en el mundo laboral y en el mundo académico. El 80% de las invitadas, consideran que, en el momento de su ingreso a la institución, la mayoría de sus compañeras o amigas ya estaban trabajando o habían ingresado a instituciones educativas.

Lista de las primeras estudiantes de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas. (FUJNC, 1971).

1	Acevedo De Ordoñez María Victoria	10	Piñeros De Páez María Fernanda
2	Fuentes Pulido Luz Gaby	11	Pulido Osorio Esperanza
3	Gaitán Ballesteros Carmen Helena	12	Rico Lara Julia Beatriz
4	Gómez De Forero Clara Inés	13	Rodríguez Torres María Amparo
5	Jiménez Flórez Martha Inés	14	Ruiz De Cifuentes María Clemencia
6	Leyva Barragán Martha Lucía	15	Rumilla Marchena Fanny
7	Medina Campos María Cristina	16	Suárez Monroy Cecilia
8	Moreno Munevar Rubbí	17	Villamizar Peñaranda Carmen Alicia
9	Paris Villegas María Clemencia		

Sobre si se habían sentido discriminadas en la institución

Cuando a las invitadas se les preguntó si en algún momento, en la universidad, se habían sentido discriminadas por ser mujeres, la mayoría (93.75%) de las mujeres dijeron que no.

En la Universidad nunca (Cód. 1). En la institución nunca. El Dr. Piñeros siempre defendió los derechos de las mujeres, desde

todo punto de vista, incluso desde el punto de vista económico (Cód. 16).

Sería maravilloso vivir en un mundo donde no se necesiten las cuotas de participación femenina. Inicialmente pudiera argumentarse que a los diferentes trabajos o puestos se debería llegar por mérito, da igual que sean mujeres u hombres, pero como en la práctica no es así o los procesos son muy lentos, por ejemplo, en la política sin

las cuotas en muchos países de Latinoamérica las mujeres no habrían llegado nunca a puestos directivos. Ahora, designar a una mujer en un puesto, por ser mujer, sin los méritos y sin las capacidades, es retroceder (lo que no pasa con un hombre incapaz).

Cuando inició CORSALUD (empresa de medicina prepagada, que dependía de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas.) en el año de 1991, se escogieron a muchas mujeres mayores de 40 años para formar el departamento comercial, ya que eran mujeres cabezas de familia, con gran compromiso y entusiasmo, estables. Estos atributos eran más evidentes en las mujeres que en los hombres. De hecho, una de estas mujeres, con el tiempo fue la mejor vendedora de la empresa, demostrando gran entusiasmo, compromiso, lealtad y amor por la institución, incluso laborando en muchas oportunidades más allá de lo obligado. (Cód. 17)

Sobre las actividades durante un día normal

Cuando indagamos sobre un día normal de actividades, encontramos respuestas llenas de optimismo, por ejemplo:

[...] alegre, lleno de expectativas, tranquilo, sereno, con oportunidades de aprender, duro laboralmente pero muy agradecido se tenía la convicción que era el mejor lugar donde podíamos estar y donde realizaríamos nuestro proyecto de vida. (Cód. 13).

[...] era muy tranquilo y ameno. Se trabajaba duro, pero todo con amabilidad y sin presión. Se cumplía con todo lo que había que hacer sin que nadie estuviera encima de uno (Cód. 9).

Sobre el trato dado por los hombres de la institución.

Cuando indagamos por las relaciones con los hombres de la institución, la palabra que más encontramos fue: respeto.

El trato del doctor Piñeros siempre fue muy respetuoso y exigía respeto hacia las mujeres. Pero no por el hecho de ser mujeres nos exigía menos. (Cód. 14)

El Dr. Piñeros era supremamente respetuoso, tanto que nos saludaba haciéndonos una pequeña reverencia. Esta actitud se re-

flejaba en los otros hombres de la institución (Cód. 12).

A pesar de que todas nuestras invitadas coinciden que el fundador era muy respetuoso hacia las mujeres, algunas invitadas aclaran que algunos de los hombres tenían otras actitudes, incluso señalan casos puntuales de maltrato e irrespeto:

De superioridad (Cód. 15).

Un poco malgeniados, autoritarios, estrictos pero respetuosos (Cód. 7).

El Dr. M..... las maltrataba [a las estudiantes] por tener el pelo suelto, o porque le parecía que estaban mal vestidas. Una vez le dijo a una estudiante placera y eso fue muy feo (Cód. 11).

Ahora bien, estas actitudes se deben a que nuestras sociedades han tenido modelos patriarcales. ¿Qué es el patriarcado? Cuando de dos personas una está por encima de la otra por cuestiones de género. Es inculcar la idea de que existen unos roles de mujer y unos roles de hombre y que los roles de mujer tienen menos valor o importancia.

Sobre las diferencias que encuentran entre la institución a la que ingresaron y la Institución de hoy en día, nuestras invitadas nos cuentan que:

Antes éramos pequeños, era una gran familia, todos muy unidos, se trabajaba muy rico, con cordialidad. Hoy en día hay mucha gente, hemos crecido mucho, se tienen procesos para todo, jefes para todo. Somos grandes e importantes, tenemos amplias áreas de estudio, nueva biblioteca, aulas de sistemas, edificios nuevos, pero se perdió el ambiente de familia que se vivía al interior de la Universidad (Cód. 11).

La de antes era pequeñita, éramos como una familia, era la casa de uno. Ahora es una empresa grande con mucha gente nueva que a veces uno ni conoce (Cód. 10).

Sobre la evolución de la mujer en la Institución

Muchas de nuestras invitadas se refirieron al evidente aumento en el número de mujeres en la institución.

Aunque el número de mujeres ha aumentado, no todas las mujeres trabajadoras de hoy tienen el compromiso institucional que existía antes (Cód. 12).

Otras invitadas se refieren a la llegada de la mujer a puestos directivos y de toma de decisiones:

La llegada de la mujer a posiciones de poder y de decisión ha aportado un manejo del poder más conciliador (Cód. 14).

Hoy en día hay muchos cargos administrativos en manos de las mujeres, empezando por la misma rectora. Las mujeres han alcanzado niveles muy altos y han ayudado mucho a que la Universidad crezca y salga adelante (Cód. 8).

En la actualidad ocupan cargos que solo eran tomados en cuenta para los hombres (Cód. 4).

A las mujeres se les cuestiona permanentemente la independencia, la productividad, su trabajo y se le pide que demuestre permanentemente su capacidad. En muchas ocasiones, las mujeres cuando se enfrentan a puestos de dirección, casi que tiene que estar sobre-cualificadas desde el punto de vista académico (carrera, especializaciones, maestrías, doctorados), idiomas o administrativo para demostrar que están en esos puestos porque realmente se lo merecen. De entrada, no se les reconocen capacidades y cuando las demuestran parece que todos se sorprendieran.

Aunque en la realidad cada líder tiene su propio estilo de liderazgo, existen ciertas tendencias; El liderazgo masculino tiene un estilo más impositivo, más agresivo, más carismático de menos negociación. El liderazgo femenino es más de consenso, más de negociar, más de comprender la situación. Según De Zubiría (2016) dirigir una institución educativa es en extremo complejo, en últimas se trata de lograr construir una comunidad de directivos, administrativos, profesores y padres, que promuevan el desarrollo de jóvenes que sepan pensar, comunicarse, decidir por sí mismos y sobre todo que puedan convivir armónicamente con los otros. Solamente en el marco del respeto por el otro, se garantiza el respeto de los derechos, la libertad de cultos o el libre desarrollo de la personalidad.

¿Cuál cree que es la motivación de la mujer en el trabajo?

Nosotras trabajamos por gusto, por compromiso, no por dinero (Cód. 14).

En esa época trabajábamos con mucho cariño y con mucho amor. Sentíamos un gran compromiso con la institución. Hoy los trabajadores vienen a cumplir un horario, sin compromiso (Cód. 16).

Mientras los hombres, aparentemente, tienen como prioridad el aspecto salarial, las mujeres dan prioridad al contenido del trabajo o el reto que este trabajo representa. Además de la brecha salarial, que en Colombia se calcula en un 20% y en España durante el 2016 las mujeres llegaron a alcanzar el nivel salarial que los hombres tenían en 2006 (Maria Dierssen, 2017) los escenarios en que se negocian los incrementos están dominados por varones. En Colombia el año pasado (2016) la ministra de trabajo concertó un aumento del salario mínimo inferior al que ya habían ofrecido los empresarios.

¿Qué les diría a las mujeres que ingresaron a la Institución con usted?

Les diría que nuestra dedicación y nuestro compromiso forjarían una institución importante (Cód. 14).

Que no desfallezcan ante los cambios y tiempos modernos tan distintos, competitivos y que como en aquellos tiempos no se rindan, luchan por sus sueños y sigan siendo ese soporte para nuestra Institución; madres profesionales y ejecutivas un ejemplo a seguir (Cód. 7).

Hoy es importante tener el corazón tranquilo, cumplir con lo que nos hemos propuesto, saber que, es lo primero, sentir felicidad de haber participado en grandes cosas como estas: construir la Institución, ser ejemplo de lucha, de convicción, de perseverancia, de capacidad y de amor por lo que hacemos y por lo que tenemos, valorar y agradecer día a día todo lo que Dios nos regala, “cada instante”, orar mucho... hoy y siempre, no olvidar las buenas y las malas, las tristezas y las alegrías, “perdonar de corazón”, todo esto formo nuestro carácter, velar por los que amamos, honrarlos y por todos aquellos que de una u otra forma hicieron que

se cumpliera nuestro propósito, nuestras metas y nuestros objetivos. Sembrar y dejar buenos frutos en los corazones... nada somos, nada tenemos, nada nos llevamos solo el recuerdo de lo que hayamos podido sembrar (Cód. 13).

Que sigan trabajando porque hacemos parte de la historia de la Universidad. Cuando nos pensionemos siempre vamos a estar ahí, en la memoria de alguien (Cód. 10).

La perspectiva de la mujer es fundamental para el desarrollo de las instituciones, sin embargo, hace falta los referentes femeninos en puestos de decisión. Quienes dirigen una institución son vistos de manera diferente, por ejemplo: a las líderes, se las nombra por su nombre de pila (Hillary, Michel, Anita), como si fueran personas con las que tenemos una gran familiaridad, como si fuesen nuestras amigas de toda la vida, familiaridad que no nos permitimos en el caso de los hombres a quienes nos dirigimos por el apellido anteponiendo un título, como signo de respeto. Esto es muy importante porque no es lo mismo que te juzguen por lo que haces que por lo que eres.

¿Qué les puede decir a las mujeres que ingresan a la Institución hoy?

Las niñas de hoy me desconciertan. Algunas vienen con una fuerza y una disposición muy buenas. Otras solamente aprovechan la oportunidad de ampliar un círculo social, con un bajo nivel de auto-exigencia (Cód. 14).

Bienvenidas, llegan a una Institución donde se les valora y en la cual pueden alcanzar sus metas (Cód. 5).

Discusión y Conclusiones

En el mundo académico, cada vez más basado en un sistema de méritos individuales, y por lo mismo convertido en un medio extraordinariamente competitivo, es fácil negar

que existe la discriminación de género. Se habla de capacidades, de trayectorias, de méritos acumulados, etc. Como si fuera solamente una cuestión de responsabilidad personal llegar a donde se llega, ignorando el dato de que los sujetos que componen este universo no están en una situación de igualdad que les permita competir, efectivamente, como “iguales”.

La puesta en práctica de una perspectiva de género en una institución como la Fundación Universitaria Juan N. Corpas, no puede quedarse en el ámbito de la retórica, sino en una serie de expresiones concretas que permitan evaluar si dicha perspectiva se ha incorporado institucionalmente al mundo universitario. Creemos que implementar análisis institucionales con perspectiva de género permite poner en práctica una serie de estrategias que busquen una verdadera cultura de género, que asegure una igualdad de oportunidades en el ámbito académico para mujeres y hombres; es decir, una “cultura de equidad de género” institucional.

Parece evidente que a mayor nivel educativo existen mejores posibilidades de inserción social y mayores perspectivas de movilidad social ascendente. Esto quiere decir que la equidad educativa se convierte en un factor primordial en el cambio de rol de la mujer colombiana y para toda la sociedad, dado que, si las posibilidades de elegir opciones se encuentran restringidas para las mujeres, que representan la mitad de la población, será imposible avanzar hacia el desarrollo pleno del país.

La Fundación Universitaria Juan N. Corpas, al buscar la igualdad entre hombres y mujeres tanto en derechos como en condiciones de acceso a oportunidades, contribuye al equilibrio social. La Fundación Universitaria Juan N. Corpas entiende que la mujer debe ser vista dentro de su propio marco social, histórico y cultural, como un ser humano único, no como un ser cosificado en un universo masculino, como ha sido tradicional.

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, E. (1978). La mujer y el sistema educativo en Colombia. . *Revista Colombiana de Educación* . , 23-- 28.
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en las ciencias sociales*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- 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.
- Cambriles 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* .
- 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
- FUJNC. (1971). *libro de matrículas de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas*. Bogotá: Escuela de Medicina Juan N. Corpas.
- 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>
- García, M. &. (2016). *Estimación del valor económico y social del trabajo no remunerado de las mujeres del municipio de San Salvadpor, 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.
- Maria 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.
- Mujer, I. S. (2012). *Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres*. San Salvador. El Salvador: ISDEMU.
- (2012). *Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*. San Salvador-El Salvador: ISDEMU.
- Moncaya- Orjuela, B. y. (2015). Estilos de liderazgos en cargos universitarios, estudio descriptivo con mujeres directoras. *Revista Panorama* 9(17) , 74-84.
- 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
- ONU Mujeres Colombia. (6 de 12 de 2017). *Liderazgo y participación política*. From <http://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/liderazgo-y-participacion-politica>
- Ormusa, 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.
- Vieja, M. T. (2005). *Bioética y feminismo; Estudios Multidisciplinarios de género*. Salamanca: Ed. Universidad de Salamanca.
- Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. México D.F: Fondo de cultura económica.
- 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.*
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *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, 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.
- Sanchez-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.
- Suárez Ortega, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *REOP. Vol. 19 N°1, 1er Cuatrimestre* , 61-72.
- 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.*
- Taylor, S. &. (1992). *Introducción a llos métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Buenos Aires: Paidós .
- Taylor, S. y. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. 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.
- 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
- Vargas.Jiménez, I. (2007). El ejercicio del liderzgo y su relación con la inteligencia emocional en la administración educativa. *EDUCARE Vol. X N° 1* , 79-88.
- 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.