

Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad¹

Job Satisfaction and Gender Relations in the Industrial

University of Santander, Colombia

Satisfaction au travail et relations de genre dans l'Université

Industrielle de Santander, Colombie

Mauricio Rojas Betancur

Sociólogo

Magíster en Salud Pública

Doctor en Ciencias Sociales

Profesor Universidad Industrial de Santander

Líder Grupo de Investigación en Población,

Ambiente y Desarrollo G-PAD

hmrojasb@uis.edu.co

Leticia Montero Torres

Trabajadora Social

Magíster en Género, Feminismos y Ciudadanía

Profesora Universidad Industrial de Santander

Investigadora Grupo de Investigación en Población,

Ambiente y Desarrollo G-PAD

leticia.monterot@gmail.com

Raquel Méndez Villamizar

Trabajadora Social

Magíster en Estudios del Desarrollo

Profesora Universidad Industrial de Santander

Investigadora Grupo de Investigación en Población, Ambiente y Desarrollo G-PAD

rmendezv@uis.edu.co

Recibido: 7 de marzo de 2013
Evaluado: 15 de agosto de 2013
Aprobado: 26 de agosto de 2013
Tipo de artículo: investigación científica y tecnológica

Contenido

1-Introducción

2-Método

3-Resultados

4-Discusión

5-Conclusiones

6-Bibliografía

¹ Artículo derivado del proyecto: *Fortalecimiento de capacidades relacionadas con la equidad de género en la educación superior*, FEGES. Nuffic-Niche Col/061-Col/091, Convenio de Cooperación Interinstitucional, suscrito entre la Fundación Universidad Central, la Universidad Nacional de Colombia, la Fundación Universidad Autónoma de Colombia y la Universidad Industrial de Santander, financiado por la Iniciativa NICHE (Netherlands Initiative for Capacity Development in Higher Education), 2010-2014.

Resumen

La situación de género en la universidad indica la existencia de inequidad en la situación de hombres y mujeres. Este estudio realizado en la Universidad Industrial de Santander, Colombia, explora las condiciones diferenciales en satisfacción laboral, relaciones de género y posible acoso laboral entre profesores y administrativos. Se realizó una investigación correlacional con una muestra estadística de 152 participantes, 48.6% profesores y 51.4% administrativos, con la aplicación de un instrumento estructurado. De los resultados se destaca la alta insatisfacción laboral, especialmente entre los hombres, las diferencias por sexo sobre la selección de personal, el acceso a cargos de poder, el mayor valor otorgado al trabajo masculino y la ausencia de democracia en la toma de decisiones en la universidad.

Palabras clave

Educación superior, Desarrollo institucional, Género, Profesores, Satisfacción laboral.

Abstract

The situation of gender at this University indicates the existence of inequity in the current situation of men and women. This study performed in the Industrial University of Santander, Colombia, explores the differentiated conditions regarding job satisfaction, gender relations and possible harassment at the workplace for teachers and administrative employees. A correlational type research was conducted with a statistical sample of 152 participants, 48.6% teachers and 51.4% administrative, applying a structured instrument. From the obtained results we emphasize on the high job dissatisfaction, especially among men, the gender

differences related to personnel selection, access to positions of power, the higher value given to male work and the absence of democracy in decision-making at the University.

Keywords

Gender, Job satisfaction, Higher education, Teachers, Institutional development.

Résumé

La situation de genre dans cette Université montre l'existence d'inequité pour les hommes et femmes. Cette étude a été réalisée à l'Université Industrielle de Santander, Colombie, et elle explore les conditions différentielles par rapport à la satisfaction au travail, des relations de genre et possible harcèlement sur le lieu de travail chez des professeurs et employés administratifs. On a réalisé une recherche du type corrélationnelle avec un échantillon statistique de 152 participants, 48.6% professeurs et 51.4% employés administratifs, avec l'application d'un instrument structuré. Entre les résultats on souligné la haute insatisfaction au travail, spécialement entre les hommes, les différences par genre au sujet du recrutement de personnel, l'accès aux postes importants, la plus haute valeur qui est attribué au travail masculin et l'absence de démocratie dans la prise de décisions dans l'Université.

Mots-clés:

Genre, satisfaction au travail, éducation supérieur, professeurs, développement institutionnel

1-Introducción

En el marco del proyecto “Fortalecimiento de la equidad de género en la educación superior, FEGES”, la Universidad Industrial de Santander, UIS, viene desarrollando diferentes actividades políticas, educativas y de investigación alrededor de la situación de género y la educación superior. Parte de las actividades investigativas desarrolladas involucran diferentes niveles diagnósticos sobre la situación de equidad de género y la presencia de hombres y mujeres en la educación superior en perspectiva de género (Rojas & Méndez, 2013).

La situación de género en la educación superior es apenas un tema esbozado en las ciencias sociales en Colombia (Domínguez, 2005), pese al avance significativo en la construcción del conocimiento sobre género en otras esferas sociales (Beltrán, Maquieira, Álvarez, & Sánchez, 2008). La universidad si bien puede definirse como una institución de alta complejidad, pluralidad y apertura hacia los más altos ideales de la cultura, es también un espacio de jerarquías, de lucha de poderes y diferenciación de actividades donde se plasman en los discursos, las acciones y las relaciones (Restrepo, Franco, & Quiroz, 2011), las diferencias de género, históricamente a favor de los hombres (Estébanez, 2007).

Precisamente, la alta jerarquización y diferenciación institucional tiene una base social e histórica segregacionista, sesgada en cuanto al género pero oculta en el tránsito de la cultura organizacional que normaliza y naturaliza el hecho mismo de inclinar la participación de hombres y de mujeres hacia campos de actuación específicos, masculinizando o feminizando las posibilidades mismas de participación y de valoración de que lo hacen, o pueden hacer, unos y otras en la universidad.

Por otra parte, en la tradición administrativa de las universidades subyace el supuesto de igualdad de condiciones en igualdad de méritos, asunto que aún desde lo normativo está substancialmente cuestionado, pero es en la vida cotidiana institucional donde las inequidades de género, de clase social, de roles y niveles de poder, etc., se expresan en las condiciones laborales, en la satisfacción laboral, en las relaciones asimétricas de participación en las decisiones y en la posibilidades reales de ascenso (Aponte-Hernández, 2005), legitimidad y respeto de hombres y mujeres según la posición que ocupan en la estructura universitaria (Palomar, 2005).

En el presente artículo se examinan específicamente las respuestas que ofrecen los profesores y los administrativos sobre la situación de género en la Universidad Industrial de Santander, Colombia en tres dimensiones centrales: satisfacción laboral, relaciones de género en la universidad y acoso laboral por situaciones de género (Clark, 1997), (Sousa-Poza, 2000). Estas tres dimensiones se componen de una serie de variables que analizadas cuantitativamente ofrecen un panorama sobre la situación de género en la universidad.

Siendo un problema de profundas raíces históricas, la equidad de género en la educación superior es apenas un esbozo de buenas intenciones y una declaración formal, de hombres o de mujeres, que hace invisible el problema de la segregación por género (Bueno Alonso, 2010), contra hombres o contra mujeres, que disfrazado en múltiples recursos de la tradición conservadurista de las universidades (Pereyra, 2002), impide que se plantee abiertamente la problemática y se asuma responsablemente el cambio de los hábitos administrativos y académicos para el mejoramiento de la educación superior (Ovando Crespo, 2007).

2-Método

Para el estudio de la situación de género en la universidad en las tres dimensiones propuestas, se tiene como antecedente el estudio diagnóstico realizado con fuentes secundarias (Rojas & Méndez, 2013), a partir del cual se definieron los lineamientos de este estudio transversal-correlacional. Solo se incluyen los profesores y administrativos porque en el caso particular de los estudiantes es importante realizar un estudio más específico dado su rol y su vínculo en la universidad.

La muestra de estudio (por muestreo aleatorio simple), se compone de un total de 152 participantes, 74 profesores (48.6%) y 78 administrativos (51.4%) con vínculo laboral vigente en la UIS. Se diseñó un instrumento estructurado por auto-aplicación, teniendo como variables independientes el género, la edad y el tiempo laborado en la institución.

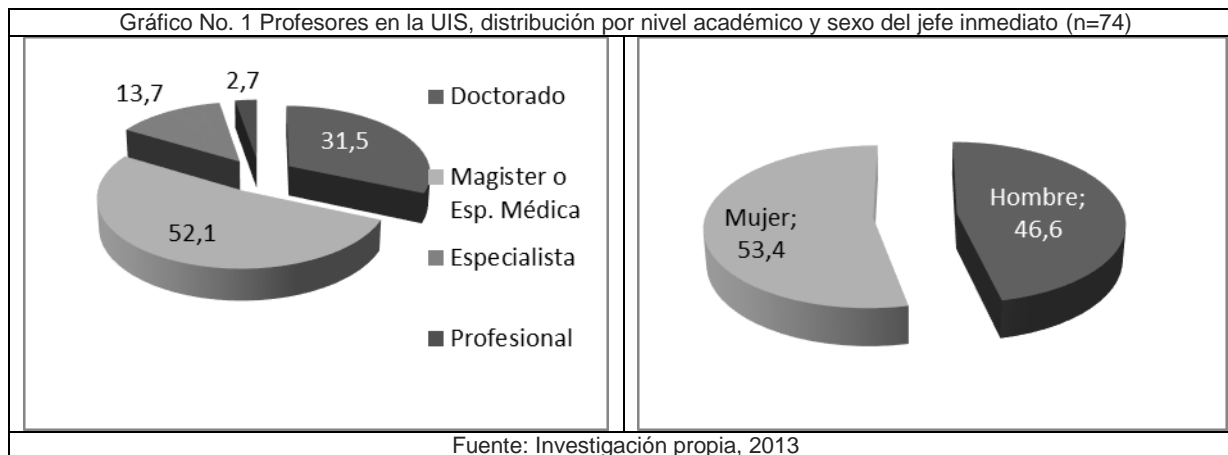
El instrumento se compone de tres dimensiones y 47 variables en total. La primera dimensión hace referencia a un grupo de variables relacionadas con la satisfacción laboral, la segunda contiene información sobre las relaciones de género en la UIS y, la tercera, involucra aspectos más puntuales sobre posible discriminación y acoso sexual asociados al género.

En términos generales la composición de la población según variables de interés se resume en la siguiente tabla:

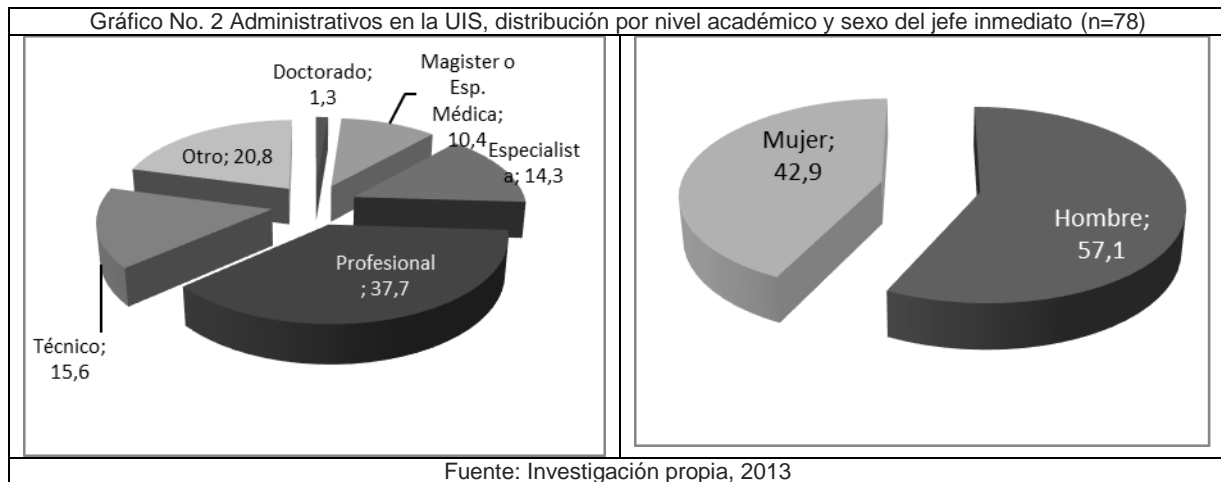
Variables	Profesores		Administrativos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sexo	53.5%	46.5%	41.9%	58.1%
Edad promedio (años)	48.6	39.1	38.6	34.8
Años de experiencia en la UIS (años)	13.7	7.6	12.7	8.1

Fuente: Investigación propia, 2013

En ambos casos, profesores y administrativos, la participación en el estudio está equilibrada, levemente existe un mayor porcentaje de profesores hombres y de administrativos mujeres. La edad promedio y los años de experiencia laboral en la UIS son mayores en los profesores, dentro de éstos en los hombres en ambas submuestras.



En ambas submuestras, adicionalmente, dos variables son de interés en el presente estudio: el nivel académico y si el jefe inmediato del funcionario es hombre o mujer. Como es apenas lógico los profesores, por el rol que desempeñan tienen mayor nivel académico comparativamente con los administrativos. Por otra parte, es mayor el porcentaje de profesores cuyo jefe inmediato en la universidad es una mujer: 53.4%, mientras que la jefatura masculina es mayor en los administrativos: 57.1%.



Estos datos generales sobre los participantes son importantes en tanto muestran un equilibrio relativo en la muestra y sirven como recurso de asociación tal como se muestra en los principales resultados.

3-Resultados

El ámbito laboral universitario es sumamente complejo y jerarquizado (Rosovsky, 2010). Pese a que en él se ejercen tres funciones básicas, que deben complementarse entre sí, como son la investigación, la docencia y la extensión social, la realidad de su funcionamiento deriva en una suerte de intrincadas formas laborales y administrativas difíciles de discernir en términos de la investigación.

En el contexto de la universidad, especialmente de la universidad pública, es claro que opera una altísima división social, profesional y sexual del trabajo. Sin embargo, la división por sexo puede ser un recurso metodológico importante para establecer diferencias y semejanzas en los temas de satisfacción laboral, relaciones de género y posibles formas de acoso laboral por esta variable.

La satisfacción laboral, medida en escala de puntuaciones, indica que unas situaciones muy específicas del sistema de educación superior aportan, en mayor o en menor medida al bienestar individual y colectivo del grupo de empleados de la UIS. En la tabla número 2 se presentan las medidas individuales de nueve variables consideradas para el cálculo de la medida de satisfacción como se viene realizando en varias universidades latinoamericanas (Buquet & Al., 2006). En términos generales las variables mejor puntuadas por docentes y administrativos fueron las relaciones de profesores y administrativos con los estudiantes de la institución, seguido por las relaciones con los colegas y con los subalternos.

Por otra parte, los aspectos más negativos que se derivan de estas variables fueron los problemas de democracia en la toma de decisiones, las condiciones salariales -más crítico en los hombres, especialmente en los administrativos- y las proyecciones de ascenso laboral en la UIS. Sólo dos variables: ambiente laboral con los jefes y democracia en la toma de decisiones presentaron significancia estadística. En el primer caso la mayor puntuación de las mujeres en la relación con los jefes y en el segundo la más baja puntuación de los hombres respecto a la ausencia de democracia en la toma de decisiones.

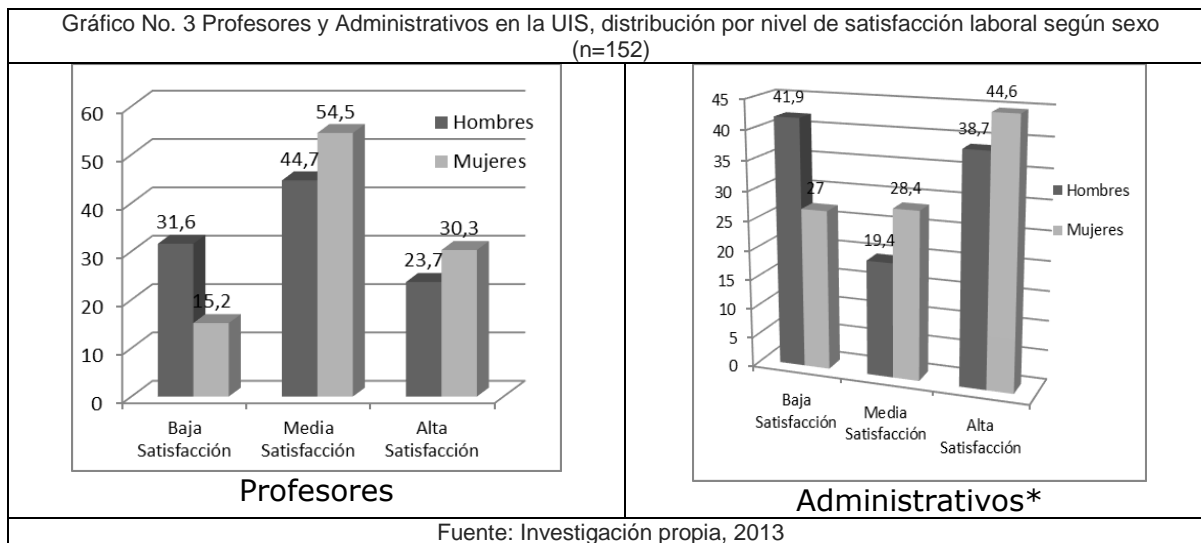
Tabla No. 2 Universidad Industrial de Santander. Promedio calificaciones satisfacción laboral por sexo, profesores y administrativos, puntuaciones 1 a 10 (n=152)

Variables	Profesores		Administrativos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Relaciones cotidianas con sus colegas	8,21	8,52	8,81	8,83
Condiciones salariales en su caso en particular	6,37	6,94	6,35	7,16
Ambiente laboral con sus jefes	8,34	8,97	8,00	9,00*
Ambiente laboral con sus subalternos	8,81	8,74	8,61	8,97
Seguridad personal en el campus	8,08	7,91	8,00	8,16
Relaciones cotidianas con los estudiantes	9,11	9,12	8,58	8,63
Condiciones de infraestructura y medios de trabajo	6,66	7,52	8,00	8,47
Proyección de ascenso o de mejoramiento personal	6,66	7,24	5,87	6,35
Democracia en las decisiones	6,03	6,24	4,52	6,56*
Promedios	7,59	7,91	7,42	8,08

Fuente: Investigación propia, 2013

*significativo al 0.05

En términos más globales, al calcular una escala general a partir de las nueve variables en esta dimensión de satisfacción laboral se exponen dos situaciones particulares respecto al sexo: Los hombres, tanto profesores como administrativos aportan en mayor medida que las mujeres al índice de baja satisfacción, siendo mucho más marcada entre los administrativos, de hecho en este segmento se presenta asociación estadística.



*significativo al 0.05

Por otra parte, las relaciones de género en relación con el ambiente laboral universitario, también presentaron diferencias importantes según la respuesta afirmativa de los hombres y de las mujeres. En el caso de los profesores, cuatro variables presentaron significancia según sexo: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceso a puestos de mandos superiores, mientras que los hombres, 92.1% afirman que sí existe igualdad, sólo el 64.5% de las mujeres profesoras son de esta opinión.

Igual diferencia significativa se expresa en cuanto al respecto de la autoridad tanto de las jefas y de los jefes (94.6% de los hombres se afirman en la igualdad y sólo el 75.0% de las mujeres). Adicional a ello, mientras el 22.6% de las mujeres se inclinan por afirmar que los textos académicos que escriben los hombres tienen mayor aceptación, sólo el 2.9 de ellos es de esta consideración y, en la misma línea, existe una diferencia importante en el reconocimiento de los aportes científicos que realizan hombres y mujeres.

A pesar de que estadísticamente no existen diferencias, también se presentaron otros datos muy interesantes en este análisis, por ejemplo: el 23.5% de los hombres y el 37.5% de las mujeres afirman que en la UIS existen problemas de discriminación por género, el 36.4% de los hombres y el 38.7% de las mujeres, afirman que las promociones laborales dependen más de relaciones afectivas, influencia política, apariencia física o género.

Tabla No. 3 Universidad Industrial de Santander. Distribución por sexo sobre las relaciones de género según la opinión de los Profesores, % (n=74)		
Variables	Profesores	
	Hombres	Mujeres
Existen políticas de desarrollo (docente o administrativo) sin distinción para mujeres y hombres	92.1	93.8
Las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de mandos superiores	92.1	64.5*
Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes	94.6	75.0*
Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción	89.2	71.9
Existen problemas de discriminación de género	23.5	37.5
Se previenen las prácticas de intimidación, discriminación y maltrato.	50.0	46.9
Se sancionan formalmente las prácticas de intimidación, discriminación y maltrato	50.0	46.4
Se selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, aptitudes y habilidades sin importar si es hombre o mujer	100.0	97.0
Se otorgan promociones al personal debido a razones diferentes al mérito profesional como relaciones afectivas, influencia política, apariencia física o género	36.4	38.7
Las mujeres son sentimentales y por ello se les dificulta la toma de decisiones en el trabajo	11.8	3.0
Los textos académicos tienen mayor aceptación si son escritos por un hombre	2.9	22.6*
Las labores que desarrolla la mujer son diferentes a las que hace un hombre por ser más fáciles	2.7	0.0
Los estudiantes piensan que una profesora es más asequible que sus colegas profesores	23.3	29.0
En las discusiones científicas se reconoce más los aportes de los hombres que los de las mujeres	11.8	30.3*
Lo que realmente hace valiosa a una científica es que es capaz de compaginar las labores domésticas con el desarrollo de su carrera profesional	22.2	21.2

Fuente: Investigación propia, 2013

*significativo al 0.05

Entre el personal administrativo, como se muestra en la tabla número 4, las opiniones fueron menos variables entre hombres y mujeres, aunque en casi todas las variables examinadas, las mujeres son más afirmativas que los hombres.

Se destaca de esta información como el 19.2% de los hombres y el 27.3% de las mujeres, informan la existencia de problemas de discriminación por género en la universidad, situación compartida con los profesores y representa un alto porcentaje para la UIS. El tema de la promoción laboral por razones diferentes al mérito, como razones afectivas, influencia política, apariencia física y de género, es mucho más alto entre los administrativos que entre los profesores. El 54.5% de hombres y el 40.7% de este subgrupo, conceptúan que se presenta la promoción laboral por estas situaciones.

También es de destacar que sólo el 50.0% de los hombres y el 57.1% de las mujeres en la administración afirman que sí se previenen las prácticas de intimidación, discriminación y maltrato en la institución.

Tabla No. 4 Universidad Industrial de Santander. Distribución por sexo sobre las relaciones de género según la opinión de los Administrativos, % (n=78)		
Variables	Administrativos	
	Hombres	Mujeres
Existen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres	76.0	92.5
Las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de mandos superiores	70.4	63.2
Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes	88.9	87.2
Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción	76.0	82.5
Existen problemas de discriminación de género	19.2	27.3
Se previenen las prácticas de intimidación, discriminación y maltrato.	50.0	57.1
Se sancionan las prácticas de intimidación, discriminación y maltrato.	55.0	56.5
Se selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, aptitudes y habilidades sin importar si es hombre o mujer	71.4	86.8
Se otorgan promociones al personal debido a razones diferentes al mérito profesional como relaciones afectivas, influencia política, apariencia física o género	54.5	40.7
Las labores que desarrolla la mujer son diferentes a las que hace un hombre por ser más fáciles	15.4	2.3

Fuente: Investigación propia, 2013

Al igual que en las dos tablas anteriores, el tema de acoso laboral por situación de género se dividió en los subgrupos que conforman la presente investigación. En el caso de los profesores, dos situaciones delicadas llaman la atención: el 28.6% de los hombres y el 21.2% de las mujeres en cargos docentes, informa tener conocimiento de situaciones de acoso laboral por cuestiones relacionadas con el género. También el 24.3% de los profesores y el 15.2% de las profesoras informa, de manera personal, haber recibido comentarios no deseados, amenazas o maltrato psicológico.

Ambas situaciones expresan gravemente un problema oculto pero importante en la vida institucional de la UIS, más aún si se considera que la población de profesores supuestamente es menos vulnerable a estas situaciones que otros grupos sociales, incluyendo los estudiantes (Moreno, Sepúlveda, & Restrepo, 2012). Por parte de los profesores sólo el 31.3% de los hombres y el 15.6% de las mujeres, informa que en la institución se sensibiliza al personal acerca de este tema de acoso laboral por cuestiones de género.

Variables	Profesores	
	Hombres	Mujeres
Ha recibido comentarios no deseados, amenazas o maltrato psicológico	24.3	15.2
He tenido contacto físico sexual no deseado en mi trabajo	0.0	0.0
Conocimiento de situaciones en la UIS de acoso laboral por cuestiones de género	28.6	21.2
Se sensibiliza al personal acerca del acoso laboral por cuestiones de género	31.3	15.6

Fuente: Investigación propia, 2013

Por su parte, entre el personal administrativo de la UIS, el 39.3% de hombres informa tener conocimiento de situaciones de acoso laboral por cuestiones de género y el 35.0% de las mujeres, levemente más alto que el caso de los profesores y profesoras examinados en el aparte anterior. Seguidamente el 25.0% de los hombres y el 19.0% de las mujeres informa ser víctima de comentarios no deseados amenazas o maltrato psicológico en el trabajo. El 2.3% de las administrativas participantes informa, además, ser víctima de contacto físico sexual no deseado en el trabajo, el acoso sexual laboral es uno de los tipos quizás más ocultos en la esfera laboral (Bonder, 1988).

Variables	Profesores	
	Hombres	Mujeres
Ha recibido comentarios no deseados, amenazas o maltrato psicológico	25.0	19.0
He tenido contacto físico sexual no deseado en mi trabajo	0.0	2.3
Conocimiento de situaciones en la UIS de acoso laboral por cuestiones de género	39.3	35.0
Se sensibiliza al personal acerca del acoso laboral por cuestiones de género	39.1	26.5

Fuente: Investigación propia, 2013

4-Discusión

La universidad es una institución históricamente dominada por el sentido administrativo y político de origen patriarcal. En lo normativo se expresan diferentes tipos de segregación por género aunque, abiertamente, se niega la discriminación y la inequidad asociada al lugar de la persona según las diferencias sexuales que durante largo tiempo la propia sociedad se ha encargado de disfrazar bajo el manto de las posiciones en la estructura organizativa (Bueno Alonso, 2010).

La universidad está conformada por tres estamentos básicos: estudiantes, profesores y administrativos, no obstante la relación de profesores y administrativos es una relación laboral, sustentada en el mercado del trabajo mientras que la relación de los estudiantes es básicamente un objeto de formación. Por ello la satisfacción, las relaciones laborales de género y el posible acoso sexual, son temas que deben tratarse de manera diferenciada en los tres estamentos y no como un colectivo (Moreno, Sepúlveda, & Restrepo, 2012).

La posición específica como profesor, administrativo o estudiante, los tres estamentos básicos de la universidad, involucra no solo la construcción social de los roles diferenciales para cada uno de ellos sino que, además, contiene las indicaciones culturales de lugar y administrativas de posibilidad de poder que marcan diferencias e inequidades de género.

Además, las formas contractuales presentes en la universidad para los trabajadores administrativos y para los profesores, resultan ser sumamente complejas en la actualidad por la precarización laboral, la inestabilidad y temporalidad de los contratos laborales (Bueno Alonso, 2010), situaciones que aumentan las inequidades no solo económicas, además permiten la aparición de otras formas de discriminación, explotación y acoso invisibilizadas en el complejo entramado de la contratación (Ovando Crespo, 2007).

Pero la inequidad de género en la educación superior se camufla en el silencio de los propios trabajadores y de los órganos de control interno, puesto que se mantiene el presupuesto falso de que por tratarse de instituciones avanzadas en la cultura, el tema de inequidad de género está superado, no obstante, como lo muestran distintas investigaciones (Rico, Rodríguez, & Alonso, 2000), (Pereyra, 2002), ni siquiera en la mayoría de las universidades se ha formulado como un problema real directamente relacionado con las posibilidades del desarrollo personal, de acceso al poder y a los recursos.

Los instrumentos normativos, tan complejos en las instituciones educativas públicas, parecen estar a favor de ocultar el problema de inequidad de género, de trasladarlo a un segundo plano bajo el principio de igualdad de oportunidades en igualdad de méritos, principio compartido por toda la comunidad académica (Rojas & Méndez, 2013), pero que en la esfera laboral no pasa de ser un discurso normativo puesto que la discriminación es una realidad que atraviesa en devenir nuestras universidades.

Este estudio en particular apunta a exponer la existencia de profundas desigualdades laborales cuya raíz está asociada también al tema del género: existe desigualdad en el tratamiento de hombres y mujeres en la esfera laboral, lo que cuestiona el propio discurso democrático declarado en los principios de las instituciones de educación superior (Rosovsky, 2010), discurso que es cuestionado principalmente por profesores y administrativos al evaluar las situaciones laborales y las relaciones cotidianas en la universidad.

Estas profundas desigualdades son fáciles de constatar en la investigación presentada, sin embargo no existe un espacio institucional desde donde se visibilice el tema de género de manera abierta y sincera, tampoco existe un conocimiento en profundidad como se ha desarrollado en otros contextos (Sousa-Poza, 2000). La universidad promueve sus capacidades al servicio del desarrollo social científico y tecnológico buscando impactar positivamente la sociedad en que ella se inserta, sin embargo no se toma a sí misma como objeto de indagación y sus propios conflictos quedan al margen de las formulaciones que, como en el caso de las desigualdades de género, simplemente se ocultan en el discurso aparente de la igualdad y la autonomía.

De otra parte, es necesario profundizar más cualitativamente en el análisis de la situación laboral específica de hombres y mujeres en la universidad porque definitivamente el género incide culturalmente en la manera en que se distribuyen las cargas, los intereses y los beneficios dándoles una apariencia de situaciones normales o naturales en el ámbito de las organizaciones educativas de alto nivel (Clark, 1997).

La organización universitaria tiene una larga historia de distribución sexual del trabajo, que aún persiste en la manera en que selecciona, se ubica y que mueve el mundo laboral, sólo que los instrumentos administrativos hacen que estas relaciones asimétricas no sean o no puedan ser tan evidentes, siendo además transmitidas en todos los niveles de la jerarquía universitaria.

Para contrarrestarlo se debe trabajar conjuntamente por el reconocimiento y la configuración de la inequidad como problema institucional en las organizaciones de este nivel como paso importante para un cambio en la cultura organizativa de la educación, para ello los roles deben ser neutros, asexuados, sin un género pre-asignado desde el punto de vista de su valoración (Restrepo, Franco, & Quiroz, 2011), reconociendo la trascendencia del potencial de las personas para el desarrollo de las funciones sociales de la educación superior.

5-Conclusiones

La investigación permite reafirmar la existencia de múltiples inequidades en la estructura y el funcionamiento de la universidad. Incluyendo el género, existen variables como la posibilidad de ascenso, los mecanismos de contratación, la desigualdad salarial y, especialmente, la ausencia de la aplicación de los principios de la democracia en la toma de las decisiones.

Puntualmente, este estudio muestra la importancia de estudiar diferentes aspectos de la vida laboral de profesores y administrativos en la universidad. Es de resaltar el buen valor que hombres y mujeres, tanto entre profesores como entre administrativos, otorgan a sus relaciones con los estudiantes, principio fundamental para el desarrollo de las actividades académicas y de funcionamiento de la universidad.

También se resalta de manera muy positiva las relaciones entre colegas, jefes y subalternos más cercanos, en general existe una mejor valoración de estas variables entre las mujeres a excepción del trato con los subalternos donde mejor se puntúa entre los hombres. En el otro extremo, los aspectos peor evaluados en el marco de las variables examinadas de satisfacción laboral tienen que ver con la ausencia de democracia, la verticalidad en las decisiones pero además en las discusiones y aportes donde se nota un sesgo de mayor legitimidad a favor de los hombres.

Dos temas adicionalmente son de amplia preocupación en la universidad: la proyección de ascensos o mejoramiento de las condiciones laborales personales donde se resalta la baja puntuación entre hombres respecto a los promedios de evaluación de las mujeres, situación concomitante con la baja calificación sobre las condiciones salariales, también peor para los hombres y, en el caso específico de los profesores, las malas condiciones de infraestructura y medios de trabajo, también con sesgo negativo en los hombres.

Esta situación se refleja en la menor satisfacción de los hombres, en ambos subgrupos, que entre las mujeres, no obstante en ambos sexos es preocupante el alto nivel de insatisfacción laboral.

Para las mujeres es más difícil, por género, el acceso a cargos de poder en la universidad y como éstos dependen más de variables como relaciones afectivas, influencia política, apariencia física. También existe discriminación por sexo en cuanto al mayor valor que se otorga a la participación de los hombres en la academia y en la escritura científica.

Un porcentaje significativo de hombres y mujeres expresó ser víctima de maltrato en el trabajo y un mínimo porcentaje pequeño de mujeres en funciones administrativas, afirmó ser víctima de acoso sexual, sin embargo, un grupo importante de profesores y administrativos afirma conocer situaciones de acoso laboral por cuestiones de género en la universidad.

Estas situaciones de inequidad se reafirman en tanto un grupo alto de participantes, más mujeres que hombres, asumen que en la universidad no se previenen, tampoco se sancionan, las prácticas de intimidación, discriminación y maltrato.

En términos generales, las situaciones de discriminación laboral por cuestiones de género son una realidad en la universidad, aunque ello se oculte en una estructura laboral muy compleja. Es importante plantear abiertamente estas situaciones en la educación superior de manera que se contribuya a la construcción de una cultura organizacional democrática y abierta, donde se dignifique el mérito y la democracia para quienes tienen a su cargo la importante labor de formar a la juventud del país.

6-Referencias

- Aponte-Hernández, E. (2005). Desigualdad, inclusión y equidad en la educación superior en América Latina y el Caribe: tendencias y escenario alternativo en el horizonte 2021. En IESALC-UNESCO, *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe* (págs. 113-154). Chile: IESALC-UNESCO.
- Beltrán, E., Maquieira, V., Álvarez, S. & Sánchez, C. (2008). *Feminismos, debates teóricos contemporáneos*. México: Alianza Editorial, segunda reimpresión.
- 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.
- Bueno Alonso, J. (2010). *La Extensión Universitaria y la perspectiva de género: acciones para la visibilización y la igualdad en la Universidad*. España: Universidad de Alicante.
- Buquet, A., & Al., e. (2006). *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM. Una radiografía*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de género en la UNAM.
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics*, Vol. 4, 341- 418.
- Domínguez, M. E. (2005). *Equidad de Género en la Educación ¿Qué hemos logrado las mujeres colombianas?* Bogotá: Centro de Estudios Sociales CES.
- Estébanez, M. E. (2007). Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas. *Nueva Época*, 3-26.
- Moreno, C., Sepúlveda, L., & Restrepo, L. (2012). Discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas. *Hacia la Promoción de la Salud, Volumen 17, No.1*, 59-76.
- Ovando Crespo, C. K. (2007). Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. En F. López Segre, *Escenarios mundiales de la educación superior. 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.
- Pereyra, A. (2002). *La transmisión intergeneracional de las desigualdades educativas*. Buenos Aires: SITEAL.
- Restrepo, R., Franco, N., & Quiroz, R. (2011). Educación superior e imaginarios de género. *Uni-pluri-versidad. Vol. 11, No. 1*, 2-7.
- Rico, A., Rodríguez, A., & Alonso, J. (2000). Equidad de género en la educación en Colombia: políticas y prácticas. *Papel Político*, 9-50.
- Rojas, M., & Méndez, R. (2013). *Mujeres y hombres en la Universidad. Perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas. Caso: Universidad Industrial de Santander*. Bogotá: FEGES.
- Rosovsky, H. (2010). *La universidad, manual del rector*. Buenos Aires: Fundación Universidad de Palermo .
- Sousa-Poza, A. (2000). Taking another look at the gender/job satisfaction paradox. *Kiklos, Vol. 53*, 135-152.