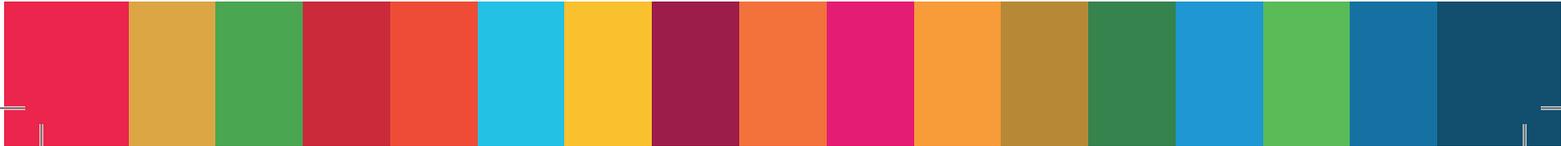


Análisis de la equidad de género en las actividades académicas en Venezuela

Daissy Marcano



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Venezuela

Jan Harfst, Representante Residente

Rosicler Gómez, Representante Residente Adjunta

**Centro PNUD de Desarrollo Humano, Progreso Multidimensional
y ODS del PNUD en Venezuela**

Daniel Barráez, Gerente

Coordinación editorial

Silvia Orozco Pabón, Asistente de Comunicaciones, PNUD en Venezuela

Autora

Dra. Daissy Marcano

Diagramación

Yessica Soto González

Corrección de estilo

Ricardo Tavares Lourenço

Diseño de portada

Esther Calderon

© 2020, Programa de las Naciones unidas para el Desarrollo

Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-980-6524-22-4

Depósito legal: MI2019000422



Agradecimientos

Agradecemos a las siguientes personas e instituciones por su valiosa colaboración en el suministro de la información: doctora Cecilia García-Arocha, rectora de la UCV; doctora Jessy Divo, rectora de la UC; doctora María Elena Latuff, rectora de la UNEG; doctor Alberto Quintero, rector de la Unellez; M.Sc. Elizabeth Cardillo, Instituto de Medicina Experimental, UCV; licenciada Antonia Ravelo, Departamento de Recursos Humanos, UCV; doctora Zulaima Osuna y señor José Mata, Departamento de Estadísticas de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) del MPPEU.

Daissy Marcano
Caracas, julio de 2019



Índice

PRÓLOGO. Jan Harfst, Representante Residente del PNUD en Venezuela.....	6
PRÓLOGO. Dr. Daniel Barráez, Gerente Centro de Desarrollo Humano, Progreso Multidimensional y ODS del PNUD en Venezuela.....	8
1. INTRODUCCIÓN.....	10
2. MARCO LEGAL.....	11
3. SISTEMA DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN VENEZUELA	12
3.1. Consejo Nacional de Universidades (CNU).....	12
3.1.1. Integrantes del Consejo Nacional de Universidades.....	12
3.2. Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU).....	13
3.3. Indicadores de la actividad académica en Venezuela desde la perspectiva de género	13
3.4. Instituciones universitarias.....	15
3.5. Estructuración del personal docente y de investigación de las universidades nacionales	15



4. RESULTADOS	15
4.1. Mujeres en los cargos de dirección universitaria	16
4.2. Universidades no experimentales	18
4.2.1. Universidad Central de Venezuela (UCV)	18
4.2.2. Universidad de Carabobo (UC)	27
4.2.3. Universidad del Zulia (LUZ)	31
4.3. Universidades experimentales	34
4.3.1. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (Unellez).....	34
4.3.2. Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG).....	37
4.3.3. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA).....	40
4.3.4. Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (Unexpo)	42
4.3.5. Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB).....	44
4.3.6. Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (Unerg)	47
4.3.7. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL).....	49
4.4. Universidades de gestión privada.....	52
4.4.1. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)	52
4.4.2. Universidad Rafael Beloso Chacín (URBE).....	54
5. CONCLUSIONES	57
6. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58



Prólogo

Jan Harfst

Representante Residente
Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo en Venezuela

Los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron en el año 2015 los 17 Objetivos que conforman la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, la cual establece un plan de acción para un periodo de 15 años y que continúa, con mayores dimensiones, los esfuerzos y labor emprendidos por los países miembros a través de la implementación de los anteriores Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Para el PNUD, la implementación de la **Agenda 2030** para el logro de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** debe realizarse tomando en cuenta las diferentes realidades, capacidades y niveles de desarrollo de cada país, respetando las políticas y prioridades nacionales a fin de promover que cada país encuentre, con el apoyo de este marco de acción, sus propias soluciones en consonancia con sus necesidades.

Actualmente se han registrado progresos en muchos lugares, sin embargo, las medidas encaminadas a lograr los ODS todavía no avanzan a la velocidad ni en la escala necesarias; por ello, el año 2020 debe marcar el inicio de una década de acción ambiciosa a fin de alcanzar los Objetivos para 2030.

Uno de los ejes transversales en la formulación e implementación de la Agenda 2030 es la igualdad y equidad de género, buscando reivindicar la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, la reducción de las brechas de género en salud, educación, mercados laborales y otros ámbitos da como resultado menos pobreza, mayor crecimiento económico, mayor productividad agrícola, comunidades más resilientes, mejor nutrición y educación para niños y niñas.





El desafío es abordar las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres para avanzar en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pues no puede existir el desarrollo sostenible si no se afrontan los obstáculos tangibles e intangibles que impiden que la mitad de la población progrese.

La publicación “Análisis de la equidad de género en las actividades académicas en Venezuela”, que inaugura la línea editorial del Centro de Desarrollo Humano, Progreso Multidimensional y ODS del PNUD en Venezuela, ratifica el compromiso de nuestra organización con el logro de la igualdad de género.

Aspiramos a contribuir con la generación de conocimiento sobre los avances en materia de género en el país, y de esta manera, también contribuir con el llamado mundial a la acción que propone la Agenda 2030 para contrastar las brechas y avances alcanzados, en este caso particular en las instituciones generadoras de conocimiento, que permitan seguir sumando acciones y voluntades en beneficio de la mujer venezolana.

Prólogo

Dr. Daniel Barráez

Gerente

Centro de Desarrollo Humano,
Progreso Multidimensional
y ODS del PNUD en Venezuela

Este estudio de la Dra. Daissy Marcano, que inaugura la línea editorial de productos de conocimiento del Centro de Desarrollo Humano, Progreso Multidimensional y ODS (CDHODS) del PNUD en Venezuela, es un claro reflejo de la importancia que le asignamos al tema de igualdad género en el CDHODS, siguiendo la línea institucional del PNUD. El abordaje del tema que plantea la Dra. Marcano centra su foco en el análisis de género en los centros de generación de conocimientos en Venezuela: las universidades.

Este estudio se sustenta en un cuidadoso y riguroso análisis cuantitativo de la presencia de las mujeres en el ámbito universitario, analizado desde varios puntos de vista, entre otros, haciendo énfasis en el ascenso en el escalafón universitario. El estudio incluye un análisis evolutivo de cohortes de profesores desde su ingreso en la categoría de instructor hasta el correspondiente escalafón al momento de la realización del estudio. Se analiza cohortes de diez instituciones universitarias de diversos tipos: pública y privadas, experimentales y no experimentales, especializadas en las áreas de la ingeniería (las politécnicas) así como las instituciones que abordan todas las demás áreas de conocimiento.

Los principales hallazgos del presente trabajo muestran innegables avances de las mujeres en las actividades académicas. En seis de las diez universidades analizadas, el número de profesoras es mayor o igual al de sus pares varones. Esta relación favorable a las mujeres se expresa también en el máximo escalafón del profesorado. Las mujeres ascienden en mayor número que los hombres a la categoría de titular. Sin embargo, aún resta mucho por lograr. El “techo de cristal” en las más altas responsabilidades de las instituciones universitarias sigue estando presente. Desde la creación del Ministerio del Poder Popular de Educación Universitaria en 2002 hasta hoy, sólo una mujer ha sido ministra, y al 2018, de un total de



79 rectorados, únicamente 16 mujeres (20 %) han ocupado la posición de rectoras. La meta de mujeres ocupando altos puestos de gestión universitaria se puede alcanzar hoy.

La autora del estudio es una investigadora de dilatada trayectoria de la Universidad Central de Venezuela, egresada de su Facultad de Ciencias y profesora titular de la Facultad de Medicina, con una valiosa experiencia en el ejercicio de responsabilidades en diversos organismos e instituciones diseñadoras y ejecutoras de políticas académicas y de promoción de la investigación en Venezuela. La Dra. Marcano se desempeñó como presidente de la Asociación para el Progreso de la Investigación Universitaria (APIU) de la UCV, fue miembro del Consejo Universitario y presidente fundadora del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (ONCTI) del Ministerio de Ciencia y Tecnología. El ejercicio de estas responsabilidades gerenciales ha estado acompañado de una reflexión sobre las instituciones académicas venezolanas con un enfoque de género, que ha dado lugar a varias publicaciones y ponencias en congresos internacionales.

Quiero agradecer a la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria y a la academia por suministrar la información que permitió a la Dra. Marcano realizar su trabajo. Sin la información brindada, este estudio no hubiese sido posible. El CDHODS del PNUD en Venezuela, como organismo promotor y financiador de la presente investigación, expresa su satisfacción por la contribución de la autora al análisis de la igualdad de género en las instituciones generadoras de conocimiento en Venezuela.

Análisis de la equidad de género en las actividades académicas en Venezuela

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de los considerables avances en materia de equidad de género en las últimas décadas, aun en el siglo XXI, permanecen muchas desigualdades en el tratamiento a las mujeres en sus derechos sociales en muchas regiones del mundo. Destaca la inequidad presente en el ámbito académico-científico. Es por ello que suprimir la desigualdad de género es un desafío para las instituciones universitarias en casi todo el mundo.

Históricamente, ha habido poco espacio para las mujeres en las universidades. Durante siglos, las mujeres no tenían derecho a acceder a la educación superior, apenas en el siglo XIX se logró el acceso de las mujeres a ella. En el caso de Venezuela, la ausencia de mujeres en el ámbito académico a finales del siglo XIX y principios del siglo XX no se debió a la presencia de disposiciones expresas que les negaran la posibilidad de cursar estudios medios y universitarios; las razones más bien se encuentran en los valores culturales predominantes. Otros fac-

tores que influían en el acceso a los estudios superiores era la condición de Venezuela como país rural y gran parte analfabeta. Solo los varones de familias urbanas y adineradas tendrían el privilegio de cursar estudios universitarios (Vessuri y Canino, 2003; Lemoine, 1985).

En la actualidad, no existe exclusión explícita de las mujeres para su ingreso a las universidades y centros de investigación, al menos en la región latinoamericana. En Venezuela, particularmente, se perciben notables avances en la incorporación de las mujeres al mercado laboral y en la actividad académica. Sin embargo, aunque las mujeres alcanzan grados universitarios en mayor proporción que los hombres, aún tienen una baja representación en algunas áreas del conocimiento, sectores institucionales y en la ocupación de las posiciones de mayor jerarquía en el ámbito académico y científico.

En un estudio reciente, Marcano y Azuaje (2012) describen la presencia del fenómeno del “techo de cristal” en la posición de los investigadores del Programa de Promoción del Investigador (PPI)



del Ministerio de Ciencia y Tecnología. En los niveles superiores de clasificación, y a pesar del constante aumento de participación femenina, el número de mujeres que alcanza los niveles superiores del PPI es mucho menor que el número de hombres con diferencias crecientes entre los dos grupos. El obstáculo invisible, denominado por las ciencias sociales como “techo de cristal”, es un fenómeno que se observa cuando se estudia el comportamiento de ascenso de las mujeres en su carrera profesional y que les impide avanzar a la par que lo hacen los hombres en las jerarquías organizacionales.

Hay estudios que describen una feminización de la educación superior en Venezuela. Canino y Vessuri (2008) destacan la existencia de una población importante de mujeres que ingresan a la educación superior, a los estudios de postgrado y a la docencia universitaria. Sin embargo, observaron una menor presencia de estas en posiciones de mayor autoridad en el ámbito académico. Más recientemente, Caputo y col. (2016) presentan resultados que indican un aumento importante en el número de mujeres matriculadas en ciertas carreras en la Universidad Central de Venezuela.

2. MARCO LEGAL

En Venezuela, durante los últimos años y a partir de la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) se desarrolla un proceso de inclusión, en el cual particularmente se reconoce, visibiliza y garantiza los derechos de las ciudadanas. La CRBV de 1999 establece desde su Preámbulo el principio de igualdad “sin discriminación ni subordinación alguna” y presenta un discurso constitucional que visibiliza lo femenino, con una clara perspectiva de género, que de forma transversal impregna todo el espíritu de la Carta Magna. Asimismo, en la CRBV también se definió,

en su artículo 102, a la educación como un derecho humano y un deber social fundamental, democrática, gratuita y obligatoria; y en el artículo 110 por primera vez en la Constitución del país se reconoce el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones, regidos por el principio de la corresponsabilidad social (CRBV, 2000).

Teniendo como base lo expresado en la CRBV, se abrieron caminos para la elaboración de un conjunto de estrategias para la vindicación de las mujeres y para el desarrollo de la educación, la ciencia, la tecnología y la innovación. Citaremos algunas de ellas:

- 1999: creación del Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- 2001: promulgación del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI y su reglamento parcial). La aplicación de la LOCTI, sin lugar a dudas, contribuyó a aumentar los vínculos entre los sectores productivos, la comunidad científica y el desarrollo social. También en este año se presentó el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- 2002: creación del Ministerio de Educación Superior (hoy Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, MPPEU).
- 2003: Creación de la Misión Sucre.
- 2005: reforma de la LOCTI por la Asamblea Nacional. Modificada de nuevo en 2010.
- 2006: lanzamiento de la Misión Ciencia.
- 2007: aprobación de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.
- 2007: Creación del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (ONCTI).

- 2008: creación del Despacho de Ministra/o de Estado para Asuntos de la Mujer.
- 2008: se insta a la inclusión de la perspectiva de género en todos los niveles de gobierno.
- 2009: creación del Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género. En este ministerio se incorporan el Instituto Nacional de la Mujer (Inamujer), el Banco de Desarrollo de la Mujer y la Misión Madres del Barrio.

Referencias institucionales que han significado cambios importantes para visibilizar a la mujer como ciudadanas de deberes y derechos, creadoras y autónomas, imprescindibles para el pleno desarrollo de la sociedad y hacer de la educación, la ciencia, la tecnología y el conocimiento instrumentos fundamentales en todos los sentidos y salir de la dependencia.

Con este preámbulo entraremos a desarrollar el tema de la organización del sistema de educación en Venezuela.

3. SISTEMA DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN VENEZUELA

El Sistema de Educación Universitaria en Venezuela está dirigido por el Ministerio del Poder Popular de Educación Universitaria (MPPEU), creado en 2002. El marco legal de las políticas de educación universitaria está determinada por la CRBV y por la Ley Orgánica de Educación (LOE), la Ley de Universidades de 1971 (LU) y sus respectivos reglamentos.

El MPPEU planifica y orienta sus políticas mediante cuatro líneas estratégicas de acción bajo la responsabilidad de cuatro despachos viceministeriales:

1. Viceministro/a de Educación Universitaria.
2. Viceministro/a para Planificación y Desarrollo Académico.
3. Viceministro/a de Políticas Estudiantiles.
4. Viceministro/a para la Articulación de Instituciones de Educación Universitaria.

Existen, además, organismos centrales de políticas que elaboran las directrices generales, planes de desarrollo y financiamiento (Consejo Nacional de Universidades, CNU; Oficina de Planificación del Sector Universitario, OPSU).

3.1. Consejo Nacional de Universidades (CNU)

El CNU es el organismo rector del sistema universitario. Es presidido por el ministro, y conformado por los rectores de 53 universidades nacionales, 26 universidades privadas y varios representantes de instituciones, tal como se describe abajo:

3.1.1. Integrantes del Consejo Nacional de Universidades

- Ministro/a del Poder Popular para la Educación Universitaria (presidente).
- Secretario/a Permanente del Consejo Nacional de Universidades.
- Director/a de la Oficina de Planificación del Sector Universitario.
- Consultor/a Jurídico/a del Consejo Nacional de Universidades.
- Viceministro/a de Educación Universitaria.
- Viceministro/a para Planificación y Desarrollo Académico.



- Viceministro/a de Políticas Estudiantiles.
- Viceministro/a para la Articulación de Instituciones de Educación Universitaria.
- Rectores/as de las universidades nacionales no experimentales.
- Rectores/as de las universidades nacionales experimentales.
- Rectores/as universidades politécnicas territoriales.
- Rectores/as de universidades de gestión privada.
- Dos representantes profesoriales de la Asamblea Nacional.
- Representante del Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología (Fonacit).
- Representante profesoral de las universidades no experimentales.
- Representante profesoral de las universidades experimentales.
- Representante profesoral de las universidades de gestión privada.
- Representante estudiantil de las universidades no experimentales.
- Representante estudiantil de las universidades experimentales.
- Representante estudiantil de las universidades de gestión privada.
- Representante del Ministerio de Finanzas.
- Coordinador/a del núcleo de vicerrectores académicos.
- Coordinador/a del núcleo de vicerrectores administrativos.
- Coordinador/a del núcleo de secretarios.

3.2. Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU)

La OPSU, creada en 1970, es una oficina técnica auxiliar del CNU encargada de instrumentar

las políticas y estrategias para la educación universitaria. Tiene como misión asesorar técnicamente a las instancias competentes en la formulación de políticas nacionales y en la planificación del sector educación universitaria para asegurar su calidad, equidad, pertinencia e impacto social, ejecutar los procesos de evaluación institucional, admisión a la educación universitaria, investigación en educación superior, coordinar la gestión administrativa financiera del sector y administrar la información.

3.3. Indicadores de la actividad académica en Venezuela desde la perspectiva de género

El presente estudio tuvo como objetivo diagnosticar la equidad de género en las universidades venezolanas, para identificar las diferencias existentes —si es que las hubiese— entre docentes mujeres y hombres en el ámbito académico y laboral durante periodos de tiempo determinados. Los indicadores aquí presentados se derivan de la información suministrada por las instituciones universitarias. Representan una aproximación a una evaluación cuantitativa de la actividad académica en las universidades venezolanas desde la perspectiva de género en al menos una universidad representativa de los cuatro tipos de universidades que conforman el sistema universitario en Venezuela (universidades no experimentales, universidades experimentales, universidades politécnicas territoriales y universidades de gestión privada).

La metodología se basó en la recopilación, selección, procesamiento y análisis de la información estadística institucional desde una perspectiva de género. La información se obtuvo de dos fuentes principales: 1) el Departamento de Estadísticas de la OPSU-MPPEU y 2) de la propia estructura administrativa y de gestión de las instituciones univer-

sitarias. Se les solicitó a las instituciones antes mencionadas información sobre el número de docentes *activos* desagregados por:

1. Sexo.
2. Categoría (instructor, asistente, agregado, asociado y titular).
3. Dedicación (exclusiva, tiempo completo, medio tiempo y tiempo convencional).
4. Unidad de adscripción (facultad, núcleos o equivalentes).
5. Área de conocimiento.
6. Año de ingreso.
7. Grado de profesionalización (licenciatura, especialización, maestría, doctorado).

Se presentan los resultados en dos categorías que dependieron de la información que suministraron las instituciones universitarias:

1. *Series de tiempo*: se calcularon los indicadores señalados anteriormente en un período de tiempo que varió entre 7 y 10 años. En esta categoría se analizaron las siguientes instituciones:
 - a) Universidad Central de Venezuela (UCV)
 - b) Universidad de Carabobo (UC)
 - c) Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG)
 - d) Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (Unellez)
2. *Análisis de cohortes*: para el análisis de las cohortes se seleccionó a los docentes que ingresaron en la categoría de instructor en 1990 y se los comparó con la categoría que tienen en la actualidad. En esta modalidad, se analizaron las siguientes universidades:

- a) Universidad Central de Venezuela (UCV)
- b) Universidad del Zulia (LUZ)
- c) Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA)
- d) Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (Unexpo)
- e) Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB)
- f) Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (Unerg)
- g) Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)
- h) Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)
- i) Universidad Rafael Bellosillo Chacín (URBE)

Asimismo, se recopiló información sobre la fecha de creación de las universidades venezolanas y la composición de autoridades desde la perspectiva de género. Esta data fue obtenida del Consejo Nacional de Universidades por medio de la Secretaría Permanente.

No fue posible recopilar la información referida a los profesores de todas las instituciones universitarias del país. Sin embargo, tenemos información actualizada sobre la composición del personal docente y de investigación desagregada por género de varias instituciones universitarias. En algunos casos, la información suministrada permitió el análisis de series de tiempo y en otros casos la información adquirida permitió analizar una cohorte.

En cada caso se calculó el Índice de Paridad de Género (IPG), el cual es igual a la relación mujeres/hombres. El IPG igual a 1 indica la paridad de género.



3.4. Instituciones universitarias

Las universidades nacionales son tipificadas en 3 categorías: universidades no experimentales, universidades experimentales y, las más recientes, las universidades politécnicas territoriales. Además, hay un conjunto de universidades de gestión privada.

3.5. Estructuración del personal docente y de investigación de las universidades nacionales

El personal docente y de investigación de las universidades nacionales está estructurado en cinco escalafones: instructor, asistente, agregado, asociado y titular. De acuerdo con la ley vigente, el ingreso como miembro ordinario del personal docente y de investigación de las instituciones universitarias solo puede efectuarse por concurso abierto y se ubican y ascienden en el escalafón de acuerdo con sus años de servicio y sus credenciales o méritos académicos-científicos. Para ascender de una categoría a otra en el escalafón es necesario cumplir el tiempo establecido por la ley en cada escalafón, la presentación de un informe que dé cuenta de las credenciales de mérito y un trabajo de ascenso.

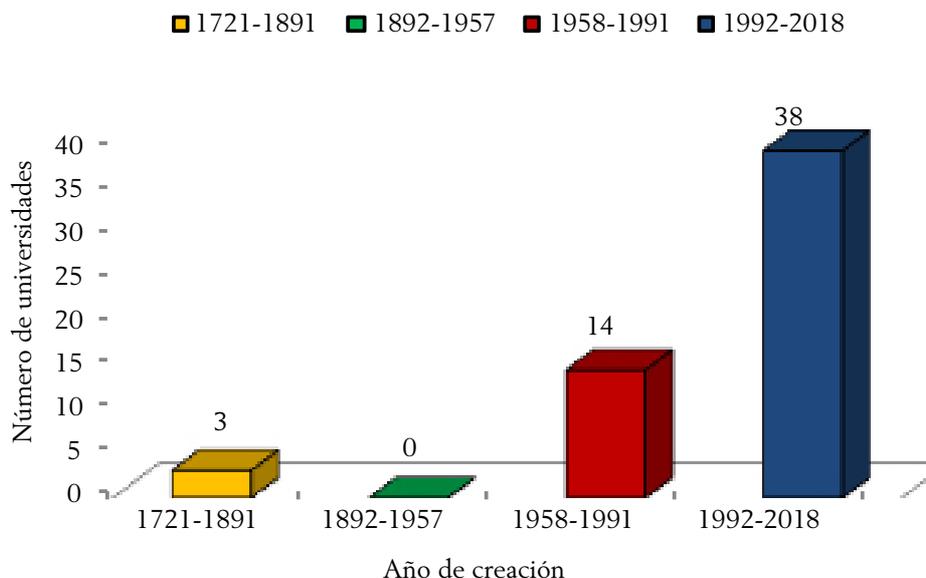
- *Instructor*: el primer escalafón es la categoría de instructor. Después del ingreso, el instructor debe seguir un programa de formación y capacitación en la docencia y en la investigación durante un período de dos (2) años, al cabo de los cuales debe presentar un trabajo de investigación antes de ascender al siguiente escalafón.
- *Asistente*: el profesor asistente debe permanecer en el cargo durante (3) años y aprobar un trabajo de ascenso antes de ascender al escalafón siguiente.
- *Agregado*: el profesor agregado, debe permanecer en el cargo durante (4) años, tener título de doctor y aprobar un trabajo de ascenso antes de ascender a profesor asociado.
- *Asociado*: el profesor asociado, a su vez debe permanecer en el cargo durante cinco (5) años, tener título de doctor, presentar un informe que contenga la contribución del profesor en la formación del personal docente y de investigación, en los cursos de pre y postgrado, y aprobar un trabajo ascenso antes de ascender a profesor titular.

De acuerdo con el tiempo que dedican los docentes a la actividad académica, se distinguen cuatro tipos de dedicaciones: dedicación exclusiva (DE), 40 horas semanales; tiempo completo (TC), 30 horas semanales; medio tiempo (MT), 15 horas semanales y tiempo convencional (TConv.), entre 2 y 6 horas semanales.

4. RESULTADOS

En la figura 1 se presenta cómo ha sido la evolución en la creación de las universidades nacionales. En el período de 1721 a 1891 fueron creadas 3 universidades: la Universidad Central de Venezuela (UCV) el 22 de diciembre de 1721, la Universidad de los Andes (ULA) el 21 de septiembre de 1810 y la Universidad del Zulia (LUZ) el 11 de septiembre de 1891. Hubo un período de tiempo de 65 años (1892-1957) sin nuevas universidades. En la nueva era que se inició después de la caída de la dictadura de Marcos Pérez Jiménez en 1958, hubo una explosión en la creación de instituciones de educación universitaria. Se crearon catorce (14) universidades en el período 1958-1991 y treinta y ocho (38) entre 1992 y 2018.

Figura 1. Fecha de creación de universidades nacionales



Fuente: Secretaría Permanente del CNU. Elaboración propia. Data actualizada al 2018.

4.1. Mujeres en los cargos de dirección universitaria

En la actualidad hay cincuenta y tres (53) universidades nacionales y veintiséis (26) universidades de gestión privada para un total de setenta y nueve (79) universidades en todo el territorio nacional.

En la tabla 1 y figura 2 se presenta el número de rectoras y rectores que han ocupado el cargo, de acuerdo con el tipo de institución universitaria.

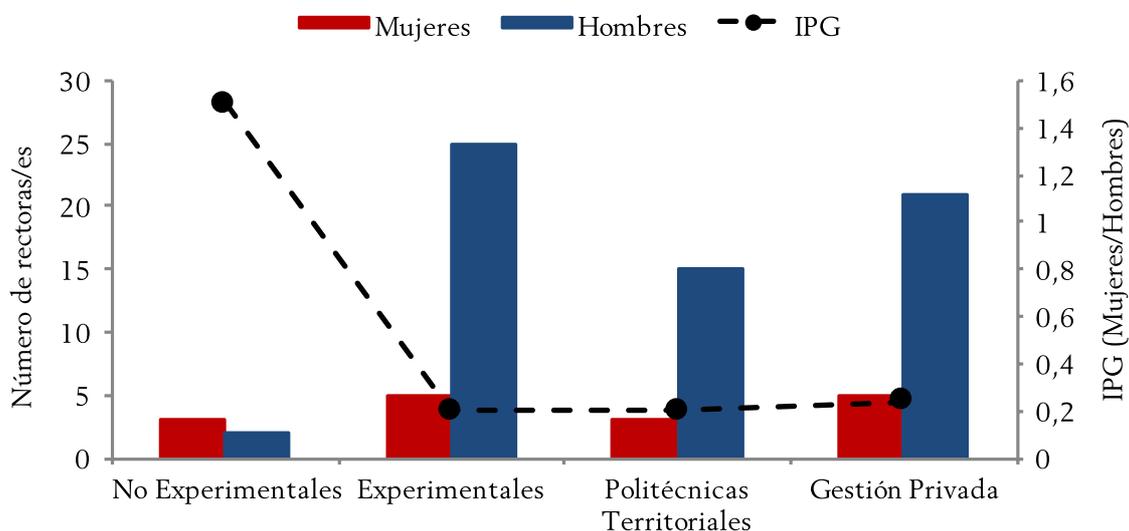
Tabla 1. Rectores en las instituciones de educación universitaria

Universidades	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IPG Mujeres/Hombres
No experimentales	3	2	5	60,00	1,50
Experimentales	5	25	30	16,7	0,17
Politécnicas territoriales	3	15	18	16,7	0,21
Gestión privada	5	21	26	19,23	0,24
Total	16	62	79	20,3	0,3

Fuente: Secretaría Permanente del CNU. Elaboración propia. Data actualizada a septiembre de 2018.



Figura 2. Rectores de las instituciones universitarias según sexo



Fuente: Secretaría Permanente del CNU. Elaboración propia. Data actualizada a septiembre de 2018.

En las 79 instituciones universitarias, solo el 20,3 % de las mujeres ocupa actualmente el cargo de rectora. Con excepción de las cinco universidades no experimentales donde hay tres mujeres rectoras, el IPG del resto está muy por debajo de 1, lo cual refleja la baja presencia de mujeres en este cargo (ver tabla 1 y figura 2).

Vale la pena mencionar que la presencia de mujeres en los cargos de alta dirección universitaria ha sido casi nula en las cinco universidades no experimentales en toda su historia. En la tabla 2 se presenta a modo de ejemplo cómo ha sido la presencia de mujeres en la dirección de las cinco universidades más antiguas de Venezuela desde su creación. En esas universidades ha habido 227 rectores y solo seis han sido mujeres (2,6 %), tres de las cuales están ejerciendo el cargo en la actualidad (Universidad Central de Venezuela, Universidad de Carabobo y Universidad de Oriente).

Tabla 2. Rectores de las universidades no experimentales

	Período	Mujeres	Hombres	Total
Universidad Central de Venezuela	1721-2018	1	114	115
Universidad de los Andes	1810-2018	0	64	64
Universidad del Zulia	1891-2018	1	25	26
Universidad de Carabobo	1958-2018	2	9	11
Universidad de Oriente	1958-2018	2	9	11

Fuente: Secretaría Permanente del CNU. Elaboración propia.

4.2. Universidades no experimentales

4.2.1. Universidad Central de Venezuela (UCV)

a) Serie de tiempo

En la UCV se hizo una serie de tiempo que abarcó el período 2003-2015, durante el cual el total anual del personal académico varió entre 2.756 y 2.973 docentes. A lo largo de todo el período, el número de hombres superó al de mujeres (ver tabla 3) hasta el 2010, cuando hubo 50 % de docentes en cada sexo.

Tabla 3. Personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) desagregado por sexo (2003-2015)

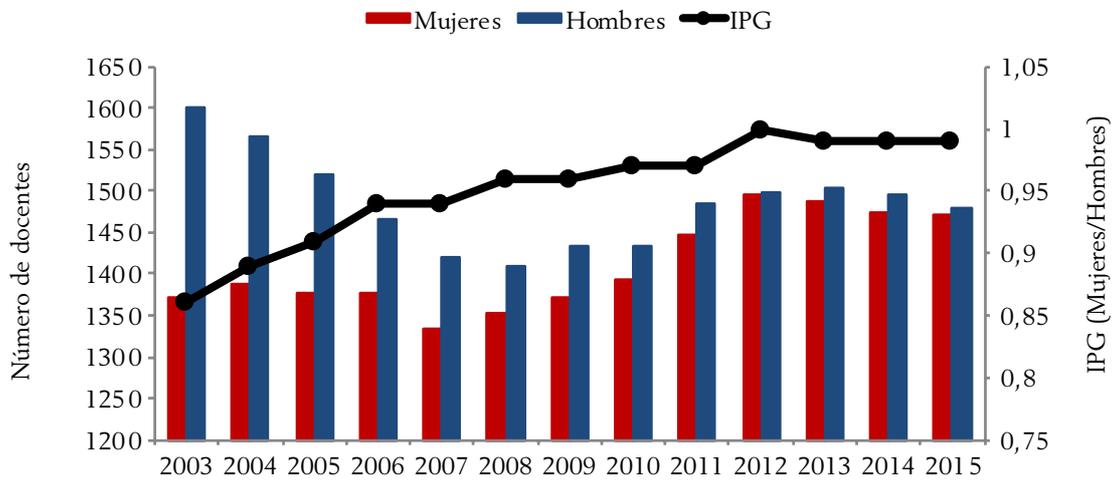
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	IPG (Mujeres/Hombres)
2003	1371	46,12	1602	53,88	2973	0,86
2004	1387	46,97	1566	53,03	2953	0,89
2005	1376	47,53	1519	52,47	2895	0,91
2006	1376	48,42	1466	51,58	2842	0,94
2007	1335	48,44	1421	51,56	2756	0,94
2008	1353	48,97	1410	51,03	2763	0,96
2009	1371	48,89	1433	51,11	2804	0,96
2010	1393	49,26	1435	50,74	2828	0,97
2011	1446	49,35	1484	50,65	2930	0,97
2012	1496	49,97	1498	50,03	2994	1,00
2013	1487	49,70	1505	50,30	2992	0,99
2014	1474	49,65	1495	50,35	2969	0,99
2015	1471	49,86	1479	50,14	2950	0,99

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

El número de docentes se mantuvo más o menos constante, sin diferencias significativas de sexo a lo largo del período estudiado. Los valores de IPG muestran un ligero aumento en la incorporación de mujeres desde el inicio del período estudiado. Se incrementó de 0,86 en 2003 hasta alcanzar la paridad género en 2012, cuando se mantuvo (ver tabla 3 y figura 3).



Figura 3. Personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) desagregado por sexo (2003-2015)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

La tabla 4 y la figura 4 son muy ilustrativas en cuanto a la evolución del Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente y de investigación de la UCV desagregado por escalafón. Se observan diferencias en cuanto a la categoría: en la de instructor hay más hombres que mujeres en todo el período estudiado. En la de asistente, a partir del 2009 hay paridad de género, y en las 8de agregado y asociado hay igual participación de mujeres y hombres a partir de 2006. Vale la pena destacar que, si bien hay una buena participación de las mujeres en los diferentes escalafones, durante todo el período se observa un aumento en el número de mujeres en la categoría de titular entre 2013-2015.

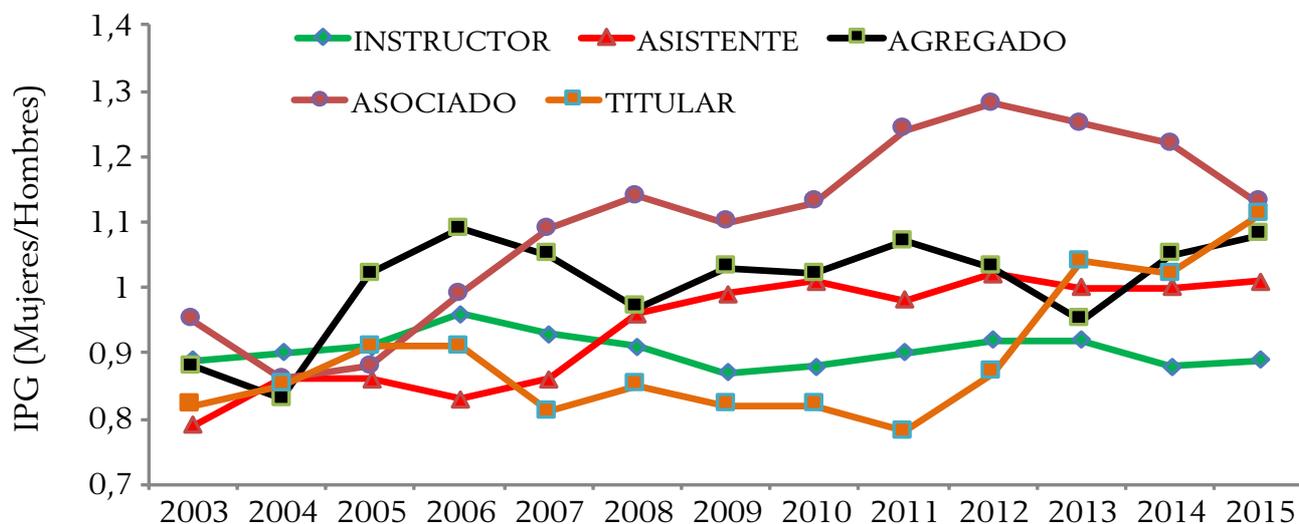
Tabla 4. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) desagregado por escalafón (2003-2015)

Índice de Paridad de Género (Mujeres/Hombres)					
	INSTRUCTOR	ASISTENTE	AGREGADO	ASOCIADO	TITULAR
2003	0,89	0,79	0,88	0,95	0,82
2004	0,90	0,86	0,83	0,86	0,85
2005	0,91	0,86	1,02	0,88	0,91
2006	0,96	0,83	1,09	0,99	0,91
2007	0,93	0,86	1,05	1,09	0,81
2008	0,91	0,96	0,97	1,14	0,85
2009	0,87	0,99	1,03	1,10	0,82

Índice de Paridad de Género (Mujeres/Hombres)					
	INSTRUCTOR	ASISTENTE	AGREGADO	ASOCIADO	TITULAR
2011	0,90	0,98	1,07	1,24	0,78
2012	0,92	1,02	1,03	1,28	0,87
2013	0,92	1,00	0,95	1,25	1,04
2014	0,88	1,00	1,05	1,22	1,02
2015	0,89	1,01	1,08	1,13	1,11

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

Figura 4. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente y de investigación de la Universidad Central de Venezuela (UCV) desagregado por escalafon (2003-2015)

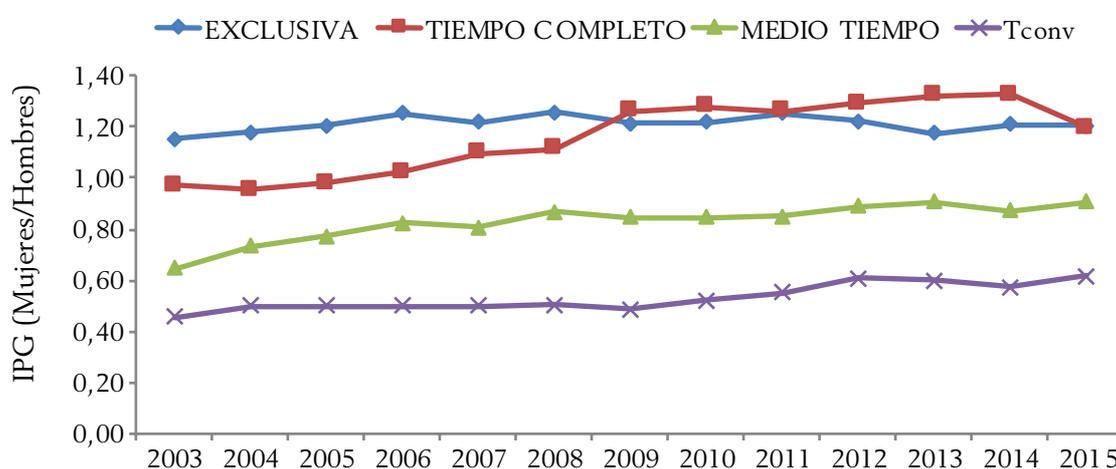


Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

Con relación al tiempo que ocupan los docentes en sus actividades académicas, observamos que el número de hombres supera al de las mujeres en la dedicación con menos horas en la actividad académica (medio tiempo y tiempo convencional). Esto sugiere que su actuación en las actividades no es su principal área de trabajo, por el contrario, en aquellas dedicaciones donde ocupan de 36 a 40 horas semanales en el trabajo universitario están ocupadas principalmente por mujeres (ver figura 5).



Figura 5. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) desagregado por tiempo dedicado a las actividades académicas (2003-2015)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

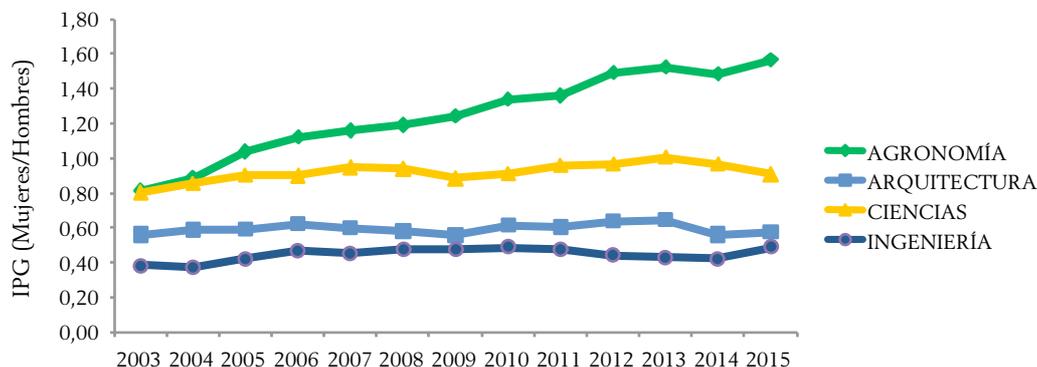
En la UCV se mantienen áreas de conocimiento con el patrón clásico de feminización (ciencias de la salud, ciencias sociales y humanidades) y masculinización en áreas tecnológicas (arquitectura e ingeniería) con excepción de Agronomía, una disciplina clásicamente considerada entre los territorios masculinos, donde se observó una mayor presencia de mujeres en la planta docente. En las ciencias básicas, que incluye Biología, Computación, Física, Matemáticas y Química, hay paridad de género (ver tabla 5 y figura 6).

Tabla 5. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) en ciencias básicas y tecnológicas (2003-2015)

	IPG (Mujeres/Hombres)			
	Agronomía	Arquitectura	Ciencias	Ingeniería
2003	0,81	0,56	0,80	0,38
2004	0,89	0,59	0,85	0,37
2005	1,04	0,59	0,90	0,42
2006	1,12	0,62	0,90	0,47
2007	1,16	0,60	0,95	0,45
2008	1,19	0,58	0,94	0,48
2010	1,34	0,61	0,91	0,49
2012	1,49	0,64	0,97	0,44
2014	1,48	0,56	0,96	0,42
2015	1,57	0,58	0,91	0,49

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

Figura 6. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) en Ciencias Básicas y Tecnológicas (2003-2015)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

En Farmacia y Odontología se mantiene la tendencia clásica de feminización. En Medicina se observa paridad de género en los primeros cinco años de estudio, luego aumenta el número de profesoras con una disminución en sus pares varones. En Veterinaria, al inicio del estudio hay más mujeres que hombres, se igualan y finalmente hay un incremento de profesoras (ver tabla 6 y figura 7).

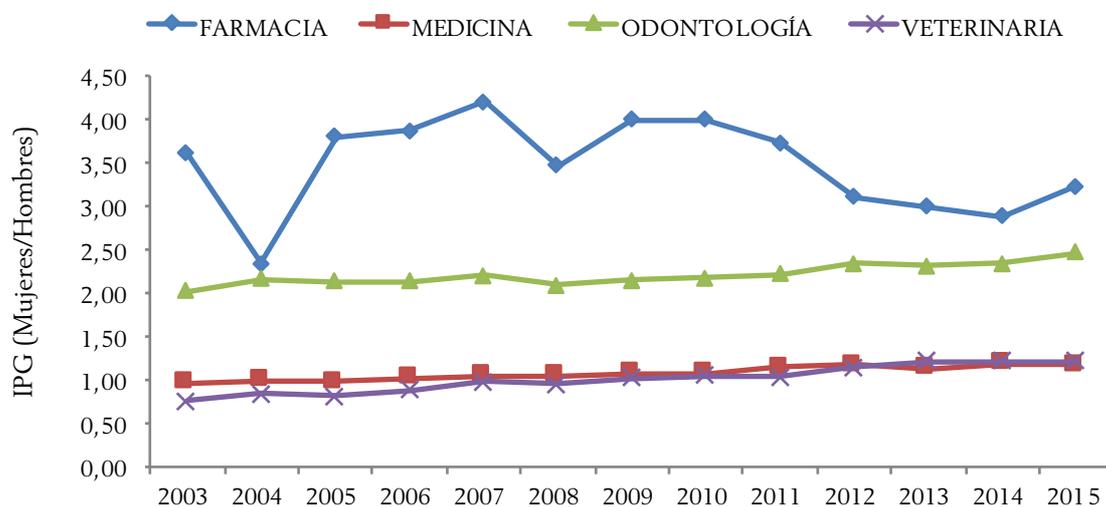
Tabla 6. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) en Ciencias de la Salud (2003-2015)

	IPG (Mujeres/Hombres)			
	Farmacia	Medicina	Odontología	Veterinaria
2003	3,61	0,96	2,03	0,77
2004	2,35	1,00	2,16	0,84
2005	3,81	0,99	2,14	0,81
2006	3,88	1,03	2,14	0,89
2007	4,21	1,05	2,21	0,98
2008	3,47	1,05	2,10	0,96
2009	4,00	1,08	2,16	1,02
2010	4,00	1,08	2,17	1,06
2011	3,73	1,15	2,22	1,04
2012	3,11	1,18	2,34	1,15
2013	3,00	1,14	2,32	1,22
2014	2,89	1,19	2,35	1,22
2015	3,24	1,17	2,47	1,21

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.



Figura 6. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) en Ciencias de la Salud (2003-2015)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

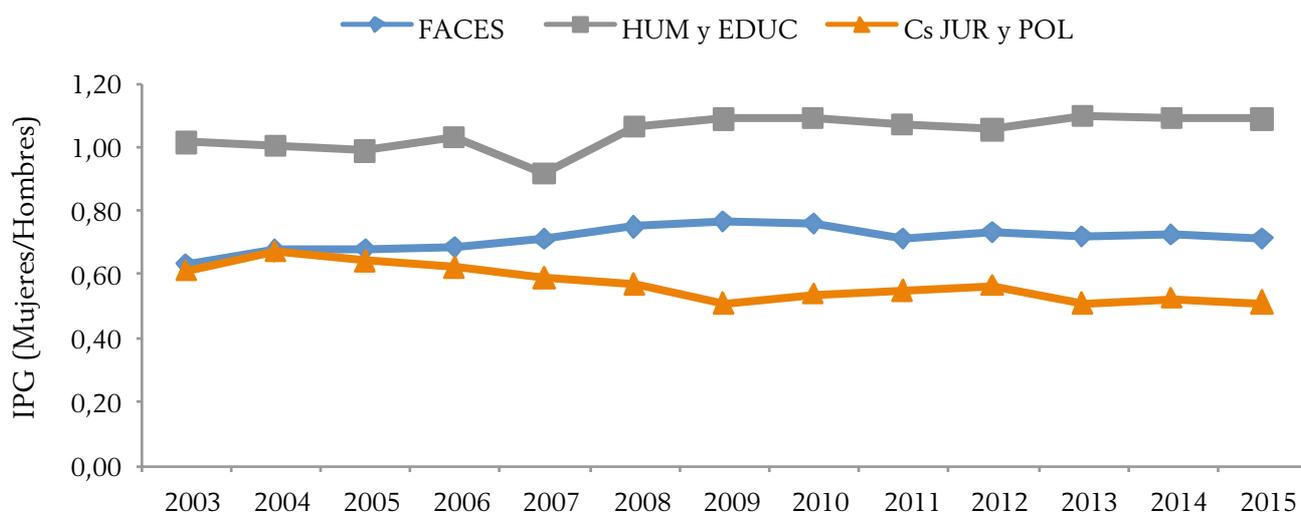
Economía (Faces) y Ciencias Jurídicas y Políticas (Cs JUR y POL), mantienen el clásico patrón masculino. Por el contrario, en Humanidades (HUM y EDUC) hay paridad de género (ver tabla 7).

Tabla 7. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) en Ciencias Sociales (2003-2015)

	IPG (Mujeres/Hombres)		
	Faces	HUM y EDUC	CS JUR y POL
2003	0,64	1,02	0,61
2004	0,68	1,01	0,67
2005	0,68	0,99	0,64
2006	0,69	1,03	0,62
2007	0,71	0,92	0,59
2008	0,75	1,07	0,57
2009	0,77	1,09	0,51
2010	0,76	1,09	0,54
2011	0,72	1,07	0,55
2012	0,73	1,06	0,57
2013	0,72	1,10	0,51
2014	0,73	1,09	0,53
2015	0,71	1,09	0,52

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

Figura 8. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) en Ciencias Sociales (2003-2015)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

b) Análisis de cohortes

En la UCV se analizaron dos cohortes: 1992-2008 y 2000-2018. En los dos casos, el 60 % del total de ingresos fueron mujeres.

Cohorte 1992-2008: del total de 1.790 instructores que ingresaron, 41 % permaneció como instructor, 26 % ascendió a asistente, 15 % a agregado, 11 % a asociado y solo el 7 % ascendió a titular para la fecha de corte 2008 (ver tabla 8, figura 9).

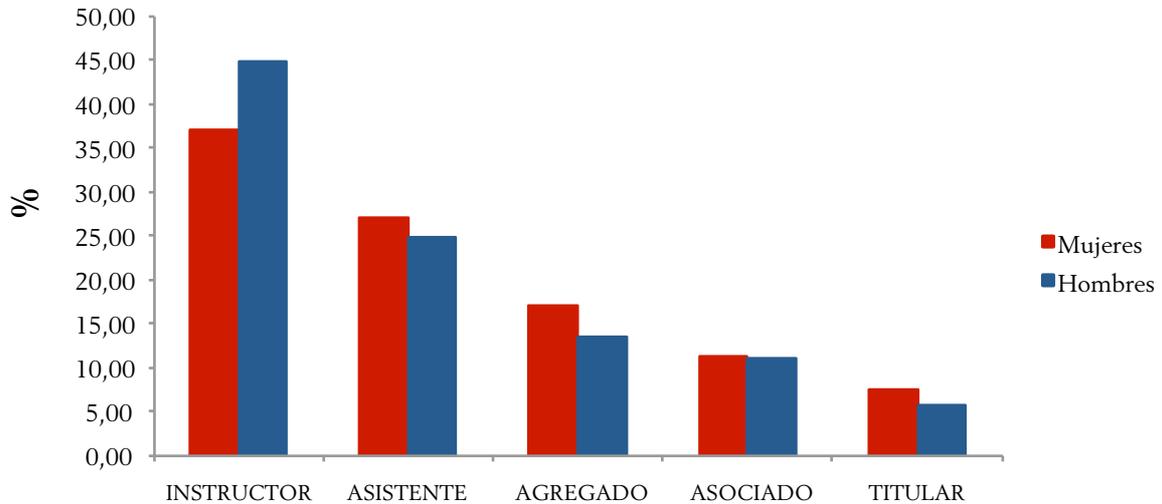
Tabla 8. Porcentaje del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) que permaneció como instructor o ascendió en el escalafón docente después de su ingreso como instructor en la cohorte 1992-2008

Categoría	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)
INSTRUCTOR	37,08	44,87	40,73
ASISTENTE	27,10	24,82	26,03
AGREGADO	17,02	13,48	15,36
ASOCIADO	11,34	10,98	11,17
TITULAR	7,46	5,85	6,70

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.



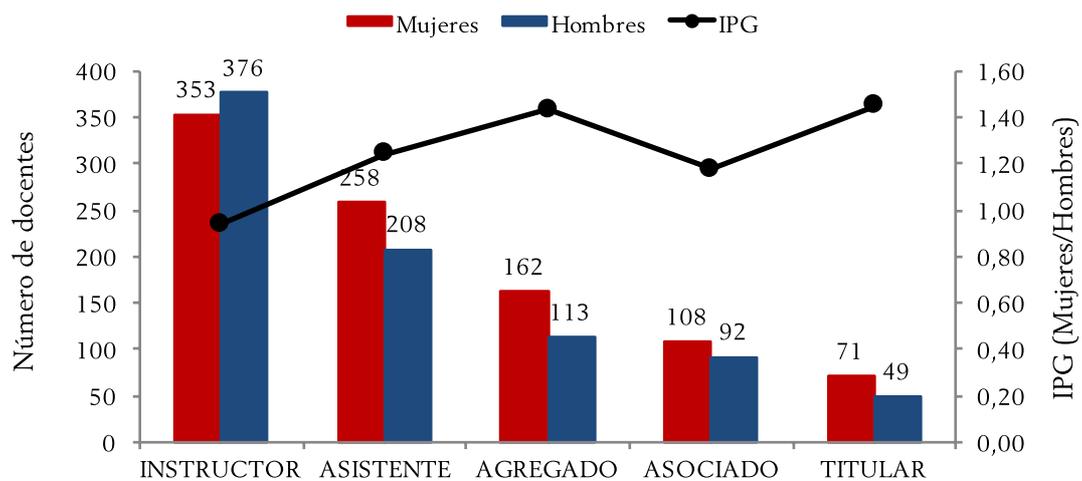
Figura 9. Porcentaje del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) que permaneció como instructor o ascendió en el escalafón docente después de su ingreso como instructor en la cohorte 1992-2008



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

El número de mujeres que ascendió fue mayor que el de los hombres en todas las categorías. El IPG es mayor que 1 de asistente a titular y hubo un número mayor de hombres que permanecieron como instructor (ver figura 10).

Figura 10. Personal docente de la Universidad Central de Venezuela que permaneció como instructor o ascendió en el escalafón docente después de su ingreso como instructor en la cohorte 1992-2008



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

Cohorte 2000-2018: del total de 2.343 instructores que ingresaron, 75 % permaneció con instructor, 17 % ascendió a asistente, 0,09 % a agregado, 8 % a asociado y solo el 1 % ascendió a titular para la fecha de corte 2018 (ver tabla 9).

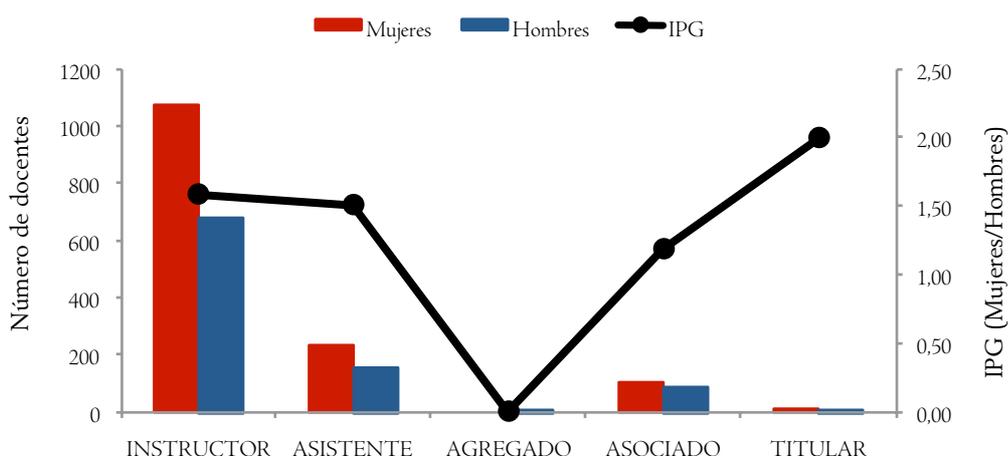
Tabla 9. Porcentaje del personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) que permaneció como instructor o ascendió en el escalafón docente después de su ingreso como instructor en la cohorte 2000-2018

	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)
INSTRUCTOR	75,60	24,40	74,78
ASISTENTE	24,97	75,03	16,56
AGREGADO	0,00	100,00	0,09
ASOCIADO	7,26	92,74	8,24
TITULAR	0,85	99,15	0,94

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.

En cuanto a la participación de mujeres, el porcentaje de ascensos en todas las categorías fue mayor que el de los hombres. El IPG es mayor que 1 de instructor a titular (ver figura 11).

Figura 11. Personal docente de la Universidad Central de Venezuela (UCV) que permaneció como instructor o ascendió en el escalafón docente después de su ingreso como instructor en la cohorte 2000-2018



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UCV. Elaboración propia.



4.2.2. Universidad de Carabobo (UC)

a) Serie de tiempo

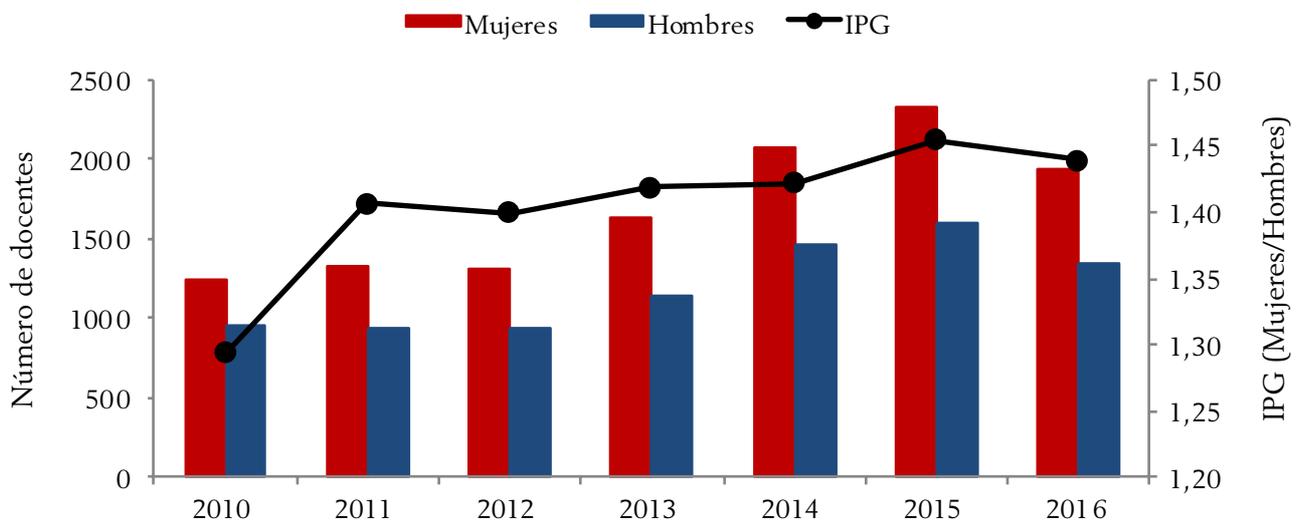
En la UC se realizó una serie de tiempo que abarcó desde 2010 hasta 2016. El número total anual de docentes que ingresó durante ese período varió de 2.197 a 3.276. El IPG fue mayor que 1 durante todo el período, lo que indica una mayor presencia femenina que masculina (ver tabla 10 y figura 12).

Tabla 10. Personal docente de la Universidad de Carabobo (UC) desagregado por sexo (2010-2016)

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	IPG (Mujeres/Hombres)
2010	1239	56,40	958	43,60	2197	1,29
2011	1326	58,44	943	43,56	2269	1,41
2012	1311	58,32	937	41,68	2248	1,40
2013	1625	58,66	1145	41,34	2770	1,42
2014	2073	58,71	1458	41,29	3531	1,42
2015	2323	59,26	1597	40,74	3920	1,45
2016	1933	59,00	1343	41,00	3276	1,44

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UC. Elaboración propia.

Figura 12. Personal docente de la Universidad de Carabobo (UC) desagregado por sexo (2010-2016)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UC. Elaboración propia.

En todas las categorías, el número de profesoras superó al número de profesores a lo largo del período estudiado (ver tabla 11).

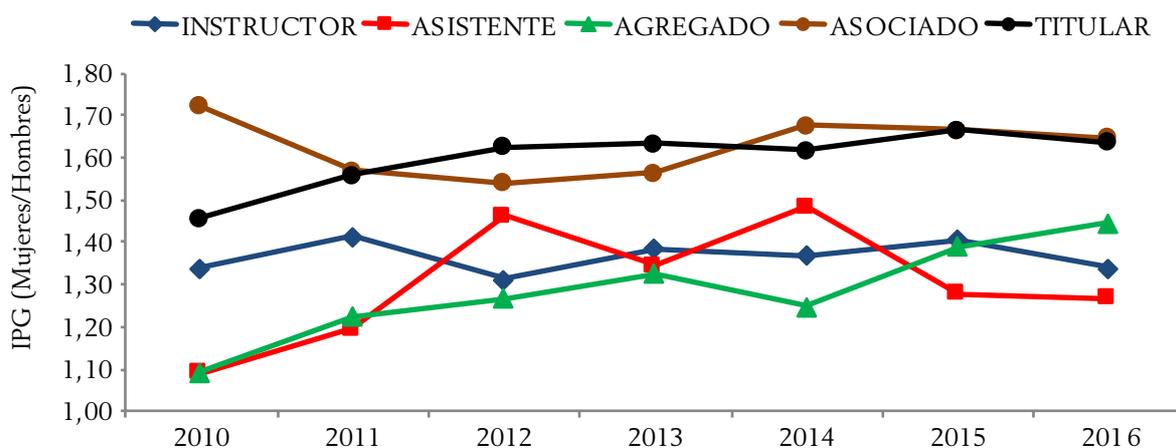
Tabla 11. Personal docente de la Universidad de Carabobo (UC) desagregado por escalafón y sexo (2010-2016)

	INSTRUCTOR		ASISTENTE		AGREGADO		ASOCIADO		TITULAR	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2010	344	257	217	199	277	253	248	144	153	105
2011	273	193	172	144	240	196	234	149	407	261
2012	436	332	240	164	241	190	251	163	143	88
2013	709	512	230	171	244	184	272	174	170	104
2014	1108	809	267	180	237	190	275	164	186	115
2015	879	625	316	247	402	289	358	215	368	221
2016	579	432	303	239	388	268	344	209	319	195

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UC. Elaboración propia.

Los valores de IPG son mayores que 1 durante todo el período y la diferencia entre mujeres y hombres fue mayor en las categorías de asociado y titular, lo que indica que las mujeres ascienden en mayor número que los hombres (ver figura 13).

Figura 13. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad de Carabobo (UC) desagregados por escalafón (2010-2016)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UC. Elaboración propia.



Con relación al tiempo que los docentes dedican a sus actividades académicas, se observa que el IPG es mayor que 1 en dedicación exclusiva (DE), tiempo completo (TC) y medio tiempo (MT), lo que indica que predomina la participación femenina. En tiempo convencional (TConv.) se acerca a la paridad.

Tabla 12. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad de Carabobo (UC) desagregado por tiempo de dedicación a las actividades académicas (2010-2016)

	IPG (Mujeres/Hombres)			
	DE	TC	MT	TConv
2010	1,47	1,31	1,35	0,97
2011	1,58	1,50	1,93	0,77
2012	1,57	1,53	1,79	0,85
2013	1,59	1,65	1,87	0,89
2014	1,59	1,71	1,90	0,90
2015	1,71	1,30	1,78	0,73
2016	1,68	1,31	1,79	0,73

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UC. Elaboración propia.

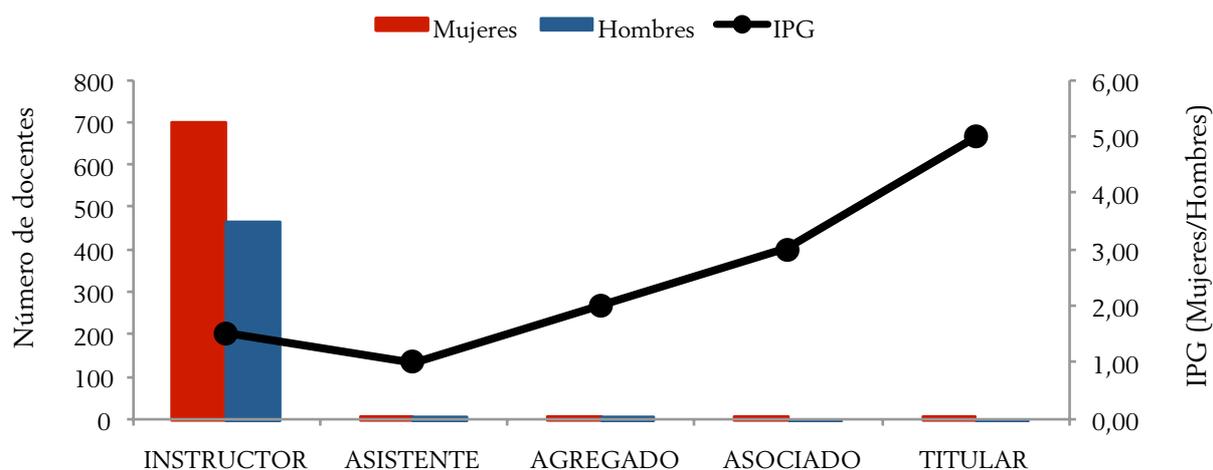
b) Análisis de cohorte

Cohorte 1990-2016: en esta cohorte se analizó un total de 1.190 docentes que ingresaron como instructores; de ellos, 60 % (717) fueron mujeres. En la tabla 13 presentamos el número de docentes que ascendió a una categoría superior o permaneció como instructores hasta 2016, año de corte. De 1.190 instructores que ingresó en 1990, 1.167 no ascendió a alguna categoría superior (98 %). El número de profesores que ascendió a las categorías superiores fue muy bajo (2 %). Entre los profesores que ascendió, se observa un número mayor de mujeres con especial referencia al ascenso a titular con un IPG igual a 5 (ver tabla 13 y figura 14).

Tabla 13. Prosecución de ascensos del personal docente y de investigación de la Universidad de Carabobo (UC) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

	Mujeres	Hombres	Total	IPG	%
INSTRUCTOR	701	466	1167	1,50	98,07
ASISTENTE	2	2	4	1,00	0,34
AGREGADO	6	3	9	2,00	0,76
ASOCIADO	3	1	4	3,00	0,34
TITULAR	5	1	6	5,00	0,50

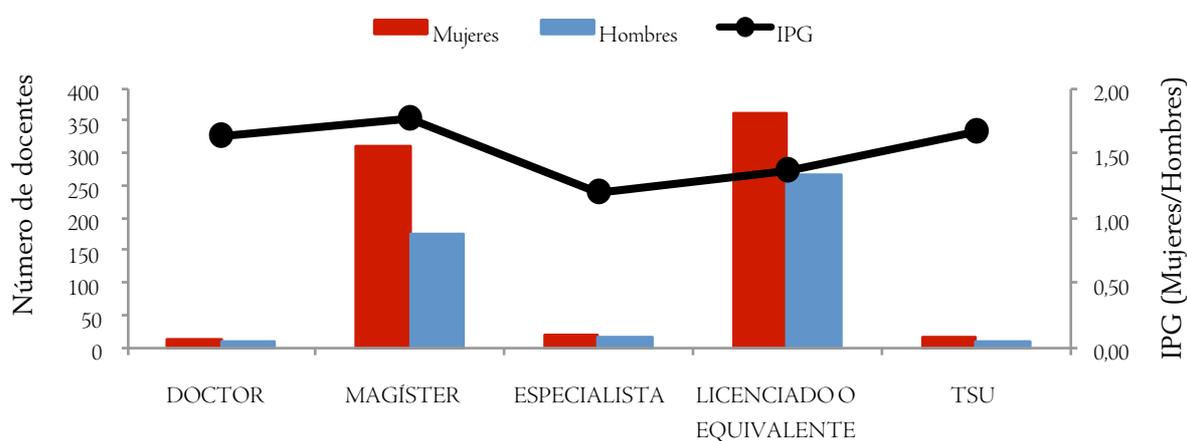
Figura 14. Prosecución de ascensos del personal docente de la Universidad de Carabobo (UC) desagregados por escalafón y sexo (1990-2016)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En esta cohorte 1990-2016, la mayoría obtuvo un grado de magíster. Hubo mayor participación femenina en cada uno de los grados obtenidos (ver figura 15).

Figura 15. Grado de profesionalización del personal docente de la Universidad de Carabobo (UC) desagregados por sexo (1990-2016)

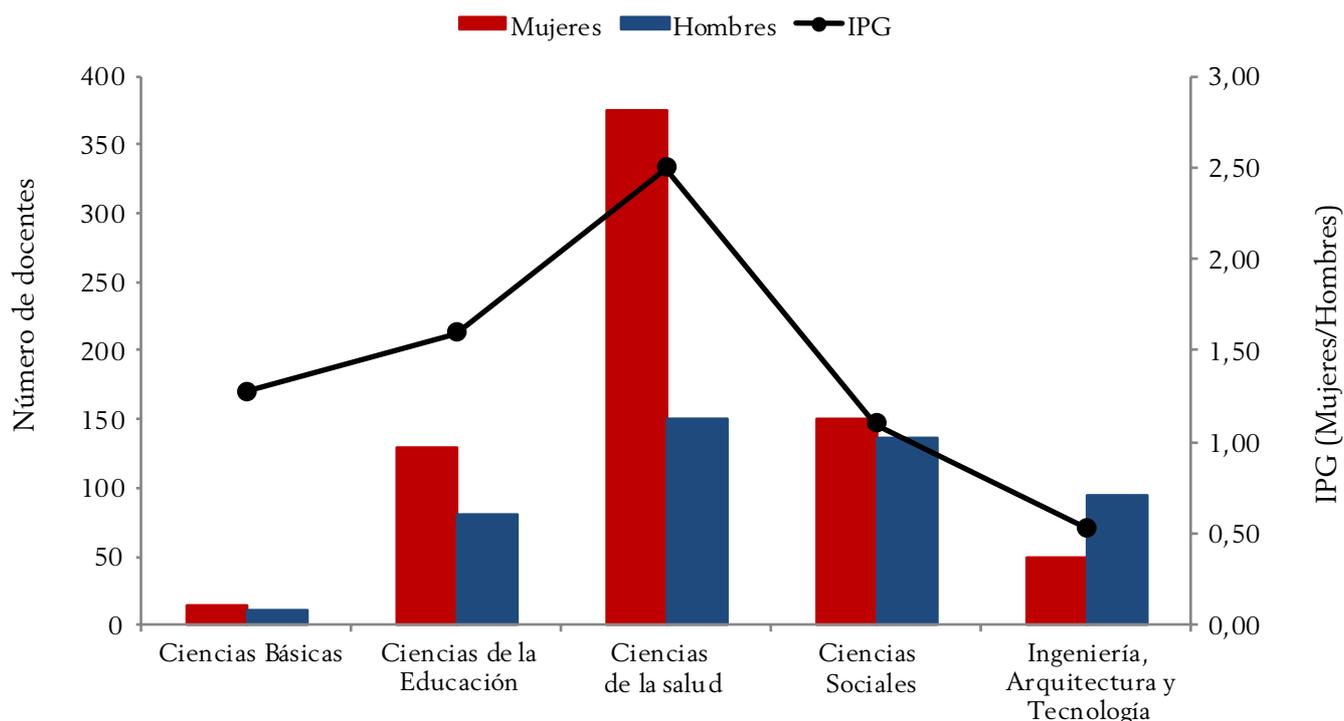


Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.



Se mantiene el patrón clásico de feminidad en las áreas de la salud y de la educación, y masculinidad en las ingeniería y arquitectura (ver figura 16).

Figura 16. Área de conocimiento del personal docente de la Universidad de Carabobo (UC) desagregados por género (1990-2016)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

4.2.3. Universidad del Zulia (LUZ)

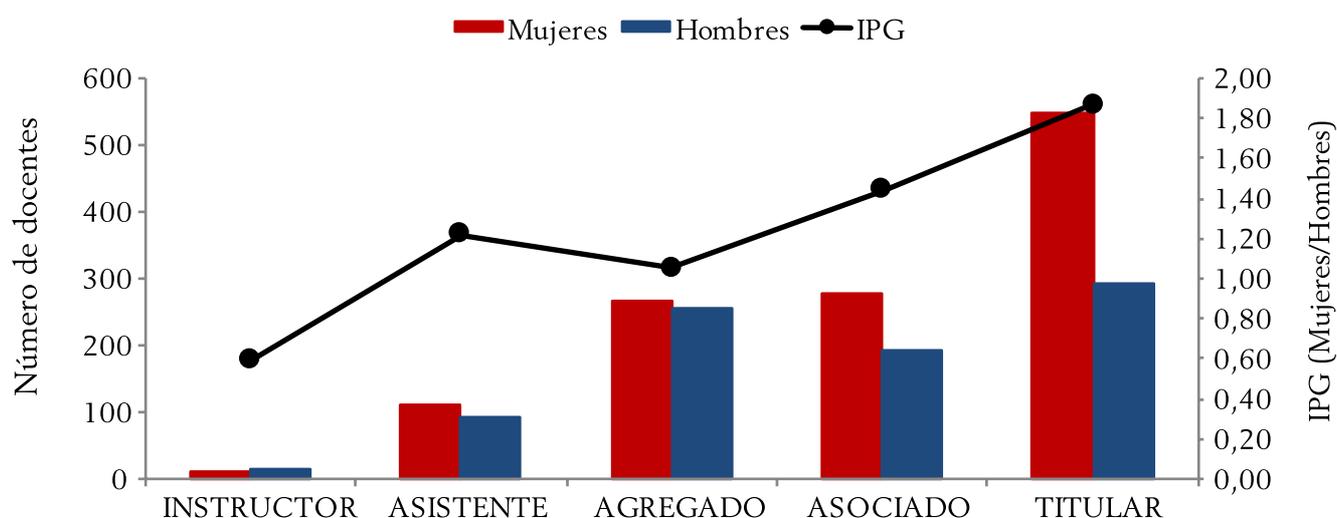
Cohorte 1990-2015: de un total de 2.063 instructores que ingresaron en 1990, 1.250 (59 %) fueron mujeres. En la tabla 14 presentamos el número de docentes que ascendió a una categoría superior o permaneció como instructores hasta el año de corte. De 2.063 profesores que ingresaron como instructor, el 98,9 % ascendió a una categoría superior (solo un 1,3 % permaneció como instructor), 9,89 % ascendió a asistente, 25,35 % a agregado, 22,73 % a asociado y 40,72 % a titular. Vale la pena destacar que el mayor porcentaje de ascensos fue a la máxima categoría. En cuanto al IPG, la participación de las mujeres fue mayoritaria en todos los ascensos. Los docentes que permanecieron como instructores durante el período fueron mayoritariamente hombres (ver figura 17).

Tabla 14. Prosección de ascensos del personal docente de la Universidad del Zulia (LUZ) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2015)

	Mujeres	Hombres	IPG (Mujeres/Hombres)	Total	%
INSTRUCTOR	10	17	0,59	27	1,31
ASISTENTE	112	92	1,22	204	9,89
AGREGADO	268	255	1,05	523	25,35
ASOCIADO	277	192	1,44	469	22,73
TITULAR	547	293	1,87	840	40,72

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

Figura 17. Prosección de ascensos del personal docente de la Universidad del Zulia (LUZ) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

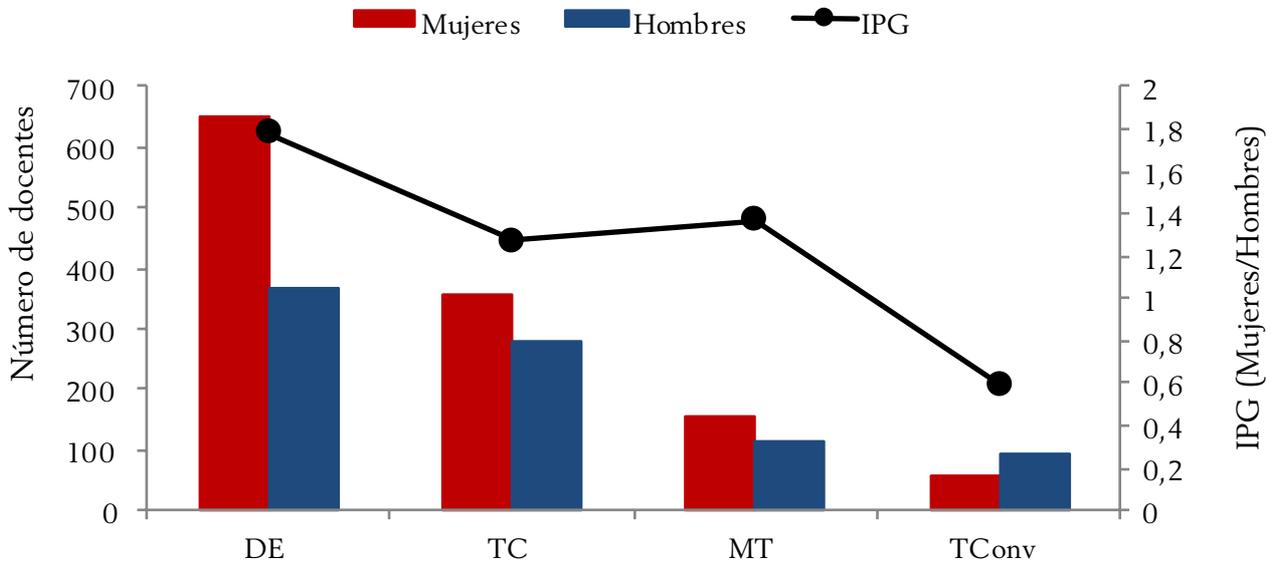


Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

Los profesores de la Universidad del Zulia mayoritariamente se ocupan a dedicación exclusiva (DE) a las actividades docentes y de investigación. Las mujeres tienen mayor presencia en todas las dedicaciones, excepto en tiempo convencional (ver figura 18).



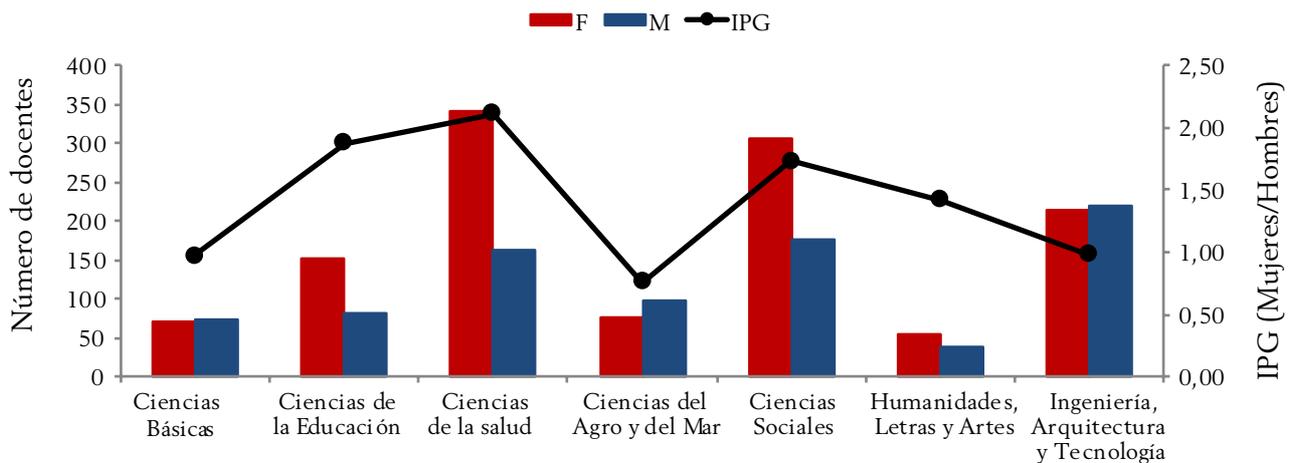
Figura 18. Tiempos de dedicación a las actividades académicas del personal docente de la Universidad del Zulia (LUZ) (1990-2016)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

La distribución de docentes relacionada con el área de conocimiento responde al patrón clásico, sin embargo, hay una feminización en agronomía, arquitectura, ciencias jurídicas y economía, áreas clásicamente ubicadas en el territorio masculino. El número de mujeres es mayor en todas las áreas de conocimiento excepto en ingeniería y veterinaria (ver figura 19).

Figura 19. Distribución del personal docente de la Universidad del Zulia (LUZ) de acuerdo con el área de conocimiento desagregado por sexo (1990-2016).



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

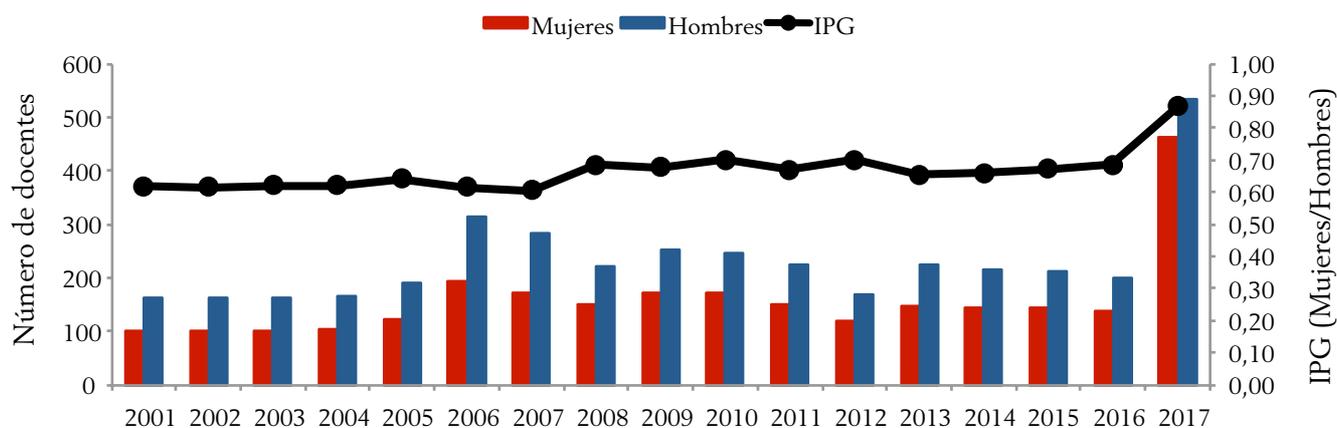
4.3. Universidades experimentales

4.3.1. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (Unellez)

a) Serie de tiempo

En la Unellez, el número de docentes hombres y mujeres fue más o menos constante entre 2001 y 2005, luego se incrementó lentamente hasta alcanzar un incremento de 300 % en 2017. En todos los casos, el IPG fue menor que 1, lo que indica que hay más presencia masculina (ver figura 20).

Figura 20. Personal docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (Unellez) desagregado por sexo (2001-2017)

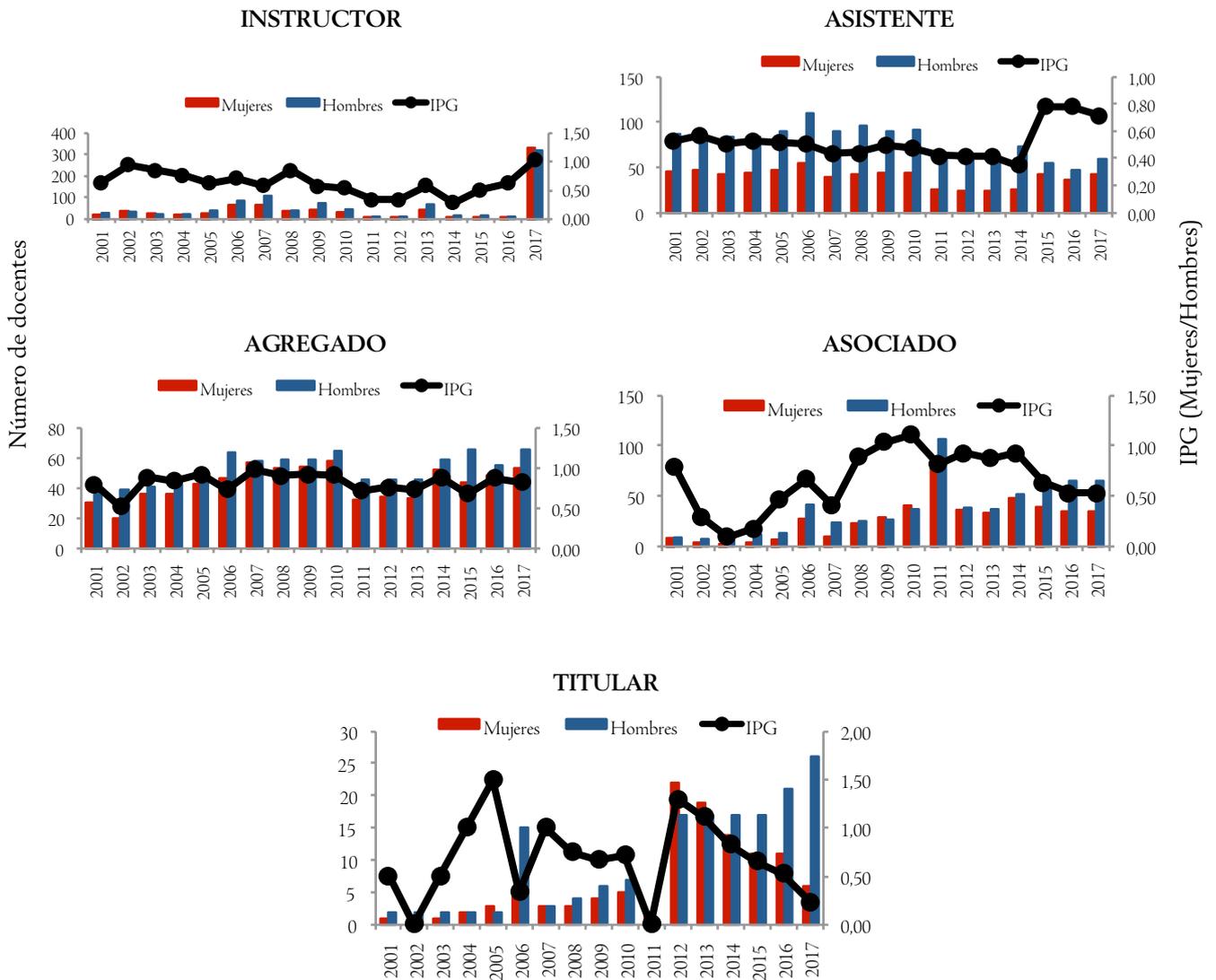


Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Unellez. Elaboración propia.

El incremento en el número de docentes en 2017 se refleja en el número de instructores a expensas de un ligero aumento en el número de mujeres, con lo que se alcanzó la paridad de género (ver figura 21). En las categorías de asistente y agregado, los valores de IPG son menores que 1 durante todo el período. Sin embargo, en 2010 hubo un ligero aumento de mujeres en la categoría de asociado y en la categoría de titular en 2012 y 2013, a partir del 2014 hubo una disminución importante en el número de profesoras, por lo que se alcanzó en 2017 un valor de IPG de 0,23 (ver figura 21).



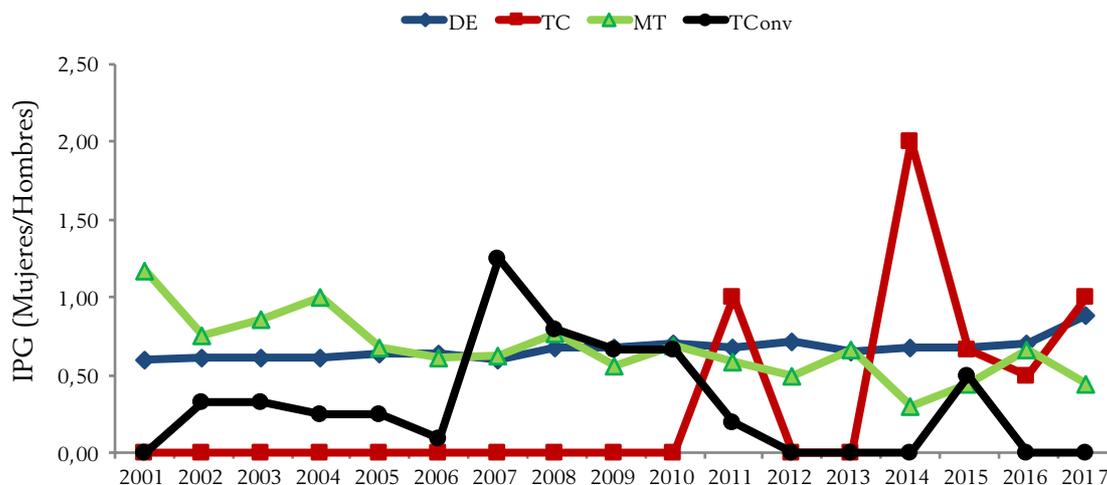
Figura 21. Personal docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (Unellez) desagregado por escalafón y sexo (2001-2017)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Unellez. Elaboración propia.

El tiempo que los docentes de la Unellez dedican a la actividad docente es variable. La mayoría son hombres y trabajan a dedicación exclusiva (DE), es decir, 40 horas semanales. En los otros tiempos de dedicación, el número de docentes varía entre 0 y 30. Con relación al IPG, observamos un IPG mayor que 1 en algunos años en TC, MT y TConv. (ver figura 22).

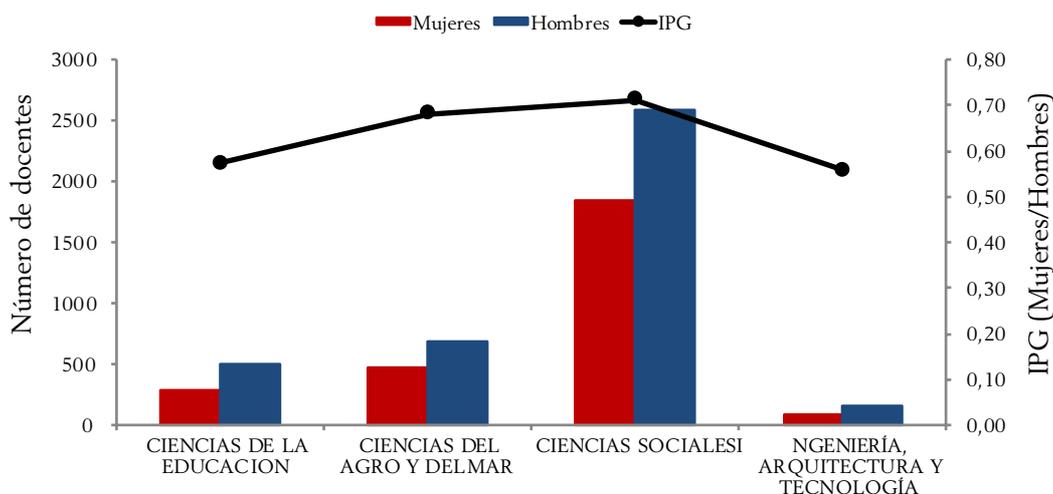
Figura 22. Índice de Paridad de Género (IPG) del tiempo de dedicación del personal docente y de Investigación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (Unellez) (2001-2017)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Unellez. Elaboración propia.

Los indicadores del área de conocimiento en la Unellez señalan que es una universidad donde predomina la presencia masculina. Se sigue el patrón clásico de distribución que se describe socialmente (ver figura 23). En términos generales, en la Unellez todos los indicadores muestran que hay menos participación de las mujeres.

Figura 23. Distribución del personal docente y de investigación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (Unellez) desagregados por área de conocimiento y sexo (2001-2017)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Unellez. Elaboración propia.

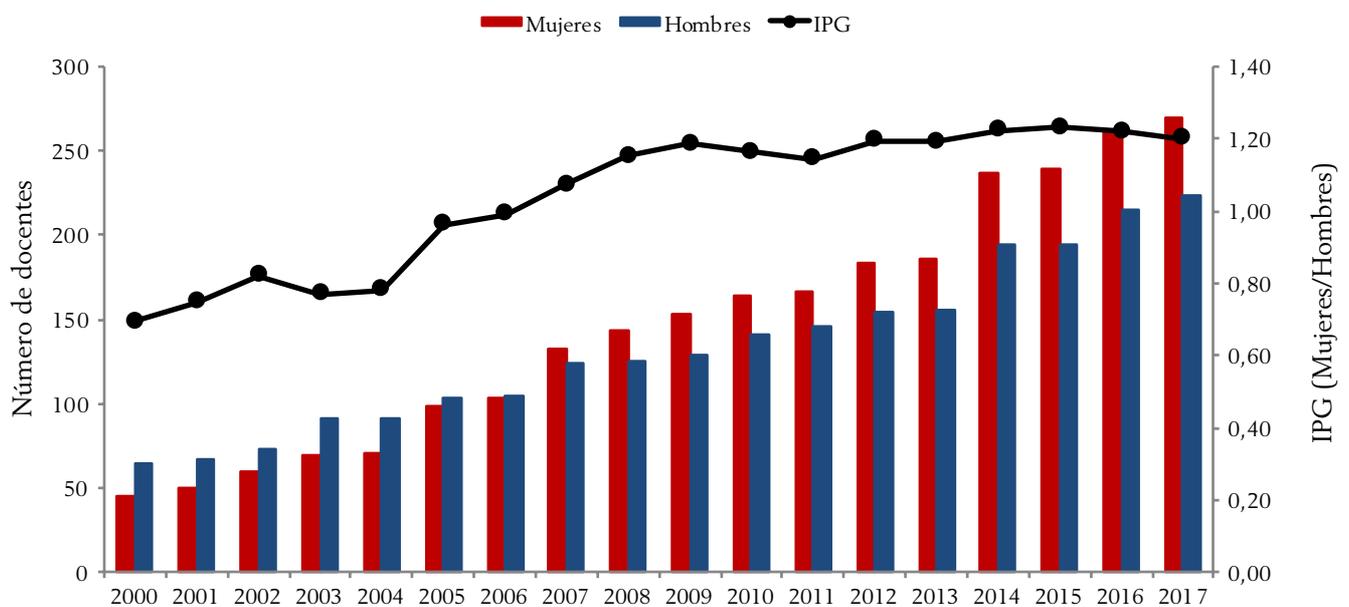


4.3.2. Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG)

a) Serie de tiempo

En la UNEG, el número de docentes varió de 110 en el año 2000 a 493 en 2017. Como se puede ver en la figura 24, entre el 2000 y 2004 la participación femenina fue baja con IPG menor a 0,5. Se alcanzó la paridad de género en 2006, y de 2007 hasta 2017 hubo un incremento importante en la incorporación de las mujeres a la planta docente.

Figura 24. Personal docente de la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG) desagregado por sexo (2000-2017)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UNEG. Elaboración propia.

En la tabla 15 se muestra al personal docente desagregado por escalafón y sexo. En la categoría de instructor, hay mayor participación de hombres del 2000 a 2011, luego se alcanza la paridad (ver figura 25) y a partir de 2013 el número de mujeres fue mayor.

Tabla 15. Personal docente y de investigación de la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG) desagregado por escalafón y sexo (2000-2017)

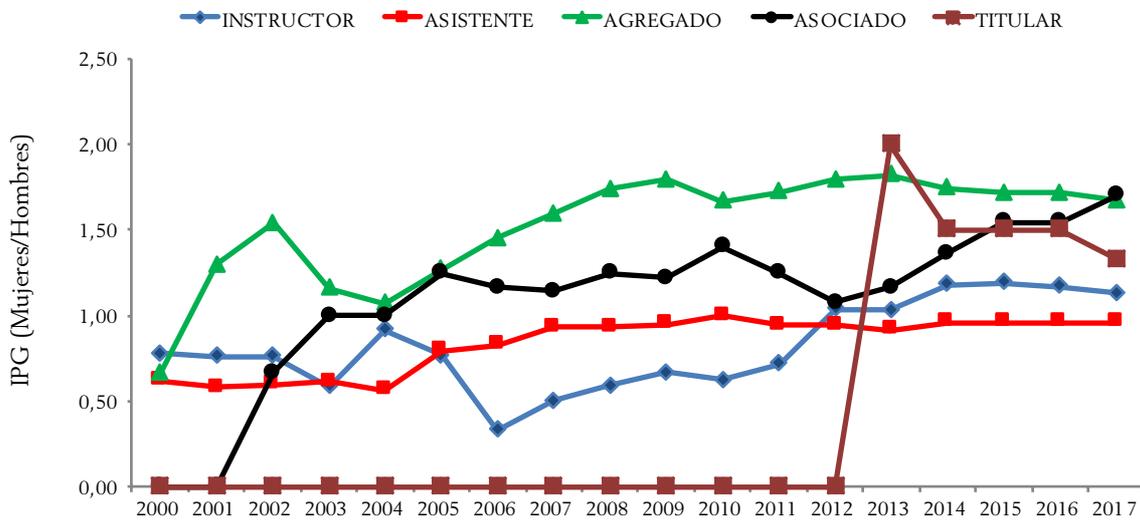
	INSTRUCTOR		ASISTENTE		AGREGADO		ASOCIADO		TITULAR	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2000	21	27	18	29	6	9	0	0	0	0
2001	19	25	18	31	13	10	0	1	0	0
2002	19	25	19	32	20	13	2	3	0	0
2003	14	24	24	39	29	25	3	3	0	0
2004	11	12	27	48	30	28	3	3	0	0
2005	10	13	42	53	42	33	5	4	0	0
2006	4	12	44	53	48	33	7	6	0	0
2007	10	20	56	60	59	37	8	7	0	0
2008	10	17	58	62	66	38	10	8	0	0
2009	12	18	60	63	70	39	11	9	0	0
2010	15	24	65	65	70	42	14	10	0	0
2011	18	25	65	69	69	40	15	12	0	0
2012	29	28	70	74	70	39	14	13	1	0
2013	31	30	68	74	71	39	14	12	2	1
2014	79	67	72	75	68	39	15	11	3	2
2015	80	67	72	75	67	39	17	11	3	2
2016	103	88	72	75	67	39	17	11	3	2
2017	110	97	71	74	67	40	17	10	4	3

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UNEG. Elaboración propia.

En la categoría de asistente, prácticamente hubo paridad de género durante el período estudiado. En las categorías de agregado y asociado, el número de profesoras se incrementó al comienzo del período hasta superar el número de profesores y alcanzar valores de IPG mayores que 1 (ver figura 25). En 2012, asciende 1 profesora a titular y de allí en adelante hay una mayoría de mujeres en esa categoría (ver tabla 15 y figura 25).



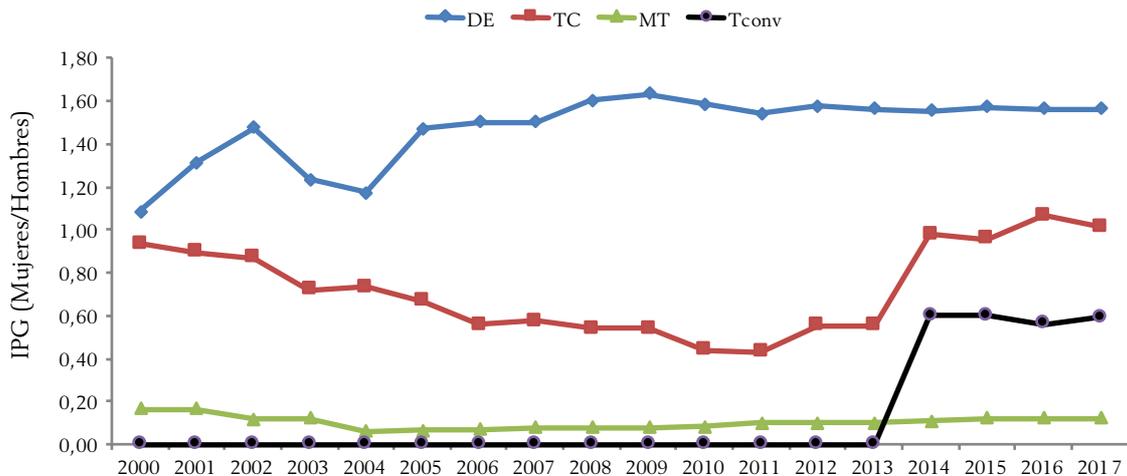
Figura 25. Índice de Paridad de Género (IPG) del personal docente de la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG) desagregados por escalafón (2000-2017)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UNEG. Elaboración propia.

El número de profesoras que cumplió a dedicación exclusiva (DE) sus actividades académicas fue superior al de sus pares varones, como puede observarse en los valores del IPG mayores que 1 (ver figura 26). Por el contrario, el número de profesores a tiempo completo (TC) hasta el 2013 fue mayor que el número de mujeres. A partir del 2014, la participación femenina se incrementó hasta alcanzar la paridad de género al final del período. A medio tiempo la participación femenina es casi nula y no hubo profesores a tiempo convencional hasta el 2014 (ver figura 26).

Figura 26. Índice de Paridad de Género (IPG) del tiempo de dedicación del personal docente de la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG) (2000-2017)



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, UNEG. Elaboración propia.

4.3.3. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA)

a) Cohorte 1990-2016

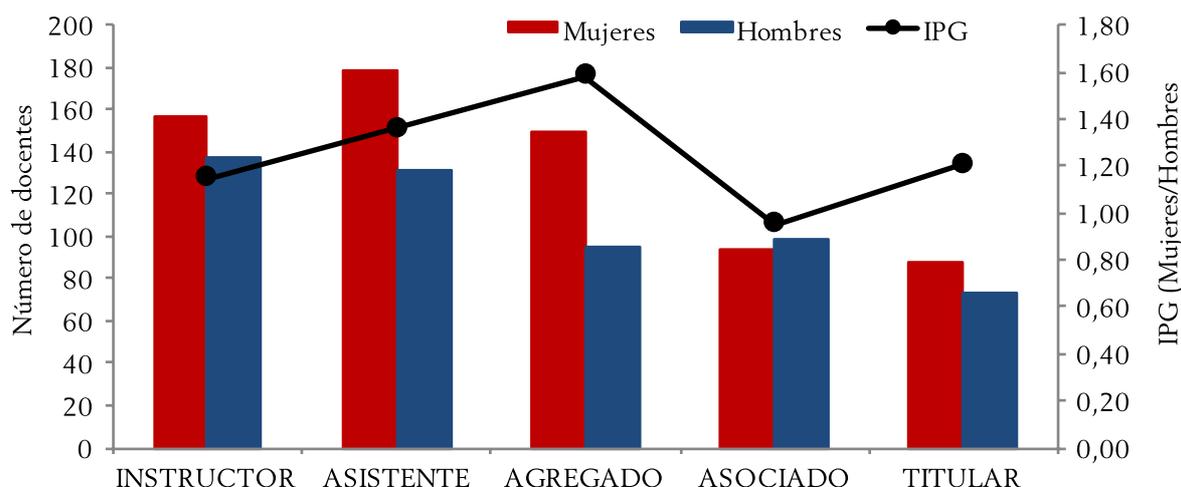
En la UCLA, de un total de 1.202 instructores que ingresaron en 1990, 24,5 % permaneció como instructor, 25,7 % ascendió a asistente, 20,4 % a agregado, 16,1 % a asociado y 13,4 % a titular. En cuanto al IPG, la participación de las mujeres fue mayoritaria en todos los ascensos, excepto en asociado, que casi hay paridad. Los docentes que permanecieron como instructores durante el período fueron mayormente mujeres (ver tabla 16, figura 27).

Tabla 16. Prosección de ascensos del personal docente de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

	Mujeres	Hombres	IPG	Total	%
INSTRUCTOR	157	137	1,15	294	24,46
ASISTENTE	178	131	1,36	309	25,71
AGREGADO	150	95	1,58	245	20,38
ASOCIADO	94	99	0,95	193	16,06
TITULAR	88	73	1,21	161	13,39

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPUSU). Elaboración propia.

Figura 27. Prosección de ascensos del personal docente de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

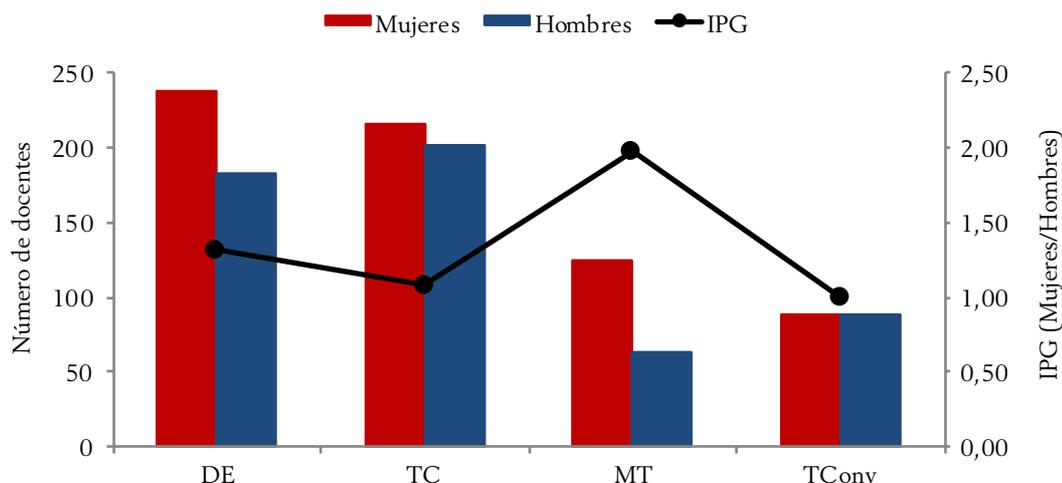


Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPUSU). Elaboración propia.



La figura 28 muestra el tiempo que los docentes de la UCLA dedican a sus actividades académicas. En todos los tiempos de dedicación (DE, TC y MT) hay mayor presencia de profesoras excepto a tiempo convencional (TConv.), donde hay igual número de mujeres y hombres.

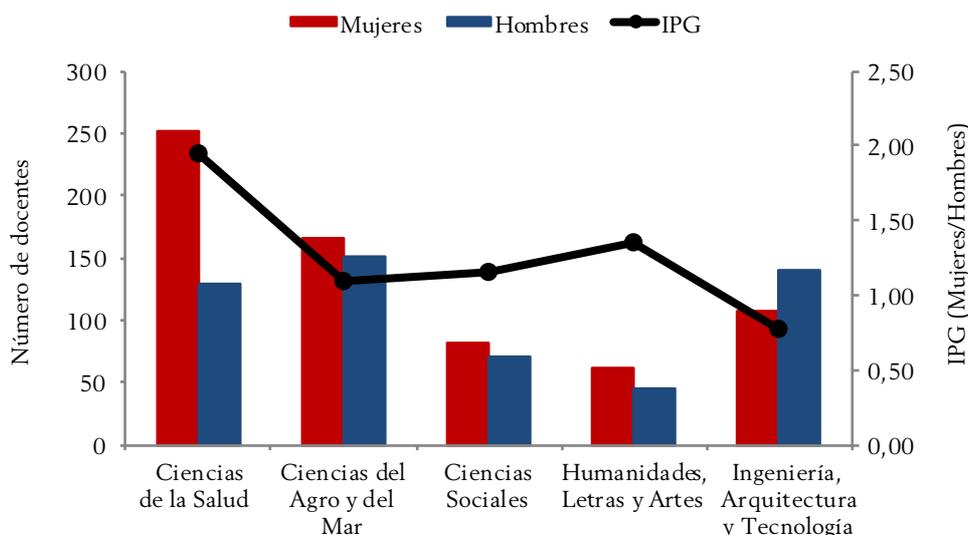
Figura 28. Tiempo de dedicación a las actividades académicas del personal docente de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En la UCLA se mantiene el patrón clásico de distribución de los docentes en las diferentes áreas de conocimiento (ver figura 29).

Figura 29. Distribución del personal docente de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) desagregados por área de conocimiento y sexo



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

4.3.4. Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (Unexpo)

a) Cohorte 1990-2016

En la tabla 17 y figura 30 se muestra la evolución de los ascensos de los profesores de la Unexpo que ingresaron como instructor en la cohorte 1990-2016. El 36 % de los docentes permanecieron como instructores al 2016. El 31 % ascendió a asistente, 24 % a agregado, 6 % a asociado y un 2 % a titular.

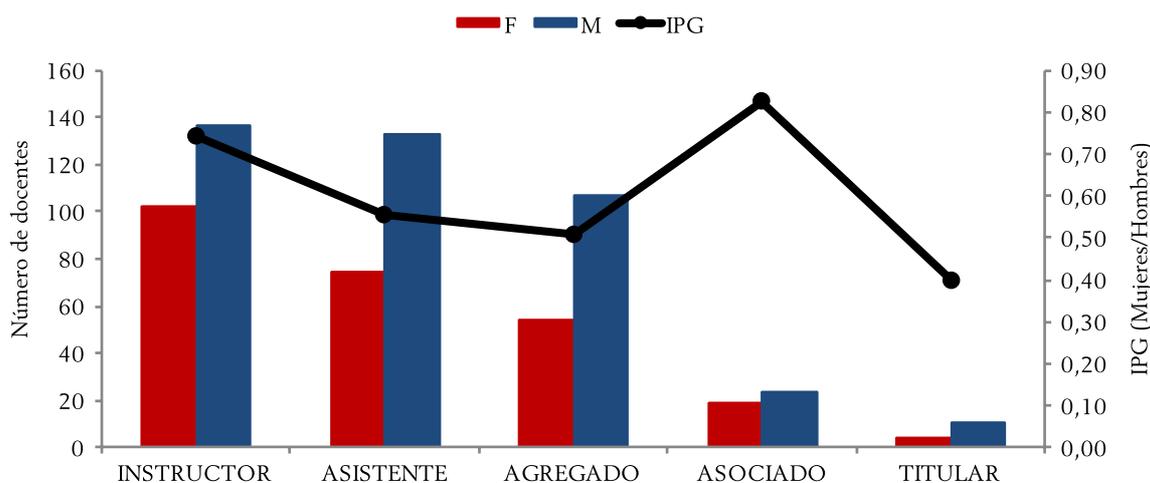
Tabla 17. Prosección de ascensos del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (Unexpo) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

	Mujeres	Hombres	IPG	Total	%
INSTRUCTOR	102	137	0,74	239	36,10
ASISTENTE	74	132	0,56	206	31,12
AGREGADO	54	107	0,50	161	24,32
ASOCIADO	19	23	0,83	42	6,34
TITULAR	4	10	0,40	14	2,11

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En todas las categorías ascendieron más hombres que mujeres, como se refleja en los valores de IPG menores que 1.

Figura 30. Prosección de ascensos del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (Unexpo) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

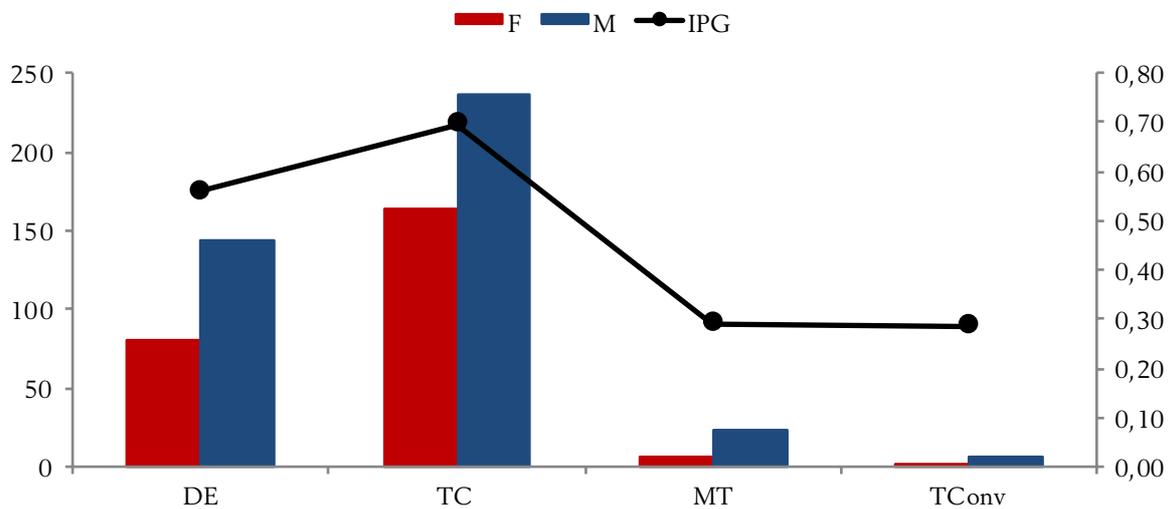


Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.



En el tiempo de dedicación a las actividades académicas, se observa que el mayor número de docentes lo ocupa a dedicación exclusiva (DE) y tiempo completo (TC) con una participación muy pequeña a medio tiempo (MT) y tiempo convencional (TConv). La presencia femenina es menor que la masculina en todos los tiempos de dedicación (ver figura 31).

Figura 31. Tiempo de dedicación a las actividades académicas del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (Unexpo)

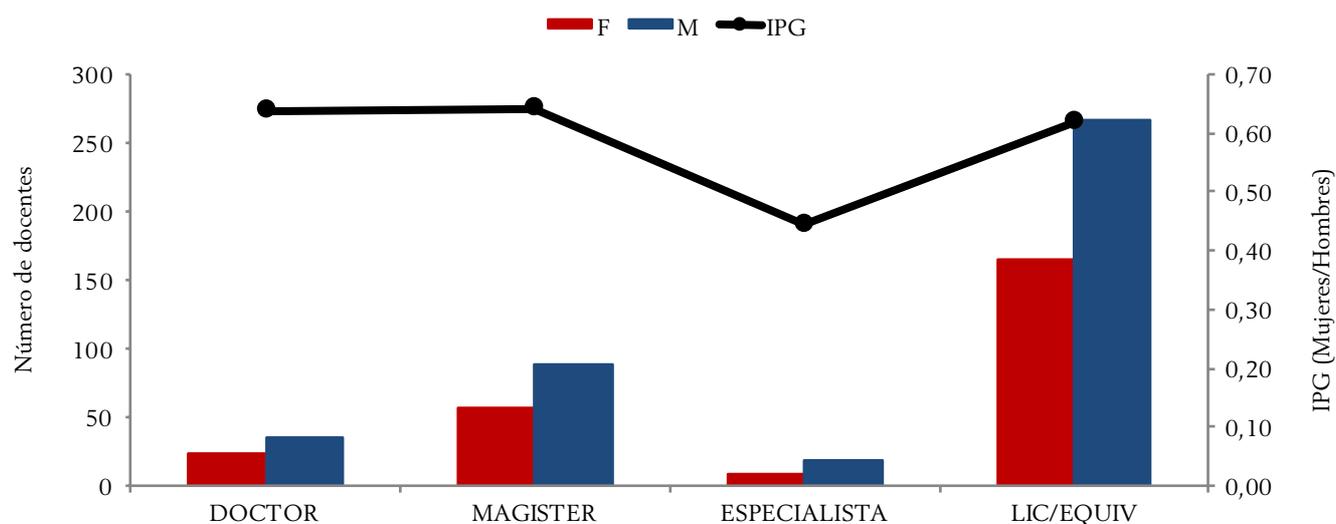


Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

Es importante destacar que la Unexpo gradúa únicamente profesionales en las áreas de arquitectura, ingeniería y tecnología, de allí que en todos los indicadores se refleja mayoritariamente la presencia de profesores.

En la figura 32 presentamos el grado de profesionalización de los docentes en la Unexpo. Se nota que solo un número muy pequeño de docentes obtuvieron un título de doctor si lo comparamos con los licenciados o equivalentes.

Figura 32. Grado de profesionalización del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (Unexpo)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPUSU). Elaboración propia.

4.3.5. Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB)

a) Cohorte 1990-2015

Al 2016, de un total de 397 instructores que ingresaron en 1990, 13,9 % permaneció como instructor, 44,6 % ascendió a asistente, 28,7 % a agregado, 9,3 % a asociado y 3,5 % a titular (ver tabla 18).

Tabla 18. Prosección de ascensos del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

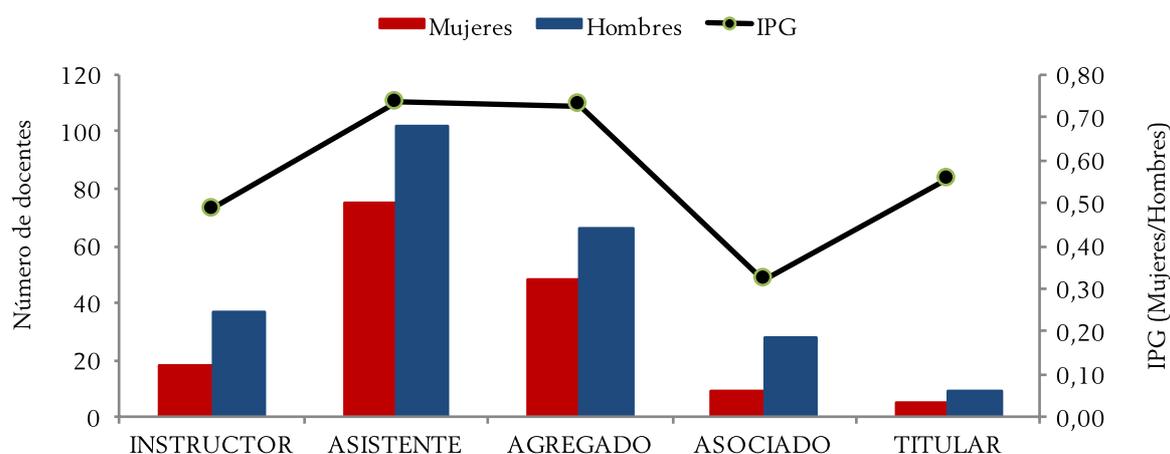
	Mujeres	Hombres	IPG	Total	%
INSTRUCTOR	18	37	0,49	55	13,85
ASISTENTE	75	102	0,74	177	44,58
AGREGADO	48	66	0,73	114	28,72
ASOCIADO	9	28	0,32	37	9,32
TITULAR	5	9	0,56	14	3,53

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPUSU). Elaboración propia.



El IPG fue menor que 1 en todas las categorías (ver figura 33), lo que indica que la participación de las mujeres fue minoritaria en todos los ascensos. Los docentes que permanecieron como instructores durante el período fueron mayoritariamente hombres.

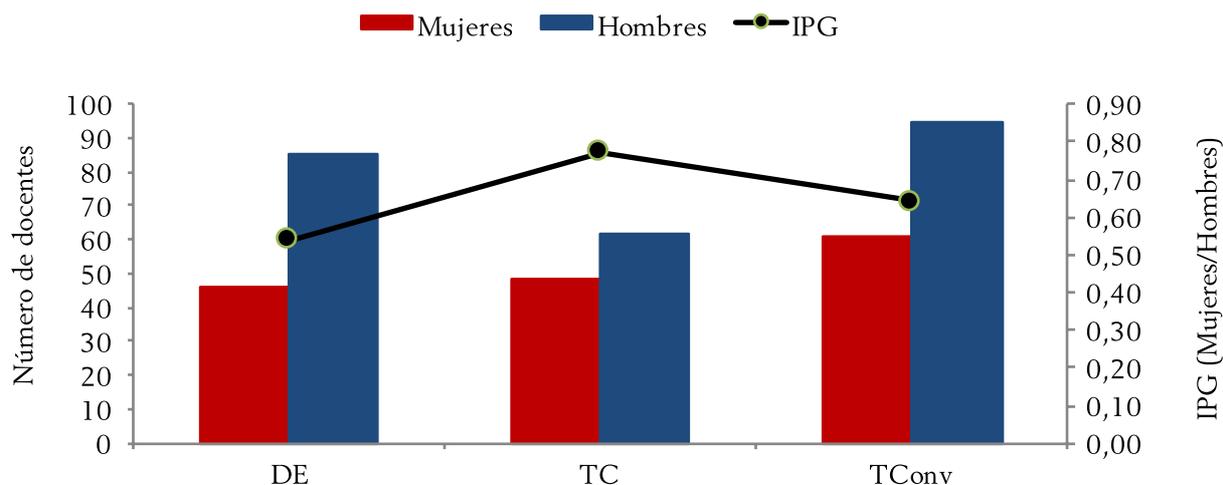
Figura 33. Prosección de ascensos del personal docente Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En la figura 34 mostramos el tiempo de dedicación a las actividades académicas de los profesores de la USB. En esta cohorte, el mayor número de profesores ocuparon su tiempo a dedicación exclusiva y a tiempo convencional. En todos los casos, la presencia masculina fue mayoritaria.

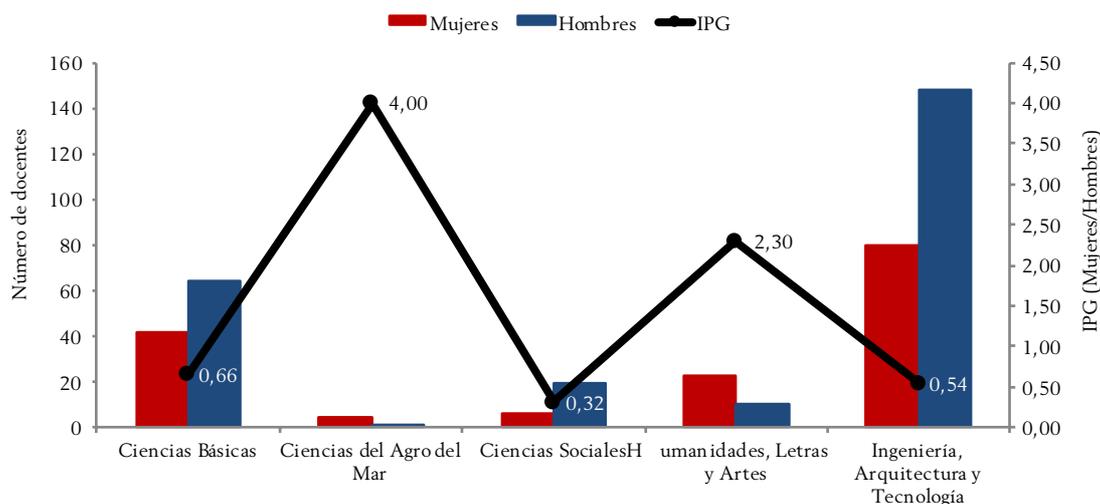
Figura 34. Tiempo de dedicación a las actividades académicas del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En la USB, en humanidades y ciencias del agro y del mar hay una importante presencia femenina con valores de IPG de 2,3 y 4,0, respectivamente.

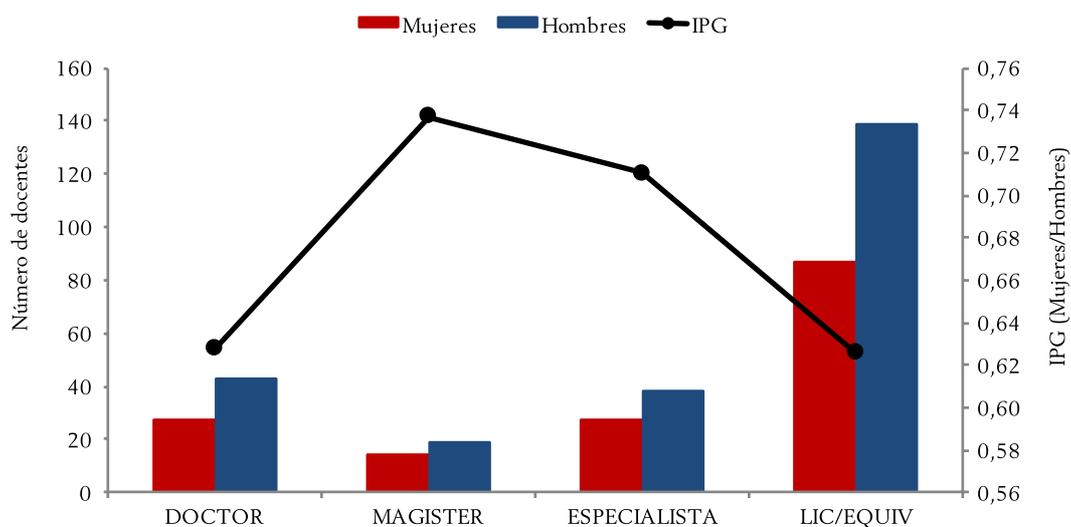
Figura 35. Distribución del personal docente y de Investigación de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB) desagregados por área de conocimiento y sexo



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En esta cohorte, pocos profesores alcanzaron un alto grado de profesionalización.

Figura 36. Grado de profesionalización del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.



4.3.6. Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (Unerg)

a) Cohorte 1990-2016

Al 2016, de un total de 1.175 instructores que ingresaron en 1990, 27,9 % permaneció como instructor, 31,5 % ascendió a asistente, 22,7 % a agregado, 13,5 % a asociado y solo 4,5 % a titular (ver tabla 19).

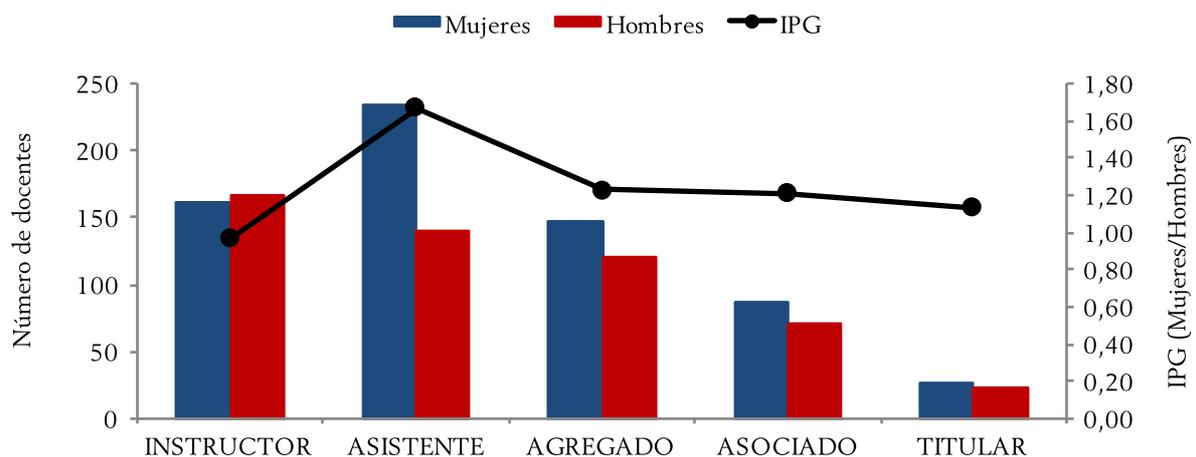
Tabla 19. Prosecución de ascensos del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (Unerg) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

	Mujeres	Hombres	IPG	Total	% del Total
INSTRUCTOR	163	168	0,97	331	27,89
ASISTENTE	234	140	1,67	374	31,51
AGREGADO	148	121	1,22	269	22,66
ASOCIADO	87	73	1,19	160	13,48
TITULAR	27	26	1,04	53	4,47

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En todas las categorías hubo mayor presencia de mujeres, excepto en la categoría de instructor, donde hubo paridad de género (ver figura 37).

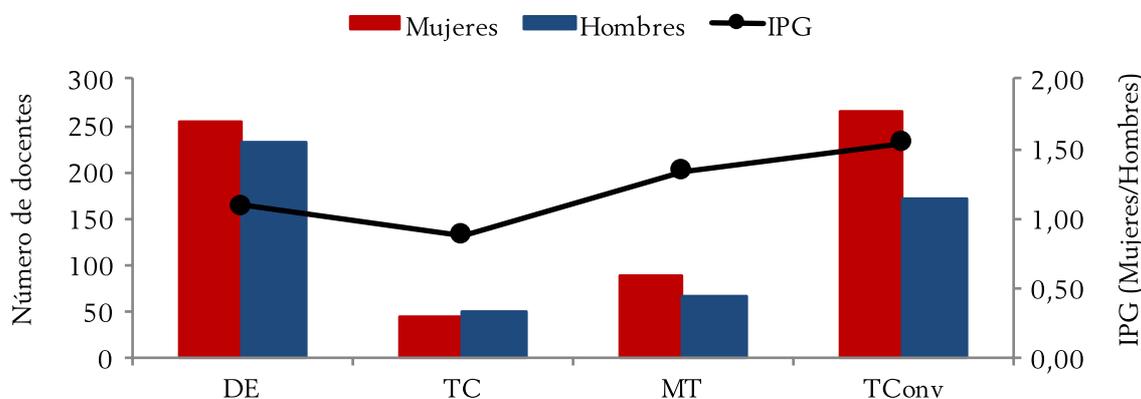
Figura 37. Prosecución de ascensos del personal docente Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (Unerg) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

La población de profesoras fue mayoritaria en todos los tiempos de dedicación, excepto en el tiempo completo (ver figura 38).

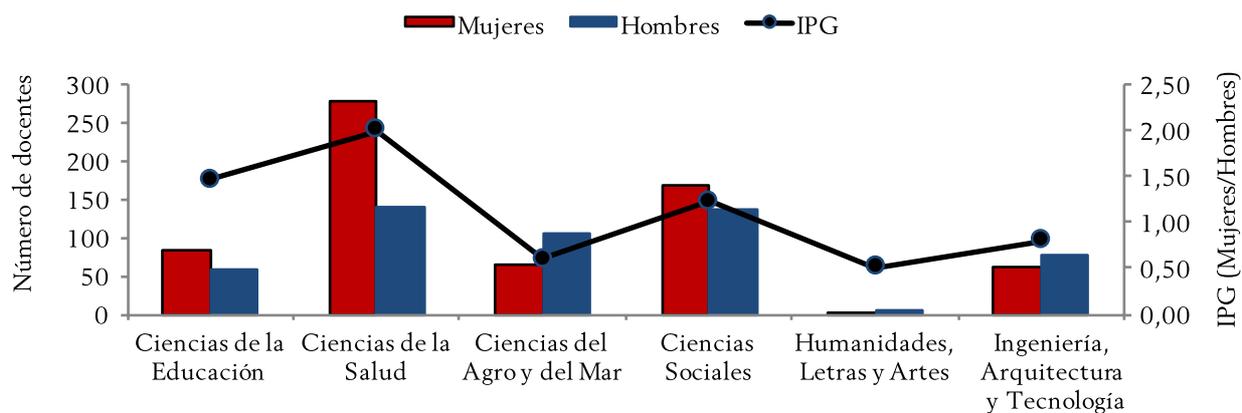
Figura 38. Tiempo de dedicación a las actividades académicas del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (Unerg)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En la Unerg, la participación de las mujeres es mayoritaria en las áreas de conocimiento clásicamente consideradas femeninas. En ingeniería y ciencias del agro hay mayor presencia masculina (ver figura 39).

Figura 39. Distribución del personal docente y de Investigación de la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (Unerg) desagregados por área de conocimiento y sexo (cohorte 1990-2015)

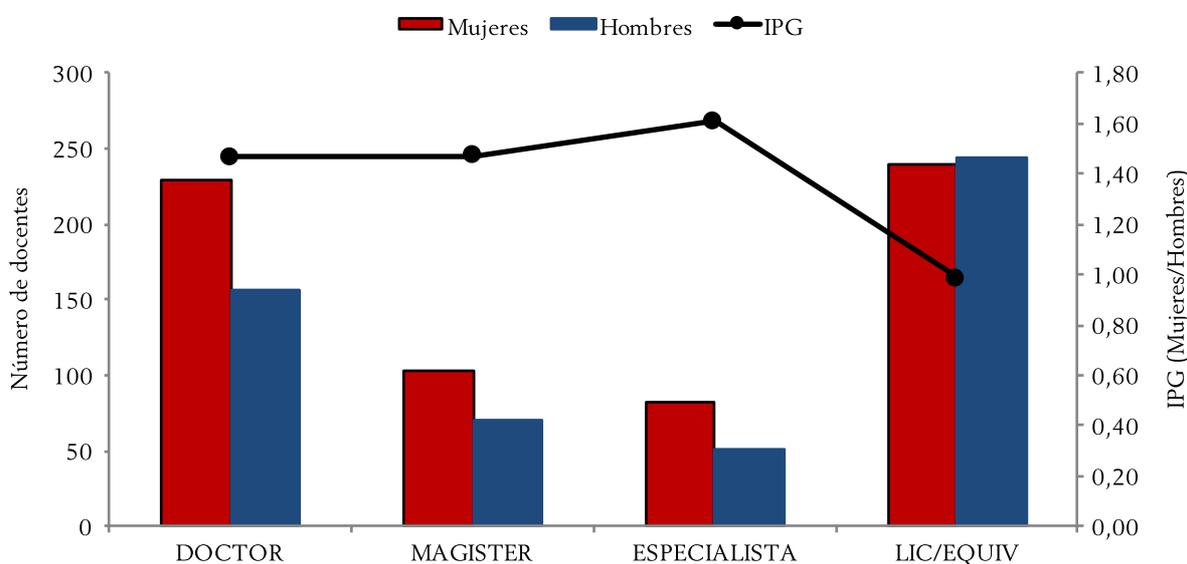


Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.



En la figura 40 presentamos los títulos obtenidos por los docentes de la Unerg en la cohorte 1990-2015. El mayor número de profesores de ambos sexos no obtuvo un título superior, en este caso se observó un valor de IPG cercano a 1, lo que indica paridad de género. Hubo un número importante de docentes que alcanzaron el título de doctor con una mayoría de profesoras (IPG 1,47). También hubo un número mayor de profesoras con título de magíster y de especialista (ver figura 40).

Figura 40. Grado de profesionalización del personal docente de la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (Unerg)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

Llama la atención que, a pesar de que el número de docentes que alcanzaron un título de doctor y magíster fue importante, los profesores varones no ascendieron en el escalafón universitario en la misma proporción.

4.3.7. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)

a) Cohorte 1990-2015

En la cohorte 1990-2015 de la UPEL, el 56% del ingreso fueron mujeres. El 34 % permaneció como instructor, el porcentaje de ascenso disminuye conforme aumenta el escalafón, por lo que se alcanzó un mínimo de 3,6 % en el ascenso a titular (ver tabla 20).

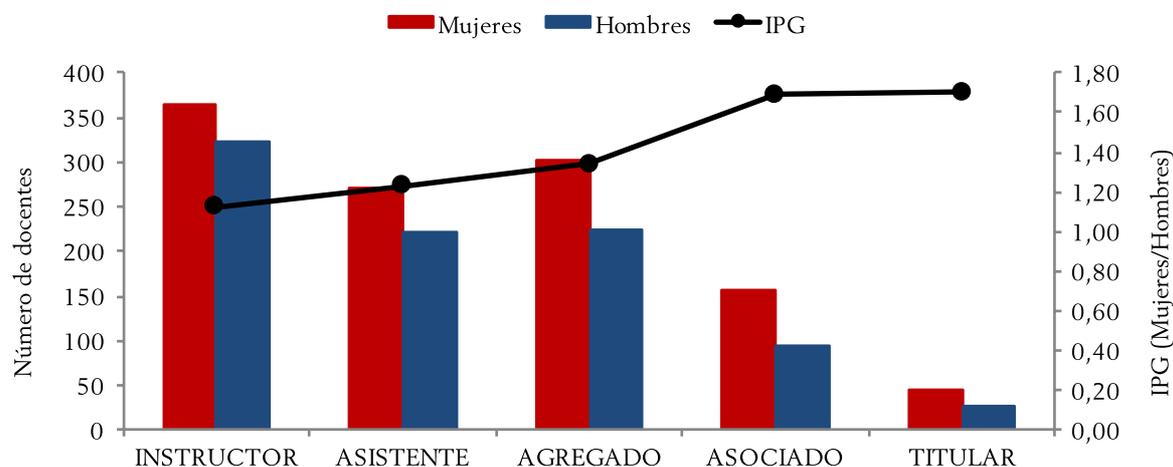
Tabla 20. Prosección de ascensos del personal docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2015)

	Mujeres	Hombres	Total	IPG	%
INSTRUCTOR	364	324	688	1,12	33,91
ASISTENTE	271	221	492	1,23	24,25
AGREGADO	301	225	526	1,34	25,92
ASOCIADO	157	93	250	1,69	12,32
TITULAR	46	27	73	1,70	3,60

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En la figura 41 se presenta el número de docentes en cada categoría. El número de profesores de ambos sexos disminuye a medida que se avanza en el escalafón docente. Los valores de IPG fueron mayores que 1 en todas las categorías, lo que indica que hay más presencia de mujeres.

Figura 41. Prosección de ascensos del personal docente Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

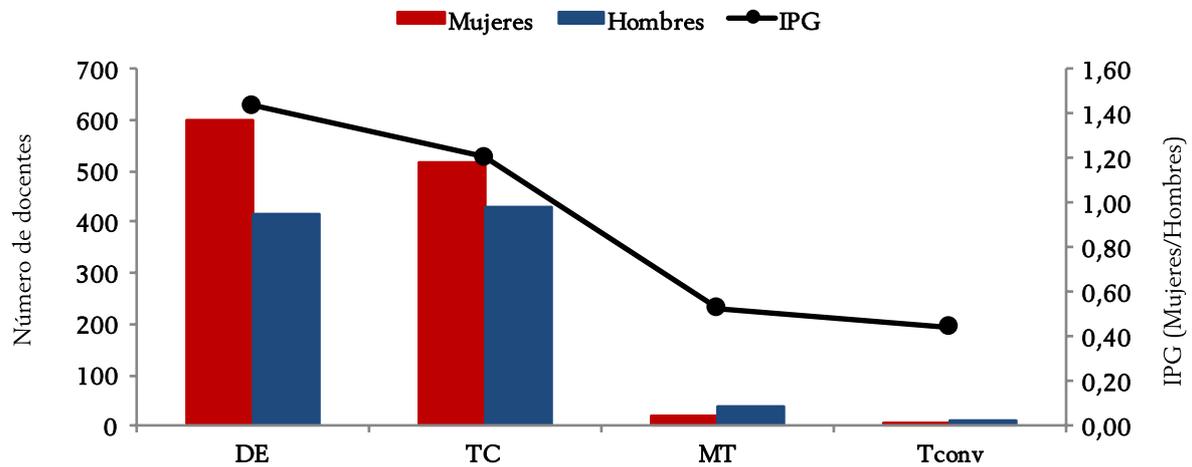


Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

La mayoría del personal docente de la UPEL ocupa sus actividades académicas a dedicación exclusiva (DE) y a tiempo completo (TC), y con mayor presencia de mujeres en cada una de ellas (ver figura 42).



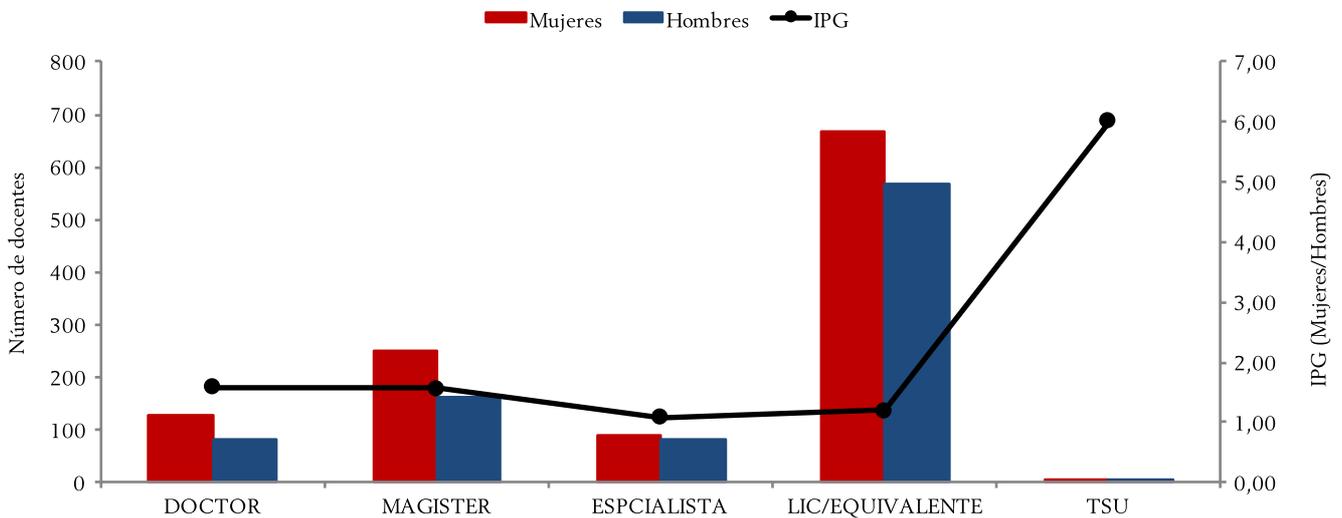
Figura 42. Tiempo de dedicación a las actividades académicas del personal docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (cohorte 1990-2015)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En la UPEL, pocos docentes obtuvieron títulos superiores a licenciado o equivalente (ver figura 43).

Figura 43. Grado de profesionalización del personal docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (cohorte 1990-2015)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

4.4. Universidades de gestión privada

4.4.1. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)

a) Cohorte 1990-2015

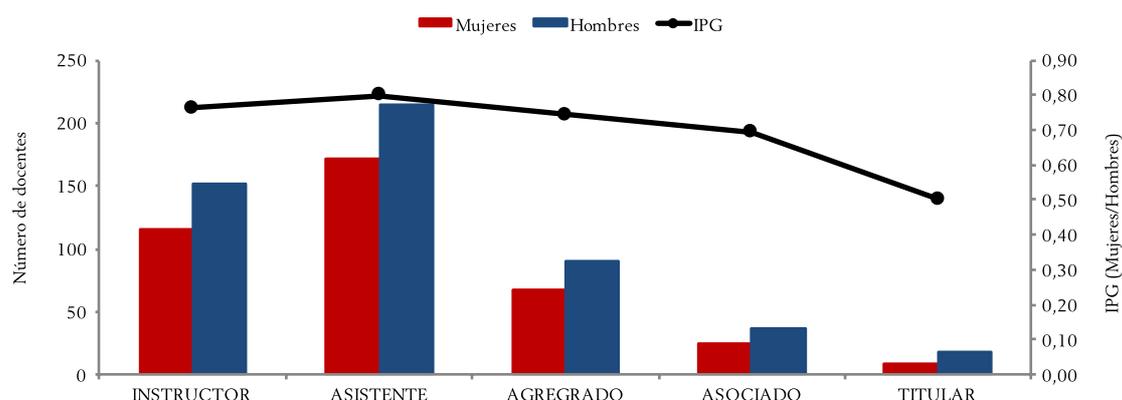
La situación en las universidades de gestión privada luce completamente diferente a la observada en las universidades nacionales. En la UCAB, el mayor número de ingresos fueron docentes en las categorías de instructor y asistente que se mantuvieron casi en su totalidad en esa categoría hasta el 2015, fecha de corte y con una mayor presencia masculina con valores de IPG menor que 1 (ver tabla 21 y figura 44).

Tabla 21. Ingresos en 1990 del personal docente de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2015)

	Categoría 1990			Total	%
	Mujeres	Hombres	IPG		
INSTRUCTOR	116	152	0,76	268	29,78
ASISTENTE	172	215	0,80	387	43,00
AGREGADO	67	90	0,74	157	17,44
ASOCIADO	25	36	0,69	61	6,78
TITULAR	9	18	0,50	27	3,00

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

Figura 44. Profesores que ingresaron en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) en 1990 desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2015)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.



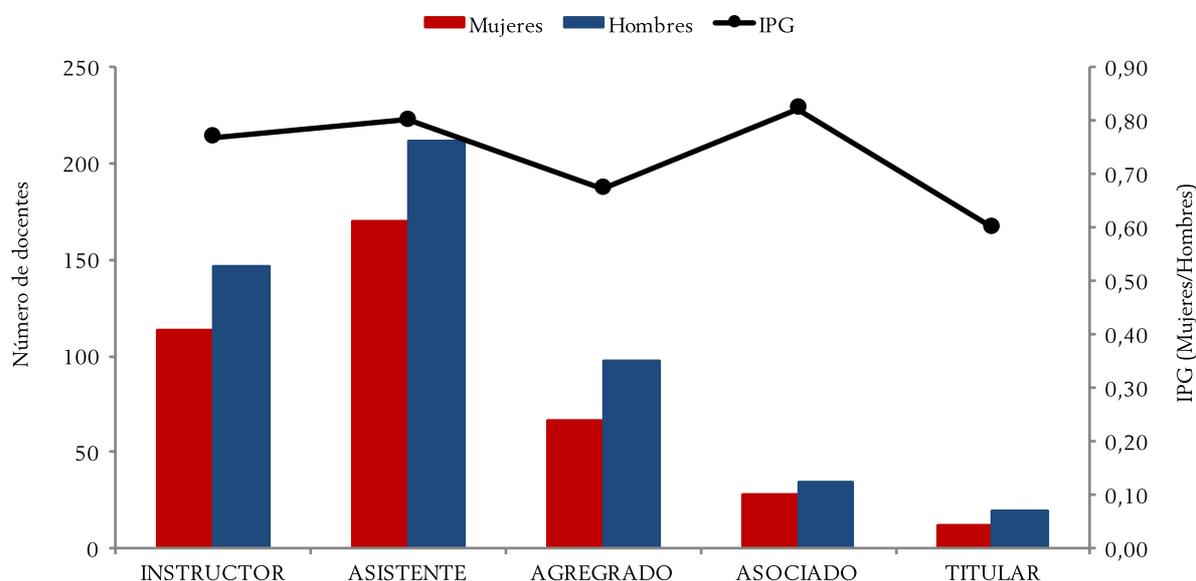
Al comparar el número de profesores en cada categoría en el 2015, encontramos que la movilidad de los docentes a una categoría superior a la que tenían a su ingreso fue casi nula, los porcentajes se mantienen casi invariables (ver tabla 22 y figura 45).

Tabla 22. Personal docente de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) desagregados por escalafón y sexo en 2015 (cohorte 1990-2015)

	Categoría 2015				
	Mujeres	Hombres	IPG	Total	%
INSTRUCTOR	113	147	0,77	260	28,89
ASISTENTE	170	212	0,80	382	42,44
AGREGADO	66	98	0,67	164	18,22
ASOCIADO	28	34	0,82	62	6,89
TITULAR	12	20	0,60	32	3,56

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

Figura 45. Personal docente de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) desagregados por escalafón y sexo en 2015 (cohorte 1990-2015)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

4.4.2. Universidad Rafael Bellosó Chacín (URBE)

a) Cohorte 1990-2015

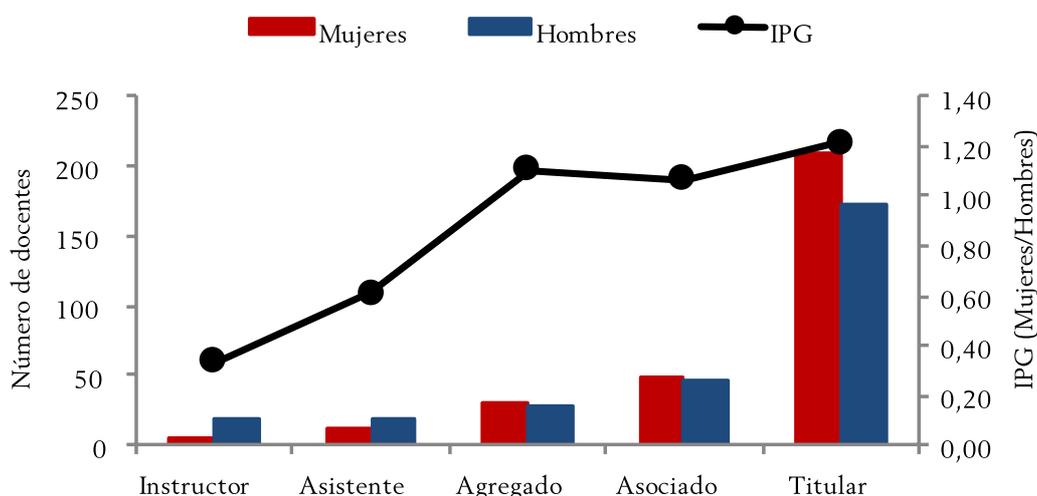
El perfil del personal docente de la URBE es diferente a lo observado en las universidades nacionales. El 65 % del personal docente de la cohorte 1990-2015 ingresó con la máxima categoría y las mujeres superaron a sus pares varones en 54,8 %. Asimismo, se observa una presencia mayor de mujeres en los escalafones de agregado y asociado (ver tabla 23 y figura 46).

Tabla 23. Ingreso en 1990 del personal docente de la Universidad Rafael Bellosó Chacín (URBE) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2016)

	Categoría inicial 1990			Total	%
	Mujeres	Hombres	IPG		
INSTRUCTOR	6	18	0,33	24	4,08
ASISTENTE	11	18	0,61	29	4,93
AGREGADO	31	28	1,11	59	10,03
ASOCIADO	49	46	1,07	95	16,16
TITULAR	209	172	1,22	381	64,80

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

Figura 46. Personal docente que ingresó en 1990 en la Universidad Rafael Bellosó Chacín (URBE) desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2015)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.



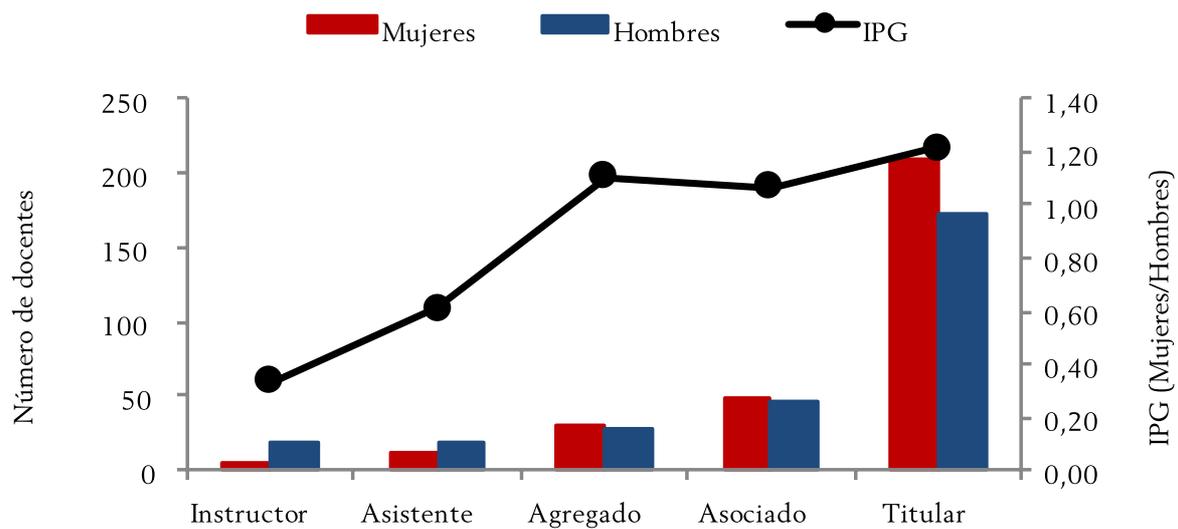
No se observan cambios significativos entre la categoría inicial de los profesores al ingreso en 1990 y la categoría al final del período 2015 (ver tablas 23 y 24, figuras 46 y 47).

Tabla 24. Personal docente de la Universidad Rafael Bellosó Chacín (URBE) desagregados por escalafón y sexo en 2015 (cohorte 1990-2015)

	Categoría final 2015				%
	Mujeres	Hombres	IPG	Total	
INSTRUCTOR	3	13	0,23	16	2,72
ASISTENTE	8	17	0,47	25	4,25
AGREGADO	29	26	1,12	55	9,35
ASOCIADO	50	49	1,02	99	16,84
TITULAR	216	177	1,22	393	66,84

Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

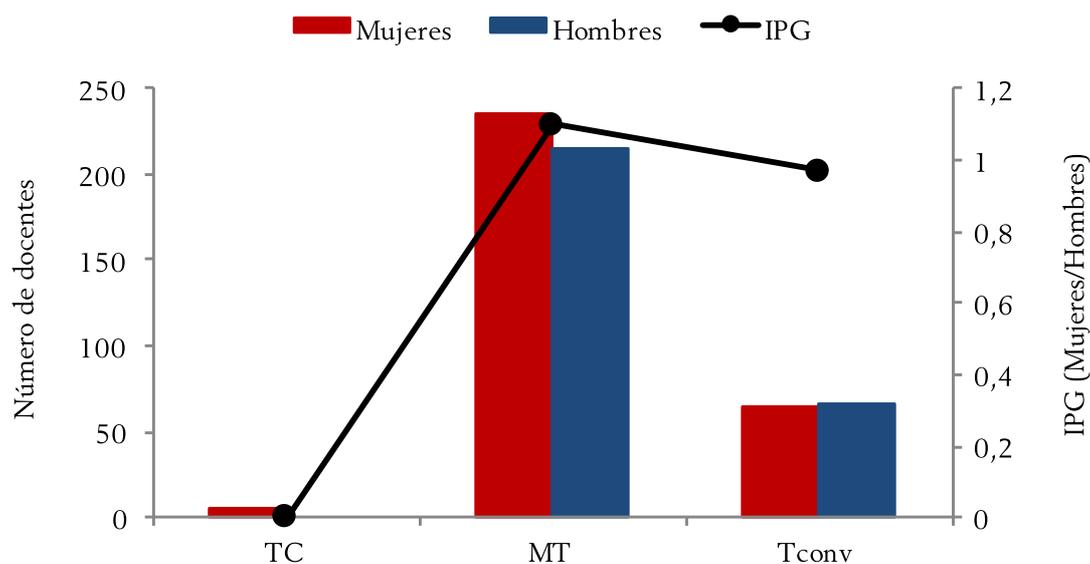
Figura 47. Categoría del personal docente de la URBE desagregados por escalafón y sexo (cohorte 1990-2015)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En la URBE, la mayoría de los docentes trabajan a medio tiempo (MT) y tiempo convencional (TConv.) y no hay diferencias de participación entre mujeres y hombres (ver figura 48).

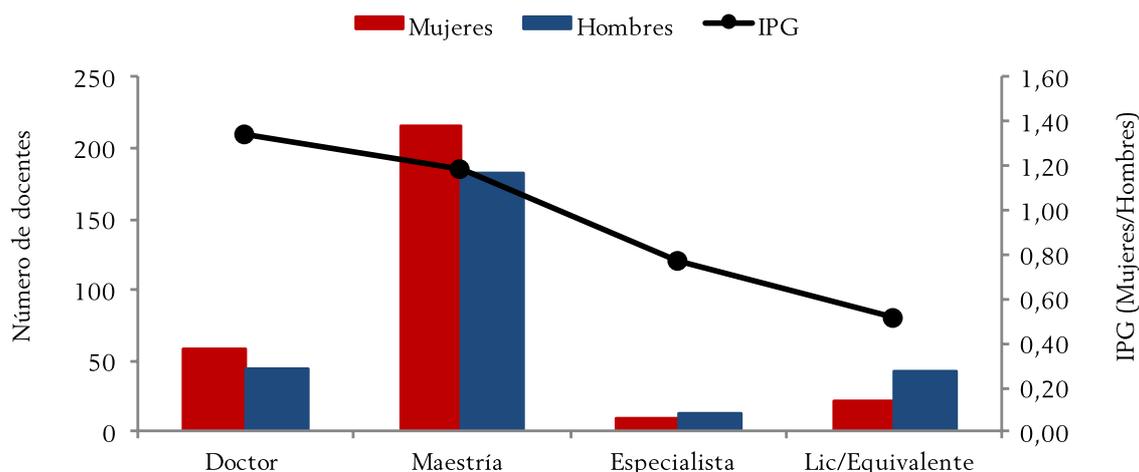
Figura 48. Categoría del personal docente de la URBE desagregados por dedicación y sexo (cohorte 1990-2015)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.

En los títulos obtenidos por los docentes, se observa que hay más mujeres que hombres entre los doctores y magísteres (ver figura 49).

Figura 49. Grado de profesionalización del personal docente de la URBE (cohorte 1990-2015)



Fuente: Departamento de Estadísticas, Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Elaboración propia.



5. CONCLUSIONES

Este estudio revela que en Venezuela:

1. Las mujeres están excluidas de los puestos de alta dirección universitaria. En el MPPEU, desde su creación en 2002, ha tenido 12 ministros y solo una ministra. El número de rectoras (18 entre 79) es una clara evidencia de que pocas mujeres ocupan dicho cargo en las universidades venezolanas.
2. Los instructores constituyen la población mayor de docentes y los titulares los de menor número.
3. En las universidades nacionales, un número importante de docentes se dedican a sus actividades académicas a dedicación exclusiva y tiempo completo. La minoría le dedica medio tiempo o tiempo convencional. En gran parte de las universidades, las mujeres mayoritariamente ocupan su tiempo a dedicación exclusiva o tiempo completo.
4. Excepto en aquellas universidades consideradas como “territorio masculino”, las mujeres ascienden a la categoría de titular en mayor número que los hombres. Esto indica que, al menos en algunas universidades, las mujeres tienen las mismas posibilidades de convertirse en académicas titulares que los hombres.
5. Se mantienen áreas de conocimiento con el patrón clásico de masculinización en las áreas tecnológicas. Existe segregación por género asociadas a las áreas de conocimiento científico, que se refleja en la baja incorporación de mujeres en la docencia universitaria en las diferentes facultades donde se imparte la docencia asociada a las disciplinas tecnológicas, consideradas tradicionalmente como masculinas, lo que se traduce en una alta participación de mujeres en la docencia en las áreas de ciencias sociales, humanidades, ciencias de la salud y ciencias de la educación, y baja en la docencia en las áreas de ciencias básicas y tecnológicas.
6. En agronomía se invierte la tendencia que clásicamente describe a esta disciplina como territorio masculino, pues se observó una mayor participación de mujeres en todas las universidades que cubren esa disciplina.
7. En ciencias de la salud, humanidades y ciencias de la educación se conserva el patrón de feminización.
8. En las disciplinas de ciencias básicas, economía, ciencias jurídicas y políticas y ciencias sociales la participación está cercana a la paridad de género.
9. En la actualidad, no existe exclusión explícita hacia las mujeres para su ingreso a las universidades. En Venezuela, si analizamos la participación de las mujeres en las actividades científicas y académicas, puede decirse que hay notables avances en la incorporación de las mujeres en las instituciones de educación superior.
10. En las universidades de gestión privada el perfil de ingreso del personal docente es diferente al de las universidades nacionales. La mayoría de los docentes ingresan en una categoría superior a instructor y hay poca movilidad entre las categorías, lo que sugiere que en esas universidades la carrera académica no es una actividad prioritaria.

6. RECOMENDACIONES

1. Está claro que no basta que las mujeres tengan acceso a la educación y en especial a la docencia universitaria. Es necesario que se garantice su representación en todos los niveles de la academia, en especial a los puestos de toma de decisión y evaluación del conocimiento.
2. Al igual que en muchos países, si bien en Venezuela la situación ha mejorado, las ingenierías son áreas donde los porcentajes de mujeres se mantienen bajos, por lo que se recomienda realizar investigaciones destinadas a localizar las barreras que mantienen esta situación.
3. Establecer políticas de estimulación a las instituciones universitarias para que incorporen efectivamente la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada institución de educación superior.
4. Hacer diagnósticos sobre la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución.
5. Utilizar un sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior.
6. Incorporar en la formación la perspectiva de género a los fines de no seguir reproduciendo los estereotipos que determinan patrones de discriminación explícitos e implícitos.
7. Es necesario que se incorpore efectivamente la transversalidad de género en todas las políticas públicas, tal como se expresa en CRBV y en las leyes sobre la materia que rigen en el país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000).
- Caputo, C.; Vargas, D.; Requena, J. (2016). Desvanecimiento de la brecha de género en la universidad venezolana. *Interciencia*, 41, 154-161.
- Lemoine, M. V. (1985). *La mujer en la ciencia en Venezuela* (tesis doctoral). Caracas: Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Marcano, D. y Azuaje, V. (2012). *El Techo de Cristal en el Programa de Promoción del Investigador (PPI) en Venezuela*. Memorias del IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género: <http://www.oei.es/congresoctg/memoria/pdf/Marcano.pdf>.
- Vessuri, H. y Canino, M. V. (2003). La otra, el mismo. El género en la ciencia y la tecnología en Venezuela. *Cuadernos del Cendes*, 54, 55-102.
- Vessuri, H. y Canino, M. V. (2008). La universidad en femenino. Un cuadro de luces y sombras en la UCV. *Arbor: ciencia, pensamiento y cultura*, 733, 845-861.





