

ARTÍCULO

LA MUJER Y LA UNIVERSIDAD VENEZOLANA

Lucia W. Martínez Quintero

Docente investigadora del departamento de Ciencias sociales
de la Universidad de los Andes-Tachira, Venezuela

Luciam@ula.ve

Resumen

En la actualidad, no se discute la inserción de la mujer en el sistema educativo y en el mercado laboral, pero todavía persisten la discriminación por género y la adscripción de la mujer en las actividades reproductivas. El objetivo del trabajo es visualizar la situación de las mujeres en una universidad venezolana, especialmente en la Universidad de Los Andes-Táchira. Formas de segregación vertical y horizontal de género se mantienen, y la participación de la profesora en la universidad se orienta hacia la docencia y a ocupar cargos de poca jerarquía, de escaso poder y de decisión limitada.

Palabras Claves: Mujer, Segregación, Universidad, Venezuela

Abstract

At present the insertion of the woman is not discussed in the educational system and on the labor market, but yet they persist the discrimination for genre and the adscription of the woman to the reproductive activities. The objective of the work is to visualize the situation of the women in a Venezuelan university, especially in the University of The Andes-Táchira. Forms of vertical and horizontal segregation of genre are kept, and the participation of the university professor is orientated towards the teaching and to occupy charges of little hierarchy, of low power and of limited decision.

Key words: Woman, Segregation, University, Venezuela

INICIO

Tradicionalmente, la educación superior¹ ha sido considerado como un espacio "masculino", donde se han trasladado las desigualdades de género y la división sexual de trabajo; la presencia femenina en las universidades ha estado representada por profesoras contratadas, secretarías, obreras de limpieza, Trabajadoras Sociales... En los últimos treinta años, el sistema de educación superior sufre un proceso de transformación con tendencia a la masificación, privatización, uso de las tecnologías de comunicación e información, feminización de la matrícula, entre otros (IESALC, 2006; Sierra, 2005). Las instituciones universitarias han debido rediseñar su estructura y organización interna de funcionamiento; con la mira en el sistema educativo, han ingresado sectores sociales que históricamente habían sido excluidos, tales como los indígenas, las mujeres, los pobres rurales, los marginados urbanos, como respuesta a las exigencias de las demandas que surgen de los nuevos actores sociales.

La participación e investigación del personal docente femenino ha sido un elemento clave en los cambios fundamentales que han ocurrido en el sistema educativo, pero cabe preguntarse si las profesoras universitarias participan de manera equitativa e igualitaria en las jerarquías de poder y en las actividades académico-administrativas.

El objetivo del trabajo es visualizar la situación de las mujeres en una universidad venezolana, especialmente en la Universidad de Los Andes-Táchira. El planteamiento metodológico de la investigación es de naturaleza cuali-cuantitativa. La categoría de género es una herramienta útil para entender los roles, las responsabilidades y las relaciones de poder jerárquicas que puedan existir entre hombres y mujeres, pero dichas relaciones socialmente determinadas, basadas en realidades históricas, religiosas, económicas, culturales, están sujetas a cambios a través del tiempo. Con relación a los datos de matrícula, personal docente y de investigación a nivel nacional, fueron tomados a partir de los boletines estadísticos del Consejo Nacional de Universidades-Oficina de Planificación del Sector Universitario (CNU-OPSU), y de los Censos Nacionales. Los datos del personal docente y de investigación de la Universidad de Los Andes-Táchira (ULA-Táchira) se procesaron a partir de las programaciones académicas de los Departamentos durante los años 2002, U2007 y A2008, de la base de datos de la Asociación de Profesores de la Universidad de Los Andes (APULA)-Táchira y de la Oficina de Asuntos Profesorales (OAP). El registro de los egresados desagregados por sexo fue suministrado por la Oficina de Registros Estudiantiles (ORE).

Una ventana abierta...

La sociedad le ha asignado funciones diferentes a hombres y a mujeres; considera que cada uno de ellos debe tener un comportamiento propio, que a su vez se diferencia con la edad, raza, clase social, educación, religión. A través del tiempo, al hombre se le asignado lo público, el empleo, lo externo, lo productivo, el poder, la independencia, la competencia; y a la mujer se le atribuye lo privado, el hogar, lo íntimo, lo reproductivo, el consumo, la sumisión, la subordinación, la dependencia, la afectividad. Estas últimas características y atributos se encuentran tan interiorizadas en las mujeres, que ellas las consideran "normales" y hasta propias, pero al ser construcciones sociales aprendidas pueden ser modificadas, por lo tanto, la inserción de la mujer en el "espacio público" depende del contexto político-cultural y socioeconómico donde se desenvuelva, del proceso de negociación que lleve a cabo dentro del ámbito familiar y de su propia subjetividad (Martínez, 2005).

Los factores que pueden explicar la participación de la mujer venezolana en el mercado laboral, son los siguientes (Martínez, 2005):

La expansión económica, que se inicia en la década de los setenta como producto del aumento de los precios petroleros, impulsa el crecimiento de la demanda de mano de obra, especialmente la femenina, en el sector manufacturero y en el sector servicios.

1 Se entiende como Educación Superior el nivel del sistema educativo posterior a la enseñanza media, secundaria o bachillerato y comprende la formación profesional y de postgrado (Art. 25 de la Ley Orgánica de Educación de Venezuela -1980- y el Glosario MESALC- disponible en <http://www.iesalc.unesco.org.ve>)

La crisis económica de las décadas de los ochenta y de los noventa ocasiona que la mujer se incorpore al mercado de trabajo para poder compensar la caída del salario real de las familias.

La tendencia a tener menos hijos y posponer la edad de la maternidad.

La posibilidad de contratar a otras mujeres para el trabajo doméstico y contar con redes informales (que por lo general son otras mujeres que no han podido acceder a las actividades productivas) para el cuidado de niños y de adultos mayores.

La incorporación de nuevas tecnologías a la cotidianidad familiar.

La modificación de patrones de consumo que origina el reacomodo de la organización familiar y la búsqueda de mayores ingresos.

La terciarización de la economía.

La mayor preocupación por la formación profesional y técnica y la incorporación masiva al sistema de educación superior.

La educación superior se ha convertido a lo largo de los años en una herramienta de empoderamiento de las mujeres, lo que le ha permitido, en cierta manera, revertir la subordinación, la dependencia económica y la sumisión. Para el año de 1950, la educación superior venezolana era un espacio prácticamente “masculino”, donde se reproducían las desigualdades de género y el reforzamiento de la división sexual del trabajo. En las últimas décadas, la mujer ha ido ganando espacios públicos, y minimizado aquellos procesos de exclusión que la limitaban en su formación académica.

La condición académica del profesorado

Según los datos de los Censos Nacionales² y de los Boletines estadísticos del CNU-OPSU, la matrícula femenina en instituciones de educación superior³ ha pasado del 40% en el año de 1970 al 56,7% para el año 2001, lo que ha permitido ampliar el abanico de posibilidades para la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, pero las desigualdades de género persisten y todavía no han podido ser superadas, a pesar de tener un nivel educativo universitario (Papadópolos y Radakovich, 2005).

Según Sierra (2005), en el año 1970, egresaron de la educación superior 1645 mujeres (46%), pero ya en el año 2001, alcanzan el 67%; y es a partir de del año de 1976 que el número de egresadas supera al número de egresados, y menciona que dicho incremento se origina a partir de la matriculación de las mujeres en las universidades en la década de los setenta; del aumento progresivo del número de instituciones de educación superior repartidas en todo el país, lo que facilita el ingreso de estudiantes en el mismo lugar de origen sin tener que trasladarse a otras regiones; de la diversificación de las carreras y al aumento en los cupos; de las facilidades que ofrece las universidades a los estudiantes (becas, hospedaje, alimentación, transporte); de la incorporación de las mujeres en carreras cortas con la esperanza de una inserción rápida en el campo laboral, entre otras.

En el año 2002, el 46% del personal docente y de investigación ordinario de las Instituciones de Educación Superior era femenino, y el 45% era personal Especial (se incluyen Contratados, Docentes Libres y Auxiliares Docentes). En la Universidad de Los Andes, para el mismo año, el 41% era ordinario y el 48% era especial⁴.

En los últimos treinta y seis años, el 71 % de los egresados de la Universidad de Los Andes-Táchira⁵ han sido mujeres, lo cual

2 Censos de Población y Vivienda de Venezuela. INE. Años 1990, 2001

3 Se incluyen como instituciones de educación superior a las Universidades, los Institutos Universitarios Pedagógicos, Institutos Universitarios Politécnicos, Institutos Universitarios de Tecnología, Institutos Universitarios, Colegios Universitarios, Institutos Universitarios de Formación de Ministros de Culto, Instituto Universitario de Bellas Artes, Institutos Universitarios de Formación de Oficiales de la Fuerza Armada Nacional. (Según el CNU-OPSU, 2002)

4 Datos de CNU-OPSU. Año 2002

5 La Universidad de Los Andes en el Táchira ofrece las Carreras de: Educación Básica Integral, Educación Mención Castellano y

tiene un comportamiento similar con el incremento vertiginoso de la matriculación en América Latina y El Caribe (Papadópolos y Radakovich, 2005). El alto porcentaje de egresadas en dicha institución universitaria podría suponer que habría un mayor número de ingreso de mujeres como personal docente en la ULA-Táchira, pero los datos no confirman estas suposiciones, pues en el año 2008 sólo el 46 % de personal docente y de investigación adscrito a la ULA-Táchira es femenino. Entonces cabe preguntarse ¿Cuáles pueden ser las razones que expliquen este hecho? Primero, al momento que la institución universitaria hace el llamado a concurso de oposición, no discrimina si es hombre o mujer, pero al ofertar un número tan reducido de cargos (por restricciones en los presupuestos universitarios), se origina una competencia brutal que produce un desgaste físico y mental, y la mujer muchas veces se retira antes de culminar el concurso por no resistir dicho proceso. Segundo, la mujer que egresa de la educación superior se encuentra con el dilema de formar una familia o de progresar profesionalmente, o decidir realizar, si puede, ambas, lo que le acarrea un esfuerzo mayor al tratar de conciliar el ámbito laboral con el familiar. Tercero, las egresadas prefieren emplearse a nivel de educación básica o primaria o en la educación media o bachillerato, pues de esta manera sólo trabaja a tiempo parcial, lo que le permite compaginar su vida profesional con la familiar. Cuarto, la Universidad no tiene políticas de seguimiento de sus egresados, y al no existir redes que permitan articular nexos sólidos entre ellos se pierden valiosos recursos humanos para la institución.

Con relación al personal contratado, entre el año 2002 y el 2008, ha habido un ligero incremento del personal docente masculino. Este hecho podría explicarse por la crisis económica y política que actualmente vive el país. El docente en Educación tiene que trabajar en diferentes Institutos de Educación Básica, Media o Superior, ya sea por horas o por turnos, para poder alcanzar un salario que le permita cubrir sus necesidades básicas. El trabajar por contrato no implica necesariamente una forma de empleo que ha sido elegida voluntariamente, pues ello conlleva una precariedad en las condiciones laborales, un escaso reconocimiento social y una restricción en la productividad científica.

La categoría académica del profesorado

Para el año 2002, la categoría académica del personal docente y de investigación femenino de las instituciones de educación superior se distribuye de la siguiente forma: 49% Instructor, 45% Asistente, 46% Agregado, 45% Asociado y 38% Titular.

En la Universidad de Los Andes, la categoría del personal docente y de investigación femenino se distribuye: un 50% Instructor, un 38% Asistente, 41% Agregado, 43% Asociado y 34% Titular.

El ingreso de mujeres a la ULA-Táchira como personal docente y de investigación durante las décadas de los setenta y los ochenta fue sólo del 38%. En la década de los noventa y principios del año 2000, hubo un ingreso del 62%, y la mayoría no habían cumplido con el tiempo reglamentario para el respectivo ascenso de cada escalafón⁶. Para el año 2002, el 51% de las profesoras de la ULA-Táchira se encontraron en la categoría de Instructor; pero en la categoría de Titular, predominan los profesores con el 84%. Para el año 2008, desciende el número de profesoras en la categoría de Instructor a un 48%; se observa mayor presencia de profesoras en la categoría Asociado (61%), pero sigue manteniéndose el alto porcentaje de profesores en la categoría de Titular (82%).

5 Literatura, Educación Mención Geografía y Ciencias de la Tierra, Educación Mención Inglés, Educación Mención Matemática y Física, Educación Mención Biología y Química, Administración, Contaduría Pública, Comunicación Social y Medicina. Para este estudio no se tomó en consideración la carrera de Medicina.

⁶ Instructor a Asistente: 2 años; para Agregado: 4 años; para Asociado: 4 años; para Titular: 5 años

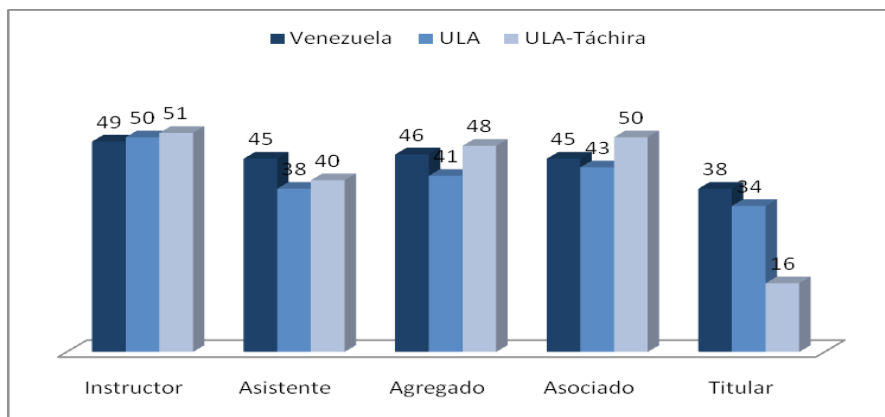


Figura 1. Personal Docente y de Investigación Femenino de las Instituciones de Educación Superior de Venezuela, de la ULA y de La ULA-Táchira. Año 2002.

El aumento en el número de profesoras en algunas categorías podría ser explicado a través de:

Las profesoras con la categoría de Instructor contratado y que poseen Maestría han podido ingresar a la ULA-Táchira a través de los concursos de oposición convocados a nivel de la categoría de asistentes.

Las profesoras con la categoría de Asistente y de Agregado que se encontraban de beca en el exterior utilizaron los resultados obtenidos en sus estudios de cuarto nivel como requisito para ascender.

Las profesoras que tenían retrasado su ascenso en la categoría respectiva a causa de la maternidad durante periodo 2002 – 2007 y que tuvieron que interrumpir su carrera profesional por el periodo postnatal, más no la continuidad laboral, se pusieron al día con el cumplimiento del mismo.

La interiorización de los roles tradicionales pueden acondicionar a las profesoras a dedicarse exclusivamente a la docencia; y como la única vía en la Universidad de Los Andes para el ascenso es la actividad de investigación, las profesoras han quedan rezagadas al no tener productividad científica.

Para el año 2007, el Programa de Promoción al Investigador⁷ arroja los siguientes resultados: el 60% de las profesoras universitarias fueron evaluadas en la categoría de candidato, y el 55% en el nivel I, pero a medida que incrementan las exigencias en la productividad (Nivel II, Nivel III, Nivel IV, Emérito), la presencia de la mujer se reduce hasta encontrar sólo seis investigadoras a nivel nacional en la categoría de Investigador Emérito, una en la Universidad de Los Andes, y ninguna en la Universidad de Los Andes-Táchira.

Con relación a los investigadores activos evaluados por el PPI en la ULA-Táchira para el año 2007, el 63% en la categoría de Candidato se encuentra conformado por mujeres, pero disminuye en la categoría Nivel II a 39%. La carga docente es la que tiene mayor peso en la programación académica de los profesores en la Universidad de Los Andes-Táchira, y una de las responsables que limita la labor de investigación. La profesora destina a la semana un promedio de 27,05 horas a la docencia, 9,07 horas a las actividades administrativas (de baja jerarquía y de poco poder en la toma de decisiones), y sólo 7,65 horas a las actividades de investigación⁸. Además, deben tomarse en consideración como elementos retardadores de la actividad de investigación universitaria al estado civil, al número de hijos, a la carga familiar, a la condición académica (contrato).

7 PPI de Venezuela. Disponible en [Http://www.oncti.gob.ve](http://www.oncti.gob.ve)

8 Datos obtenidos a partir de las programaciones académicas U2007 y A2008 de la ULA Táchira.

Los cargos administrativos del profesorado

En el imaginario colectivo patriarcal, el hombre es el que ejerce el poder y la mujer se encuentra subordinada a las decisiones masculinas, lo que la limita en el posicionamiento de cargos de prestigio y jerarquía, por tanto, los roles y las relaciones de género se trasladan a la universidad, donde se reproducen las normas, los valores y los patrones presentes en la sociedad donde conviven.

En la Universidad de Los Andes, el personal docente y de investigación accede en condiciones de igualdad a través de concursos de oposición, pero se observa una segregación vertical a nivel de cargos, pues las mujeres ocupan puestos de menor categoría y de responsabilidad, especialmente en los puestos de jefes de departamentos. La escasa presencia de mujeres en cargos directivos y decisorios se ve reflejado a nivel de autoridades rectorales: de un total de 49 universidades entre nacionales autónomas, nacionales experimentales y privadas, el 86% de los rectores son hombres y sólo el 14% son mujeres⁹.

En el período 2000-2004, los puestos rectorales de la Universidad de Los Andes (Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector Administrativo) fueron ejercidos por hombres (75%), sólo la Secretaría, por primera vez, fue ocupada por una mujer (25%). Los Decanatos, las Coordinaciones de Postgrado y las Consejos en su mayoría fueron dirigidas por hombres (69%). La tendencia sigue siendo la misma para el período 2004-2008, donde el 75% de las autoridades universitarias elegidas son hombres (Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector Administrativo) y la Secretaria sigue siendo ocupada por una mujer. Los Decanatos, las Coordinaciones de Postgrado y los Consejos están bajo la coordinación masculina con un 68%. Estos cargos tienen la capacidad de decisión.

Para el periodo 2002-2005, el mismo modelo se presenta en la Universidad de Los Andes-Táchira a través de sus Autoridades (Decano-Vicerrector, Coordinador Administrativo, Coordinador Académico, Secretario, Coordinador de Extensión, Coordinador de Investigación), con una relación 75%-25%. A nivel de las Direcciones de menor responsabilidad y de las Jefaturas de los Departamentos, predomina la presencia femenina con un 55%. El trabajo de tipo administrativo es invisible, pues se relaciona con trámites burocráticos, sin poder de decisión, consumidor de tiempo no productivo a nivel de rendimiento académico, y con un escaso contacto con el alumnado.

Para el periodo 2005-2008, el 100% de las autoridades de la ULA-Táchira son hombres, pero en las Jefaturas de los Departamentos se incrementa la participación de la mujer a un 83%.

Las consecuencias de la socialización diferenciada se reflejan tanto en una segregación ocupacional horizontal y en una vertical, como en una segregación salarial encubierta. El sector educativo no escapa a este desequilibrio que se observa entre hombres y mujeres.

A modo de reflexión

La educación superior ha sido un factor importante en la participación de la mujer en el ámbito laboral, el cual le ha permitido la independencia económica, mejorar la calidad de vida y la autoestima, pero no ha podido minimizar las discriminaciones por género en los diversos estamentos educativos. La normativa legal postula la igualdad de oportunidades, especialmente en el ámbito laboral, pero en la práctica se manifiesta la segregación horizontal y vertical de género por valores masculinos insertos en la sociedad patriarcal. La mujer conoce la discriminación implícita y encubierta de un mundo laboral universitario, no importa los méritos que se posean, y para ser reconocida en el ámbito profesional, la mujer se encuentra obligada a realizar un esfuerzo superior en comparación con sus pares masculinos.

A medida que se desciende en la escala jerárquica del sistema de educación superior, se observa una mayor presencia femenina, entonces, el desequilibrio y las diferencias entre hombres y mujeres se encuentran no sólo en los cargos decisorios sino en la categoría académica y en la categoría de investigador. Por lo tanto, las instituciones de educación superior se juega no sólo el poder económico o político, sino la notoriedad y el prestigio que le

⁹ Según datos del Consejo Nacional de Universidades de Venezuela. Disponible en <http://www.cnu.gov.ve/informacion/cnu.php>

otorga ser docente universitario Titular, ser autoridad rectoral, ser reconocido como investigador por sus artículos o premios, lo que convierte a la Universidad en un medio realmente de "competencia desleal". Así, se abandona lo que reza el Artículo 1 de la Ley de Universidades (1970), cuando señala que "La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre".

Por largo tiempo, se han decretado normativas, se han dibujado y delineados estrategias y lineamientos, se ha navegado en mares de tinta en busca de una igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, pero lo más importante es desentrañar las desigualdades psico-sociales que hacen las diferencias, armonizar lo productivo con lo reproductivo, estimular la voluntad política que propicie la equidad de género y equilibrar las "estructuras" que mueven al mundo desde una perspectiva de género, para el establecimiento de relaciones sociales más democráticas y participativas.

Bibliografía

Acker S. (1995) *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid-España: Narcea.

Anderson J. (2005) "Género y Educación Superior". En: Ponencia presentada al Seminario "Equidad, género y educación: más allá del acceso" Lima-Perú.

Berrios P. (2007) *Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile*. Consejo Superior de Educación en Chile, Estudios y Documentos sobre Género y Educación Superior.

Carrasco Ma. y Garcia-Mina A. (eds.) (1999) *Cuestiones de Género. Hombres y Mujeres: ¿Dos universos diferentes?* Madrid: Comillas.

CONSEJO NACIONAL DE UNIVERSIDADES - OFICINA DE PLANIFICACION DEL SECTOR UNIVERSITARIO (2002) *Boletín Estadístico de Educación Superior*. N° 22. Caracas

IESALC (2006) *Informe sobre educación superior en América Latina 2000-2005. La metamorfosis de la Educación Superior*. UNESCO

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2005) *Censo de Población y Vivienda 2001*. Venezuela. Tomo I. Cuadros Estadísticos. Caracas, Venezuela: Gerencia General de Divulgación Estadística.

Lagarde M. *Universidad y Democracia Genérica. Claves de Género para una alternativa*. Disponible en la fecha 18/04/2008: <http://www.celich.unam.mx/educacion/lagarde.htm>.

Martínez L. (2005) *La situación de la mujer tachirensa en el mercado de trabajo*. En: *Tierra Firme Caracas – Venezuela*. N° 92. Año 23. Vol. XXIII. Pp. 475-491.

Mcdowell L. (2000) *Género, Identidad y Lugar*. Madrid, España: Cátedra.

OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (1993) *El Censo 90 en Venezuela*. Caracas, Venezuela: OCEI.

OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (1986) *XI Censo General de Población y Vivienda 1981*. Caracas, Venezuela: OCEI.

OFICINA DE REGISTROS ESTUDIANTILES (2008) *Egresos de las Carreras de la ULA Táchira 1971-2007*.

Papadópolos J., Radakovich R. (2006) "Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe", en: *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*. Caracas: IESALC.

Sierra R. (2005) "Más Mujeres graduadas y menos mujeres ocupadas. El dilema de la feminización de la educación superior en Venezuela (1970-2001)", en: *Cuadernos del Cendes*. Vol. 22 N° 58