



**UNA APROXIMACIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA DIRECCIÓN
DE LA UNIVERSIDAD: CARACTERÍSTICAS Y TENDENCIAS**

ANA MARÍA ARAUJO PEÑATE

ALEJANDRO SIMÓN NIETO VILLEGAS

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Bogotá, D.C.

Julio de 2012

“Una aproximación a la participación de la mujer en la dirección de la universidad:
características y tendencias”

Artículo académico

Presentado como requisito para optar por el título
Administrador de Empresas
En la Facultad de Administración
De la Universidad Colegio Mayor De Nuestra Señora Del Rosario

Directora: Patricia Roncancio R.

Presentado por:

Ana María Araujo Peñate

Alejandro Simón Nieto Villegas

Universidad del Rosario

Facultad de Administración

Bogotá, D.C.

Semestre II de 2012

***A nuestros padres y hermanos
que nos han guiado y acompañado
en este proceso; a la Academia,
cuna de gran conocimiento
y defensora del saber.***

Agradecimientos

A nuestro Padre Celestial, a nuestros padres y hermanos, compañeros, profesores y en especial a nuestra querida directora Patricia Roncancio, que con sus conocimientos, audacia y paciencia hicieron posible este logro.

UNA APROXIMACIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD: CARACTERÍSTICAS Y TENDENCIAS

Ana María Araujo

araujo.ana@ur.edu.co

Alejandro Simón Nieto,

nieto.alejandro@ur.edu.co

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue identificar la participación que tienen las mujeres y los hombres en cargos directivos de las universidades colombianas. Se diseñó un cuestionario compuesto por cinco factores para recolectar información acerca de la formación, la experiencia académica y administrativa, la procedencia y producción académica de los rectores de las universidades colombianas. Esta información se recopiló de las páginas oficiales y actualizadas de las universidades, entre los meses de noviembre de 2011 y enero de 2012. Los resultados muestran que hay una presencia importante de las mujeres en la dirección de facultades y escuelas, pero es significativamente menor su número en el desempeño de cargos unipersonales de alta dirección. Los hallazgos parecen indicar preferencia por el estilo directivo clásico-racional comúnmente relacionado con el género masculino, lo que también puede estar asociado con fenómenos culturales y de la idiosincrasia latinoamericana, caracterizada por las tradiciones patriarcales. Los resultados de esta exploración indicarían que es necesario profundizar en las relaciones entre la proporción de mujeres que acceden a la educación superior y quienes llegan a desempeñar altos cargos directivos en ellas.

AN APPROACH TO THE PARTICIPATION OF WOMEN IN THE DIRECTION OF THE UNIVERSITY: CHARACTERISTICS AND TRENDS

ABSTRACT

The research objective is to make an approach to gender issues in university management, identifying common factors in a significant group of Colombian universities. We designed a questionnaire consisting of five factors to collect information about training, academic and administrative experience, provenance and academic production of rectors of the Colombian universities. This information was gathered from official and updated pages of the universities, between the months of November 2011 and January 2012. The results show that there is a significant presence of women in the leadership of colleges and schools, but their number is significantly lower in the performance of one-person senior management positions. The findings seem to indicate a preference for classical-rational management style commonly associated with male gender, which may also be associated with cultural phenomena and the idiosyncrasy of Latin America, characterized by patriarchal traditions. The results of this exploration indicate the need to deepen relations between the proportion of women entering higher education and who come to play in senior management positions in them.

Palabras Clave

Techo de cristal, mujer, universidad, dirección organizacional, liderazgo, democracia, Estado, ciudadanía, equidad de género, concienciación, ONG, formación académica, experiencia, Iglesia.

Key Words

Top of crystal, woman, university, organizational direction, leadership, democracy, State, citizenship, gender equity, consciousness-raising, NGO, academic training, experience, Church.

Glosario

Ciudadanía: cualidad, derecho y condición de miembro de la persona registrada por las autoridades, que forma parte de una sociedad y lleva una serie de deberes y derechos que se deben respetar.

Concienciación: proceso en el que se procura que alguien sea consciente de algo, que lo conozca y sepa de su alcance, haciendo que alguien o un grupo de personas logre reconocerse en sus atributos esenciales y en todas las modificaciones que en sí mismo experimenta.

Democracia: forma de organización de grupos humanos en la que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva.

Dirección organizacional: proceso continuo, que consiste en gestionar los diversos recursos de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados con un estilo definido y multidimensional.

Equidad de género: justicia necesaria en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas para ofrecer el acceso y el control de recursos por parte del gobierno, de las instituciones y de la sociedad en su conjunto.

Estado: forma de organización social, económica, política soberana y coercitiva, formada por un conjunto de instituciones involuntarias, que tiene el poder de regular la vida nacional en un territorio determinado.

Experiencia: forma de conocimiento –de tipo procedimental– o habilidad derivados de la observación, de la vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida. También se conoce como "conocimiento empírico" o "un conocimiento *a posteriori*".

Formación académica: dimensión integral en pos del desarrollo de aptitudes o habilidades de tipo estudiantil, intelectual e investigativo, que confluye en múltiples acciones y factores curriculares y extracurriculares y que se vehiculiza en los

modelos y prácticas pedagógicas que circulan, observan e interiorizan en las instituciones educativas.

Iglesia: organización religiosa que funciona con un nombre, una estructura y una doctrina en común. Además es una congregación, conjunto del clero y Estado eclesiástico que tiene importante injerencia en la sociedad, y que es un actor imprescindible en el quehacer de las civilizaciones.

Liderazgo: conjunto de capacidades de influencia interpersonal que un individuo tiene para guiar y controlar un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje en el logro de metas y objetivos.

Mujer: persona del sexo femenino que tiene características biológicas (órganos sexuales, aparato reproductivo, constitución física) y psicológicas, que le permiten cumplir funciones únicas distinguiéndola claramente del hombre (sexo masculino).

ONG: organización de iniciativa social, independiente de la administración pública, que se dedica a actividades humanitarias, sin fines lucrativos.

Techo de cristal: barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres logran superar este impedimento, estancándose en su carrera profesional.

Universidad: institución dedicada a la enseñanza superior y a la investigación que comprende diversas facultades y escuelas, y que confiere grados académicos y títulos profesionales.

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	1
2. Tendencia de los estudios de la participación de la mujer en la Dirección Universitaria.....	3
2.1 La participación de la mujer en la gestión de los centros educativos.....	5
3. Método.....	13
4. Resultados.....	14
5. Discusión.....	16
6. Conclusiones.....	18
7. Recomendaciones.....	19
8. Referencias bibliográficas.....	21

Introducción

La preocupación por la participación de la mujer en la educación superior ha dado lugar a múltiples investigaciones que dan cuenta de la forma como se ha incrementado su acceso a una gran variedad de programas de formación y otros han indagado por la manera como las mujeres se desempeñan en cargos de la gestión educativa. En este marco de estudio, el objetivo de la investigación fue identificar la participación que tienen las mujeres y los hombres en cargos directivos de las universidades colombianas. En especial se destaca el papel de la mujer como *manager* estratégica de las organizaciones modernas y las aproximaciones que, desde una perspectiva de equidad de género, abogan por su participación decidida en cargos de alta dirección en cualquier tipo de organización, incluyendo, la universidad.

Entre los tipos tradicionales de universidad de corte humboldtiano y napoleónico emergen otras formas de “ser” universidad que expresan las tendencias y prioridades de las sociedades modernas y contemporáneas. Un elemento común en cualquiera de los tipos de universidad es la presencia simultánea de órganos de gobierno colegiados e individuales, que se acentúan o subordinan entre sí, según las características y tradiciones específicas de cada universidad. La máxima instancia unipersonal de la dirección está representada en la rectoría, sin embargo, entre los órganos colegiados se encuentra diferentes denominaciones y también, una variedad de funciones: el consejo superior, el consejo fundacional, la asamblea general, entre otros órganos.

Estos órganos, sin importar su denominación, eligen a la persona que ocupa la Rectoría y por ende, delegan en ella buena parte de la administración y organización de la universidad. Por supuesto, las mujeres se incluyen dentro de estos procesos, teniendo voz y voto a la hora de elegir una nueva cabeza directiva, es decir, tomando

decisiones en la elección del nuevo rector (o rectora) y con posibilidades de ser ellas mismas las protagonistas.

La participación actual de la mujer en la educación superior se puede ver en dos ámbitos: como estudiante y como miembro de equipos directivos que responden por la gestión de la institución educativa y de programas específicos en todas las áreas y campos del conocimiento. En este orden de ideas, la formación académica puede constituir el primer escenario para el desarrollo de las competencias profesionales que favorezcan su desempeño en la dirección de las empresas y otros tipos de organizaciones sociales. En este sentido, la aproximación que propone este trabajo vincula estos dos escenarios de la mujer en la universidad, como estudiante y como directiva.

Tendencia de los estudios de la participación de la mujer en la Dirección Universitaria

Para empezar el análisis sobre el estudio realizado es importante citar a otros autores que han expuesto conceptos y resultados de investigaciones sobre la participación de la mujer en cargos directivos en las universidades. Según Sánchez & López (2008) las mujeres enfrentan importantes dificultades en las organizaciones lo que explicaría su baja inserción en los cargos directivos. En general, la mujer aún tiene que abrirse paso y camino en ambientes laborales que tienden a favorecer la presencia masculina y enfrentar creencias según las cuales la mujer no tiene las capacidades y habilidades para desempeñarse adecuadamente en cargos de alta dirección. Una selección invisible hace que todavía sea minoritaria su presencia en los puestos relevantes, lo cual se ha explicado con la metáfora del "techo de cristal"

Para entender el papel actual de la mujer en la dirección de las empresas y, concretamente, de la universidad, puede ser útil tener una perspectiva histórica. Aunque la lucha por la igualdad de género proviene desde el siglo XVIII en países como Inglaterra, Estados Unidos y Francia, en América Latina el tema se torna relevante hacia 1932 y sólo en 1954 en Colombia se reconoce a la mujer como actor de la sociedad y se aboga por su acceso a los derechos y protecciones hasta entonces reservados para los hombres. El reconocimiento de su derecho a ejercer el voto y a participar en política es quizás el hecho decisivo que configura el cambio de estatus de la mujer en la sociedad colombiana.

Los logros en términos de participación de las mujeres no solo se han reflejado en el reconocimiento de la igualdad de derechos con respecto a los hombres, sino también en el acceso a campos y áreas del conocimiento sin limitación alguna, en su vinculación al mercado laboral y el incremento de mujeres que son madres cabeza

de familia. En el estudio adelantado por Edwards & Roberts (1993) y referenciado por Morales (2011) usan cifras del Banco Mundial registrando que la participación de la mujer en la fuerza laboral aumentó con la urbanización, el nivel de educación y las reducciones importantes en la tasa de fertilidad.

Estos cambios se han dado por la convergencia de factores como la inestabilidad del trabajo para los hombres, cambios en el entorno y la percepción que tiene la sociedad sobre las capacidades y obligaciones de las mujeres en la comunidad; cambios económicos que conllevan a que las mujeres hagan parte del mercado laboral para ayudar a su pareja con el sustento del hogar y el incremento en la tasa de madres solteras que se convierten en cabeza de hogar, la responsabilidad que asumen las motiva a explorar e incursionar múltiples posibilidades y formas de acceso al mercado laboral formal e informal.

Adicionalmente, algunos autores destacan el liderazgo como otro de los rasgos que han desarrollado las mujeres para enfrentar los desafíos del mundo moderno y satisfacer las necesidades personales y de sus allegados. Estos autores destacan las habilidades y capacidades de las mujeres como formas de liderazgo y dirección que puede ser: “abierto y directo, orientado al desarrollo de equipos de trabajo, dirigido a lograr el consenso, dispuesto a compartir el poder con colegas y subalternos, comunicativo y dispuesto a compartir la información, atento al equilibrio entre las dimensiones personales y laborales, orientado a la inclusión, orientado al cumplimiento eficiente de la tarea, confiable y organizado”. (Morales, 2011).

Otros autores creen que las mujeres tienen algo muy importante que aportar en la búsqueda de estas nuevas configuraciones del liderazgo, dado que, “a pesar de su menor presencia en los cargos directivos, diversas investigaciones muestran un alto nivel de satisfacción hacia el liderazgo ejercido por las mujeres en las organizaciones desde la perspectiva de sus miembros” (Vermut, 2001; Acker, 2005). Aparentemente, una de las razones parece ser la ventaja que en general tienen las mujeres en el “manejo de una variedad de habilidades comunicativas y sociales, especialmente adecuadas para el funcionamiento más participativo, reticular, descentralizado,

emergente y democrático característico de las organizaciones modernas y en especial de las universidades”. (Sánchez & López, 2009).

Además, algunos estudios han demostrado que en las mujeres se perciben estilos de dirección más orientados a las relaciones humanas, al diálogo, a la participación de las otras personas. Mientras, aprecian que los hombres se orientan más a la tarea, utilizan menos los colectivos y tienden a ser menos persuasivos. También se recalca una “vinculación entre la afectividad históricamente asociada a la mujer y la objetividad y racionalidad con la que deben funcionar los hombres desde las asignaciones más propias de las culturas patriarcales” (Graf, Romero & Fernández, 2012).

La participación de la mujer en la gestión de los centros educativos

De un lado se afirma que “la teoría gerencial aplicada a los centros educativos ha incrementado la posibilidad de asociar conceptos como liderazgo administrativo y masculinidad y, por supuesto, liderazgo y jerarquía” (Al Khalifa, 1989). El modelo de *management* que se introdujo en los centros escolares procedente del mundo de la empresa en el Reino Unido, redujo ostensiblemente el número de mujeres que ocupaban cargos directivos en los centros educativos.

De otro lado, se considera que “las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino precisamente por expresarlos, en su cotidianidad laboral” (Kaufmann, 1996). No obstante, preveían que en la educación no parecían ser buenos los tiempos para el liderazgo femenino por cuanto ciertas tendencias en el ámbito de la calidad de la educación parecieran volver a una orientación de tipo gerencial y jerárquica con marcados rasgos masculinos en el lenguaje y en la manera de asignar las responsabilidades.

Por su parte, otros expertos definen el estilo de dirección de las mujeres como “abierto, no competitivo, innovador, con un firme sentido de la calidad, centrado en la

persona, flexible, comunicativo y persuasivo” (Grimwood y Popplestone, 1993). Años atrás se identificaban “ocho áreas donde se podían observar las diferencias entre el estilo de gestión masculina y femenina” (Loden, 1987), a saber:

1. El uso del poder: tienden más a dar poder a los otros/as, a delegar, que a acumular poder personal.
2. La resolución de problemas: son “multi-mentales”, mezclando adecuadamente intuición y racionalidad.
3. Las habilidades interpersonales: saben escuchar, tienen empatía; asumen más fácilmente el ponerse en el lugar del otro.
4. Los grupos de trabajo: utilizan habilidades de los miembros del grupo en la dirección, lo que favorece la delegación y la participación.
5. La dirección participativa: están centradas en el grupo y no sólo organizativamente; parece que captan mejor la dimensión humana.
6. Asunción de riesgos: asumen riesgos para perfeccionar la actividad.
7. La atención a la diversidad: su primera consideración es el personal; se inclina a ver a la persona en un contexto más amplio.
8. Resolución de conflictos: buscan soluciones que permitan ganar a todos; prefieren evitar el choque y la confrontación.
9. El desarrollo profesional: participan en un trabajo aunque no sea parte de su función, pues están implicadas en la búsqueda del desarrollo grupal.

A partir de lo anterior se describen algunos rasgos que podrían resumir cierta inclinación de las mujeres en cuanto al uso del poder:

1. Un estilo más democrático, dialogante, pedagógico y mediador. Una actitud más receptiva y participativa.
2. Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y de las acciones colectivas.
3. Un ejercicio del liderazgo más firme y constante.
4. Más creatividad en el desarrollo de propuestas para ejercer la dirección.

5. Más comunicativas y abiertas a las relaciones personales, a las propuestas de sus compañeras y compañeros, a escuchar sin enjuiciar de una forma más comprensiva.
6. Desarrollan políticas de cooperación y participación.
7. Potencian relaciones interpersonales.
8. Más flexibilidad y disponibilidad para iniciar y mantener procesos de cambio.
9. Crean un clima de colegialidad y gestión colaborativa con el profesorado.
10. Construyen redes informales, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros, alentando a otros a compartir los recursos.
11. Les preocupa el abuso del poder y utilizan la coacción como último recurso.
12. Potencian el “aprender con los demás”.
13. Preferencia por los enfoques consultivos y cooperativos.
14. Habilidad para combinar y reconciliar expectativas y experiencias contradictorias, promoviendo el compromiso colectivo de los miembros de la organización.
15. Desarrollo de políticas de cuidado y apoyo mutuo.
16. Mayor atención a los sentimientos y al uso de una “inteligencia emocional” más sensible a las emociones y situaciones personales de los demás.

En síntesis, hay una postura que sostiene que “las mujeres ponen la parte emocional también en el trabajo. En general, las mujeres se hallan más capacitadas para tener en cuenta el lado “humano” de las personas desarrollando para ellos sus dotes intuitivas naturales” (Kaufmann, 1996).

Pero, otros autores expresan puntos de vista diferentes a los mencionados y realizan planteamientos específicamente relacionados con los entornos educativos y

de la universidad. Para algunos, la baja inserción de las mujeres en la dirección de las universidades se da debido a la presión que ejerce la sociedad para la conservación de ciertos roles predeterminados, lo que afecta de manera negativa a muchas mujeres y se puede traducir en inseguridad y cierta tendencia a subestimar las capacidades propias para desempeñar roles diferentes a los tradicionales o esperados. “Las directoras, por su parte, se valoran mucho en los rasgos personales y muy poco en todos aquellos rasgos que son propiamente de gestión. Esto puede ser debido a que “no tienen la suficiente confianza en sí misma, posiblemente por la pésima autoimagen que suelen tener interiorizada las mujeres, lo que hace que se (auto) excluyan de los puestos de responsabilidad”. (Santos Guerra, 2000)

A pesar del incremento de las oportunidades para acceder al sistema de educación superior por parte de las mujeres en cargos gerenciales, estudios demuestran que ésta no es una tarea fácil. La gerencia por parte de las mujeres en las universidades, en el ejercicio de cargos de alta dirección, es compleja. Asimismo se analizaron casos de mujeres líderes de unidades académicas de varias universidades, procedentes de tres países diferentes y se encontró que “afrontaron dos importantes desafíos: ser parte de la primera generación de mujeres –pocas– implicadas en la gestión universitaria y trabajar en un contexto de tendencias globales que han hecho el trabajo de académicos y gestores más difícil que en épocas pasadas” (Santos Guerra, 2000).

Además, a las mencionadas dificultades institucionales se añadieron las del desarrollo profesional y académico. Algunas directivas compaginaron sus cargos con las fuertes exigencias que “la universidad impone en los momentos iniciales de dichas carreras, y todas con la dedicación a las tareas familiares, atravesando por momentos cruciales de indefinición y conflicto de rol” (Sánchez & López, 2009).

También se realizó un estudio en el que se aplicaron 384 encuestas a mujeres profesionales en cargos directivos y en ascenso en empresas estatales, empresariales y educativas en Bogotá, Medellín y Cali. El 100% de las mujeres tenía formación profesional de pregrado, 37% de especialización, 24% de maestría y 2% de doctorado. Encontraron que “las mujeres tienen mayor preparación que los

hombres cuando los sustituyen en sus cargos y del 51% de mujeres que remplazaron a hombres en cargos directivos, el 16% tenía mayor preparación académica” (Cárdenas & Durana, 2009).

Situaciones similares se observan en países europeos, donde podría pensarse que las mujeres tienen una mayor participación en cargos directivos en las universidades, puesto que son países en los cuales los rezagos de machismo son menores y hay más oportunidades laborales para las mujeres. En el caso de España, en una investigación se muestra que de “las cuatro universidades participantes, sólo una está presidida por una rectora, y dos cuentan con equipos rectorales paritarios, aunque los otros cargos considerados (decanato, dirección de escuela universitaria y de departamento) están altamente masculinizados en todas las universidades” (Tomás & Guillamón, 2009). La tabla 1 muestra estos hallazgos.

TABLA I. Asunción de cargos de gestión según cargo, universidad y sexo (curso 2005-06)

UNIVERSIDAD CARGOS	1		2		3		4	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Rector/a %	0 0	1 100	0 0	1 100	0 0	1 100	1 100	0 0
Vicerector/a %	6 60	4 40	2 22,22	7 77,78	2 20	8 80	1 25	2 75
Decano/Decana %	3 27,27	8 72,73	5 27,77	13 72,73	1 11,11	8 88,89	0 0	8 100
Director/a Escuela %	1 33,33	2 66,67	2 100	0 0	1 25	3 75	3 30	7 70
Director/a Departamento %	12 22,22	42 77,78	26 25,24	77 74,76	1 11,11	8 88,89	(sin datos)	

Fuente: Tomás & Guillamón (2009).

A esta realidad las propias mujeres empezaron a llamarla «techo de cristal» en la década de 1980, utilizando la metáfora para referirse a todas aquellas barreras invisibles que muchas de ellas encuentran en el mundo laboral y que comportan una discriminación vertical que se aprecia al comprobar como disminuye la proporción de mujeres a medida que se asciende en la pirámide de la organización. Un fenómeno

que otros autores han dado en llamar «suelo pegajoso» ya que parece que “las mujeres caminen sobre un suelo, la base de una pirámide, que las engancha y no les permite desprenderse para acceder a posiciones de nivel superior” (Tomás & Guillamón, 2009). El «techo de cristal» es definido también como un muro invisible pero infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc. que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el desarrollo de sus potencialidades.

Según Santos Guerra, “las mujeres tienen un *techo de cristal* sobre sus cabezas. Ven lo que existe por encima pero no pueden acceder. El mundo androcéntrico las excluye del trabajo y de la responsabilidad. A veces, ellas mismas hacen suyo el mecanismo de exclusión” (Tomás & Guillamón, 2009).

En esta misma investigación también se muestran ciertos factores por los cuales las mujeres no acceden a cargos superiores dentro de la universidad. Estos son expuestos por las mismas mujeres encuestadas, quienes comentaron sobre los principales motivos por los cuales no pueden avanzar en la pirámide institucional, a partir de sus propias experiencias y la de personas cercanas en situaciones similares.

En otro contexto, en un artículo publicado en la Revista Latinoamericana de Administración, presta atención a las mujeres en cargos de dirección en el sector privado en la ciudad de México y muestra que “su papel va disminuyendo a medida que asciende la pirámide organizacional” (Zabludovsky, 2007). Así mismo, la autora plantea que la brecha entre la presencia masculina y la femenina en los cargos de dirección se explica por factores socioculturales de carácter general que conforman gran parte de las personalidades y expectativas sobre los hombres y las mujeres en el ámbito de lo público y lo privado.

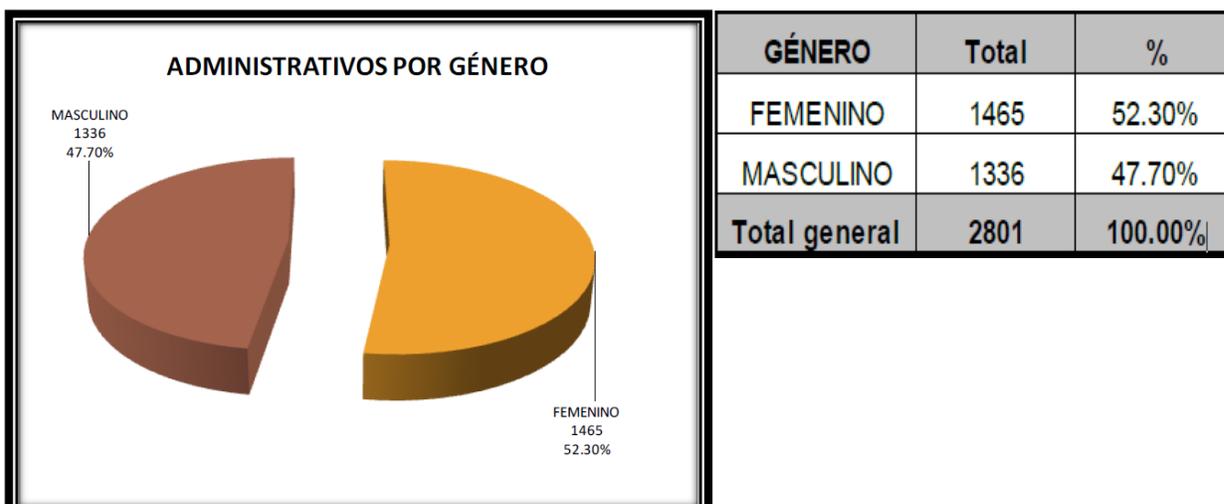
Estos factores socioculturales son más notorios en países en vías de desarrollo, con fuerte tradición patriarcal. A pesar de que los hombres han sido los favorecidos cuando se trata de ocupar altos cargos, en la actualidad se presenta un incremento de la participación de la mujer en cargos gerenciales. “A partir de la década de 1980

se presenta un incremento de la participación femenina en el mercado laboral latinoamericano” (ONU, 2005). En América Latina, “la representación femenina en los cargos gerenciales se estima entre el 25% y el 35%, porcentajes que no se registraban hace unas décadas” (López, Gómez & Betancourt, 2011).

En el caso de Colombia, es éste el país latinoamericano con la mayor proporción de mujeres en posiciones de dirección según las investigaciones de Maxfield (2005, 2007). Esto lo confirman los datos del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) que muestran que “Colombia tiene un 38% de mujeres en posiciones administrativas” (Cárdenas & Durana, 2009).

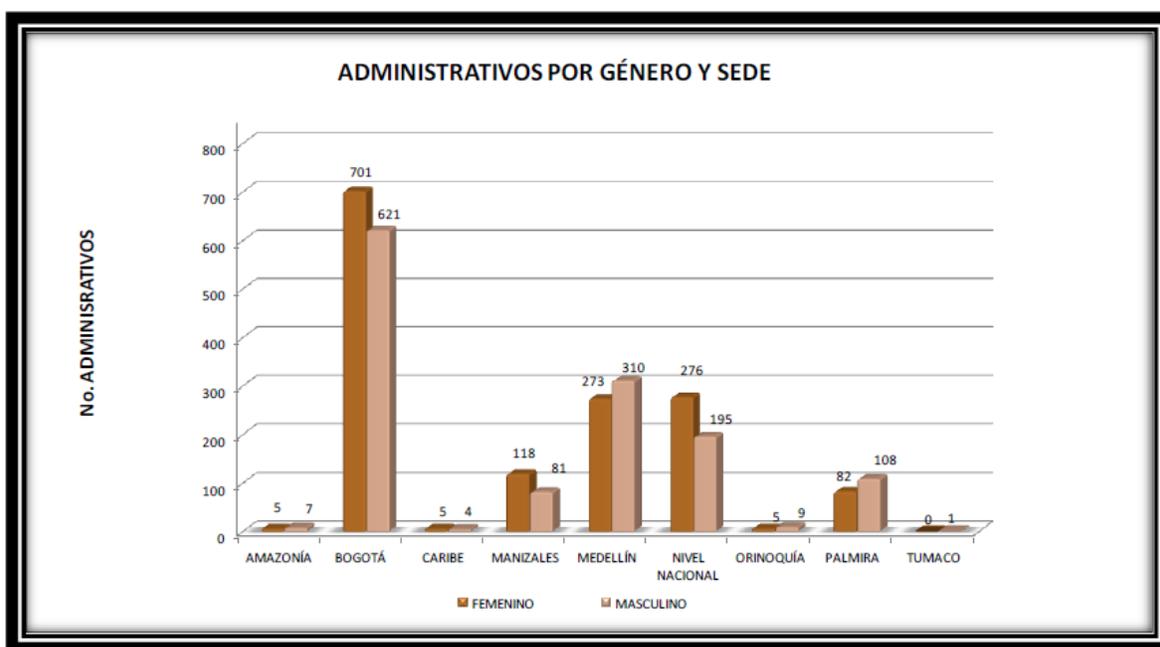
Un estudio significativo fue llevado a cabo por la Universidad Nacional de Colombia en todas sus sedes. Sus resultados se presentan a continuación:

CARGOS ADMINISTRATIVOS POR GÉNERO



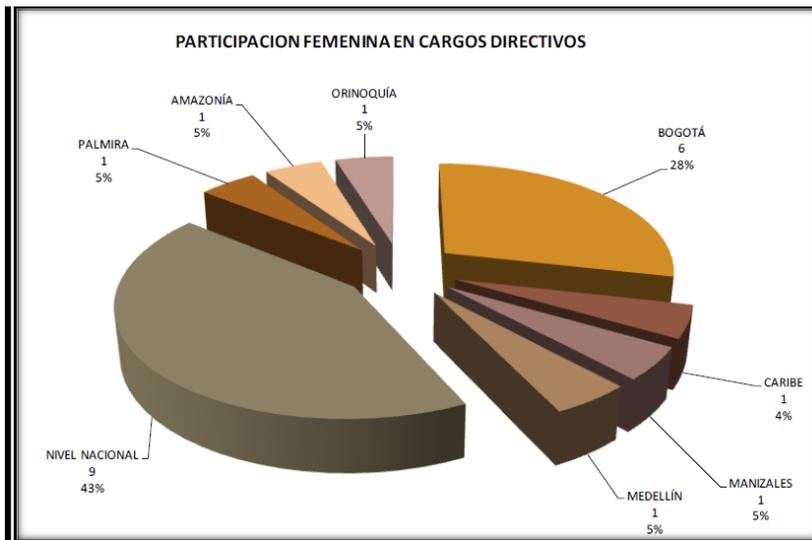
SEDE	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
AMAZONÍA	5	7	12
BOGOTÁ	701	621	1322
CARIBE	5	4	9
MANIZALES	118	81	199
MEDELLÍN	273	310	583
NIVEL NACIONAL	276	195	471
ORINOQUÍA	5	9	14
PALMIRA	82	108	190
TUMACO	0	1	1
Total general	1465	1336	2801

SEDE	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
AMAZONIA	41.67%	58.33%	100.00%
BOGOTÁ	53.03%	46.97%	100.00%
CARIBE	55.56%	44.44%	100.00%
MANIZALES	59.30%	40.70%	100.00%
MEDELLÍN	46.83%	53.17%	100.00%
NIVEL NACIONAL	58.60%	41.40%	100.00%
ORINOQUIA	35.71%	64.29%	100.00%
PALMIRA	43.16%	56.84%	100.00%
TUMACO	0.00%	100.00%	100.00%
Total general	52.30%	47.70%	100.00%



Es posible observar que en la Universidad Nacional de Colombia las mujeres ocupan la mayoría de cargos administrativos con un 52,30%, mientras que los hombres un 47,70%.

La Universidad Nacional, sede Manizales es la que tiene un porcentaje mayor (59,30%) de miembros femeninos en comparación con el masculino (40,70%). “En Bogotá el género femenino también ocupa liderazgo respecto al género masculino, mientras que en las sedes de Medellín y Palmira los miembros del género masculino en la administración de la universidad son mayoría que el femenino” (Universidad Nacional de Colombia, 2012, p.30).



En este marco, el objetivo de esta investigación es establecer la participación y características de las mujeres vinculadas a la dirección de las universidades colombianas.

Método

Esta investigación exploratoria busca establecer la participación y las características de las mujeres que se desempeñan en la dirección de las universidades colombianas, en el periodo comprendido entre octubre de 2011 y enero de 2012.

Para alcanzar el objetivo propuesto se diseñó un cuestionario que exploró cuatro factores: tipo de universidad, compuesto por cuatro ítems; información demográfica de los rectores(as), compuesto por cuatro ítems; formación académica, compuesto por cinco ítems; experiencia, compuesto por cinco ítems.

En primer lugar, se tuvieron en cuenta sólo los centros educativos de educación superior que contarán por los menos con dos facultades o escuelas, que tuvieran la

opción de posgrado, ya fuera maestría o doctorado y reunieran las características que, según el Ministerio de educación nacional las configura como universidad.

De acuerdo con el cuestionario, se definió si se trataba de universidades públicas o privadas, si la propiedad y la administración de la institución estaban en cabeza de la misma persona o separadas, si eran de carácter laico o confesional, si se adscribían a algún tipo de estructura específica que respondiera, por ejemplo, a un modelo internacional. Posteriormente, se identificó el género de la persona que ejercía la rectoría en el periodo del estudio, se determinó el nivel y área de formación y la experiencia previa en el sector público o privado, en áreas de gestión académica o administrativa, así como el tiempo y la forma de vinculación con la universidad.

También se indagó por los rangos de edad y el número de pedidos al frente de la rectoría, la producción académica, publicaciones y pertenencia a otro tipo de organizaciones en calidad de miembros de juntas, consejos directivos u otros órganos de gobierno corporativo o colegiado.

La principal fuente de información fueron las páginas oficiales de las universidades, cuya última actualización no excediera un mes, a la fecha de la consulta. Los hallazgos se presentan a continuación.

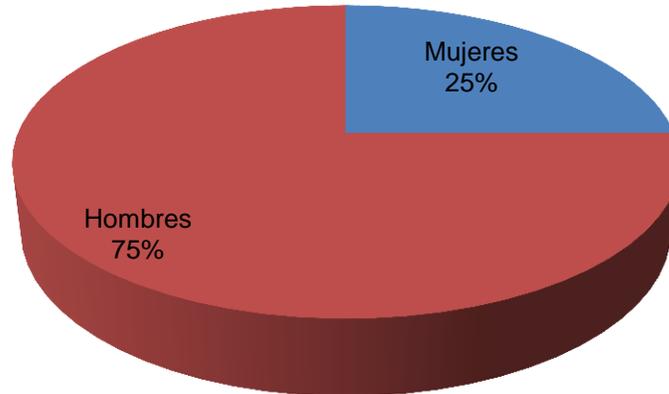
Resultados

A continuación se presentan los resultados para cada uno de los factores evaluados:

1. Género de quien desempeña la rectoría de la universidad: de las 24 universidades estudiadas, 18 de las rectorías son desempeñadas por hombres y 6 por mujeres. El gráfico 1, evidencia esta proporción.

Grafico 1. Género de las personas al frente de las rectorías.

Género Rectores de un Grupo de Universidades Públicas y Privadas en Colombia



Este grafico muestra que el 75% de las rectorías de las universidades es corresponde a hombres y el 25% a mujeres, lo cual demuestra que hay una tendencia de preferencia a los hombres para este tipo de cargos. Todas las rectoras se encuentran vinculadas a universidades privadas, en diferentes regiones del país.

2. Ubicación de las rectoras. Otro aspecto evaluado es la ubicación de las universidades con mujeres al frente d la rectoría. En Bogotá se encuentran 3 rectoras (el 50%) y distribuidas en las regiones se encuentran las otras 3 (el otro 50%).
3. Rango de edad de las rectoras. El 66% de ellas están por encima de los 56 años. La discriminación por rangos de edad se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1. Edades de las rectoras

Rango de edad	35- 45	46-55	56-60	61-65	Más de 65
	1	1	2	2	0

4. Formación profesional de las rectoras. Ninguna de las rectoras estudio carreras relacionada con las ciencias naturales y de la salud, ciencias básicas

como matemáticas, física entre otros y ninguna ingeniería. El cuadro 2 muestra la formación profesional básica de las rectoras.

Cuadro 2. Formación profesional básica.

Profesión		
Ciencias Básicas	Humanidades y Artes	Ciencias Sociales
0	2	3
Ingenierías	Ciencias Naturales y de la Salud	Ciencias administrativas, económicas y contables
0	0	1

Discusión

La dirección de la educación superior colombiana, según las evidencias, es dominio de los hombres, a pesar de la incursión de algunas en altos cargos directivos. Este acceso de las mujeres a la rectoría de las universidades privadas parece facilitarse cuando ellas han ocupado altos cargos en el sector público, como el Ministerio de Educación o el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (dos de los casos) y cuando las universidades pertenecen a institutos religiosos (dos casos).

La administración de la universidad es, hoy por hoy, un ejercicio que demanda formación para la gestión y conocimiento del sector, de manera que los logros en el campo empresarial puedan ser evaluados y aplicados, según las características y necesidades de la institución educativa. En este sentido, la tendencia formativa en campos de las ciencias sociales y la administración, parecen indicar bien que son campos en el que se forman más mujeres o que son este tipo de profesiones las que ofrecen un mejor soporte para el ejercicio de los cargos directivos de la universidad.

Los hallazgos son coherentes con los estudios previos que muestran el predominio de los hombres en los cargos más altos de la gestión y pueden sugerir la necesidad de reevaluar las creencias que sustentan estas prácticas frente a los intereses de las mujeres, su experiencia y formación. En este sentido, la experiencia parece ser un factor relevante frente a la formación básica y se evidencia en el rango de edad de las mujeres rectoras.

Finalmente, los estudios futuros podrían profundizar en la incidencia y correlación entre factores y variables como la formación y la experiencia, los intereses, motivaciones y características de las universidades y la relación entre rasgos personales e institucionales. De esta forma, se podría conocer mejor las dinámicas que subyacen a la participación de las mujeres en los órganos colegiados y unipersonales del gobierno universitario, establecer posibles relaciones con los procesos de formación básica y continua y trazar posibles rutas de formación para la administración de la educación superior.

Conclusiones

Se marca una clara tendencia a la preferencia del género masculino en cargos directivos en especial en el sector de la educación superior en Colombia, según los casos analizados anteriormente el acceso del género femenino puede facilitarse si poseen experiencia en sector público (Ministerio de educación) o si pertenecen a una institución religiosa.

Es importante denotar que los estudios muestran que las mujeres tienen características y habilidades más afines a cargos referentes a las ciencias sociales y a la administración, lo que está muy relacionado con cierta forma de liderazgo, que los psicólogos consideran que es más comunicativa, democrática y creativa.

Igualmente es posible observar la relación entre los estudios y la realidad, que no se encuentran alejados y son coherentes dado que las mujeres sí encuentran una barrera de cristal que les impide avanzar a cargos jerárquicos más altos. Esta barrera de cristal puede darse por varios factores que varían dependiendo el caso, puede ser la carga familiar, la experiencia, los paradigmas y otros conceptos culturales.

El género femenino ha logrado un gran avance para reclamar sus derechos, para eliminar las brechas entre los hombres y mujeres con el fin de que haya igualdad, pero aun hay un gran camino por recorrer, no es suficiente con acceder a la educación superior y a un buen empleo, es necesario que las mujeres se encaminen a la búsqueda de oportunidades que les permitan ocupar cargos directivos y poder desarrollar su estilo personal de liderazgo.

Recomendaciones

Hemos de fomentar el empoderamiento de la mujer en cargos directivos para vivir en una sociedad más igualitaria, que enarbole la democracia y defienda los derechos de los ciudadanos. De cierto, el papel del Estado es fundamental en este sentido ya que ha de cobijar, proteger y guiar a la mujer en el áspero camino hacia la equidad de género. Del mismo modo, las organizaciones sin ánimo de lucro y no gubernamentales tienen una injerencia importante en el desarrollo y desenvolvimiento de la mujer, particularmente en el ámbito laboral donde aun en Occidente se ven claras muestras de discriminación.

La formación académica es fundamental tanto para hombres como para mujeres si se quieren alcanzar cargos directivos, es necesario contar con un sistema educativo incluyente que facilite la generación dinámica de conocimiento, en aras al desarrollo de las civilizaciones con un firme propósito de elevar el bienestar o nivel de vida de la nación. El Ministerio de Educación ha de ofrecer diversas opciones de capacitación tanto nacionales como internacionales, teniendo especial preferencia por las minorías y las poblaciones vulnerables, donde en la mayoría de los casos las mujeres son las más afectadas.

El papel de las instituciones amparadas por alguna orden eclesiástica debe ser más activo en cuanto al aporte de la mujer, aun cuando la doctrina religiosa establezca claras diferencias entre ambos géneros. Si bien al hombre se le ha encargado gran parte de la carga directiva a todo nivel (Universidad, Iglesia, hogar) también a la mujer le compete ejercer su autoridad, pues goza de derechos y deberes tanto como el resto de los ciudadanos, y merece todo el apoyo de las diversas instituciones sociales.

Hay que hacer esfuerzos significativos por concienciar a la ciudadanía desde temprana edad sobre la equidad de género para evitar conceptos erróneos y cegados sobre las actividades que *debe* hacer cada individuo según se condición, es decir, se trata de reconfigurar el llamado “sentido común” que cierra innumerables posibilidades a sectores de la sociedad, en este caso a las mujeres, generando así un esquema flexible y adecuado para la integridad de la democracia.

Referencias bibliográficas

Blázquez Graf, Norma. Romero Bustos, Olga y Fernández Rius, Lourdes. *Saber y poder: Vivencia de mujeres académicas*. (2010). En: http://www.oei.es/congresoctg/memoria/pdf/Blazquez_Graf.pdf

Cárdenas de Santamaría, María Consuelo y Durana Ángel Verónica. *La particularidad de la ejecutiva colombiana*, Medellín. (2009). Recuperado de: <http://revistapostgrado.eia.edu.co/Revista%20Edicion%20No.4/02%20La%20particularidad%20de%20la%20ejecutiva%20colombiana.pdf>

Carrasco Macías, M^a José. El lado no visible del gobierno de los centros escolares: *mujeres directoras*. Universidad de Huelva. Recuperado de: http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/04/04-articulos/miscelanea/pdf_4/04.pdf.

DANE. Mercado Laboral por Sexo. Trimestre nov 2011 – ene 2012. En: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/re_sexov_nov_ene12.pdf

Díez Gutiérrez, Enrique Javier-Valle Flórez Rosa Eva y Terrón Bañuelos, Eloína. (s.f) El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/483Diez.pdf>. ISSN: 1681-5653.

Domínguez Blanco, María Elvira. *Consejos comunitarios de mujeres en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Consultado en línea, disponible en: <http://www.ucm.es/cont/descargas/documento2611.pdf>

Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos de gobierno de la empresa. Consultado en línea, disponible en: http://cuadernosadministracion.javeriana.edu.co/pdfs/11Cnos_Admon_24-42_MLopez.pdf

Grimwood, C. y Popplestone, R. *Women, Management and Care*. Londres. McMillan. (1993).

Helgsen, S. *The female advantage: women's ways of leadership*. Toronto. Doubleday Currency. (1995).

Lobato, O., & Garza, E. *La organización del cuerpo académico: las premisas de decisión, colegialidad y respuesta grupal, un acercamiento desde su autorreferencialidad*. Revista Mexicana de Investigación Educativa. (2009).

Morales Castro, Clara Viviana. *Perfil de la mujer en la alta dirección en Colombia*. Universidad del Rosario. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/2608/1/53106833-2011.pdf>

Moreno, M. y Yáñez, J. *Mujeres agentes de cambio en la dirección de organizaciones universitarias*. Revista de Educación, 348. (2009). Barcelona. En: http://www.revistaeducacion.mec.es/re348/re348_14.pdf

Mujeres agentes de cambio en la dirección de organizaciones universitarias. En: http://www.revistaeducacion.mec.es/re348/re348_14.pdf

Perfil de la mujer en la Alta Dirección en Colombia. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/2608/1/53106833-2011.pdf>

Saber y poder: Vivencia de mujeres académicas. Consultado en: http://www.oei.es/congresoctg/memoria/pdf/Blazquez_Graf.pdf.

Sandoval Estupiñán, Luz Yolanda. El ser y el hacer de la organización educativa. Educación y Educadores. (2006).

Sánchez Moreno, Marita y López Yáñez, Julián. *Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias*. Universidad de Sevilla. (2008)

Soto Arango, Diana. El profesor universitario de América Latina: hacia una responsabilidad ética, científica y social. Revista de historia de la educación latinoamericana. (2010). Consultado en línea, disponible en: http://universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=1461:el-profesor-universitario-de-america-latina-hacia-una-responsabilidad-etica-cientifica-y-social&catid=36:ensayos-acadcos&Itemid=81

Tomás Folch, Marina y Guillamón Ramos, Cristina. *Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica*. Barcelona, España. Consultado en línea, disponible en: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350_11.pdf.

Universidad Nacional de Colombia. Estadísticas de los cargos de la planta administrativa a 31 de enero. Consultado en línea, disponible en: http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/Estadisticas/Estadisticas_Administrativas_Enero_2012.pdf

Vera de Flachs, Dra. María Cristina. *Mujeres Latinoamericanas: su inserción en los estudios superiores y en el campo de la investigación científica*. Universidad de Córdoba CONICET, Argentina. (2009).