

Información de la Revista

Título abreviado: Sophia  
ISSN (electrónico): 2346-0806  
ISSN (impreso): 1794-8932

Información del artículo

Fecha de recibido: Septiembre 22 2013  
Fecha de aceptación: Enero 17 2014

**El género: una variable invisible pero sustantiva en la educación superior<sup>1</sup>**

**Gender: an invisible but substantial variable in higher education**

Raquel Méndez Villamizar<sup>1</sup>

Mauricio Rojas Betancur<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mg. Estudios de Desarrollo, Universidad Industrial de Santander

<sup>2</sup>PhD. Ciencias Sociales  
Universidad Industrial de Santander

Méndez, R.Rojas, M.(2014). El género: una variable invisible pero sustantiva en la educación superior. *Sophia vol 10* (1); 74-82

**Resumen**

Se presenta una lectura cuantitativa sobre la distribución de la población de profesores de planta según sexo en la Universidad Industrial de Santander, desagregada por diferentes variables para el estudio de temas relacionados con equidad de género en la educación superior, como un paso necesario hacia la construcción de indicadores de género y discriminación en las IES colombianas. La investigación es cuantitativa, transversal. Se tomó como referencia la planta docente, año 2011 a partir de información estadística aportada por la institución. Se construyó una base datos que permitió un análisis estadístico correlacionar sobre diferentes variables. De los resultados se destacan diferencias por sexo encontrando que el 71.2% del total de profesores de planta son hombres y el 28.8% mujeres, evidenciando diferencias significativas por facultad y programa tanto en los niveles y funciones, en la remuneración y en el ritmo de ascenso en la carrera profesoral.

**Palabras clave:** Educación superior, equidad de género, género, profesores, universidad.

**Abstract**

This article presents a quantitative reading on the Universidad Industrial de Santander full time teachers 'distribution by gender unbundled by different variables that contribute to the visibility of subjects related to gender equity in Higher Education as a necessary step for the construction of gender indicators and so on to visualize discrimination at these level. The methodology used for the research was the Cross qualitative one and 2011 full time teachers were taken as primary reference, based on the statistic information provided by the institution. A data base was raised to allow a statistic analysis on the correlation of the different variables. From the given results gender differences stand out as the 71.2% of full time teachers are men and a 28.8% women evidencing significant differences by faculty and University level programs as well as functions, remuneration and rhythm and teaching career advancement.

**Keywords:** Higher education, equity of gender, gender, professors, University

1. Este artículo de investigación se deriva del proyecto "Fortalecimiento de Equidad de Género en la Educación Superior-FEGES (NICHE/COL091)", 2010-2014, realizado por la Alianza Colombiana conformada por las universidades Autónoma de Colombia, Nacional de Colombia, Industrial de Santander y Central (Entidad Coordinadora), financiado por la Organización Neerlandesa para la Cooperación Internacional en Educación Superior NUFFIC, con el apoyo de MDF Training & Consultancy y la Universidad de Utrecht como contraparte holandesa.

Proyecto inscrito a la VIE, UIS, código 6280-1221-016.

## Introducción

Existen aspectos poco investigados en el sistema de educación como el género y su relación con la historia, los procesos y el funcionamiento de las instituciones de educación superior, IES, campo de análisis muy importante para la comprensión sobre la manera en que se construyen y legitiman los discursos sobre universidad y la manera en que inciden aspectos como el género en la distribución funcional de la educación superior (Ovando Crespo, 2007).

Es importante constatar que el género es una variable de escasa atención en la vida universitaria (Bonder, 1988), en parte por el supuesto de que la discriminación, la desigualdad y la inequidad entre hombres y mujeres es un problema que poco o nada tiene que ver con la vida institucional y académica de las IES. Sin embargo el género es una construcción cultural atravesada por las relaciones de poder (Restrepo, Franco, & Quiroz, 2011), que tiene efectos concretos, aunque invisibles, en las formas organizativas de la universidad (Palomar, 2005), asumiendo, además, que las IES son organizaciones sumamente complejas y excesivamente jerarquizadas (Rosovsky, 2010), donde el género y el poder hacen parte de la configuración de las relaciones sociales.

No obstante, la equidad de género es un tema que ha adquirido relevancia en la agenda internacional (Banco Mundial, 2012), producto de la presión ejercida por las organizaciones de mujeres y los movimientos feministas, también es un tema importante en las ciencias sociales como objeto (Decreto 1279 de 2002, 2002) e indagación y de intervención (Bonder, 1988), proponiéndose a lo largo de las últimas décadas, visibilizar la problemática existente respecto a la situación de derechos de las mujeres en relación con las de los hombres en ámbitos laborales y sociales concretos.

Evidentemente, las relaciones de género se dan sobre la base de las desigualdades construidas tradicionalmente en las sociedades, en donde es principalmente la mujer quien ha sufrido y enfrentado discriminación por su condición. Ello sumado a que la educación superior es un campo denotativo de los niveles de igualdad en la sociedad contemporánea, pues ha adquirido un papel creciente e importante en el desarrollo de capacidades individuales y sociales de los seres humanos (Freidson, 2006). Según Unesco, el acceso de las mujeres al Sistema de Educación Superior es crítico en todos sus niveles (Ovando Crespo, 2007), tejiéndose una serie de relaciones que pueden ser indicio de inequidad de género en la

universidad en el ámbito docente, administrativo o estudiantil.

La investigación permitió una lectura centrada en la distribución según sexo de los profesores de planta en la Universidad Industrial de Santander, UIS, desagregada por diferentes variables y que aportan a la construcción y visibilización de temas relacionados con equidad de género en la educación superior. Los datos sugieren diferencias por sexo tanto en los niveles y funciones, como en la remuneración y en el ritmo de ascenso en la carrera profesoral lo que redanda en una lectura pormenorizada de una institución en particular pero que pueden reflejar la situación general de las IES colombianas, con el agravante de constatar la baja producción de información institucional según sexo en la mayor parte del sistema de educación superior.

## Materiales y métodos

La distribución por sexo puede ser asumida como una dimensión social de distintos fenómenos asociados al género, no solo como una variable operativa para distribuir y analizar ciertos fenómenos, sino como un reflejo claro de la manera como se asume el lugar de interacción de hombres y mujeres en las distintas estructuras educativas. Se abordan problemas profundos como la inequidad, la discriminación así como los problemas que desde la distribución social deben enfrentar los hombres y las mujeres por el sesgo social que implica la construcción cultural de imaginarios respecto a lo que unos y otras deben o pueden asumir como situaciones socialmente naturalizadas.

Esta investigación es cuantitativa y transversal. Se tomó como referencia la información correspondiente a los profesores de planta de la universidad, considerando el año 2011 como referencia, a partir de información estadística aportada por la institución, se construyó una base datos que permitió un análisis estadístico correlacional sobre diferentes variables a través del paquete estadístico para ciencias sociales SPSS.

## Resultados

### Profesores y género en la UIS

La estructura organizativa de la UIS debe considerarse en el marco de las normas y condiciones generales que regulan el sistema de educación superior en Colombia, especialmente del Sistema Universitario Estatal –SUE-. Por su naturaleza jurídica como universidad pública e institución oficial, debe definir el

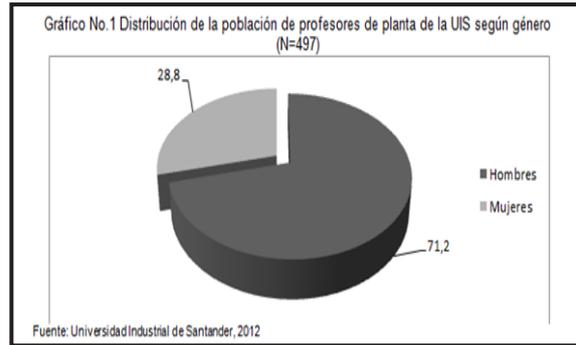
tipo de vínculos laborales de acuerdo con unos techos normativos establecidos especialmente en la Ley 30 de 1992, Ley General de la Educación pero regulada, además, por múltiples normatividades del orden nacional y regional. En este marco general se define la educación superior como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral y que tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica y profesional (González & Schalm, 2005), además ética y social incluyendo todos los miembros de la comunidad universitaria.

En este marco, los profesores de la UIS tienen un nivel jerárquico en la estructura universitaria y de ello depende su definición, funciones, vínculo laboral y, en general, las condiciones que regulan su actividad y su desarrollo al interior de la institución. Respecto a la situación de género, la normatividad colombiana que regula a las universidades no hace explícito el tema aunque, como es condición, debe acoger la legislación que en materia de género se ha venido desarrollando en el país. Algunas IES vienen incorporando en sus informes institucionales informaciones diversas desagregadas en hombres y mujeres (Universidad Industrial de Santander, 2011).

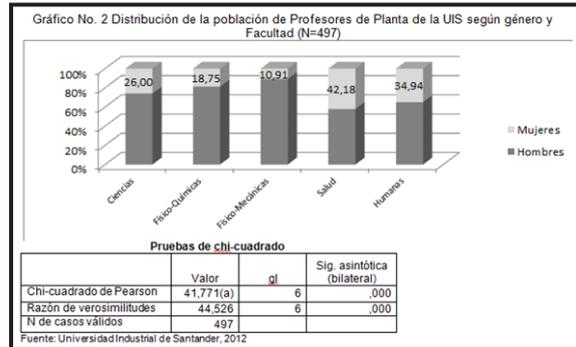
En el caso de los profesores, la base de información se orienta al análisis de aquellos que tienen la condición de profesores de carrera y que pertenecen a la planta de empleados que se entiende en términos del vínculo formal con la institución como aquellos profesores de carrera<sup>2</sup>, inscritos en el escalafón docente de la Universidad distinguibles de otros tipos de vinculación como profesores, cátedra, ocasionales, ad-honorem y visitantes. Actualmente, la planta docente de la UIS la conforman 497 profesores, considerando todas las dependencias y unidades académicas.

La universidad tiene marcadas diferencias en las presencia de hombres y mujeres en la planta de profesores, de hecho el 28.8% del total de profesores de planta son mujeres lo que, en sí mismo, representa un dato de interés general en el análisis de la presencia de hombres y mujeres en la UIS. Como se viene insistiendo, la marcada diferencia en género debe entenderse en el contexto histórico de formación y trayectoria de la universidad, en los programas académicos que mayor fortaleza y presencia social tienen en la institución y en el proyecto industrial mismo de la universidad.

2. UIS (2007). Reglamento del profesor. Compilación de normas vigentes. Ediciones UIS: Bucaramanga.



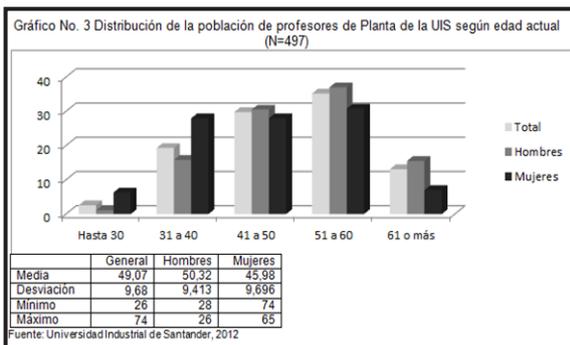
Este sesgo de la presencia de género en la UIS se mantiene al interior de las 5 Facultades que agrupan los programas académicos en la institución. Solamente, como puede constatarse en el gráfico 2, existe un mayor equilibrio en las Facultades de Salud y Humanidades, donde hay programas históricamente con mayor presencia de mujeres que de hombres, caso de Enfermería en la Facultad de Salud y Trabajo Social en la Facultad de Ciencias Humanas y, como es apenas obvio, la significancia estadística ( $p < 0.05$ ), es bastante alta en esta relación.



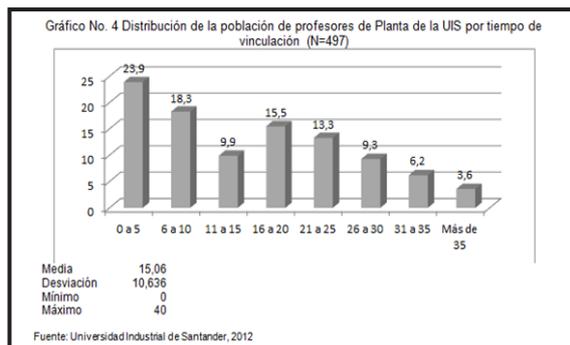
El desequilibrio principal respecto a profesores hombres y mujeres en la UIS se presenta en las Facultades de Ingeniería: Físico-Mecánicas y Físico-Químicas, seguido por una menor presencia de mujeres profesoras de planta en la Facultad de Ciencias.

La edad constituye otro indicador importante: en su conjunto la media de edad de los profesores de planta es de 49 años y una desviación típica de 9.68 puntos, en un rango entre 26 y 74, significa ello una población de profesores con una alta edad. Solo el 2.6% de los profesores tiene 30 o menos años de edad pese a la apertura de procesos como la incorporación de jóvenes talentos que responden a la necesidad de realizar una renovación generacional de la planta. El

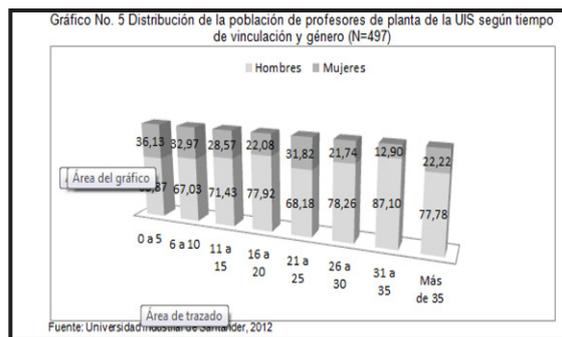
género es una variable que no está asociada a la edad de los profesores de planta en la UIS, las diferencias entre hombres y mujeres son poco importantes como se puede apreciar en la tabla del gráfico 3. Esta situación es crítica en la educación superior puesto que universidades como la UIS son bastante lentas en los procesos de relevo generacional del profesorado.



Interesante además, si se asocian los altos promedios de edad de los profesores con el tiempo de vinculación (en años) a la institución. Mientras la media de edad es de 49 años, la media de tiempo en la UIS es de 15. Puede significar ello una alta rotación del personal que ingresa y egresa en la carrera docente, también que dadas las condiciones y requisitos para el ingreso a la carrera docente, se produce un efecto de contratación de profesores con una amplia trayectoria académica lo que, sugiere, una alta edad de ingreso a la UIS.



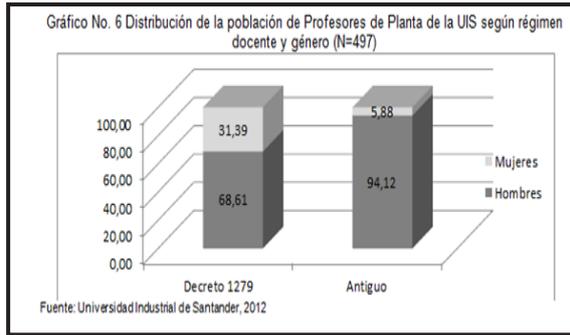
A pesar del promedio de 15 años de trabajo en la UIS, los datos son bastante dispersos concentrando alrededor del 40% en menos de 10 años y el 23.9% del total entre 0 y 5 años de vínculo formal con la institución.



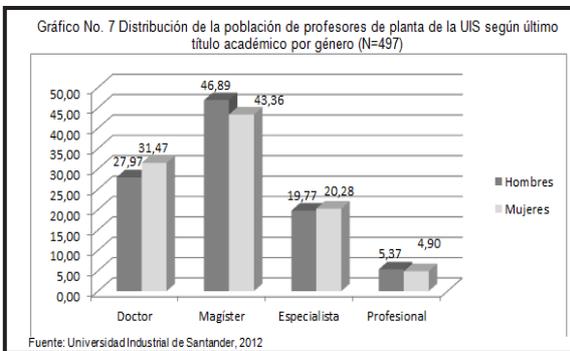
El tiempo de vinculación laboral desagregado por género indica que en todos los rangos de experiencia se imponen en número los hombres, sin embargo el dato de interés es que en el primer y segundo rango (hasta 10 años de vinculación) las mujeres tengan una mayor participación que en los niveles por años laborados. Ello puede implicar una mayor apertura de la participación de mujeres en la planta profesoral y una mayor capacidad de éstas para presentarse y competir en el difícil proceso de selección y de vinculación de profesores y de profesoras en la universidad.

Otro tema importante alrededor de la vinculación de los profesores en la universidad es el tipo de régimen que regula la carrera docente. Con la expedición del Decreto 1279 (2002), se estableció el nuevo régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales. Ello produce una situación administrativa que divide la planta profesoral entre régimen antiguo (aquellos profesores que en el año 2002 no se acogieron a la nueva normatividad) y régimen 1279.

En la UIS actualmente solo el 10.3% de los profesores activos en la carrera docente pertenecen al régimen antiguo y la gran mayoría, 89.7%, se rigen por el Decreto 1279. Por género, tal como se aprecia en el siguiente gráfico, es menor la participación de las mujeres en el régimen antiguo que en el régimen del Decreto 1279 del año 2002. Esto refuerza la idea de que siendo el Decreto obligatorio para los profesores que ingresan después del año 2002, la mujer viene incrementando su presencia en la planta docente de la UIS a partir de este año.

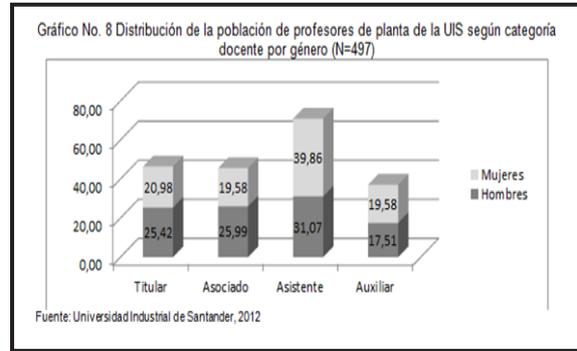


Además del régimen, la mirada al nivel formal de escolaridad de los profesores de planta por género resulta bastante interesante. Las mujeres superan a los hombres en la formación del nivel doctoral con el 31.47% del total de las profesoras mientras que en el nivel de Maestría y especialización se encuentra una situación más equilibrada. Dato muy importante si atendemos al carácter de que a mayor nivel académico se suponen mejores condiciones laborales y salariales. La universidad actualmente impone el título de maestría como mínimo para los candidatos a la carrera docente, solo en casos excepcionales, como en los programas de Artes se vinculan profesionales.



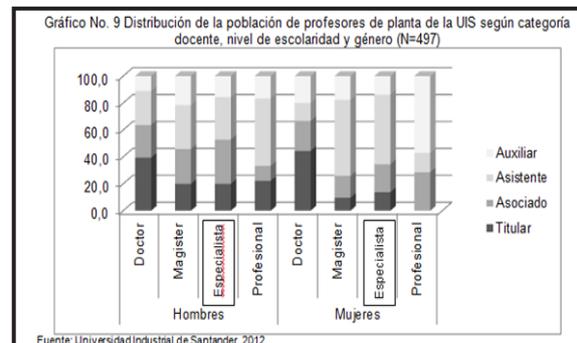
Además del régimen y el nivel de escolaridad, en la universidad se divide la carrera docente en cuatro categorías en las que ubica a todos sus profesores de acuerdo a la propia normatividad del Decreto 1279. Las cuatro categorías (de menor a mayor) son auxiliar, asistente, asociado y titular. Por género, existe un marcado equilibrio entre hombres y mujeres en las categorías docentes, aunque las mujeres son levemente superadas entre los titulares y asociados en la UIS y éstas superan a los hombres en participación relativa en las categorías asistente y auxiliar. Si se considera que alrededor del 75.0% de las profesoras

tienen título de doctorado o de maestría y que éste es un criterio importante para el ascenso en el escalafón surge la pregunta por la diferencia de género en el escalafón docente.



Al analizar las tres variables en su conjunto: categoría docente, nivel de escolaridad y género, se encuentra una asociación significativa ( $p < 0.05$ ), entre los profesores y profesoras que tienen nivel de maestría. Se obtiene así, que entre los hombres con este nivel existe una mejor ubicación en la carrera docente (titulares y asociados) respecto a las mujeres con maestría donde se produce una mayor concentración en el nivel de profesor asistente. También es cierto que entre las mujeres con doctorado tienen una mejor ubicación que los hombres aunque el 20% de este subgrupo están en el nivel de profesoras auxiliares.

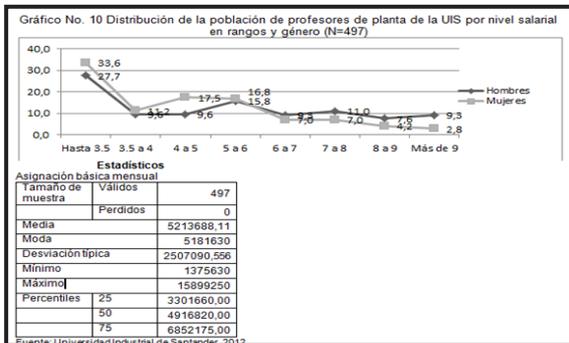
Pero para el análisis de estas variables es importante considerar que la ubicación en el escalafón docente está condicionada por otros aspectos, especialmente relacionados con el tema de productividad académica, desempeño de cargos, tiempo de experiencia y otros.



Otro referente importante en esta lectura es el tema de la productividad académica que se mide sobre las actividades, productos de formación y de investigación que regula el mismo Decreto 1279 de 2002.

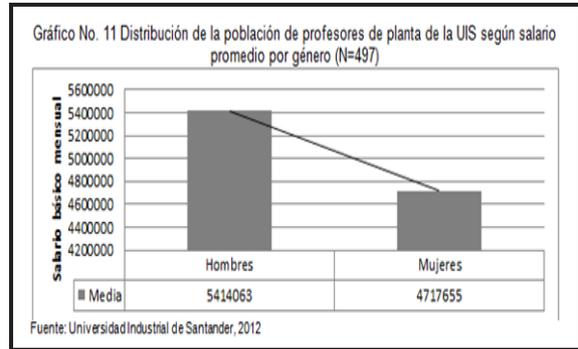
Por medidas de asociación, no existe evidencia concreta de que la condición de género tenga efecto en el tema de reconocimiento de productividad, sin embargo, como se trató anteriormente, las mujeres parecen estar más tiempo en el nivel de Asistentes que sumado a este aspecto de reconocimiento por productividad, puede ofrecer elementos para formular hipótesis alrededor de la carrera docente y la condición de género en la UIS: las mujeres presentan un ritmo de ascenso más bajo que los hombres en el escalafón docente, especialmente en el nivel de auxiliares a asistentes, siendo el requisito de la productividad uno de los más sensibles.

Precisamente, como se muestra en el gráfico 10, la condición de género de los profesores de planta de la UIS es diferente por niveles salariales. Hasta los 5 millones de pesos de asignación básica mensual, en los salarios más bajos se presenta una mayor participación de mujeres, mientras que en los niveles más altos, la asignación salarial de la mujer disminuye respecto a la de los hombres.



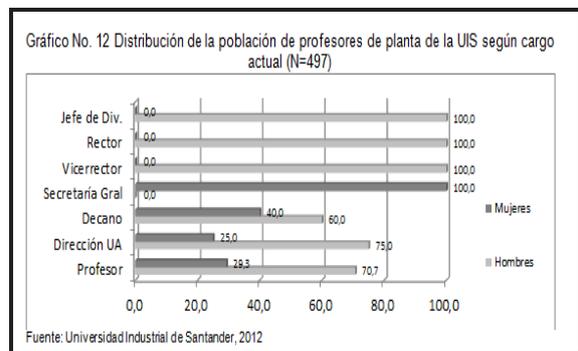
En términos generales existe una alta variación en el tema salarial entre los profesores de planta donde la experiencia, la productividad y el cargo tienen una incidencia directa. Los datos mínimos encontrados en cuanto a la asignación mensual fueron 1 millón 375 mil pesos hasta salarios máximos de 15 millones 899 mil pesos para el año de referencia 2010. Como puede constatarse gráficamente, la mitad de los profesores, de ambos géneros, tiene una asignación mensual inferior a los 5 millones de pesos (4 millones 916 mil).

Como puede apreciarse, si bien existen notables diferencias en la asignación salarial mensual entre los profesores de planta de la UIS, esta diferencia se acentúa considerando el género: los hombres tienen un promedio salarial 15% por encima de las mujeres, tal como se expresa en el gráfico número 11.



El tema salarial constituye en sí mismo un indicador altamente sensible para el análisis de género en el gremio docente, no obstante, como se ha señalado, existen múltiples factores que pueden incidir en su lectura.

Otro aspecto importante es la ubicación por cargo de los profesores de planta de la UIS, si bien todos tienen el mismo régimen de carrera docente, algunos de ellos desempeñan cargos académicos o administrativos por periodos y diferentes mecanismos de elección. Los cargos de Rectoría (1), Vicerrectoría (3) y Jefe de División (2) están ocupados por hombres, mientras que el cargo de Secretaría General (1) es ocupado por una mujer. En los cargos de Decanatura (5) y Dirección de Unidades Académicas (54) existe una mayor presencia relativa de los hombres (60% en la Decanatura y 75% en la Dirección de Unidades Académicas) que de las mujeres 40% y 25% respectivamente.

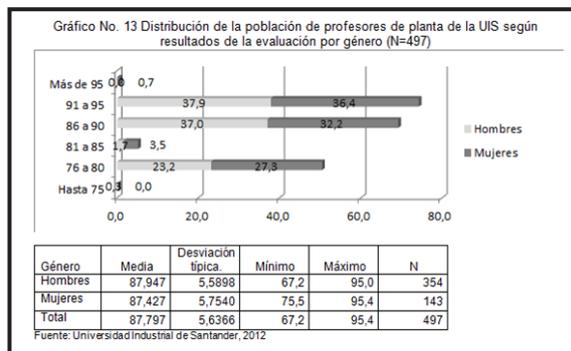


Si bien puede decirse que los cargos más altos de la universidad son ocupados por los hombres, presentándose también un porcentaje de mayor participación masculina en todos los cargos excepto en la Secretaría General, no existe una asociación estadísticamente significativa en este sentido debido, en parte, a la menor participación general de las mujeres en la planta docente, 28.8% del total.

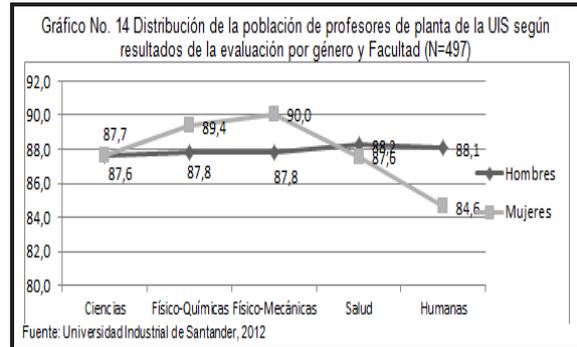
Otra variable de interés para las instituciones de educación superior es el tema de la evaluación docente. En la UIS este aspecto es sumamente importante por las connotaciones administrativas y académicas que de ello se desprende. Actualmente la evaluación de los profesores en la universidad, se realiza en términos cuantitativos a través de los estudiantes de pregrado y de postgrado que en cada semestre académico participan a través de un formulario de evaluación que arroja resultados de calificación en una escala de 0 a 100 puntos.

En términos normativos, la UIS concibe la evaluación docente como un sistema de apreciación de la calidad del trabajo del profesor en el cargo y de su potencial desarrollo<sup>3</sup>.

La evaluación del desempeño docente actualmente recae en los estudiantes quienes diligencian un formato de evaluación por semestre y asignatura. La base de esta información se toma en el sentido del promedio general de los docentes independientemente del número de cursos o estudiantes en que se realizó la evaluación. Entre hombres y mujeres no existen diferencias estadísticamente significativas relacionadas con la evaluación docente. Los profesores de la UIS tienen una media de evaluación de 87,8 puntos sobre 100. Las mujeres tienen un promedio un poco más bajo que los hombres 87,4 contra 87,9 de los hombres.



3. UIS (2007). Reglamento del Profesor. Artículo 57 y ss. Compilación de normas vigentes, UIS: Bucaramanga.



Por facultad de adscripción de los profesores y el género, las diferencias en la calificación más evidentes son en la Facultad de Humanidades, donde las mujeres están por debajo del promedio de evaluación de los hombres, igual situación acontece en la Facultad de Salud aunque la distancia entre la medida de mujeres y hombres es mucho menor que en la de Humanas. Lo interesante es que en las Facultades más tradicionales y masculinas, las de Ingeniería, la evaluación de las mujeres profesoras es más alta que la de los hombres y en la Facultad de Ciencias el promedio es prácticamente similar.

## Discusión

Las universidades, vistas a través del caso de la UIS, son organizaciones complejas y altamente jerarquizadas (Rosovsky, 2010). La distribución del poder, como puede inferirse de los datos cuantitativos presentados, está asociada a la distribución por hombres y mujeres, reafirmando el dominio masculino en las instancias decisorias (Restrepo, Franco, & Quiroz, 2011) y la menor participación de las mujeres en la dinámica de ascenso en la carrera docente.

Un dato importante, en el caso específico de la UIS, es la alta participación de los hombres en la planta de profesores, aunque en algunos programas se rompe la tendencia, acontece solo en aquellos donde existe una tradición de feminización de las carreras universitarias.

Centrando la atención en el tema de los profesores, como señala Sandra Acker (2000), las mujeres están en desventaja en una profesión históricamente diseñada y dominada por los hombres, lo cual se evidencia en algunas carreras, funciones y niveles de la universidad.

Por otra parte, la distribución por nivel de hombres y mujeres indica que ambos ocupan cargos en todos los niveles, pero ello no está supeditado a una política inclusiva de la institución respecto al género (Ovando Crespo, 2007). Existen desigualdades evidentes, especialmente en la concentración de las profesoras en las categorías más bajas del escalafón.

La docencia es un escenario en el cual se hace evidente las relaciones de género que se desarrollan al interior de las IES entre los profesores. Aunque con los cambios en la cultura presionados especialmente por las mujeres y las políticas nacionales de inclusión de la mujer al campo de la ciencia se viene avanzado (Estébanez, 2007), aún son los hombres los protagonistas de este escenario.

Evidentemente, las desigualdades existentes generan como consecuencia inmediata mayores desigualdades en el mercado laboral, pues influyen directamente en la cuestión salarial. De esta manera, se continúan reproduciendo las características tradicionales de inequidad entre sexos.

### Conclusiones

Del recorrido realizado a través de diferentes tipos de información cuantitativa sobre el tema del personal docente de la UIS, se reafirman las diferencias de orden numérico en muchos aspectos de la vida institucional en este sentido.

Lo primero es resaltar que del total de planta de empleados de la UIS, solo el 50,63% son profesores (Universidad Industrial de Santander, 2011), ello sin contar el alto nivel de contratación de personal ocasional y la alta subcontratación en la institución; 2 empleados en estas modalidades por cada uno de planta.

El 71.2% del total de profesores de planta de la UIS son hombres y el 28.8% mujeres, evidenciando altas diferencias por facultad y programa: las ingenierías con alta presencia masculina y las humanidades y algunos programas de salud y ciencias altamente femeninos. Además, sin considerar el género, es preocupante que solo el 25.1% del total de profesores (1228 en total), sea de planta y que solo el 7.5% de todos los profesores que trabajan en diferentes modalidades de contratación, tenga nivel de doctorado (Universidad Industrial de Santander, 2011). También es importante resaltar de los datos expuestos, como alrededor del 24.0% de todos los docentes tienen menos de cinco años de vinculación a la planta de la UIS y como el ingreso de mujeres es mucho menos dinámico que el de hombres.

Por nivel de escolaridad, el 29% del total de profesores de planta reporta nivel de doctorado siendo levemente mayor la participación de las mujeres respecto a los hombres. Por otra parte, a pesar de ello, los hombres parecen tener una mejor dinámica de ascenso por categoría docente y una mejor compensación salarial.

Lo anterior contrasta con la evaluación del desempeño docente, donde no se evidenciaron diferencias estadísticas importantes, aunque por facultad y, paradójicamente, las mujeres obtienen un mejor promedio de calificación en las facultades de ingeniería.

Esta panorámica general sobre el total de profesores, su comparación por facultad, nivel académico, dedicación, nivel salarial, escalafón y evaluación, permite constatar la amplia brecha de género en cuanto a su distribución por participación de hombres y mujeres en la UIS. Es evidente, además, el desequilibrio por género entre los profesores de las Facultades de Ingeniería, Físico-Mecánica y Físico-Química y en la Facultad de Ciencias que son las Facultades más grandes y tradicionales de la institución.

La información analizada en el presente artículo refleja claramente la situación de la educación superior en Colombia puesto que son los profesores de planta quienes soportan realmente el nivel de calidad de la educación y las funciones misionales de la universidad, se evidencia una relación inequitativa entre la planta docente y la nómina temporal que genera una insuficiente planta de personal docente que garantice los diversos procesos, sumado a esto las desigualdades de género que el documento estudia al interior de la planta docente.

### Referencias bibliográficas

- Acker, S.** (2000). *Género y educación superior. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea.
- Banco Mundial.** (2012). Informe sobre el desarrollo mundial. Igualdad de género y desarrollo. Washington, DC: Banco Mundial.
- Bonder, G.** (1988). *Género y subjetividad. Avatares de una relación no evidente*. Santiago de Chile: Programa Interdisciplinario de Estudios de Género-PIEG- Universidad de Chile.
- Decreto 1279.**(2002). [www.colciencias.gov.co](http://www.colciencias.gov.co). Recuperado el 9 de 3 de 2012, de [http://](http://www.colciencias.gov.co)

[www.colciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/decreto\\_1279\\_de\\_2002.pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/decreto_1279_de_2002.pdf)

- Estébanez, M.** (2007). Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas. *Nueva Época*, 3-26.
- Freidson, E.** (2006). La teoría de las profesiones, estado del arte. *Red Perfiles Educativos*, 5.
- González, O., & Schalm, R.** (2005). Descripción del sistema universitario de Colombia y Chile: una relación comparativa. *Cuadernos de Administración*. Vol. 18 (30), 221-240.
- Ovando, C. K.** (2007). Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. En F. López Segrera. *Análisis global y estudios de casos*. (págs. 143-154). Buenos Aires: Clacso.

**Palomar, C.** (2005). La política de género en la educación superior. *La Ventana*, No. 21, 7-43.

**Restrepo, R., Franco, N., & Quiroz, R.** (2011). Educación superior e imaginarios de género. *Uni-pluri-versidad*. Vol. 11, No. 1, 2-7.

**Rosovsky, H.** (2010).

La universidad, manual del rector. Buenos Aires: Fundación Universidad de Palermo.

**Universidad Industrial de Santander.** (2011). *UIS en cifras*. Bucaramanga: Publicaciones UIS.

---

Correspondencia: [rmendezv@uis.edu.co](mailto:rmendezv@uis.edu.co)