

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN
EL ÁREA DE GÉNERO Y ECONOMÍA, FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

CABRERA RAMOS, ROSA NELYS	CR96038
PACHECO VALLADARES, INÉS DEL CARMEN	PV93012
VÁSQUEZ JIMÉNEZ, EDWIN ALFREDO	VJ95002

DOCENTE DIRECTORA: MSc. GLADYS DEL CARMEN FLORES

GRUPO: 13

JUNIO 2012

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMERICA

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios todopoderoso y a la Virgen María por haberme dado la sabiduría, paciencia y perseverancia para el logro de este triunfo. Han sido muchas las personas que han contribuido para que hoy pueda cumplir ésta meta, a quienes con especial cariño dedico este triunfo: A mi madre Rafaela Pacheco, por su apoyo incondicional; a mi esposo Nefthalí por su apoyo y comprensión, a mi hija Nathaly Vanessa y a mis hermanas, por motivarme; a mi compañera: Nelys; a mi compañero Edwin, porque juntos trabajamos para finalmente compartir ésta alegría..

Inés del Carmen Pacheco Valladares.

A DIOS TODOPODEROSO: Por permitirme culminar mi carrera y por darme sabiduría y fortaleza.

A MI MADRE: María Teresa, que con grandes sacrificios y esfuerzos me ha brindado su apoyo y dedicación.

A MI ABUELITA: Antolina Vásquez, de grata recordación..

A MI ESPOSA: Edelmira Hernández, por haberme apoyado incondicionalmente a seguir siempre adelante.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS: Nelys e Inés, por su comprensión y cooperación.

Edwin Alfredo Vásquez Jiménez

Doy Infinitas gracias a DIOS por permitirme culminar una de mis metas; Dedico este triunfo a mi Madre y mi Padre (de grata recordación) por motivarme a alcanzar mis objetivos y seguir adelante a pesar de los obstáculos que se presenten en la vida; agradezco de todo corazón a mis hermanas y hermanos por confiar en mí y brindarme su apoyo incondicional en toda mi carrera; a Inés y Edwin por haber formado un equipo de trabajo en la presente investigación; a cada una de las personas que participaron en el proceso de formación en mi carrera.

Rosa Nelys Cabrera de Linares

Agradecemos especialmente a: MSc. Gladys del Carmen Flores por habernos asesorado en éste trabajo.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
PERÌODO 2012-2015.

Ing. Mario Roberto Nieto Lovo.

Rector

Licda. Ana María Glover.

Vice-rectora académica

Dra. Ana Leticia Zavaleta.

Secretaria General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

MSc. Roger Armando Arias.

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas

Lic. Álvaro Edgardo Calero Rodas.

Vice-Decano de la Facultad de Ciencias Económicas

Ing. José Ciriaco Gutiérrez Contreras.

Secretario de la Facultad de Ciencias Económicas

Lic. Ricardo Ernesto López Navas.

Director de Escuela Administración de Empresas

Licda. Gladys del Carmen Flores.

Docente Directora

Tribunal Examinador:

Máster. Gladys del Carmen Flores.

Lic. Rafael Arístides Campos.

Mayo 2012.

San Salvador, El Salvador, Centro América

INDICE

Resumen.....	<i>i</i>
Introducción.....	<i>iii</i>
Capítulo I: Generalidades de la investigación.....	1
1. Presentación.....	1
1.1 Importancia	1
1.2 Objetivos del estudio.	1
1. 2.1 General:.....	1
1. 2.2 Específicos:.....	2
1.3 Alcances y limitaciones.....	2
1.3. 1.Alcances	2
1.3. 2.Limitaciones	2
1.4 Metodología de la investigación.	3
1.4.1 Método de investigación cualitativo/inductivo.	3
1.4.2 Investigación/acción.	3
1.4.3 Tipo de diseño de investigación no experimental.	4
1.4.4 Fuentes de información utilizadas	4
1.4.5 Técnicas e instrumentos de investigación.	5
1.4.6 Ámbito de la investigación.....	5
1.4.7 Unidades de análisis.....	6
1.4.8 Determinación del universo	6
1.4.9 Determinación de la muestra.....	7
1.4.10 Procesamiento de la información.	8
1.5 Descripción metodológica.....	8
1.5.1 Metodología para la determinación del perfil estudiantil de entrada y salida.....	8
1.5.2 Mecanismo de definición del perfil de entrada y salida.	14
1.5.3 Metodología para la definición del perfil de la planta docente.....	17
1.5.4 Evaluación de los programas de estudio (44 materias del pensum)	19
Capítulo II: Definición teórica y contextual de la educación superior con enfoque de género.	21
2. Presentación.....	21
2.1 Definición teórica y conceptual de la educación superior con enfoque de género.....	21

2.1.1 Educación superior.	21
2.1.2 Feminismo.	25
2.1.3 Género.	27
2.1.4 Educación superior con enfoque de género.	29
2.2 Definición histórica/contextual de la educación superior, con enfoque de género.	30
2.2.1 Universidades con trascendencia académica en el área de género a nivel mundial y latinoamericano.	30
2.2.2 Enfoque de género en la educación superior salvadoreña.	39
2.2.3 Leyes vinculadas al enfoque de género en El Salvador.	43
 Capítulo III: Diagnóstico de los elementos que componen el Sistema de Formación Profesional en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador, año 2010/2011.	
	48
3. Presentación.	48
3.1 Definición del perfil general del sistema de formación profesional de la carrera de administración de empresas año 2011.	51
3.1.1 Perfil de la población estudiantil por sexo.	52
3.1.2 Perfil de la planta docente.	72
3.1.3 Perfil de los programas de estudio (44 materias del pensum)	74
 Capítulo IV: Reflexiones y lineamientos estratégicos para la inclusión del enfoque de género como eje transversal en el proceso de formación de profesionales en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador.	
	78
4. Presentación.	78
4.1 Reflexiones generales.	78
4.1. 1 Fortalezas.	79
4.1. 2 Oportunidades.	79
4.1. 3 Debilidades.	80
4.1. 4 Amenazas.	81
4.2 Caracterización de él o la profesional en Administración de Empresas, que se forma en un proceso de enseñanza aprendizaje donde se incorpora el enfoque de género.	82
4.3 Lineamientos estratégicos para la incorporación del enfoque de género como eje transversal en el proceso de formación de profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador.	85
4.3.1 Movilización y participación de actores/ras de la comunidad universitaria	85

4.3.2 Actitud proactiva de las autoridades de la Facultad.....	86
4.3.3 Potenciar la organización de grupos de líderes.	87
4.3.4 Ampliación de redes entre instituciones público-privadas.....	88
4.3.5 Elaboración de una estrategia para impulsar la inclusión del enfoque de género en todas las carreras de la Facultad.....	89
4.3.6 Fomento de actores/ras del proceso enseñanza aprendizaje por medio de capacitaciones.	90
4.3.7 Coordinación de programas e instrumentos para fomentar la inclusión de género en la Facultad.	90
4.3.8 Institucionalización de la perspectiva de género en la Facultad.	91
5. Glosario.....	93
6. Bibliografía y otras fuentes	104
7. Anexos.....	111

Resumen.

En los últimos años, ha tomado fuerza el debate acerca de la importancia de incorporar el enfoque de género en las instituciones de educación superior; ésta discusión ha sido apoyada por el esfuerzo que algunas instituciones han realizado por llevar a la práctica institucional, la cultura de la equidad de género.

Por lo anterior, el objetivo de ésta investigación se sustenta en la necesidad de formar profesionales en administración de empresas; sensibilizados y con tendencias a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El método utilizado en la investigación tiene carácter cualitativo/inductivo; por ser un método usado principalmente en las ciencias sociales; en donde los resultados proyectados se basan en datos obtenidos de fuentes primarias, adquiriendo la información de sondeos de percepción realizados a la población estudiantil y planta docente de la Escuela de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económica de la Universidad de El Salvador.

Que además, incluye información sobre una evaluación realizada a los programas de estudio de las asignaturas que conforman en pensum (plan 1994), se tomaron en consideración aspectos como: La redacción y el lenguaje utilizado en los mismos.

Al finalizar la investigación se concluye que, a nivel nacional existen leyes, que exigen la incorporación del enfoque de género en la educación superior y por lo tanto es responsabilidad de cada institución incorporarlo.

También, se pudo notar que en otros países existen maestrías en el área de género y en la UES sólo se tienen seminarios y diplomados en los cuales solo participan mujeres.

En la Facultad de Ciencias Económicas a incrementado la inscripción de las mujeres con relación a los hombres; dado que hay mayor demanda de mujeres, así debe prestarse la atención a sus necesidades.

Con relación a la planta docente, se puede decir que hay que trabajar mucho para que puedan sensibilizarse y tomar consciencia sobre la importancia del enfoque.

En el perfil de salida, los hombres confirmaron que poseen mayores habilidades que las mujeres en algunas subcategorías.

En cuanto al perfil de entrada, la mayoría de la población se considera en nivel medio y al egresar la mayoría consideró estar en máximo.

En resumen, la Universidad tiene una gran responsabilidad en promover los cambios que ayuden a la construcción de una sociedad equitativa y justa.

Finalmente, el grupo de trabajo presenta una propuesta de líneas estratégicas; como recomendación, para la inclusión del enfoque de género como eje transversal en el proceso de formación de profesionales en la Licenciatura de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador.

Introducción.

El presente trabajo se desarrolló en cuatro capítulos tal como se describen a continuación:

En el capítulo I, se presentan las generalidades de la investigación; que incluye la importancia, objetivos, metodología utilizada, alcances y limitaciones, entre otros.

El capítulo II, se elaboró en dos dimensiones; en primer lugar, se presenta la definición teórica y conceptual de la Educación Superior con enfoque de género, y en el segundo que describe el contexto histórico y legal de la misma.

En el Capítulo III, se realizó un diagnóstico del perfil de entrada y salida de la población estudiantil por sexo y el perfil global de entrada y salida de la carrera de Administración de Empresas que actualmente se están formando en la Facultad, así como también se efectuó un sondeo de percepción sobre el perfil de la planta docente y se analizaron los programas de estudio correspondientes a las asignaturas de la carrera.

Seguidamente, en el Capítulo IV, se han descrito las reflexiones generales sobre los resultados de los sondeos realizados a la población estudiantil, planta docente y los hallazgos encontrados en los programas de estudio de las asignaturas de la carrera. Finalmente, se proponen los lineamientos estratégicos para la incorporación del enfoque de género, como eje transversal en el proceso de formación de profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas.

Capítulo I: Generalidades de la investigación.

1. Presentación

En éste capítulo se hace referencia a la información general del trabajo; para que las personas que tengan la oportunidad de leer, puedan familiarizarse y comprender con facilidad el contenido de la investigación según se describen a continuación:

1.1 Importancia

La Universidad como institución transmisora de valores tiene un papel clave en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ello, se hace necesario fortalecer el perfil profesional en Administración de Empresas, incluyendo el enfoque de género como eje transversal en la formación de las y los profesionales; para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1.2 Objetivos del estudio.

1.2.1 General:

Diseñar una propuesta de inclusión del enfoque de género como eje transversal en la formación profesional en administración de empresas, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador.

1. 2.2 Específicos:

- Definir los diferentes términos relacionados con la definición de educación superior con enfoque de género.
- Elaborar un diagnóstico para caracterizar los elementos que componen el Sistema de Formación Profesional.
- Diseñar lineamientos estratégicos, para la incorporación del enfoque de género en la formación profesional.

1.3 Alcances y limitaciones.

1.3. 1. Alcances

El objetivo de la investigación fue la elaboración de una propuesta para mejorar el perfil de salida o egreso de la población estudiantil de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador en el área de género.

1.3. 2. Limitaciones

Algunas de las limitantes que dificultaron el logro de los objetivos propuestos en la presente investigación fueron:

- Por ser un tema nuevo para el grupo y la poca información disponible, se tuvo que investigar y leer mucho para comprenderlo.
- Falta de colaboración del estudiantado para llenar los formularios algunos nos negaron el acceso a la información (no llenaron todo el formulario).

- Dificultad para recuperar los documentos que se utilizaron para el sondeo, entregados a la planta docente de la escuela de Administración de Empresa de la Universidad de El Salvador, algunos no los devolvieron.

1.4 Metodología de la investigación.

La definición metodológica está centrada en el método de investigación cualitativo/inductivo, cuyo tipo de investigación es investigación acción.

1.4.1 Método de investigación cualitativo/inductivo.

Es un método usado principalmente en las ciencias sociales que se basan en cortes metodológicos, basados en principios teóricos, tales como la fenomenología (toma por real todo lo pensado de manera clara y distinta), la interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad.

Se utilizará éste método, ya que es una investigación de carácter social, el cual no incluirá datos cuantitativos para su análisis cuyo resultado pretende mejorar el perfil profesional de la carrera de Administración de Empresas con enfoque de género.

1.4.2 Investigación/acción.

Consiste en que el investigador tiene un doble rol: el de investigador y el de participante, además se trata de una forma de investigación para enlazar el

enfoque experimental de las ciencias sociales con programas de acción social, que responda a los problemas sociales principales.

Se utilizó éste tipo de investigación, considerando que se trata de un problema social con el que se pretende recomendar planes de acción para mejorar el perfil de la población egresada de la carrera de Administración de Empresas, en la que las personas investigadoras son parte de la investigación.

1.4.3 Tipo de diseño de investigación no experimental.

Se basa en la observación de las variables que interesan en la investigación, y se utilizó este diseño, tomando en cuenta que la información se obtuvo de un sondeo de opinión, para realizar un análisis exhaustivo de la información obtenida.

1.4.4 Fuentes de información utilizadas

Las fuentes de información que se utilizaron en la investigación son las siguientes:

- **Primarias.**

Proporcionará información obtenida directamente de personas involucradas con el enfoque de género. Además incluye el nivel de conocimiento que la población de nuevo ingreso, egresada y planta docente; indicaron que poseen de acuerdo a los sondeos de opinión elaborados.

- **Secundarias.**

Se refiere a la investigación bibliográfica o revisión de la literatura que proporcionará información del tema de investigación, para lo cual se utilizaron: Libros, tesis, revistas, Internet, entre otros.

1.4.5 Técnicas e instrumentos de investigación.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron son:

- **Sondeo de opinión.**

Es una medición no estadística tomada a partir de encuestas destinadas a conocer la opinión pública. Las encuestas son dirigidas al estudiantado y planta docente de la escuela de Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador con el objetivo de evaluar el sistema de formación profesional.

- **Entrevistas.**

Acto comunicativo que se establece entre 2 o más personas y que tiene una estructura particular organizada a través de la formulación de preguntas y respuestas.

1.4.6 Ámbito de la investigación

La investigación se desarrolló en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador sede Central, en los años 2010-2011.

1.4.7 Unidades de análisis

Las unidades a investigar son: población estudiantil (nuevo ingreso y egresados), planta docente, plan de estudios actual.

1.4.8 Determinación del universo

La determinación del universo de las unidades de análisis, se realizó tomando en cuenta los siguientes elementos abordados:

- **Población estudiantil**

Un total de *“389 personas ingresaron en el año 2011 a la carrera de Administración de Empresa, de las cuales 206 son mujeres y 179 hombres, a quienes se les denominó como población de nuevo ingreso”*¹.

Por otra parte, se tomó en consideración a un grupo de *“240 personas que terminaron sus estudios en el año 2010, a quienes se les denominó como población egresada, compuesta por 167 mujeres y 73 hombres”*².

- **Planta docente.**

Integrada por 22 plazas a tiempo completo y 4 a medio tiempo, las cuales están compuestas por 18 licenciados, 1 licenciada, 3 ingenieros y 4 profesionales con maestría.

¹Administración académica; Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de El Salvador, información actualizada 2011 obtenida de: <http://www.fce.ues.edu.sv/index.php/facultad/academica/estadisticas/alumnos-por-anho>

²Ídem

- **Programas de estudio (44 materias del pensum).**

Se tomaron como objeto de análisis, los 44 programas de las materias que componen el pensum vigente en el año 2011, de los cuales se analizó la metodología a desarrollar, los objetivos a cumplir y la bibliografía utilizada.

Lo anterior, con el objetivo de analizar la inclusión o exclusión del enfoque de género dentro de cada programa y por último, la utilización del lenguaje no sexista en la redacción de los mismos; lo cual conlleva a la deducción del funcionamiento del Sistema de Formación Profesional (SFP) actual de la Facultad.

1.4.9 Determinación de la muestra

La determinación de las muestras se hizo de la siguiente forma:

Por ser una investigación cualitativa, no se utilizó fórmula para la determinación de la muestra, sino que se realizó por medio de sondeos de opinión destinados a conocer la opinión pública.

Para el caso de la población de nuevo ingreso, el sondeo de opinión fue efectivo en 110 personas de las cuales había 63 mujeres y 47 hombres.

Y para la población egresada, el sondeo se realizó a un total de 94 personas de las cuales 58 fueron mujeres y 36 hombres.

Con relación a la planta docente, por ser un grupo pequeño se definió tomar a toda la población como muestra, a quienes se les pasó un sondeo de opinión que permitiera caracterizarles y establecer sus aportes en el sistema de formación con

enfoque de género logrando respuesta únicamente de 19 profesionales, que corresponde al 73% de la población.

Para el análisis de los programas de las asignaturas se tomaron los 44, para poder identificar las asignaturas que tienen o no, incluido el enfoque de género.

1.4.10 Procesamiento de la información.

Debido a que el método a utilizar es cualitativo/inductivo, el procesamiento de la información será fundamentalmente de análisis e interpretación minuciosa, que se obtendrá de diversas técnicas relacionadas con dicho método, con el objetivo de proporcionar un informe real, sobre el enfoque de género.

1.5 Descripción metodológica.

La metodología de abordaje de la investigación de cada uno de los elementos del Sistema de Formación Profesional, se realizó de acuerdo a los siguientes puntos:

1.5.1 Metodología para la determinación del perfil estudiantil de entrada y salida.

Para la definición del perfil estudiantil de entrada y salida, se inició con un proceso de consulta al estudiantado y personal docente de la Facultad sobre: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y “valores”³, que debe de tener una persona al optar por estudiar la carrera de Administración de

³ Valores: son guías y determinantes de actitudes sociales e ideologías por una parte y del comportamiento social por otra; Rokeach (1973), información disponible en, <http://pisaal.blogia.com/2008/042701-definicion-del-termino-valor-.php>

Empresas? los resultados obtenidos de la consulta, llevaron a la elaboración de los instrumentos para realizar el sondeo de opinión.

Estos instrumentos están compuestos por categorías y subcategorías de información general de la persona que respondieron al sondeo, permitiendo establecer diferencias en función del sexo; el establecimiento de categorías con las cuales se conoció la percepción de la población estudiantil sobre su perfil de entrada y salida.

En el perfil de entrada se tomaron en cuenta las siguientes categorías:

- **Conocimientos profesionales.**

Son conocimientos básicos relacionados directamente con la carrera y su aplicación en el entorno administrativo, divididos estos en: teorías y conceptos de la administración y economía; técnicas y conceptos de la mercadotecnia y contabilidad.

- **Conocimientos relacionados.**

Toda persona encargada de administrar una organización, debe apoyarse de otras áreas para el desarrollo total de sus funciones y es por ello que deben discernirse en su formación profesional, estas son: estadística, sociales, jurídicas, filosóficas, historia, lenguaje, matemáticas e idiomas.

- **Conocimientos generales.**

Como cultura general y porque también sirven de apoyo en el desarrollo de las funciones de un o una profesional en Administración de Empresas, se han tomado

en cuenta las siguientes subcategorías: álgebra, aritmética, computación, inglés, redacción, cultura, deporte, arte y lectura comprensiva.

- **Habilidades y destrezas profesionales.**

Consisten en la forma en que se aplican los conocimientos en la práctica y la habilidad para resolver problemas de manera eficaz y oportuna, incluye: aplicación de conocimientos en la realidad económica nacional e internacional, diseñar sistemas de información, ejecutar y delegar autoridad, apoyo en informática para realizar funciones y capacidad de resolución de problemas.

- **Habilidades y destrezas interpersonales.**

Se refiere a la capacidad y agilidad con que cada persona toma decisiones y se interrelaciona, con la ayuda de algunas herramientas de trabajo; por lo que se han considerado los siguientes: capacidades para organizar, tomar decisiones, conducir hacia metas comunes; planificar el tiempo, trabajo en equipo, adaptación al clima organizacional, promover el desarrollo social, facilidad de expresión y desarrollo de las relaciones afectivas entre la población estudiantil.

- **Habilidades y destrezas intelectuales.**

Describe la forma como el o la profesional del área aplica los conocimientos, analiza, calcula o actualiza la información que se le presenta, incluye: analizar y sintetizar información, calcular e interpretar cifras, actualizarse permanentemente, investigar para solucionar problemas, capacidad de comunicación oral y escrita, expresarse adecuadamente, innovar, disposición de aprender y creatividad.

- **Actitudes y valores profesionales:**

Referente a la perspectiva y el punto de vista con que cada persona realiza sus funciones laborales de manera que la información que genera sea confiable y con disposición de aceptar sugerencias de mejora; contiene las siguientes subcategorías: respeto, seguridad en sí mismo, superación permanente, perspectiva de la vida, aprendizaje permanente, ética, iniciativa y apertura al cambio.

- **Actitudes y valores sociales:**

Los referentes al compromiso con la sociedad en general y con el trato al personal en todos los niveles, considera los siguientes: solidaridad, buenas relaciones personales, responsabilidad, escuchar, compromiso, tolerancia, igualdad, equidad, humanismo y fomento al bienestar social.

Para el perfil de salida, se tomaron las mismas categorías, pero definiendo áreas de especialización en la formación de profesionales en Administración de Empresas, a través de la adquisición de conocimientos generales y específicos en:

- **Recursos Humanos.**

Éste se refiere al trabajo que aporta el conjunto de personas de una organización, sobre los conocimientos referentes a la adaptación de las políticas de la empresa, a la búsqueda de estrategia para el crecimiento de la organización, es fortalecer las capacidades para llevar el éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la competencia.

Para lo anterior, deberán contar con los conocimientos generales en: procesos administrativos; reclutamiento, selección y contratación de personal; clima organizacional, responsabilidad social, desarrollo del talento humano, normas de calidad según la Organización Internacional de Normalización (ISO) y seguridad industrial, y de manera específica deberán manejar conocimientos sobre: motivación personal, tipos de dirección, evaluación del desempeño y prestaciones laborales.

- **Producción.**

Entendiéndose como la creación de un bien o servicio mediante la combinación de factores necesarios para conseguir la satisfacción.

De ahí que el ó la profesional en Administración de Empresas debe contar con conocimientos generales como: planificación, control de “calidad”⁴, manejo de inventarios, distribución en planta, mantenimiento industrial, reingeniería de procesos, despacho, costos de producción y seguridad industrial; y conocimientos específicos en: eficiencia, reclamos, “productividad”⁵, análisis datos según Organización Internacional de Normalización, mano de obra, y buenas prácticas de manufactura.

⁴ Definición de calidad: Es el grado en que un conjunto de características inherentes, cumple con los requisitos. Definición tomada de Norma Internacional ISO 9000:2005, traducción certificada, publicada por la Secretaría Central de ISO en Ginebra, Suiza, documento publicado en: http://www.google.com/sv/search?q=definicion+de+calidad+segun+norma+ISO+9000%3A2005+&hl=es-419&gbv=2&gs_l=hp.3...9859.14906.0.16672.12.11.0.0.0.0.469.1453.0j1j2j1j1.5.0...0.0.3d3Dcyw1_34&oq=definicion+de+calidad+segun+norma+ISO+9000%3A2005+

⁵ Definición de productividad: Es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. (información obtenida de: <http://es.wikipedia.org/wiki/Productividad>)

- **Financiera.**

Dentro de los conocimientos generales: análisis de estados financieros, gestión de proyectos, planificación financiera, razones financieras, rentabilidad y compras. De forma específica se retoman: recuperación de fondos, seguros, créditos, depreciación, financiamiento e inversiones.

- **Habilidades y destrezas.**

Para ejercer eficazmente la función de líder ó lideresa como guía de un grupo de personas, se requieren ciertas habilidades o destrezas como: liderazgo⁶, don de mando, delegar autoridad, creatividad, manejo de otro idioma, trabajo en equipo, capacidad para tomar decisiones, facilidad de expresión y análisis de información.

- **Actitudes y valores.**

Para vivir en sociedad es necesario respetar las normas de convivencia que permiten construir un universo compartido con las personas que nos rodean; por ello, se consideró el contar con: seguridad en sí mismo, responsabilidad, iniciativa, ética, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, bienestar social y relaciones personales.

Las categorías definidas con anterioridad fueron tomadas en cuenta para la definición de los perfiles de entrada y salida.

⁶Liderazgo: es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato, Idalberto, 1993)

1.5.2 Mecanismo de definición del perfil de entrada y salida.

Para el establecimiento de la definición o tipificación, se utilizó el mecanismo siguiente:

En primer lugar, darle opción a la población de auto evaluarse, sobre el nivel que considera tener en: a) conocimientos, b) habilidades y destrezas, y c) actitudes y valores, con una valoración como mínimo de 1 a 6 máximo; donde el valor máximo alcanzado será proporcional a las desagregaciones de cada categoría sobre el componente investigado.

En el perfil de entrada se contemplan los tres elementos antes mencionados que se dividen en categorías:

El elemento Conocimientos se dividió en las categorías profesionales, relacionadas y generales.

La categoría conocimientos profesionales se deriva en: a) Teoría y conceptos de economía, b) Teorías y conceptos de administración, c) Técnicas y conceptos de contabilidad, y d) Técnicas y conceptos de mercadeo.

Estas cuatro subcategorías, tendría que estar expresadas en términos de posesión de la persona sondeada, es decir asignar el valor absoluto de un mínimo "1" a un máximo de "6". Bajo esta condición, la persona expresa el nivel de conocimientos profesionales que posee.

El total de puntos obtenidos estarían entre 1 a 24, éstos se dividen entre la puntuación máxima a obtener “24”, y se multiplica por cien; dando como resultado el valor porcentual de posesión de los conocimientos profesionales.

Expresión matemática utilizada:

$$\text{Ponderación por sub categoría} = ((\sum \text{SBC}_n) / (\text{VMC}_n)) 100$$

Sumatoria de valor asignado del 1al 6 de cada subcategoría ($\sum \text{SBC}_n$), dividido por el valor máximo a alcanzar de la categoría (VMC_n), multiplicado por cien.

Ver siguiente ejemplo:

PERFIL DE ENTRADA					
CONOCIMIENTOS PROFESIONALES					
Teor. Y Concep. Admon.	Tec.,Princ, y Concp, contabilida	Teor. Y Concep. Economía	Teor, y concep. Mercadotc	Total de Conocimie ntos	% de Conocimie ntos
4	6	4	5	19	79.2
5	5	4	4	18	75.0
4	5	3	5	17	70.8
3	4	5	4	16	66.7
3	3	4	5	15	62.5
4	5	3	2	14	58.3

Tal como se detalla a continuación, el proceso para obtener el primer valor de la tabla, donde se expresa la $\sum \text{SBC} = 19$ y $\text{VMC} = 24$

$$\text{Ponderación por sub categoría} = ((19) / (24)) 100 = \mathbf{79.2}$$

Para encontrar el perfil general de entrada y salida, se suman las puntuaciones totales de cada subcategoría, el total de la suma se divide entre la puntuación

máxima a obtener de cada subcategoría y se multiplica por cien; dando como resultado la ponderación de posesión que tiene la persona entrevistada de cada una de las subcategorías.

Ponderación del perfil general de entrada o salida = $((\sum SBC_n) / (\sum VMC_n)) 100$

Donde: $\sum SBC_n$ = Sumatoria de puntuaciones de las subcategorías.

$\sum VMC_n$ = Sumatoria de las puntuación máxima de las categorías

Los resultados obtenidos, se aplicaron a las siguientes fórmulas:

Para el perfil general de entrada:

=SI(Y(PPGE>=0,PPGE<=40),"Mínimo",SI(Y(PPGE>40,PPGE<70),"Medio",SI(Y(PPGE>=70,PPGE<=100),"Máximo"))), para la elaboración de tabla para tipificar los perfiles de las personas sondeadas.

Donde: PPGE = Ponderación del perfil general de entrada.

Y = Nivel a obtener.

Para el perfil general de salida:

=SI(Y(PPGS>=0,PPGS<=40),"Mínimo",SI(Y(PPGS>40,PPGS<70),"Medio",SI(Y(PPGS>=70,PPGS<=100),"Máximo"))), para la elaboración de tabla para tipificar los perfiles de las personas sondeadas.

Donde: PPGS = Ponderación del perfil general de salida.

Y = Nivel a obtener

TABLA N° 1
Tipificación de los perfiles de entrada y salida

Nivel	% Rango de ponderación total
Mínimo	1.0 – 40.0
Medio	40.1 – 70.0
Máximo	70.1 - 100.0

Fuente: Formulación propia del grupo de trabajo, 2010.

Ejemplo:

$\Sigma SBCn$	%	NIVEL DE CONOCIMIENTO
320	86.02	màximo
319	85.75	màximo
259	69.62	Medio
253	68.01	Medio
175	47.04	Medio
329	88.44	màximo
260	69.89	Medio
263	70.70	màximo
148	39.78	mìnimo
119	31.99	mìnimo

En este cuadro se puede verificar que los niveles están calculados de acuerdo al porcentaje (%) de rango establecido en la Tabla N°1.

1.5.3 Metodología para la definición del perfil de la planta docente.

Para definir el perfil de la planta docente se realizó un sondeo por medio del cual se captó información de 18 hombres y 1 mujer; cabe mencionar que las 26 plazas de la Escuela de Administración de Empresas están conformadas por 24 hombres y 2 mujeres.

Por otra parte, y para una mejor comprensión, el sondeo fue agrupado en categorías, como: uso de tecnología que utilizan, percepción de la labor docente, conocimientos generales sobre el enfoque de género, actualización y capacitación.

De estas categorías, se derivan las preguntas específicas con el objetivo que el personal docente se autoanalice sobre su labor como persona formadora de profesionales (ver anexo 2).

A continuación, se describe cada una de las categorías utilizadas para la construcción del perfil en mención:

- **Uso de tecnologías de información.**

Se consultó sobre el desarrollo, implementación, soporte o dirección de los sistemas de información computarizados utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje, la inclusión como recurso didáctico y herramientas tecnológicas.

- **Labor docente.**

Esta establece la percepción de la planta docente sobre la población estudiantil que egresa de la carrera y los cambios tecnológicos, científicos, las nuevas tendencias económicas y sociales.

- **Conocimientos generales sobre el enfoque de género:**

El enfoque de género analiza los comportamientos y roles específico de mujeres y hombres; en éste apartado se busca obtener información sobre los conocimientos que la planta docente tiene sobre: lenguaje sexista, igualdad y equidad; teoría de género y feminismo.

- **Actualización y capacitación.**

Se refiere a los espacios de trabajo académico que permiten a la planta docente mejorar y fortalecer los conocimientos; por ello, se consultó sobre aspectos como: si son sujetos de programas de capacitaciones, si existe una unidad de capacitación y actualización de la curricula.

Luego realizar el sondeo, se procedió a la tabulación de la información obtenida, contabilizando el total de personas que aplican en cada uno de las opciones de respuesta sugeridas.

1.5.4 Evaluación de los programas de estudio (44 materias del pensum)

Cada programa de las 44 asignaturas que actualmente componen el plan de estudios; fueron analizados cuidadosamente, con el objetivo de evaluar si, en la redacción de los elementos que los conforman son excluyentes o incluyentes del hombre o la mujer al referenciarlos; el análisis inició con la recopilación de los programas de las diferentes asignaturas, los cuales sirvieron de base para crear una matriz en Excel que contiene toda la información disponible de cada uno de los programas, seleccionando los elementos que sirvieron de base para la construcción del perfil (Ver anexo 3).

Luego se procedió con la lectura y análisis de los elementos seleccionados, según el siguiente detalle:

- **Los objetivos.**

Se verificó, si en la redacción son excluyentes ò incluyentes de alguno de los sexos.

- **Metodología.**

Que sea incluyente en su redacción y que impulse la integración en el Sistema de Formación Profesional.

- **La bibliografía.**

Se identificó, cuantos hombres y cuantas mujeres se sugieren en cada una de las asignaturas que tienen disponible su bibliografía.

Seguido, se contabilizaron las asignaturas que incluían o no el lenguaje sexista, y las sugerencias bibliográficas por sexo.

Capítulo II: Definición teórica y contextual de la educación superior con enfoque de género.

2. Presentación.

El desarrollo de éste capítulo se centra en definir o conceptualizar la terminología que se utilizó en la investigación, como las grandes categorías de análisis tal como se plantean a continuación:

2.1 Definición teórica y conceptual de la educación superior con enfoque de género.

En este apartado, se plantean de manera separada la definición teórica/conceptual de los términos educación superior, feminismo y género, concluyendo con una definición integrada de educación superior con enfoque de género; que será la base para el desarrollo de una propuesta de líneas estratégicas, que retomen el enfoque como un eje transversal en la formación de profesionales, hombres y mujeres en las ciencias económicas, específicamente en la carrera de Administración de Empresas.

2.1.1 Educación superior.

La educación y la cultura, está definida “*como un derecho inherente a la persona humana, en consecuencia es obligación y finalidad de Estado, su conservación fomento y difusión*”⁷.

⁷ Constitución de la República de El Salvador, 1983, art.53 y 61.

Así mismo, la educación superior se rige por una ley especial en donde la Universidad de El Salvador gozará de autonomía en los aspectos docente, administrativo y económico.

Dicha Ley de Educación Superior tiene como objetivos:

- *“Formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios éticos”.*
- *“Promover la investigación en todas sus formas”.*
- *“Prestar un servicio social a la comunidad”; y*
- *“Cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural en su dimensión nacional y universal”.*⁸

Además, establecen las tres funciones fundamentales de la educación superior que son:

- ***Docencia.***

“Busca enseñar a aprender, orientar la adquisición de conocimientos, cultivar valores y desarrollar en los estudiantes habilidades para la investigación e interpretación, para su formación integral como profesionales.”

- ***Investigación.***

“Es la búsqueda sistemática y análisis de nuevos conocimientos para enriquecer la realidad científica y social”.

⁸ Ley de Educación Superior, capítulo I, art.2, 2004

- **Proyección social.**

“Es la interacción entre el quehacer académico con la realidad natural, social y cultural del país.”⁹

En cuanto a los grados académicos correspondientes al nivel de la educación superior son los siguientes:

- *El grado de licenciado, ingeniero o arquitecto.*

“Se otorgan a los/las estudiantes que han aprobado un plan de estudios que comprenda todos los aspectos esenciales de un área del conocimiento o de una disciplina científica específica. Los planes de estudios académicos para la obtención de este grado, tendrán una duración no menor de cinco años y una exigencia mínima de ciento sesenta unidades valorativas”.¹⁰

- *Para el caso de maestro.*

“Es una especialización particular posterior al grado de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, en el que se desarrolla una capacidad específica para el desempeño profesional o para el trabajo académico de investigación y docencia”¹¹.

- *En el grado de doctor.*

“Es el nivel de formación posterior al grado de licenciado, ingeniero, arquitecto o de maestro, para avanzar en el conocimiento de las ciencias, arte y técnica. Sobre la obtención de este grado, es necesario desarrollar y aprobar una tesis, producto de una investigación, ejecutada en una determinada rama científica. El plan de

⁹ Ibíd. art.3

¹⁰ Ibíd. art.5

¹¹ Ídem.

estudios tendrá una duración no menor de tres años y comprenderá un mínimo de noventa y seis unidades valorativas.”¹²

También, la ley especifica sobre el sistema de “unidades de mérito”¹³, este “resulta de dividir el total de unidades de mérito ganadas, entre el total de unidades valorativas de las asignaturas cursadas y aprobadas”¹⁴.

Otro de los elementos de la ley de educación superior, son los principios generales que definen y caracterizan a los sistemas de educación superior como los siguientes:

- *“La educación superior es un proceso global que involucra aprendizaje, enseñanza, investigación y servicios de extensión”.*
- *“El sistema de educación superior incluye las universidades y las instituciones terciarias no-universitarias, tanto públicas como privadas”.*
- *“Los resultados de las instituciones de educación superior deben ser medidos esencialmente en referencia a la calidad de la enseñanza, su pertinencia y a la efectividad del aprendizaje”.*
- *“El acceso a la educación superior debe promoverse teniendo en cuenta principios de equidad social y mérito académico”.*
- *“El sistema de educación superior debe poseer capacidad de adaptación al mercado de trabajo cambiante y flexible como con respecto a una demanda cada vez más diversificada”.*

¹² Ídem.

¹³ La Unidad de Merito, es la calificación final de cada asignatura multiplicada por sus Unidades Valorativas; información obtenida de: Reglamento del sistema de unidades valorativa de la Universidad de El Salvador, acuerdo 45/2001-2003.

¹⁴ Ley de Educación Superior, capítulo I, art.7, 2004.

- *“Los estándares de los distintos grados de la educación superior deben estar garantizados por mecanismos apropiados de promoción de la calidad (evaluación institucional y acreditación)”.*
- *“El apoyo financiero a los estudiantes debe estar basado en principios de equidad y ser administrado en forma transparente y eficiente”.*
- *“Los recursos públicos deben ser distribuidos y utilizados en base a principios de objetividad y eficiencia”.*
- *“La actividad de investigación cumple una importante función complementaria en la educación superior”.¹⁵*

Concluyendo, se puede decir que la educación superior es, toda enseñanza post secundaria y que está regida por una ley que establece como debe de funcionar éste proceso de formación.

2.1.2 Feminismo.

Entre los enfoques y conceptos de feminismo se encuentran los que consideran que es *“lo relativo a todas aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a finalizar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres y lograr por tanto su emancipación y la construcción de una sociedad en que ya no tengan lugar las discriminaciones por razón de sexo y género”¹⁶.*

También, existen concepciones de éste término como un hecho social, de ahí, que se entiende como *“un movimiento social y político, es también una ideología*

¹⁵ Steier, Francis, 2001, “La educación superior en Centro América y Rep. Dominicana”, documento de discusión para la conferencia organizada por el Banco Mundial en Cooperación con el Ministerio de Educación de Guatemala.

¹⁶ Castells, Carmen, (1996). Perspectivas feministas en teoría política. Estado y Sociedad, Barcelona, pág. 10

*y una teoría que parte de la toma de conciencia de las mujeres como colectivo humano subordinado, discriminado y oprimido por el colectivo de hombres en el patriarcado para luchar por la liberación de nuestro sexo y nuestro género*¹⁷.

Además, existen definiciones que lo establecen como una visión social y plantean que el "feminismo critica la tendencia de ofrecer una serie de valores que deben guiar las interacciones en lo personal o lo privado y otra serie de valores que deben guiar las interacciones en el mundo público de la política y el poder"¹⁸.

Así como también que sea *"un conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes y que provienen principalmente de la experiencia femenina"*¹⁹.

Por otra parte están aquellas concepciones filosóficas que lo definen como *"una ideología y un conjunto de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres"*²⁰.

De lo anterior se observa que existen diferentes enfoques y concepciones del término feminismo y ésta investigación retoma la concepción de que el feminismo es un hecho social y de manera muy específica lo planteado por Alda Facio en el año 2010 en Género y patriarcado.

¹⁷ Facio, Alda (2010). Feminismo, Género y Patriarcado. Lectura de Apoyo Diplomado Género y Economía

¹⁸ Ídem.

¹⁹ Proyecto Equal "en clave de culturas", (2007). Glosario de Términos relacionados con la transversalidad de género. Pag.12. Extraído de:
http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Glosario_de_terminos.pdf

²⁰ Enciclopedia libre, (2011). El Feminismo, información disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Feminismo>

2.1.3 Género.

En ésta parte de la investigación, se establece la definición de género como una categoría diferente al término feminismo.

De ahí, que el término género es uno de los conceptos que permiten pensar en movimientos sociales como *“un conjunto de relaciones sociales que con base en las características biológicas regula, establece y reproduce las diferencias entre hombres y mujeres”*²¹.

Existen también, otras concepciones de género relacionados a los paradigmas sociales, de ahí *“el concepto de género, que hace referencia a los estereotipos, roles sociales, condición y posición adquirida, comportamientos, actividades y atributos apropiados que cada sociedad en particular construye y asigna a hombres y mujeres”*²².

Visualizando el género, desde el punto de la sociología que lo concibe como *“el conjunto de los aspectos sociales de la sexualidad, de comportamientos y valores asociados de manera arbitraria en función del sexo”*²³.

También, se establece como sinónimo de sexo, en la reproducción donde se define como *“conjunto interrelacionado de estructuras sociales que definen a hombres y mujeres en términos de su papel reproductivo; es mucho más que un*

²¹ Ramos, (1991). Definición de Género, extraído el 03 de Febrero 2011 de: <http://www.monografias.com/trabajos65/introduccion-teoria-genero/introduccion-teoria-genero2.shtml>

²² Organización Mundial de la Salud. Información disponible en: <http://www.who.int/topics/gender/en/index.html>

²³ Wiki pedía, definición de género, información disponible en: <http://definicion.de/genero/>

*atributo de un individuo ò de una característica de una colectividad social; es el proceso activo que reduce a las personas y concibe la vida social*²⁴.

Por otra parte, está la concepción de género en desarrollo (GED), que se define como *“el instrumento básico para obtener información sobre las relaciones entre mujeres y hombres en un contexto determinado y como una herramienta imprescindible para diseñar acciones de desarrollo y ayuda humanitaria”*²⁵, cuyo análisis consiste en el examen sistemático de las funciones desempeñadas por hombres y mujeres con respecto al trabajo, los recursos, la cultura y el poder.

En cuanto a la perspectiva de género, puede definirse como *“la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato cultural y no biológico, y que la forma que adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social”*²⁶.

Retomando los conceptos anteriores, para ésta investigación se define género como, el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas; que incluyen creencias, valores, actitudes, formas de comportamiento que se aprenden en la familia, la educación, las relaciones sociales y los medios de comunicación.

²⁴Hawkesworth, (1999). Introducción a la teoría de género, pag.30 información disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos65/introduccion-teoria-genero/introduccion-teoria-genero2.shtml#xalgun>

²⁵Murguialday, Clara. Género en desarrollo, información disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>

²⁶ Palomar Vera, C. (2004), *La Política de Género en la Educación Superior*, pág. 12. Recuperado el 04 de Febrero de 2011 de: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Ventana21/7-43.pdf>

2.1.4 Educación superior con enfoque de género.

La definición de los términos, educación superior, feminismo y género por separado; permitió integrarlos para la construcción del concepto de Educación Superior con enfoque de género que se utilizó en ésta investigación.

Considerando, que el derecho de acceso a la educación superior está consagrado en varios instrumentos internacionales de derechos humanos, como La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

En dicho pacto, declara en su art. 13 que *“la educación superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la capacidad, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita”*²⁷.

Además, la educación superior se define como: *“el sacrificio, la dedicación y la oportunidad”*²⁸; ya que se sacrifican horas de sueño, la estabilidad financiera y una vida social.

De lo anterior, la definición de educación superior con enfoque de género, que se manejó en ésta investigación es, todo tipo de enseñanza post secundaria, impartida por una Universidad u otros establecimientos acreditados, los cuales

²⁷ Enciclopedia libre, (actualizada 6 de mayo 2011). *La educación superior*, información disponible en: http://en.wikipedia.org/wiki/Higher_education

²⁸ Sarah, (2010), *que es educación superior*, información disponible en: <http://newpartnership.uoregon.edu/blog/2010/06/21/what-higher-education-means-to-me/>

promueven cambios éticos, el respeto a la diversidad, a la tolerancia, y a las diferencias de género de las personas dentro de su desarrollo curricular.

2.2 Definición histórica/contextual de la educación superior, con enfoque de género.

En los últimos tiempos ha tomado fuerza el debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género en educación superior; este debate ha sido alentado por el esfuerzo de las mujeres por llevar a la práctica institucional la cultura de la equidad de género, permitiendo a las mujeres mayor acceso a la educación superior de manera semejante a los hombres.

También, *“producto de los movimientos feministas y de la discusión de académicas comprometidas con la democracia de género, entre los que se encuentran: Universidades y diversos organismos internacionales que han promovido el enfoque de género considerándolo en programas y planes de estudio,”*²⁹ tales como se especifican a continuación:

2.2.1 Universidades con trascendencia académica en el área de género a nivel mundial y latinoamericano.

El compromiso de las Universidades para procurar la igualdad entre los géneros y promover una sociedad justa, libre de la opresión de género y de la violencia; ha llevado a algunas Universidades a desarrollar proyectos y esfuerzos importantes, para evidenciar la discriminación de que son objeto las mujeres en la sociedad y

²⁹ Organización de Estados Iberoamericanos (2008). Revista digital universitaria, vol. 9 N° 7, *Los estudios científicos del enfoque de género*, recuperado el 05 de Marzo de 2011 de: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article3241>

en las mismas Universidades, así mismo ha modificar las prácticas del sistema patriarcal, tales como:

Es el caso de Europa, donde *“existe un programa interdisciplinar, de calidad acreditada, que ofrece formación académica, competencias profesionales en materia de igualdad, estudios de género y estudios de las mujeres, en un ámbito transeuropeo como; el Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género, conocido como (GEMMA)”*.³⁰

Este es un proyecto seleccionado en Europa de 160 proyectos que se presentaron en convocatoria del 2006, a la Comisión Europea, resultando de éstos un proceso de trabajo para armonizar la diversidad de estructuras educativas y lograr un programa conjunto sobre estudios de las mujeres y género.

Al proyecto GEMMA, están asociadas ocho Universidades, ubicadas en diferentes países, éstas son, *“Universidad de Granada (España, coordinadora), Universidad de Bolonia (Italia), Universidad Central Europea de Budapest (Hungría), Universidad de Hull (Reino Unido), Institutum Studiorum Humanitatis (Eslovenia), Universidad de Oviedo (España) y Universidad de Utrecht (Países Bajos)”*³¹.

Estas universidades, escogen la oferta de las Universidades participantes en materia de género, partiendo de su especialización docente e investigadora, tanto en humanidades como en ciencias sociales, y presenta al alumnado una diversidad de opciones y combinaciones; donde la docencia y tutela del alumnado

³⁰ Centro de investigaciones feministas CIFEM, recuperado el 05 de Marzo de 2011 de: <http://www.unioviedo.es/CIFEM/index.php?seccion=155&subseccion=161>

³¹ Ídem

están a cargo de un profesorado de prestigio internacional reconocido en todas las instituciones.

Además, ofrece una oportunidad de movilidad y doble titulación europea, como parte de este programa interuniversitario e interdisciplinario, el alumnado cursa estudios en dos universidades de diferentes países, de las que recibe su doble titulación de máster.

Por su parte, la Universidad de Granada (UGR), al amparo de las políticas de igualdad desarrolladas por los poderes públicos en los últimos años, no ha permanecido ajena a esta realidad, ya que, *“ha apoyado múltiples acciones que denotan este compromiso del Equipo de Gobierno por conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria”*³².

A mediados del 2008, se creó la unidad de igualdad, como una estructura directamente dependiente del Rectorado, así como la puesta en marcha del proyecto de *“Reforma de los Estatutos de la Universidad, en el que se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor que es fundamento y objeto de la actividad universitaria”*.³³

A dicha Unidad de igualdad, se le atribuyen *“competencias para llevar a cabo la función de impulsar políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”*³⁴.

³² González, Lodeiro, Francisco, *Plan De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres De La UGR*, recuperado el 05 de de Marzo de: <http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/temas/igualdad>

³³ Ídem

³⁴ Ídem

Otra de las atribuciones de ésta Unidad es, ofrecer un curso de formación, dirigido a la Comunidad Universitaria, cuyos objetivos son:

“Formar sobre conceptos básicos de la igualdad de género, conocer los marcos legales y políticos a favor de la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario, y sensibilizar a la comunidad universitaria de la UGR en la aplicación de políticas y promover herramientas de trabajo no discriminatorias”.

Por su parte, la Universidad Complutense de Madrid (UCM), junto con el Ministerio de Sanidad y Consumo, han destacado la *“aplicación del enfoque de género al estudio de la salud en el programa: Formación de formadores/as en perspectiva de género en salud”*.³⁵

Se une a éste esfuerzo, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de esta Universidad, a través de la *“formación de posgrado específica para profesionales en igualdad de género, como agentes de igualdad, investigadoras/es en el ámbito de la igualdad de género desde la perspectiva de las ciencias sociales”*³⁶.

Los cursos de igualdad y violencia de género de la UCM comprenden: Máster Oficial Igualdad de Género en las Ciencias Sociales y el Diploma Universitario Estudios de Violencia de Género, cuyo objetivo es:

“La formación de expertas y expertos en Igualdad de género, como respuesta a la demanda de profesionales proveniente de instituciones públicas y privadas que

³⁵ Universidad Complutense de Madrid, (2005). *Programa de formación de formadores en perspectiva de género y salud*, recuperado el 18 de Septiembre de 2010:<http://www.ucm.es/info/estpsi/formadores.htm>

³⁶ Ídem.

*están abocadas a desarrollar los programas, políticas y planes de igualdad y transversalidad de género en el sector privado como en las administraciones públicas, en la educación y en la investigación”.*³⁷

Estos programas, *“proporcionarán conocimientos teórico-prácticos para comprender el significado y la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de la investigación social, como para definir, promover y ejecutar los programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*³⁸.

Para el caso, “la Universidad de Oviedo (España), imparte la Maestría en: Género y diversidad, como oferta de postgrado en el ámbito de los estudios feministas y de género.

Ésta Maestría, adaptada al “Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y tiene su origen en el programa de Doctorado de Estudios de la Mujer, creado en 1995, que ha sido renovada anualmente y ostenta ahora el Máster Universitario en Género y Diversidad.”³⁹

Programa que aparte responde a la demanda de conocimiento y formación en cuestiones de género, procedente tanto de la investigación académica como de la administración pública, instituciones, organizaciones no gubernamentales y, de modo creciente, de la empresa privada.

³⁷ Universidad Complutense de Madrid UCM, (2008), *Cursos de igualdad y violencia de género*, recuperado el 20 de marzo de 2011 de: <http://www.ucm.es/info/socivmyt/paginas/doctorado/genero/master.htm>

³⁸ Ídem

³⁹ Universidad de Oviedo, Centro de investigaciones feministas CIFEM, recuperado el 21 de Marzo de 2011 de: <http://www.unioviado.es/CIFEM/index.php?seccion=155&subseccion=156>

Además, éste programa ofrece formación avanzada y sistemática en los conceptos, teorías y metodologías de análisis de género relevantes a diversas disciplinas académicas y acceso al conocimiento resultante de la investigación feminista;

Dicho programa, en su itinerario profesional, se centra en la aplicación del análisis de género y el conocimiento adquirido al ámbito laboral, con especial atención a las políticas de igualdad y las directivas europeas.

Ésta Universidad, a través de este programa, forma parte de las redes internacionales que coordinan la convergencia de los programas de máster en estudios de las mujeres y de género. El Máster Género y Diversidad *“permite el acceso a los estudios de doctorado en un programa con mención de calidad.”*⁴⁰

También, otras Universidades españolas, que incluyen la perspectiva de género, son: Universidad de Valencia, Universidad de Sevilla, que incorporan ciertas ideas y ciertas enseñanzas sobre:

*“La justicia de género en las Universidades ha llevado cambios positivos en la forma de vivir entre hombres y mujeres, considerando que la Educación Superior Universitaria es la inversión más cara que hace un país en el capital humano de su población, su tendencia es realizar cambios a la sociedad fuera de la Universidad.”*⁴¹

⁴⁰ Ídem

⁴¹ Anderson, Jeanine (2005). Ponencia sobre Equidad, género: *“Más allá del acceso”*

Otra es, la Universidad de Bolonia (Italia), ha desarrollado desde 1970 en los países anglosajones, un espacio importante dentro de la cultura contemporánea, operan tanto en el ámbito académico como en la sociedad civil, donde se pretenden ser *“un punto de referencia para aquellos que necesitan información, sugerencias y consejos didácticos sobre género y estudios sobre la mujer; esto con el fin de ayudar a los planes de estudio y orientación de la investigación”*⁴².

En Latinoamérica, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), de las 23 especialidades de la Facultad de Derecho, se encuentra la especialización en género y derecho, la cual de acuerdo con el plan de estudios se busca *“formar profesionales del derecho y de otras carreras afines en la utilización de la perspectiva de género”*.⁴³

Dicha especialización tiene una duración de tres semestres, en el primer semestre se abordan las materias: Feminismo y teoría de género, historia de los derechos de las mujeres e instrumentos internacionales de protección de los derechos de la mujer.

Para el segundo semestre se imparte las materias: La mujer en el derecho positivo mexicano, género y salud, discriminación y violencia de género.

En el tercer y último semestre se imparten las materias: Estrategias para la equidad de género, infancia y género e Impartición de justicia con perspectiva de género.

⁴² Universidad de Bolonia, *Alma de género* información, recuperado el 22 de marzo de 2011 de: <http://www.eng.unibo.it/PortaleEn/University/genderstudies/>

⁴³ Torres, Gladis (2011) *milenio diario, suplemento todas*, pag.10 recuperado el 22 de Marzo 2011 de: <http://www.expoknews.com/2011/02/22/forma-la-unam-especialistas-en-genero-y-derecho/>

Por su parte, “Marcela Lagarde y de los Ríos⁴⁴” opina que, “*es fundamental que la formación académica de profesionales incluya los instrumentos a favor de los Derechos Humanos (DH) de las mujeres, toda vez que es urgente que existan personas preparadas en el contexto de violencia e impunidad que viven las mexicanas*”.

Durante el Segundo Seminario Nacional de la Red Nacional de Investigadoras por la vida y la libertad de las mujeres; Lagarde, presidenta de esa red lanzó un llamado para que el consejo universitario de la UNAM lleve a las aulas la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

La UNAM cuenta con el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), el cual imparte talleres y diplomados entre los que destaca el de “relaciones de género, construyendo la equidad entre mujeres y hombres”.⁴⁵

También, en el plan de desarrollo de la UNAM se plantea dentro de “*las líneas rectoras para el cambio institucional que se impulse la perspectiva de género en la normatividad del desempeño tanto del cuerpo directivo y de la administración central de la Universidad como en el ámbito académico, de manera que esté presente en todas las relaciones entre universitarios*.”⁴⁶

⁴⁴Antropóloga y feminista, tiene la siguiente participación en la Universidad Autónoma de México: Es catedrática de los Postgrados de Antropología y de Sociología; asesora del Postgrado en Estudios de Género de la Fundación Guatemala y en el Diplomado en Género y Desarrollo; es coordinadora de los Talleres "Casandra" de Antropología Feminista; asesora del Programa de Género del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.

⁴⁵Torres, Gladis (2011) *milenio diario, suplemento todas*, pag.10 recuperado el 22 de Marzo 2011 de: <http://www.expoknews.com/2011/02/22/forma-la-unam-especialistas-en-genero-y-derecho/>

⁴⁶ Torres Ruiz, Gladis (2011). Respuesta necesaria ante violencia contra las mujeres, recuperado el 25 de Marzo de 2011 de:

Además, dentro de la UNAM en la Escuela de Graduados en Administración y Dirección de Empresas (EGADE), imparten conferencias relacionadas con género.

Por otra parte, *“la Universidad de Costa Rica, ha hecho diversas acciones que al articularse han fundado el Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer (CIEM), a través de el desarrollo de la maestría en estudios de género; en conjunto con la Universidad Nacional”*.⁴⁷

En donde se establecieron, normativas referidas al uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos oficiales y producidos en la Universidad y el reglamento en contra del hostigamiento sexual.

Por último, se tiene la *“Academia de telecentros de Chile, que se ha destacado por sus módulos de capacitación relacionados con el tema de género como, “Género y políticas públicas, género y trabajo, género y telecentro, participación ciudadana”*⁴⁸.

Asimismo, la Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales ofrece un diplomado a distancia en género y desarrollo con especialización en planificación y/o etnicidad, y para finalizar también en la Universidad de Oriente, Santiago de Cuba se ha destacado por estudios feministas y el enfoque de género.

http://www.consortio.org.mx/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1326:forma-unam-especialistas-en-genero-y-derecho-&catid=87:genero

⁴⁷ Revista electrónica (2005) *“Actualidades Investigativas en Educación”* Volumen 5, ISSN 1409-4703

⁴⁸ Academia de Chile (2010). *Plan de Capacitaciones*, recuperado el 15 de Septiembre 2010 de: <http://www.academiachile.cl/>

Con el recuento hecho de los avances en la inclusión del enfoque de género en el mundo, a continuación se describen los avances de El Salvador.

2.2.2 Enfoque de género en la educación superior salvadoreña.

En El Salvador, “*se ha avanzado en términos de igualdad de género, al integrar los contenidos de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995).*”⁴⁹

Tal es el caso, que el gobierno de El Salvador como aporte para el cumplimiento de la igualdad de género y tomando en cuenta las observaciones de la conferencia antes mencionada, apuntan a develar la realidad diferenciadora entre hombres y mujeres en los distintos sectores de riesgo social a través de indicadores de pobreza, hambre, salud, educación y género de esta forma se asegura la integridad en las acciones consecuentes para mejorar y formular acciones sustantivas.

Dando origen, a la Política Nacional de la Mujer en 1997, que incluye tres principios fundamentales: “*La igualdad de oportunidades, sostenibilidad de las oportunidades y promoción para la participación.*”⁵⁰

Por su parte, el Ministerio de Educación de El Salvador realiza esfuerzos porque se incorpore la perspectiva y enfoque de género en el sistema educativo, fundamentados en el marco jurídico que comprende los tratados internacionales

⁴⁹ Pacheco, Héctor (2007). *Compromisos Internacionales*, recuperado el 17 de Septiembre 2011 de: www.pnud.org/sv/2007/gen/content/view

⁵⁰ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (2004). *Aplicación plataforma (Beijing 1995)* Información disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/EL-SALVADOR-Spanish.pdf>

ratificados, leyes nacionales y las políticas públicas, a continuación se mencionan a Universidades, que han tenido avances en el área de género:

La Universidad Tecnológica (UTEC) como una contribución al desarrollo de una sociedad más justa desarrolló una conferencia denominada: aplicación del enfoque género en el sistema judicial, con el objetivo de “*demostrar la relación del derecho y el género como elementos íntimamente ligados y concebidos en una época que ha funcionado bajo un sistema de valores patriarcales.*”⁵¹

Esta universidad, también realizó una conferencia sobre: “*el papel de la mujer en el ámbito político de El Salvador*”⁵²; donde se abordó la participación de la mujer en la política, tanto en los órganos partidarios como en el ejecutivo y el poder judicial, y cuál es la incidencia que el género femenino tiene en ésta sociedad.

Por su parte, la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) “*realiza un Diplomado de Gestión de Riesgos con Enfoque de Género; éste diplomado tiene una duración de cuatro meses, en los cuales participan miembros de diversas instituciones, como: el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la*

⁵¹ Montano, René (2010) *Conferencia Un nuevo enfoque de género en el sistema judicial*, recuperado el 28 de Marzo de 2011 de:
http://lapalabra.utec.edu.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=190:conferencia-un-nuevo-enfoque-de-genero-en-el-sistema-judicial&catid=39:campus&Itemid=59

⁵² Meléndez, Vicky (Febrero 2012). *Periódico virtual de la escuela de comunicaciones de UTEC*, recuperado el 17 de Abril 2012 de:
http://lapalabra.utec.edu.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=826:catedra-de-genero-utec-realizo-debate-sobre-mujer-y-politica&catid=39:campus&Itemid=59

*Alcaldía Municipal de San Salvador, Procuraduría de los Derechos Humanos, miembros del Sistema de Naciones Unidas.*⁵³

La Universidad de El Salvador (UES); en El Salvador la única universidad pública que es el entorno principal de ésta investigación, crea el Movimiento de Mujeres Universitarias en 1984.

Luego, en 1988 se creó la Unidad de la mujer universitaria que posteriormente se convierte en la Secretaría de estudios de la mujer, y el 26 de agosto de 2004, se crea el Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador (CEG-UES), por Acuerdo del Consejo Superior Universitario No. 026-2003-2007 (VI-21), dicha unidad tiene como objetivo general *“conformar una instancia institucional en la Universidad de El Salvador que oriente y visualice una Política de género promoviendo acciones docentes, investigativas y de proyección social con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres”*.⁵⁴

Entre las áreas de trabajo y actividades de éste centro, correspondientes a educación son: *“Diplomados, círculo de estudios, cine fórum, seminarios, talleres, ponencias.”*⁵⁵

El Centro de Estudios de Género-UES, forma parte del Consejo por la Igualdad y la Equidad (CIE) al igual que otras instituciones como, la Asociación Nacional de Regidoras y Alcaldesas Salvadoreñas (ANDRYASAS), la Concertación Feminista

⁵³ Universidad Centroamericana, La gestión de riesgos desde un enfoque de género, 2010.

⁵⁴ Centro de estudio de género UES, recuperado el 20 de Junio de 2011 de: http://www.ues.edu.sv/CENTROSEINSTITUTOS/institutos_y_centros/ceg.htm

⁵⁵ Ídem

Prudencia Ayala, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), entre otras.

Sus funciones son: *“facilitar el desarrollo de una conciencia universitaria que proyecte la equidad entre mujeres y hombres, con el objeto de erradicar prácticas patriarcales y promover una cultura de solidaridad y respeto a la diversidad; así como también, consolidar relaciones con otras instituciones (nacionales e internacionales, públicas y privadas) que trabajen por la igualdad, la equidad de género y la dignidad humana”*⁵⁶.

Además, el 24 de mayo de 2007, fue aprobada por el Consejo Superior Universitario la Política de Equidad de Género, es ésta política *“un instrumento institucional que determina acciones concretas para hacer realidad en la universidad las concepciones éticas de equidad de género.”*⁵⁷

También la UES, ha sido sede presencial del seminario interamericano de la Universidad de verano del colegio de las Américas 2011, denominado: *“Gobernabilidad, liderazgo y políticas públicas con énfasis en el área temática de género, el cual inició de forma virtual el 21 de febrero del 2011 y concluyó con la fase presencial que se desarrolló en la UES del 26 al 29 de abril.”*⁵⁸

En éste seminario participaron representantes de Bolivia, Argentina, Perú, Colombia, Venezuela, México, Guatemala y El Salvador, que trabajan en

⁵⁶Centro de estudios de género de la UES, (mayo 2011), recuperado el 20 de Agosto 2011 de: <http://centrodeestudiosdegenerodelaues.blogspot.com/2011/05/la-universidad-de-el-salvador-es-sede.html>

⁵⁷ Centro de Estudios de Género UES (Abril 2010). *Revista 5 Atenea*.

⁵⁸ Ídem

universidades, dependencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, entre otras.

Además existen iniciativas en las diferentes Facultades; tal como lo hace la Facultad de Ciencias Económicas que por medio de la firma de carta de entendimiento entre la Facultad y la Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA), representadas por MSc. Roger Armando Arias (Decano de la Facultad) y Jeannette Urquilla (Directora de ORMUSA), han implementado un Diplomado en Género y Economía.

Dicho diplomado, busca fortalecer el nivel académico de las mujeres salvadoreñas, con el objetivo de *“crear condiciones para una mejor preparación y profesionalizar a las mujeres en temas de economía y género”*⁵⁹. Quienes tienen acceso a participar son las interesadas con estudios mínimos de bachillerato.

2.2.3 Leyes vinculadas al enfoque de género en El Salvador.

Existen en El Salvador, leyes que contribuyen a la inclusión del enfoque de género, entre estas se pueden mencionar:

- La ley integral para una vida libre de violencia para las mujeres, publicada el 04 de Enero de 2011. Decreto N° 520 La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, cuyo objetivo es:

⁵⁹ Noticias 2009, Secretaría de comunicaciones de la UES, extraído de: <http://acontecerues.blogspot.com/2009/09/ues-y-ormusa-firman-carta-de.html>

“Establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.”⁶⁰

A continuación se detallan algunos artículos que ésta ley relaciona con la educación superior.

Art. 20 Responsabilidad en el ámbito educativo.

El Ministerio de Educación a través de los programas y procesos educativos de enseñanza aprendizaje formales y no formales, en los niveles de educación: Parvulario, básica, media, superior y no universitaria, incluirá dentro de la obligación que tiene de planificar y normar de manera integral la formación de las personas educadoras, así como en las actividades curriculares y extracurriculares, la promoción del derecho de las mujeres a vivir libre de violencia y de discriminación, así como la divulgación de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres, fomentando para tal efecto las relaciones de respeto, igualdad y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

⁶⁰ Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2010). *La Ley Integral para una vida libre de violencia para las mujeres*, recuperado el 20 de Junio 2011. <http://www.sica.int/busqueda/Noticias.aspx?IDItem=55223&IDCat=3&IdEnt=303&Idm=1&IdmStyle=1>

Así mismo, deberán eliminar de todos los programas educativos las normativas, reglamentos y materiales que promuevan directa o indirectamente cualquiera de las formas de violencia contra las mujeres, los esquemas de conducta, prejuicios y costumbres estereotipadas que promuevan, legitimen, naturalicen, invisibilicen y justifiquen la violencia contra las mujeres, para lo cual, el Ministerio de Educación deberá garantizar que los contenidos de todos los materiales que circulan dentro del sistema educativo cumplan con lo establecido en la presente ley.

Art. 21 Educación superior

El ministerio de educación, en el ámbito de educación superior, garantizará en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de esta ley, conocimientos orientados a la prevención e investigación para la erradicación de la violencia contra las mujeres y el fomento de las relaciones de igualdad y no discriminación.

Las instituciones de educación superior deberán reglamentar internamente las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer.

Art. 27 Otras instituciones.

Dichos capacitadores, deberán conocer y transmitir el enfoque de género, enfatizando en las causas estructurales de la violencia contra las mujeres, las causas de desigualdad de relaciones de poder entre hombres y mujeres, y las teorías de construcción de las identidades masculinas.

- Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación de la mujer, publicada en el Diario Oficial No. 02, Tomo No. 390; fecha de emisión 25/11/2010, fecha de publicación 04/01/2011.

Esta normativa ofrece herramientas para eliminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres. Busca la erradicación de la discriminación, de manera directa e indirecta, que impide a las mujeres salvadoreñas el pleno ejercicio de sus derechos, en todas las esferas de la vida colectiva.

Esta ley fue analizada y elaborada por la comisión de la familia, la mujer y la niñez, que en su discusión y estudio, contó con el apoyo de titulares de instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales, que luchan por el cumplimiento de los derechos de la mujer a nivel social, educativo, laboral, y en la salud integral.

Una parte de la ley, relacionada con el tema educativo, establece que no se debe prohibir la asistencia a los centros escolares de las menores que presenten un estado de embarazo, o incapacidad física o mental.

Con ésta ley, se trabajará sobre criterios que orientarán la Igualdad y No Discriminación de mujeres y hombres entre ellos: La igualdad en la oferta educativa, eliminación de estereotipos y lenguajes sexistas, prevención de la violencia contra las mujeres, desarrollo de actividades de co-responsabilidad tanto de mujeres como de hombres en tareas de mantenimiento y cuidado del ámbito doméstico familiar, promoción de mutua valoración humana de modelos de convivencia y de respeto a la diversidad étnica, sexual, racial y religiosa o

discapacidades; acciones positivas en el otorgamiento de becas a mujeres que por maternidad han tenido que retrasar sus estudios en su edad reproductiva, Igualdad en acceso a facilidades Públicas: premios y financiamientos.

Objetivo:

Descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias naturales de los sexos, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos y en su situación y posición social en los ámbitos públicos, privados y domésticos de la sociedad salvadoreña.

- La Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador. Aprobada el 24 de mayo de 2007 según acuerdo No. 064-2005-2007 (VII-2) del Consejo Superior Universitario.

Por acuerdo del Consejo Superior Universitario y tiene por objetivo, establecer lineamientos precisos que permitan la institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad a fin de erradicar del contexto universitario todas las prácticas discriminatorias hacia las mujeres.

Descrito el contexto general de la Universidad de El Salvador, dentro de la educación superior y sus aportes en la integración del enfoque de género en la formación de profesionales en las diferentes disciplinas se pasa al ámbito de contextualizar el entorno de la Facultad de Ciencias Económicas de la UES; como principal objeto de estudio de ésta investigación.

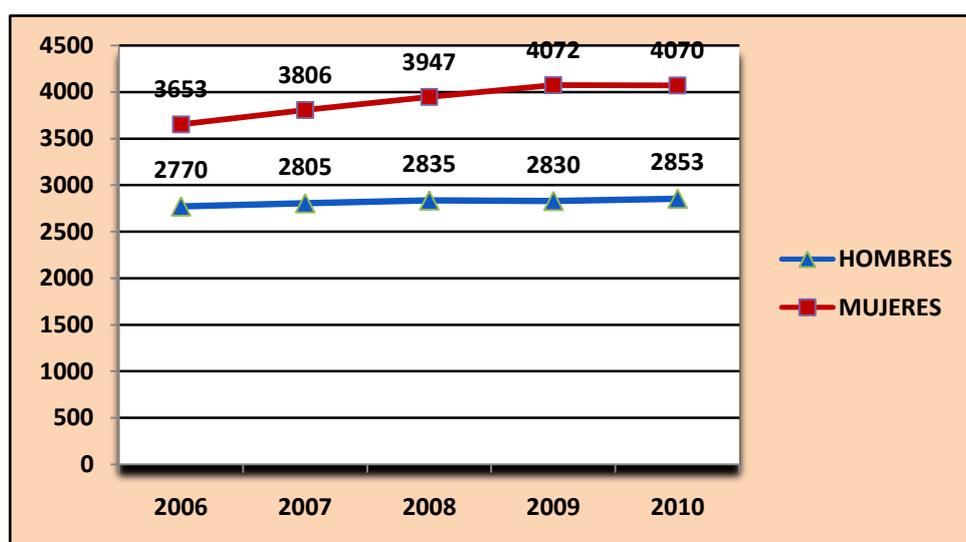
Capítulo III: Diagnóstico de los elementos que componen el Sistema de Formación Profesional en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador, año 2010/2011.

3. Presentación.

En la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador, al tomar en consideración la información emitida por la administración académica, se analiza de forma contextual, la inscripción de la mujer en el campo académico.

Tal como lo refleja la Grafica # 1, se visualiza la diferencia que hay entre hombres y mujeres inscritos; durante el periodo 2006-2010 en todos los años hubo mayor demanda por parte de las mujeres, iniciando en el año 2006 con una población de 3,653 alumnas y finalizando 2010 con 4,070; en cambio la inscripción de los hombres inicio con 2,770 y finalizando con 2,853 para el mismo periodo.

GRÀFICA # 1
Inscripción Ciclo II, periodo 2006-2010, por sexo.



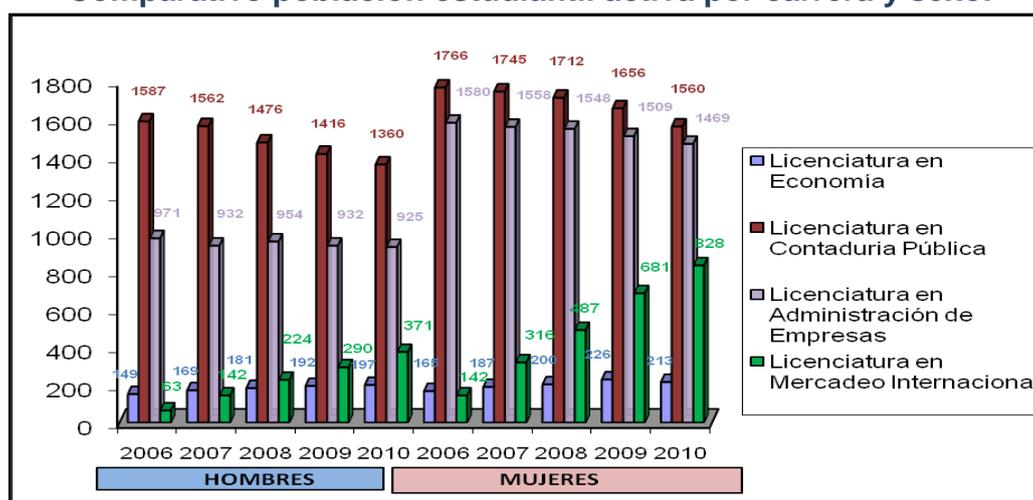
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Administración Académica, año 2012.

Según la gráfica anterior, desde el año 2006 hasta 2010, se observa una tendencia creciente en la inscripción de las mujeres en las diferentes carreras que sirve la Facultad, y para el caso de los hombres la tendencia es creciente pero mínima.

La inscripción de la mujer a nivel de la educación superior; para el caso de la Facultad de Ciencias Económicas, ha tenido una tendencia creciente en todas las carreras, como se observar en la siguiente gráfica.

GRÁFICA # 2

Comparativo población estudiantil activa por carrera y sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a información de Administración académica de FCE 2006-2010

En la Gráfica # 2, se muestra la tendencia del total de inscripciones de la Facultad por carrera y sexo, como se describe a continuación.

En la carrera Licenciatura en Economía la variación en la inscripción estudiantil oscila entre 149 y 226, en el periodo mencionado, tanto en hombres como en mujeres, de las cuatro carreras ésta es la menor demandada por la población.

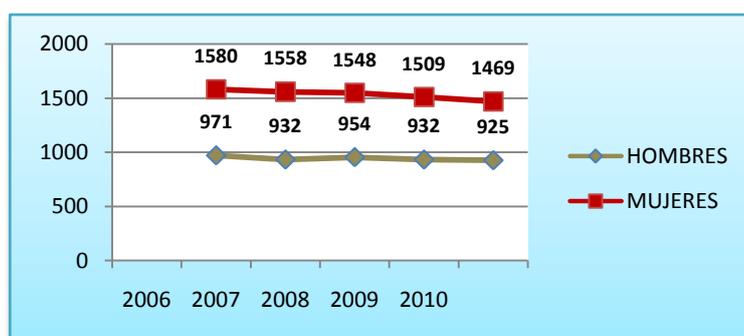
En la carrera, Licenciatura en Contaduría Pública, se puede notar que año con año disminuyen la inscripción de la población; por ejemplo, en el caso de los hombres en el año 2006 se inscribieron 1,587 y en el 2010 fueron 1,360, ésta carrera se caracteriza por tener la mayor demanda de las cuatro carreras, tal como se representa en la Gráfica # 2.

Licenciatura en Administración de Empresas, la variación en la inscripción en todos los años es mínima, en el caso de los hombres y para el periodo 2006-2010 fue de 46 y en las mujeres de 111; dicha carrera es la segunda mayor demanda en la Facultad después de contaduría.

Licenciatura en Mercadeo Internacional, la tendencia de inscripción va en aumento a medida que transcurren los años, tanto en hombres como en mujeres, pasando de 161 inscripciones en el año 2006 a 213 en el 2010 para el caso de las mujeres

Al hacer la misma interpretación de la información presentada, pero enfocándose en la carrera de administración de empresas, que es el centro de la investigación, se tiene que:

GRÁFICA # 3
Población estudiantil administración de empresas



Fuente: Elaboración propia, en base a información de Admón. Académica 2006-2010

En el período 2006-2010, se observa una tendencia decreciente en la inscripción de mujeres en la carrera de administración de empresas de la Facultad de Ciencias Económicas, como se observa en la Gráfica # 3; ya que ésta pasa de 1,580 a 1,469.

Al igual que las mujeres, la tendencia de inscripción de los hombres fue decreciente, iniciando en el año 2006 con 971 estudiantes y al año 2010 con 925; a pesar de ello, las mujeres son las que tienen mayor demanda por esta carrera, ya que en el año 2010 superan a los hombres en 544 inscripciones.

Partiendo de lo mencionado, el objetivo principal de este capítulo es caracterizar la población estudiantil, planta docente y programas de estudio que son los elementos que componen el Sistema de Formación Profesional (SFP), que implementa la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador en la carrera Licenciatura en Administración de Empresas.

3.1 Definición del perfil general del sistema de formación profesional de la carrera de administración de empresas año 2011.

Según, María Guadalupe Salazar Hernández, *“un perfil profesional debe identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer la población egresada para un óptimo desempeño profesional”*; es por ello, que éste apartado tiene como objetivo caracterizar el perfil de los elementos que componen el Sistema de Formación Profesional en género y economía.

3.1.1 Perfil de la población estudiantil por sexo.

En ésta investigación, la descripción del perfil se realizó en base a los resultados obtenidos de los sondeos de percepción de la población estudiantil.

- **Perfil de Entrada por sexo.**

Para el caso de las estudiantes de nuevo ingreso, se describen en función de los conocimientos profesionales de la manera siguiente, el 56% consideran que están en nivel medio, el 27% en mínimo y el 17% máximo, como se muestra en la Tabla N° 2.

Los conocimientos que obtuvieron mayor ponderación son: contabilidad 27% y administración 26%; y los menores fueron: economía 24% y mercadotecnia 23%.

De las áreas relacionadas a la carrera, definieron que: el 65% de las mujeres se consideran en nivel medio, el 29% en mínimo y el 6% máximo; las áreas mayores ponderadas fueron: lenguaje y matemática con 16% cada una; y las menores: jurídicas y filosofía con 10% cada una.

Sobre los conocimientos generales establecieron que, el 70% poseen conocimiento medios, el 20% máximos y el 10% mínimos; de las nueve subcategorías consideradas, las que obtuvieron mayor ponderación son: álgebra 15% y computación 12% y las menores ponderadas fueron: inglés y arte con 9% cada una.

TABLA N° 2
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES MUJERES, SEGÚN SU NIVEL DE CONOCIMIENTO

NIVEL	PROFESIONALES	AREAS RELACIONADAS	GENERALES
Maximo	17%	6%	20%
Medio	56%	65%	70%
Minimo	27%	29%	10%
TOTAL % ESTUDIANTES	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo a población de nuevo ingreso 2011

En cuanto a las habilidades y destrezas profesionales, consideraron que, el 52% posee nivel medio, el 24% se considera en mínimo y 24% en nivel máximo, como se muestra en la Tabla N° 3.

De las cinco subcategorías consideradas en éste apartado, la mayor ponderación la obtuvo: capacidad para resolución de problemas 24% y apoyo en informática para resolver problemas 22%; las menores fueron: aplicación de conocimientos en la realidad económica 19% y diseñar sistemas de información 16%.

Para las interpersonales, se evaluaron de la manera siguiente: El 68% están en nivel máximo, el 27% en nivel medio y el 5% en mínimo; de las nueve habilidades y destrezas consideradas en éste enunciado la mayor ponderación la obtuvo: trabajo en equipo y capacidad para tomar decisiones con 12% cada una y las menores fueron: promover el desarrollo social y facilidad de expresión con 10% cada una.

Y en cuanto a las intelectuales, el 68% consideran que están en un nivel máximo, el 29% medio y el 3% mínimo.

De las nueve subcategorías, la mayor ponderación la obtuvo: disposición de aprender con 14% y creatividad 12% y las menores fueron: calcular e interpretar cifras e innovación con 10% cada una.

TABLA N° 3
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES MUJERES, SEGÚN SU NIVEL DE HABILIDADES Y DESTREZAS

NIVEL	PROFESIONALES	INTERPERSONALES	INTELECTUALES
Maximo	24%	68%	68%
Medio	52%	27%	29%
Minimo	24%	5%	3%
TOTAL % ESTUDIANTES	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo a población estudiantil de nuevo ingreso 2011

Al hacer la consulta sobre las actitudes y valores, en el caso de lo profesional, consideraron que: El 87% de la población se ubica en el rango máximo, el 11% en medio y el 2% en mínimo, como se muestra en la Tabla 4.

De las ocho subcategorías seleccionadas para éste caso, las mayor ponderados fueron: respeto con 14% y superación permanente 13% y las menores fueron: apertura al cambio 12% e iniciativa con 11%.

En lo social, se obtuvieron como resultados que: el 92% posee un nivel máximo, el 5% en nivel medio y el 3% en mínimo.

De las diez subcategorías, las que obtuvieron mayor ponderación fueron: solidaridad, buenas relaciones personales y responsabilidad con 10.25% cada una y las que menor ponderadas fueron: tolerancia 9.7% y fomento al bienestar social 9.03%.

Estos últimos porcentajes corresponden a la sumatoria de los valores obtenidos en los sondeos asignados a cada subcategoría.

TABLA N° 4
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES MUJERES, SEGÚN SU NIVEL DE ACTITUDES Y VALORES

NIVEL	PROFESIONALES	SOCIALES
Maximo	87%	92%
Medio	11%	5%
Minimo	2%	3%
TOTAL % ESTUDIANTES	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo a población estudiantil de nuevo ingreso, 2011

Por otra parte, los estudiantes hombres, consideraron que: el 60% de la población estudiantil están en nivel de conocimientos profesionales medios, el 25% en nivel mínimo y el 15% en máximo como se detalla en la Tabla N° 5.

De las cuatro teorías y conceptos contempladas en ésta categoría, las que obtuvieron mayor ponderación fueron: administración 28% y contabilidad 27%; las menores fueron: economía 25% y mercadotecnia 20%.

Sobre los conocimientos de las áreas relacionadas a la carrera definieron que; el 68% del alumnado se consideran poseen nivel medio, el 26% mínimo y el 6% máximos.

De las ocho áreas seleccionadas las mayor ponderadas fueron: matemáticas con 16% y sociales 15%; las menores fueron: estadística 10% y jurídica 9%.

En cuanto a los conocimientos generales, el 72% se consideran en nivel medios el 19% máximos y el 9% mínimos; de las nueve subcategorías seleccionadas, los mayor ponderados fueron: deporte con 14% y computación 12%; los menores fueron: redacción con 10% e inglés 9%

TABLA N° 5
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES HOMBRES, SEGÚN SU NIVEL DE CONOCIMIENTO

NIVEL	CATEGORÍAS		
	PROFESIONALES	RELACIONADAS	GENERALES
Maximo	15%	6%	19%
Medio	60%	68%	72%
Minimo	25%	26%	9%
TOTAL % ESTUDIANTES	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo a población estudiantil de nuevo ingreso 2011

Simultáneamente, se consultó sobre habilidades y destrezas; en las profesionales definieron que el 40% están en nivel medio, 40% en mínimo y 20% máximo.

De las cinco subcategorías consideradas en éste apartado, las mayor ponderadas fueron: capacidad para resolución de problemas con 25% y apoyo en la informática para la realización de funciones 23%; las menores fueron: aplicación de los conocimientos a la realidad económica 18% y diseñar sistemas de información 16%.

En cuanto a las interpersonales, el 57% están en nivel medio, el 32% en máximo y 11% en mínimo; de las nueve subcategorías considerados en ésta parte, las mayor ponderados fueron: trabajo en equipo y capacidad para tomar decisiones con 12% cada una y los menores: promover el desarrollo social y facilidad de expresión con 10% cada una.

Sobre las intelectuales, se definió que el 51% de los estudiantes están en nivel medio, el 40% máximo y 9% mínimo. De las nueve habilidades y destrezas intelectuales, las mayor ponderadas fueron: disposición de aprender con 14% seguido de creatividad 12% y las menores fueron: calcular e interpretar cifras y analizar y sintetizar información con 10% cada una.

TABLA Nº 6
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES HOMBRES, SEGÚN SU NIVEL DE HABILIDADES Y DESTREZAS

NIVEL	CATEGORÍAS		
	PROFESIONALES	INTERPERSONALES	INTELECTUALES
Maximo	20%	32%	40%
Medio	40%	57%	51%
Minimo	40%	11%	9%
TOTAL % ESTUDIANTES	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo a población estudiantil de nuevo ingreso 2011

Al realizar la consulta sobre actitudes y valores se definió que en las profesionales: el 64% se consideran en nivel máximo, el 32% en nivel medio y solo el 4% en mínimo; de las ocho subcategorías, las que obtuvieron mayor ponderación fueron: respeto 15% y perspectiva de la vida 13%; las menores fueron: apertura al cambio e iniciativa con 12% cada una.

En cuanto a las sociales, el 79% se consideran que están en un nivel máximo, el 13% en nivel medio y el 8% en mínimo; de las diez consideradas, las mayor ponderadas fueron: escuchar 12.1% y humanismo 11.4% y las menores fueron: tolerancia con 10.7% y fomento al bienestar social 10.3%.

TABLA Nº 7
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES HOMBRES, SEGÚN SU NIVEL DE ACTITUDES Y VALORES

NIVEL	CATEGORÍAS	
	PROFESIONALES	SOCIALES
Maximo	64%	79%
Medio	32%	13%
Mínimo	4%	8%
TOTAL % ESTUDIANTES	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo a población estudiantil de nuevo ingreso 2011

Luego de haber descrito las diferentes categorías del sondeo de percepción, del perfil de entrada separadas por sexo; se presentan tablas comparativas, detallando la ponderación obtenida en las subcategorías de conocimientos, para verificar en cuales de ellas los hombres o las mujeres poseen mayor conocimiento respecto al otro sexo.

En la Tabla Nº 8, se puede notar que los hombres consideran que poseen mayores conocimientos con respecto a las mujeres en las subcategorías de administración y economía con 2% y 1% respectivamente arriba; sin embargo las

mujeres poseen mayor conocimiento en mercadotecnia con 3% sobre los hombres, en la parte de contabilidad ambos tienen la misma ponderación.

TABLA N° 8
PONDERACION ESTUDIANTIL POR SEXO, SEGÚN SUS CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

SUBCATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
a) Teorías y conceptos de administración	26%	28%
b) Técnicas y principios de contabilidad	27%	27%
c) Teorías y conceptos de economía	24%	25%
d) Técnicas y conceptos de mercadotecnia	23%	20%
TOTAL	100%	100%

Fuente : Elaboración propias en base a sondeo a población estudiantil de nuevo ingreso 2011

Como se puede apreciar en la Tabla N° 9; cinco de las ocho subcategorías obtuvieron las misma ponderación por hombres y mujeres; las mayor ponderadas por las mujeres fueron: jurídica y lenguaje con 1% cada una sobre los hombres. Sin embargo, los hombres poseen mayores conocimientos en filosofía con 1% arriba.

TABLA N° 9
PONDERACION ESTUDIANTIL POR SEXO, SEGÚN CONOCIMIENTOS EN ÁREAS RELACIONADAS

SUBCATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
a) Estadística	10%	10%
b) Sociales	15%	15%
c) Jurídica	10%	9%
d) Filosofía	10%	11%
e) Historia	12%	12%
f) Lenguaje	16%	15%
g) matemáticas	16%	16%
h) Idiomas	12%	12%
TOTAL	100%	100%

De acuerdo a los datos detallados en la Tabla N° 10, en la mayor parte de las subcategorías se obtuvo igual ponderación por mujeres y hombres, las mujeres obtuvieron mayor ponderación en álgebra con 4% arriba y lectura comprensiva con 1%; sin embargo, los hombres poseen mayor ponderación en deporte con 3% arriba de las mujeres y arte con 1%.

TABLA Nº 10
PONDERACION ESTUDIANTIL POR SEXO, SEGÚN SUS CONOCIMIENTOS GENERALES

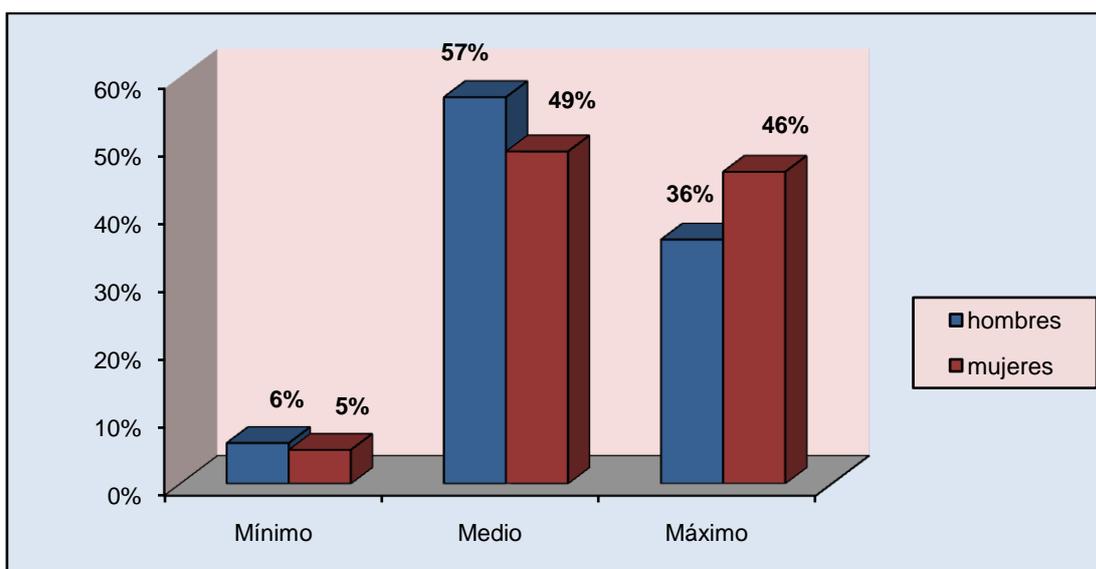
SUBCATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
a) Álgebra	15%	11%
b) Aritmética	11%	11%
c) Computacion	12%	12%
d) Inglés	9%	9%
e) Redacción	10%	10%
f) Cultura	11%	11%
g) Deporte	11%	14%
h) Arte	9%	10%
i) Lectura comprensiva	12%	11%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Elaboración propias en base a sondeo a población estudiantil de nuevo ingreso 2011

La Gráfica # 4, muestra los resultados del perfil de entrada, donde se hizo una comparación por sexo para mostrar la diferencia de conocimientos entre hombres y mujeres de nuevo ingreso; en donde la mayoría de la población estudiantil considera que poseen conocimientos medios, seguido de máximos y luego mínimos. En el nivel medio hay más hombres y en el nivel máximo hay más mujeres.

GRÁFICA # 4

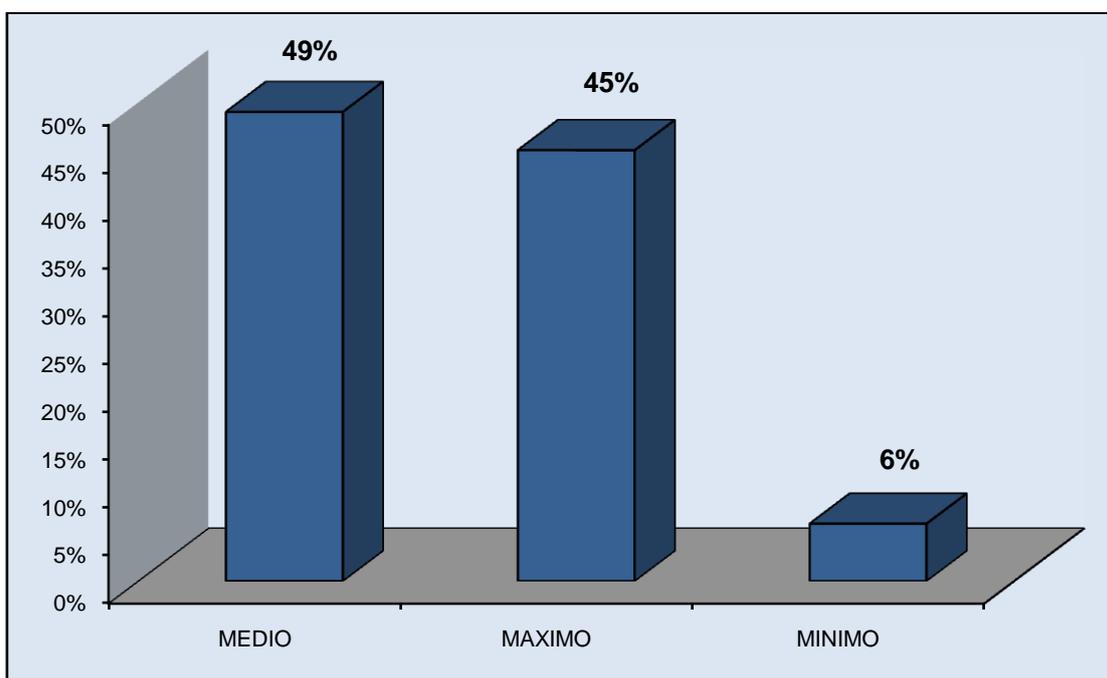
Comparativo perfil estudiantil de entrada por sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de sondeo a estudiantes de nuevo ingreso 2011.

La Gráfica # 5, contiene los valores globales del perfil de entrada en donde, el 49% de la población de nuevo ingreso, consideran que poseen conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas en un nivel medio, el 45% en nivel máximo y 6% en mínimo.

GRÁFICA # 5
Perfil estudiantil de entrada global



Fuente: Elaboración propia en base a información de sondeo a población estudiantil de nuevo ingreso 2011.

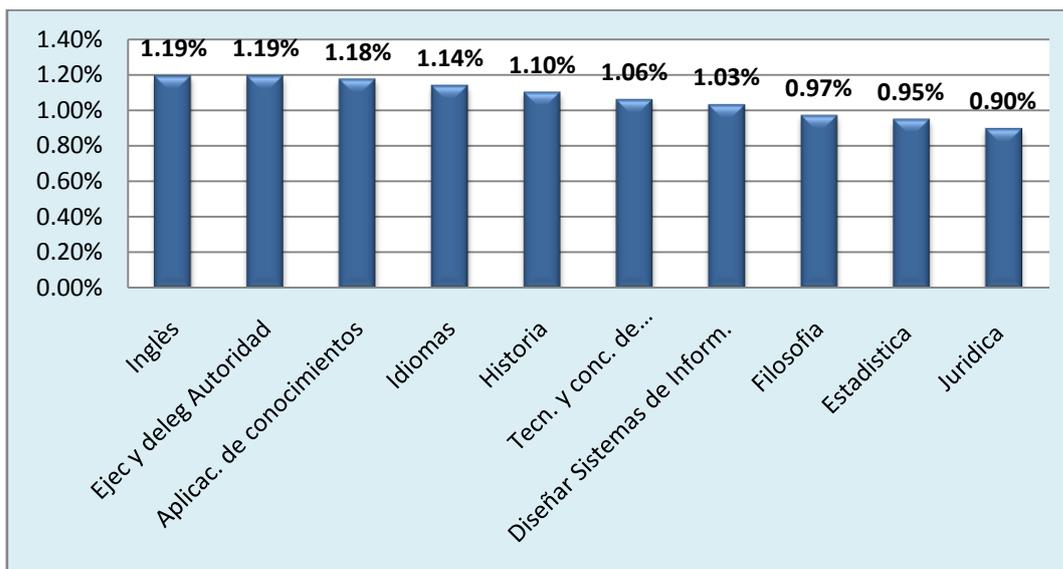
De las 62 subcategorías considerados para la construcción del perfil estudiantil de entrada, las diez mayor ponderados fueron: respeto con 2.24%, disposición de aprender 2.14%, escuchar 2.13%, igualdad, solidaridad, buenas relaciones personales y humanismo con 2.07% cada una, responsabilidad 2.06%, equidad 2.05% y compromiso 2.01%.

En cambio las diez menores fueron: inglés y ejecutar y delegar autoridad con 1.19% cada una; aplicación de conocimientos a la realidad económica 1.18%,

idiomas 1.14%, historia 1.10%, teorías y conceptos de mercadotecnia 1.06%, diseñar sistemas de información 1.03%, filosofía 0.97%, estadística 0.95% y jurídica 0.90%.

GRÁFICA # 6

Subcategorías menor ponderadas en perfil de entrada.



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de sondeo a estudiantes de nuevo ingreso 2011.

La Gráfica # 6, muestra los valores obtenidos de las 10 subcategorías menor ponderadas por la población en el perfil de entrada de un total de 62, donde se percibe la debilidad de conocimientos con los que ingresa la población a la Universidad, cabe mencionar que las áreas de conocimiento: Inglés, filosofía y estadística están dentro de éste grupo.

- **Perfil de salida por sexo**

En cuanto a la definición del perfil de salida, se realizó en base a las ponderaciones, que la población egresada asignó a las áreas de especialización, denominadas categorías según el siguiente detalle:

Iniciando con los datos obtenidos de la población mujeres, sobre los conocimientos generales en:

El área de recursos humanos, expresó que el 45% de las mujeres egresadas de la Universidad se consideran en nivel de conocimientos medios, 45% en nivel máximo y el 10% en mínimo.

De las ocho subcategorías seleccionadas, las que obtuvieron mayor ponderación fueron: responsabilidad social y reclutamiento selección y contratación de personal con 14% cada una; las menores fueron: seguridad industrial 11% y normas ISO (International Standardization Organization = Organización Internacional para la Estandarización) 10%.

En cuanto a los conocimientos específicos; se definió que, el 69% consideran que poseen conocimientos máximos, el 26% medios y el 5% mínimos; se seleccionaron cuatro subcategorías siendo las mayor ponderadas: motivación personal y evaluación del desempeño con 26% cada una; las menores: prestaciones laborales 25% y tipos de dirección 24%.

El área de producción, el 57% se consideran en nivel medio, el 34% en máximo y el 9% en mínimo; de las nueve subcategorías, las que obtuvieron mayor ponderación fueron: distribución en planta y control de calidad con 12% cada una; los menores ponderados fueron: mantenimiento industrial y despacho con 10%.

En cuanto a los conocimientos específicos de producción; el 58% están en nivel medio, el 28% en nivel máximo y el 14% en mínimo, donde de las seis subcategorías, las mayor ponderados fueron: eficiencia 19% y productividad 18%

en cambio, los menores fueron: buenas prácticas de manufactura con 15% y análisis datos 14%.

Las áreas financieras; el 50% se colocan en nivel máximo, el 45% nivel medio y un 5% en mínimo; de los siete conocimientos incluidos en ésta parte, los mayor ponderados fueron: razones financieras y presupuestos con 15% cada una; los menores: planificación financiera y compras con 14%.

Con relación a los conocimientos específicos; los resultados obtenidos fueron; el 52% se consideran en nivel medio, el 34% en máximo y el 14% en mínimo; de las siete subcategorías que incluye ésta parte los mayor ponderados fueron: evaluación de proyectos 16% y financiamiento 15%; en cambio los menores fueron: recuperación de fondos y seguros con 13%.

TABLA Nº 11
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES MUJERES, SEGÚN SU NIVEL DE CONOCIMIENTOS EN:

CATEGORÍA	GENERALES			ESPECIFICOS		
	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
RECURSOS HUMANOS	10%	45%	45%	5%	26%	69%
PRODUCCIÓN	9%	57%	34%	14%	58%	28%
FINANZAS	5%	45%	50%	14%	52%	34%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo población egresada 2010

En cuanto a las habilidades y destrezas, el 76% están en nivel máximo, el 17% en medio y el 7% mínimo; la mayoría de las egresadas se colocan en nivel alto, de las nueve subcategorías considerados las mayor ponderados fueron: trabajo en equipo y liderazgo con 12% cada una; los menores fueron: delegar autoridad 11% y manejo de otro idioma 8%.

De las actitudes y valores, el 91% de las egresadas de la carrera consideran que poseen actitudes y valores en nivel máximo, el 9% medio y ninguna en nivel

mínimo; las 10 subcategorías obtuvieron una ponderación similar, la variación es mínima; los mayor ponderados fueron: honestidad 10.3% y responsabilidad 10.2%, los menores fueron: bienestar social 9.7% y seguridad en sí mismo 9.6% como se muestra en la siguiente Tabla.

TABLA N° 12
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES MUJERES, SEGÚN SU NIVEL DE HABILIDADES Y ACTITUDES

NIVEL	HABILIDADES Y DESTREZAS	ACTITUDES Y VALORES
Máximo	76%	91%
Medio	17%	9%
Mínimo	7%	0%
TOTAL % ESTUDIANTES	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes egresados 2010

Por su parte los hombres, en el sondeo de opinión para el perfil de salida, sobre los conocimientos generales se obtuvieron:

Area de recursos humanos; el 56% están en nivel medio, el 39% en máximo y el 6% en mínimo.

De los ocho ítems incluidos en ésta parte los mayor ponderados fueron: procesos Administrativos y reclutamiento selección y contratación de personal con 14% cada una; los menores fueron: seguridad industrial 12% y normas ISO (International Standardization Organization = Organización Internacional para la Estandarización) 9%.

En cuanto a los conocimientos específicos; el 69% considera que posee conocimientos máximos, el 25% medios y el 6% mínimo; de los cuatro ítems los que obtuvieron mayor ponderación fueron: motivación personal y evaluación del desempeño con 26% cada una; los menores fueron: prestaciones laborales 25% y tipos de dirección 23%.

Área de producción: El 64% de los egresados se encuentran en nivel medio, el 28% en máximo y el 8% mínimo; de los nueve conocimientos seleccionados los que obtuvieron mayor ponderación fueron: costos de producción y distribución en planta con 12% cada una; los menores fueron: reingeniería de procesos 10% y mantenimiento industrial 9%.

Sobre los conocimientos específicos de producción, el 53% posee conocimientos en nivel medio, 28% en nivel máximo y 19% mínimo; de los seis ítems incluidos en ésta categoría, los que obtuvieron mayor ponderación fueron: eficiencia y productividad con 18% cada una; los menores fueron: buenas prácticas de manufactura (BPM) 16% y análisis datos 14%.

Área financiera, el 58% estaba en nivel de conocimientos máximos, 39% en un nivel medio y un 3% en nivel mínimo; de los siete conocimientos los mejor ponderados fueron: análisis de los estados financieros y presupuestos con 15% cada uno; los menores: gestión de proyectos y compras 13% cada una.

Referente a los conocimientos específicos; los resultados obtenidos fueron, el 58% de la población se consideran en nivel medio, el 33% en máximo y el 8% mínimo; de los siete ítems, los que mayor ponderación obtuvieron fueron: evaluación de proyectos y financiamiento con 16% cada una; en cambio los que obtuvieron menor puntaje fueron: recuperación de fondos 13% y seguros 12%.

TABLA Nº 13
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES HOMBRES, SEGÚN SU NIVEL DE CONOCIMIENTOS EN:

CATEGORÍA	GENERALES			ESPECIFICOS		
	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
RECURSOS HUMANOS	6%	55%	39%	6%	25%	69%
PRODUCCIÓN	8%	64%	28%	19%	53%	28%
FINANZAS	3%	39%	58%	8%	58%	33%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo población egresada.

En las tablas 14, 15 y 16 se presenta un comparativo de la ponderación asignada por hombres y mujeres a los conocimientos específicos de las categorías: recursos humanos, producción y financiera.

En la siguiente tabla se puede verificar que mujeres y hombres consideran poseen conocimientos específicos similares sobre recursos humanos; en la subcategoría tipos de dirección están arriba las mujeres con 1% de diferencia y en evaluación del desempeño están arriba los hombres con el mismo porcentaje.

TABLA Nº 14
PONDERACION ESTUDIANTIL, SEGÚN CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DE RECURSOS HUMANOS

SUBCATEGORÍAS	SEXO	
	MUJERES	HOMBRES
a) Motivación personal	26%	26%
b) Tipos de dirección	24%	23%
c) Evaluación del desempeño	25%	26%
d) Prestaciones laborales	25%	25%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo población egresada 2010.

Los datos de las subcategorías expresadas en ésta Tabla Nº 15 muestran que 3 de ellas poseen la misma ponderación entre hombres y mujeres; en eficiencia las mujeres están 2% arriba y en buenas prácticas de manufactura y mano de obra los hombres están arriba con 1% en cada una.

TABLA N° 15
PONDERACION ESTUDIANTIL, SEGÚN CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DE PRODUCCIÓN

SUBCATEGORÍAS	SEXO	
	MUJERES	HOMBRES
a) Eficiencia	19%	17%
b) Reclamos	17%	17%
c) Productividad	18%	18%
d) Análisis de datos	14%	14%
e) Buenas prácticas de manufact	15%	16%
f) Mano de obra	17%	18%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboracion propia en base a sondeo poblacion egresada 2010.

En la tabla 16, se puede verificar que las primeras 4 subcategorías poseen la misma ponderación entre hombres y mujeres; sin embargo las mujeres mostraron tener mayor conocimientos en seguros con 2% arriba de los hombres, en cambio los hombres están 1% arriba en financiamiento e inversiones.

TABLA N° 16
PONDERACION ESTUDIANTIL, SEGÚN CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DE FINANZAS

SUBCATEGORÍAS	SEXO	
	MUJERES	HOMBRES
a) Recuperación de fondos	13%	13%
b) Créditos	14%	14%
c) Depreciación	15%	15%
d) Evaluación de proyectos	16%	16%
e) Financiamiento	15%	16%
f) Seguros	13%	11%
g) Inversiones	14%	15%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboracion propia en base a sondeo poblacion egresada 2010.

En cuanto a las habilidades y destrezas; el 69% de la población egresada, se encontró en nivel máximo, el 28% en medio y el 3% en mínimo; se consideraron nueve ítems obteniendo la mayor ponderación son siguientes: trabajo en equipo 13% y liderazgo 12%, en cambio los menor ponderados fueron: facilidad de expresión 11% y manejo de otro idioma 8%.

Y sobre las actitudes y valores, en ésta última categoría del perfil de los hombres egresados; el 86% se consideran con conocimientos máximos el 14% medio y ninguno con actitudes y valores mínimas.

De éste análisis se obtuvieron los siguiente ítems con mejor ponderación: relaciones personales y ética con 10% cada uno; siendo las menores las siguientes: bienestar social e iniciativa con 9% cada una.

En la siguiente tabla se detallan los niveles de conocimiento.

TABLA N° 17
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES HOMBRES, SEGÚN SU NIVEL DE HABILIDADES Y ACTITUDES

NIVEL	HABILIDADES Y DESTREZAS	ACTITUDES Y VALORES
Máximo	69%	86%
Medio	28%	14%
Mínimo	3%	0%
TOTAL % ESTUDIANTES	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes egresados

Para una mejor comprensión, en las Tabla N° 18 y 19 se muestra el detalle de comparación por sexo de las subcategorías ponderadas en la categoría de: habilidades y destrezas; y actitudes y valores respectivamente.

En actitudes y valores se pudo constatar que la variación entre sexos es mínima y que la habilidad mayor ponderada es “trabajo en equipo”, en cambio la menor fue: manejo de otro idioma; sin embargo se pudo notar que la subcategoría “delegar autorizada” es mayor ponderada por los hombres con una diferencia de 0.64% arriba de las mujeres; y las subcategorías facilidad de expresión y creatividad son mayor ponderadas por las mujeres con 0.48% y 0.51% respectivamente.

TABLA N° 18
PONDERACIÓN DE LA CATEGORÍA HABILIDADES Y DESTREZAS POR SEXO

SUBCATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
a) Liderazgo	11.67%	11.92%
b) Manejo de personal	11.50%	11.72%
c) Delegar autoridad	11.08%	11.72%
d) Facilidad Expresión	11.29%	10.81%
e) Capacidad para toma desiciones	11.62%	11.37%
f) Análisis de información	11.29%	11.30%
g) Creatividad	11.46%	10.95%
h) Manejo de otro Idioma	7.66%	7.60%
i) Trabajo en equipo	12.34%	12.62%

Fuente: Elaboración propia en base a sondeo a estudiantes egresados 2010

En cuanto a la categoría actitudes y valores, la variación de las ponderaciones asignadas a cada subcategoría es mínima, cabe mencionar que la igualdad fue mayor ponderada por los hombres con una diferencia de 0.30%, similar a relaciones personales con 0.27% arriba de las mujeres; la honestidad fue mayor ponderada por la mujeres con 0.16% así como la iniciativa con 0.29% sobre los hombres.

TABLA N° 19
PONDERACIÓN DE LA CATEGORÍA ACTITUDES Y VALORES POR SEXO

SUBCATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
a) Seguridad en sí mismo	9.60%	9.70%
b) Responsabilidad	10.26%	10.14%
c) Iniciativa	9.72%	9.43%
d) Ética	10.26%	10.25%
e) Igualdad	9.95%	10.25%
f) Equidad	10.01%	10.03%
g) Solidaridad	10.07%	10.03%
h) Honestidad	10.30%	10.14%
i) Bienestar social	9.69%	9.65%
j) Relaciones personales	10.14%	10.41%

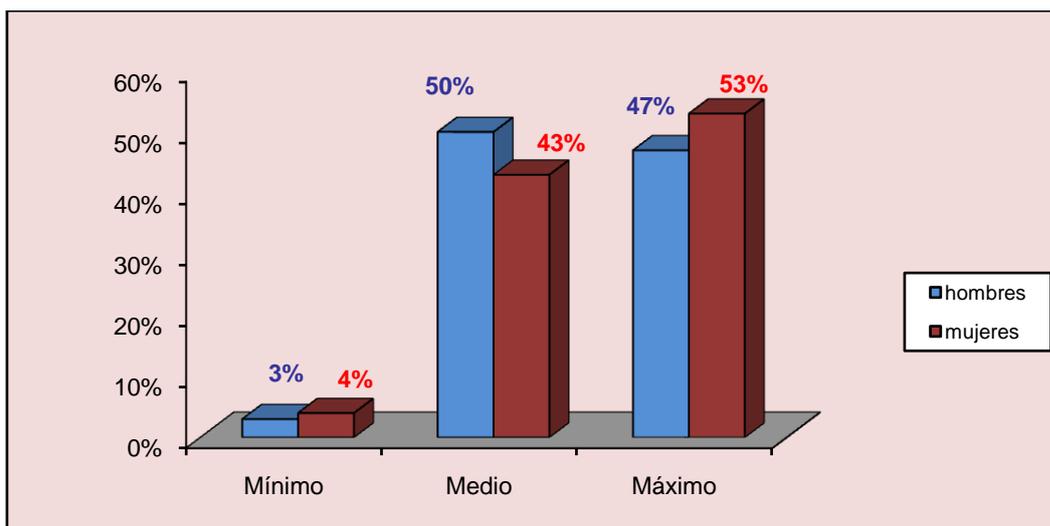
Fuente: Elaboración propia en base a sondeo a estudiantes egresados 2010

Luego de haber descrito los sondeos de opinión por sexo, se presenta una gráfica, donde se hizo un comparativo de los diferentes niveles de conocimientos, habilidades y valores, entre hombres y mujeres egresados/as año 2010 de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas, en donde se puede apreciar que la mayoría del grupo se concentra en nivel máximo predominado las mujeres,

a diferencia del perfil de entrada, en el que la mayoría se concentraba en nivel medio y el mayor porcentaje era de hombres.

GRÁFICA # 7

Comparativo perfil de salida, por sexo



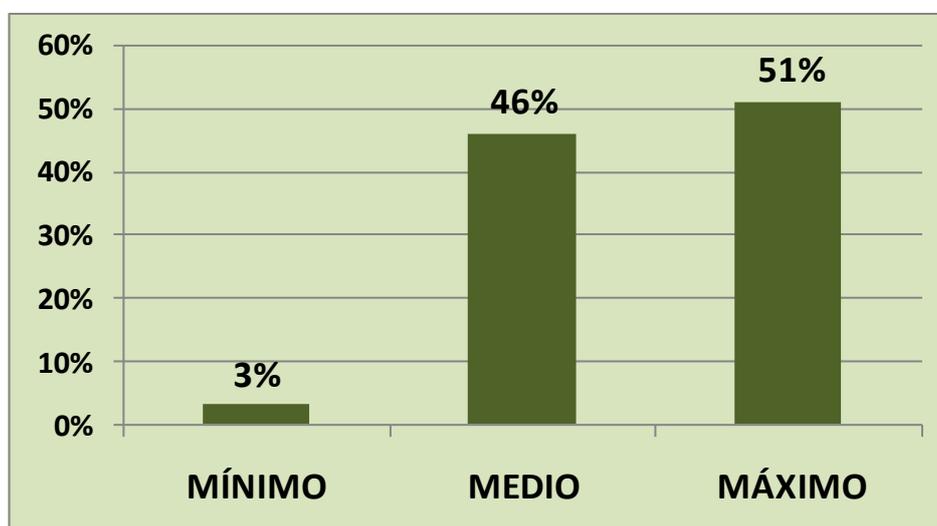
Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida en sondeo a población egresada 2010.

En la gráfica N° 8, se muestra el total de la población egresadas de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas; en donde, el 51%, considera que poseen conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas en nivel máximo al momento de terminar sus estudios, el 46% indican que están en nivel medio y el 3% en mínimo.

De las 60 subcategorías que contiene el formulario de sondeo; los diez mejor ponderados fueron: iniciando por el que obtuvo mayor puntaje: ética 2.16%, relaciones personales, honestidad y responsabilidad con 2.15% cada una; igualdad, solidaridad y equidad con 2.11% cada una; bienestar social y seguridad en sí mismo con 2.03 cada una e iniciativa 2.02%; todas las mencionadas corresponden a la categoría de actitudes y valores.

En cambio los diez menor ponderados fueron: iniciando con el de menor puntaje: análisis de datos 1.14%, normas ISO (International Standardization Organization = Organización Internacional para la Estandarización 1.18%, manejo de otro idioma 1.24%, mantenimiento industrial 1.26%, buenas prácticas de manufactura 1.27%, seguros 1.29%, despacho y reingeniería de procesos 1.32% cada una; recuperación de fondos 1.35% y seguridad industrial 1.41%.

GRÁFICA # 8
Perfil de salida global

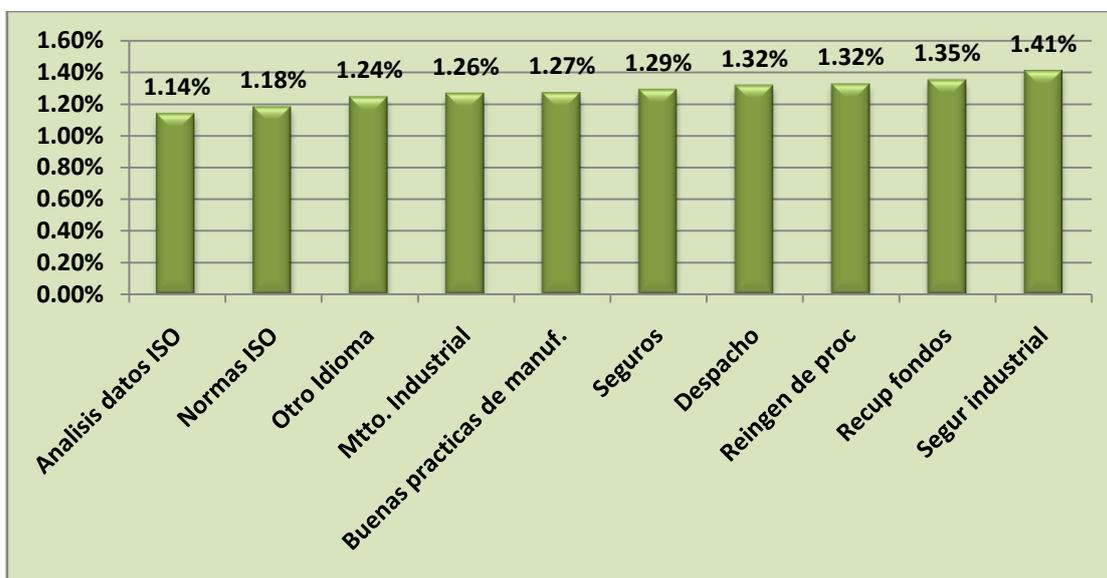


Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida en sondeo a población egresada 2010.

La siguiente gráfica, muestra el detalle donde se percibe debilidad en la población egresada, ya que de un total de 60 subcategorías éstas son las 10 menor ponderadas, y en donde se pueden identificar oportunidades de mejora en el proceso de formación profesional en las asignaturas que corresponden; ya que la mitad de la subcategorías corresponde a la parte de producción.

También se identificó, que al igual que en el perfil de entrada el manejo de otro idioma está dentro de éste grupo de menor ponderado.

GRÁFICA # 9
Subcategorías menor ponderadas perfil de salida



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida en sondeo a población egresada 2010.

3.1.2 Perfil de la planta docente.

La planta docente se caracterizó, en el ámbito del uso de tecnologías de información y los recursos didácticos que utilizan para el desarrollo de la cátedra: el 100% sondeado utilizan el método tradicional de la pizarra, 15 utilizan computadoras/cañón; 8 utilizan laboratorio de aplicaciones informáticas.

En relación a las herramientas tecnológicas que utilizan para el desarrollo de los contenidos se adquirieron los resultados siguientes: 13 utilizan aula virtual, 10 software aplicables, 4 no contestaron y 2 videoconferencias.

Sobre los conocimientos generales sobre el enfoque de género, los resultados obtenidos referente a, si el lenguaje sexista es discriminatorio para el desarrollo local; 10 personas consideran que si y 9 indica que no.

Con relación a los conocimientos sobre igualdad y equidad de género; 12 contestaron que se practica en clase, 5 indicaron que se desconoce el concepto y a 2 les es indiferente; en cuanto a los conocimientos que poseen sobre la teoría de género y feminismo, 10 confirmaron que conocen los términos y 9 los desconocen.

Con relación a la bibliografía sugerida en los programas de las asignaturas, se preguntó si se toman en cuenta que en éstas no se utilice lenguaje sexista, y la mayoría (12 personas) indicaron que esa parte no la consideran, 6 dijeron que si lo toman en cuenta y 1 no contestó.

Actualización y capacitación: del personal docente, que colaboró para la construcción de éste perfil; 8 confirmaron que reciben capacitación en periodo de 1 a 2 años, 06 dijeron que cada 6 meses, 4 indicaron que nunca son capacitados y 01 dijo que de 3 a 4 años.

Sobre, si consideran necesaria una unidad de capacitación y adiestramiento docente, 18 contestaron que sí y sólo 1 dijo no es necesario; además, 14 indicaron que la iniciativa para actualizar la curricula universitaria debe ser por parte de las autoridades locales, 09 dijeron que debe ser la planta docente que imparte la asignatura, 03 indicaron que las autoridades centrales y 01 que otros.

Según sondeo realizado en el año Ciclo/I/2011 por la Unidad de Planificación de la Facultad de Ciencias Económicas, sobre el manejo de tecnologías de información que el personal docente de la Escuela de Administración de Empresas maneja, muestra el perfil actual que poseen sobre dicha área de especialización.

Datos encontrados:

- El 80% de la población encuestada manifestaron conocer al menos una aplicación informática que puede aplicarse a las asignaturas que imparten.
- Teoría Administrativa y Administración Financiera es donde los docentes y las docentes conocen y aplican más, alguno de los software.
- La población manifiesta como prioridad de capacitarse en el uso del aula virtual.
- En cuanto a la disponibilidad de tiempo para capacitarse la mayoría opina que sea en interciclo y en horarios laborales.

3.1.3 Perfil de los programas de estudio (44 materias del pensum)

Después de efectuar, la revisión y análisis de cada uno de los programas que conforman las diferentes asignaturas, relacionadas a la carrera de administración de empresas según plan de estudios 1994 (ver anexo 6), se detallan los resultados obtenidos referentes a la metodología, bibliografía y objetivos.

Con relación a los objetivos, se pudo notar que el 77% de las asignaturas son excluyentes de la mujer cuando se refieren únicamente al estudiante ó al docente en la redacción de los objetivos

Ejemplo: *“Que **el estudiante** llegue a conocer las técnicas y principios de los presupuestos industriales; a dominar la técnica contable relativa a los costos*

predeterminados para poder formular Estados Financieros Proyectados. Ayudar al estudiante a que analice la.....”.

Del total de 44 asignaturas 34 de ellas se localizaron con redacción excluyente en los objetivos generales, las cuales se mencionan: macroeconomía, técnicas de investigación, teoría administrativa I y II, matemática I y III, derecho mercantil I y II, administración financiera I y II, administración pública, sistemas computacionales, introducción a la economía I y II, contabilidad financiera II, contabilidad de costos I y II, estadística I y II, derecho laboral I, administración de personal I, II y III, administración superior, costeo variable, mercadotecnia I y II, administración de la producción I y II, formulación y evaluación de proyectos, técnicas presupuestarias, computación I y II, mercadeo internacional.

Sin embargo, se encontraron 10 asignaturas que si son incluyentes en su redacción o por lo menos no hacen referencia a uno u otro sexo, estas son: filosofía general, sociología, matemática II, contabilidad financiera I, matemática financiera, psicología organizacional, sistemas organizacionales, ética y desarrollo profesional, ingles I y II.

Ejemplo: *“Potenciar en **el / la estudiante** su fluidez de comprensión lectura y escritura en el idioma Inglés con especial énfasis en el campo de las Ciencias Económicas.”* También se verificó que 2 asignaturas no tenían disponible los objetivos generales: microeconomía I y seminario de finanzas.

Con relación a los objetivos específicos, se identificaron las siguientes asignaturas con redacción excluyente: sociología, técnicas de investigación, formulación y evolución de proyectos, computación I y II. Seguidamente se mencionan dos

asignaturas cuya redacción es incluyente de ambos sexos en su redacción: ingles I y II, las demás asignaturas no tenían disponible los objetivos específicos.

Referente a la redacción de la metodología, las asignaturas incluyentes o que no se refieren directamente a uno u otro sexo son: técnicas de investigación, teoría administrativa I y II, derecho mercantil II, administración pública, derecho laboral, costeo variable, ética y desarrollo profesional, mercadotecnia II y formulación de proyectos; las demás son excluyentes, del total de las 46 asignaturas 10 se consideran incluyentes y 36 excluyentes.

Relacionado con la bibliografía, después de haber revisado cada una de ellas, se elaboró una tabla (ver anexo 1 Tabla N° 4), en donde se puede verificar que de las 46 asignaturas 27 recomiendan 147 referencias bibliográficas de hombres y ninguna asignatura posee referencias solo de mujeres.

Sin embargo, se encontró 7 asignaturas que incluyeron referencia de ambos sexos pero en cantidad muy por debajo de los hombres, ya que se encontraron 8 referencias femeninas y 51 masculinas; también se identificaron a 12 asignaturas que no tenían disponible la bibliografía.

En resumen, de las 34 asignaturas que tenían la información disponible se descubrió que del total de 206 referencias bibliográficas, solo 8 (4%) corresponden a autoras, el resto son autores., según se detalla en la Tabla N° 20.

TABLA Nº 20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS POR SEXO, EN ASIGNATURAS ADMINISTRACION DE EMPRESAS

SEXO	Nº de asignaturas	Nº referencias hombres	Nº referencias mujeres
Sólo hombres	27	147	0
Sólo Mujeres	0	0	0
Ambos	7	51	8
Informacion no disponible	12	0	0
Total asignaturas y referencias	46	198	8

Fuente: información propia en base a programas de estudio 2011.

Luego de generar el diagnóstico, de los elementos que componen el Sistema de Formación Profesional, se realizó un análisis exhaustivo de la información obtenida para plasmar las reflexiones en cuanto a: perfil de entrada, perfil de salida, perfil de la planta docente y los programas de estudio; según la población consideró que posee al momento que se efectuó el sondeo.

Dichas reflexiones, sirvieron de base para construir la propuesta de mejora en la formación de la población estudiantil, por medio de la creación de líneas estratégicas, las cual se detalla en siguiente capítulo.

Capítulo IV: Reflexiones y lineamientos estratégicos para la inclusión del enfoque de género como eje transversal en el proceso de formación de profesionales en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador.

4. Presentación.

En éste capítulo se presentan diferentes reflexiones sobre los resultados obtenidos en los sondeos realizados a la planta docente y al estudiantado de nuevo ingreso y egresados; así como también de la investigación realizada a los programas de estudio de las diferentes asignaturas de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la UES.

Finalmente, se propone un plan de líneas estratégicas para la inclusión del enfoque de género en la formación profesional; dejando a consideración de las autoridades su puesta en marcha, creando así una actitud crítica sobre los prejuicios, modelos de comportamientos y practicas sexistas, a sabiendas que los conocimientos sobre género que se transmiten actualmente al estudiantado son mínimos.

4.1 Reflexiones generales.

Las reflexiones o conclusiones de ésta investigación, se realizaron utilizando la herramienta de análisis FODA, para la elaboración de los lineamientos estratégicos para la inclusión del enfoque de género; como se detallan a continuación.

4.1. 1 Fortalezas.

- Existencia de Leyes, que rigen la incorporación del enfoque de género en la educación superior.
- La Universidad cuenta con una Política de Equidad de Género, la cual tiene como mandato " la institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad, a fin de erradicar del contexto universitario, todas las prácticas discriminatorias hacia las mujeres".
- Acuerdo entre la Facultad de Ciencias Económicas y la Organización de Mujeres por la Paz, por medio de una carta de entendimiento para el desarrollo del Diplomado en Género y Economía.
- La inscripción de las mujeres en la Facultad, se ha incrementado en los últimos años.
- En el perfil de salida, la mayoría de la población se considera en nivel de conocimientos máximo.

4.1. 2 Oportunidades.

- Incorporación del enfoque de género como eje transversal en la formación de profesionales.
- Creación de cursos de nivelación con enfoque de género para población de nuevo ingreso.
- Inclusión paulatina del enfoque de género en algunas asignaturas, como: Formulación y Evaluación de Proyectos con Enfoque de Género.

- Alianza con otras organizaciones, empresas públicas y privadas, para apoyar la incorporación del enfoque de género, así como la gestión de becas para mujeres de escasos recursos.
- Creación de especializaciones y maestrías relacionadas con el enfoque de género.
- Mayor participación en los diplomados y actividades relaciones con enfoque de género.
- Oportunidades de empleo para profesionales egresados con conocimientos en género.
- Formación del personal docente en el área de género.

4.1. 3 Debilidades.

- No se está poniendo en práctica, los artículos de las leyes relacionados con la educación superior.
- La población estudiantil y la planta docente, poseen mínimos conocimientos sobre enfoque de género.
- En el perfil de salida, las mujeres consideran que poseen menores habilidades y destrezas con relación a los hombres.
- En la Facultad, solo se cuenta con un Diplomado.
- Pocas mujeres participan en el Diplomado, los hombres no participan.
- El nivel máximo de conocimiento que la población egresada considera que posee, no incluye enfoque de género.
- El 47% del personal docente, desconoce sobre términos relacionados con el enfoque de género; redacción con lenguaje sexista de objetivos y metodología

en los programas de estudio; el 63% no toma en cuenta que la bibliografía sugerida utilice lenguaje no sexista.

4.1. 4 Amenazas.

- Auditoría del Ministerio de Educación, para evaluar los avances y cumplimiento de la Ley sobre la inclusión del enfoque de género en la educación superior.
- Desigualdad en el goce y el ejercicio de los derechos entre hombres y mujeres.
- Incorporación del enfoque de género en otras universidades, antes que en la Universidad de El Salvador.
- Eliminación de los Diplomados, debido a la poca participación.
- Incompetencia en el mercado laboral para la población egresada, por falta de conocimientos sobre género.
- Formación y especialización del personal docente, de otras universidades en el enfoque de género, antes que se especialicen los de la Universidad de El Salvador.

En resumen, La Universidad tiene una gran responsabilidad en promover los cambios que la sociedad necesita para evidenciar la discriminación de que son objeto las mujeres a nivel nacional, y generar así procesos transformadores que ayuden a la construcción de una sociedad equitativa y justa.

Cabe mencionar, que para que ésta propuesta tenga mayor impacto en las autoridades, es importante que estén conscientes de la necesidad e importancia que el enfoque de género tiene en la formación profesional del alumnado; y uno de los caminos disponibles para la sensibilización es, cursar el Diplomado en Género y Economía.

Luego de haber descrito las reflexiones generales sobre la investigación, se propone el siguiente plan de acción como una recomendación para convertir el enfoque de género como un eje transversal en la educación superior.

4.2 Caracterización de él o la profesional en Administración de Empresas, que se forma en un proceso de enseñanza aprendizaje donde se incorpora el enfoque de género

En éste numeral, se describen los diferentes perfiles del Sistema de Formación Profesional incluyendo el enfoque de género, como se detalla a continuación.

- **Perfil profesional de los y las egresadas de licenciatura en administración de empresas con enfoque de género.**

Líder ó lideresa, con energía emprendedora e iniciativa sustentada, con una visión sistemática del mundo y de la empresa, con sentido ético y, por lo tanto, fomentador de valores, capaz de generar cambios para institucionalizar el enfoque de género en empresas nacionales e internacionales, de acuerdo con las competencias particulares de su profesión.

Perfil ocupacional del administrador(a) de empresas.

Capacidad para crear empresas con orientación en el enfoque de género; desempeñar puestos gerenciales en el área de la producción, comercial y de servicios; igualmente, podrá construir redes de investigación con profesionales de su misma disciplina, así como elaborar perfiles por competencias con perspectiva de género del personal de una empresa.

Campos de acción de las egresadas y los egresados en el ámbito laboral.

Se estará calificado(a) para desempeñarse en: áreas del sector privado, público o social; Organizaciones no Gubernamentales relacionadas con el sector agrícola, industrial o de servicios; áreas de financiamiento relacionadas con la administración; la investigación, la docencia, la capacitación y la gestión educativa; todas con perspectiva de género.

También, responsabilidades de dirección y de servicio con perspectiva de género al interior de las empresas, que realicen consultorías o asesorías profesionales en diagnóstico, prevención, administración y gestión de empresas e instituciones.

- **Perfil de la planta docente con enfoque de género de la carrera de Administración de Empresas.**

Los requisitos que debe reunir el personal docente, para la formación profesional del estudiantado, son los siguientes:

Ser graduado(a) en, licenciatura o máster en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o carreras a fines, dominio del idioma inglés, experiencia y amplios conocimientos de administración de empresas, demostrar conocimientos profesionales de la materia que va a desarrollar, indispensable tener conocimientos sobre el enfoque de género, adquiridos en algún curso o diplomado.

Además, debe tener facilidad de adaptación al cambio, sociable y con deseo de superación, con fortalezas para comunicarse y expresar ideas con lenguaje no

sexista, habilidad para trabajar en equipo sin estereotipos de género, tomar decisiones con igualdad y equidad de género.

También debe poseer capacidad de liderazgo, establecer prioridades, trabajar dentro de los procesos de la calidad de las Normas internacionales de estandarización ISO, y utilización de tecnologías de información.

- **Perfil de los Programas de Estudio con enfoque de género de las asignaturas del pensum de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas.**

Cada uno de los programas deberá cumplir con las siguientes características:

La metodología en el desarrollo de los programas de las 44 asignaturas son planificadas erradicando cualquier estereotipo de género.

Los objetivos en los programas de las asignaturas son redactados utilizando lenguaje no sexista.

Las referencias bibliográficas sugeridas para cada una de las asignaturas, son seleccionadas con equidad de género.

La descripción del contenido tiene inmerso el enfoque de género como eje transversal.

Los trabajos de investigación de las asignaturas buscan dotar de elementos que sirven como parámetro para toma de decisiones en la sociedad.

4.3 Lineamientos estratégicos para la incorporación del enfoque de género como eje transversal en el proceso de formación de profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador.

Objetivo estratégico: Transversalizar el enfoque de género en la formación de profesionales en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador.

Para la puesta en marcha de estos lineamientos, a continuación se describen 8 ejes específicos de acción.

4.3.1 Movilización y participación de actores/ras de la comunidad universitaria

Objetivo: Propiciar el uso de espacios físicos y virtuales donde la Facultad en general pueda participar e informarse sobre temas importantes para la culturización del enfoque de género.

Acciones:

- Involucramiento de toda la población, para participar en las actividades a desarrollarse para la implementación del enfoque de género en la educación superior.
- Incluir en la página web de la Facultad una sección para que mantenga informada a la población sobre los avances de la transversalización del género.
- Rediseñar la curricula y los programas de estudio con enfoque de género.

- Motivar que las referencias bibliográficas sugeridas, no utilice lenguaje sexista.

4.3.2 Actitud proactiva de las autoridades de la Facultad.

Objetivo: Buscar que las autoridades de la Facultad adquieran compromisos para planificar y tomar decisiones con equidad de género.

Acciones:

- Sensibilización en género y economía para todo el personal que pertenece a la Facultad, iniciando con Junta Directiva: solicitando Incluir en el plan operativo de la Facultad, talleres de sensibilización, con visión de igualdad y equidad para mujeres y hombres.
- Planificar y organizar los espacios de superación de la planta docente para garantizar su preparación en relación con los contenidos del enfoque de género.
- Considerar el diplomado en género y economía que imparte la Organización de Mujeres por la Paz y la Facultad como un área de pre especialización para realizar trabajos de graduación en los egresados de administración de empresas.
- Considerar la participación en el Diplomado en Género y Economía; como un requisito para la sensibilización de los directores, autoridades y planta docente de la Facultad.
- Facilitar los recursos necesarios para la puesta en marcha de este plan estratégico, con el objetivo fundamental de incluir el enfoque de género como eje transversal en el perfil profesional; esto puede lograrse, tomando en consideración los tres elementos del estudio realizado: una población

estudiantil formada con enfoque de género, una planta docente sensibilizada y la inclusión del enfoque en la curricula o plan de estudio de la carrera.

4.3.3 Potenciar la organización de grupos de líderes.

Objetivo: Formar equipos que incluyan a todas las partes involucradas; autoridades, planta docente, personal administrativo y población estudiantil, liderados por una de las personas que ya poseen algunos conocimientos sobre enfoque de género, para la coordinación de las actividades.

Acciones:

- Aprovechar los conocimientos sobre género que ya poseen algunas personas que trabajan en la Facultad, para que sean líderes de grupos y motiven a las demás personas sobre la importancia de conocer el enfoque.
- Incluir el enfoque de género en algunas asignaturas, por ejemplo en formulación y evaluación de proyectos puede agregársele “con enfoque de género”
- Incentivar a la planta docente a crear espacios de participación en el aula a través de la enseñanza aprendizaje; iniciando por utilizar el lenguaje y redacción no sexista.
- Gestionar con organizaciones concedoras del enfoque para ampliar los conocimientos que poseen los líderes de grupo.

4.3.4 Ampliación de redes entre instituciones público-privadas

Objetivo: Ampliar las redes de alianza de la Facultad de Ciencias Económicas con otras organizaciones interesadas en la inclusión del enfoque de género en la educación superior.

A continuación se mencionan algunas de las organizaciones que pueden cooperar: Organización de Mujeres por La Paz (ORMUSA), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujeres (ISDEMU), Ministerio de Educación (MINED) y Consejo por la Igualdad y Equidad (CIE), entre otros.

Acciones:

- Difundir información a través de la creación de campañas publicitarias para introducir el concepto de género e impulsar los estudios e investigación en la materia.
- Gestionar becas con organizaciones públicas y privadas por medio de la Unidad de Vinculación, para mujeres de escasos recursos y publicar la forma de adquirirlas.
- Crear nexos con otras empresas públicas y privadas, para que la población estudiantil, pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación profesional.
- Instalación de una guardería para los hijos e hijas de las estudiantes, que tengan dificultad para el cuidado de sus hijos, para darles la oportunidad que continúen sus estudios universitarios.

4.3.5 Elaboración de una estrategia para impulsar la inclusión del enfoque de género en todas las carreras de la Facultad.

Objetivo: Establecer lineamientos que sirvan de base para incluir el enfoque de género como un eje transversal en la formación profesional de la Facultad de Ciencias Económicas, con el apoyo de la dirección de la escuela.

Acciones:

- Formación de grupos de trabajo o comisiones combinadas de hombres y mujeres de las diferentes carreras y de todas las partes involucradas; procurando que todos se involucren y sensibilicen con los términos de igualdad y equidad de género.
- En todo momento se fomentará un clima de armonía entre los grupos participantes.
- Formación de mecanismos para la enseñanza-aprendizaje sobre técnicas de redacción no sexistas; a través de un seminario o publicarlas en la página web de la Facultad.
- La planta docente de la Facultad debe practicar la empatía con el alumnado y propiciar un ambiente de confianza y agradable en las aulas de clase para lograr una educación personalizada.
- Transcender los conocimientos a otras Facultades de la Universidad.

4.3.6 Fomento de actores/ras del proceso enseñanza aprendizaje por medio de capacitaciones.

Objetivo: Subdividir las diferentes actividades de la manera más lógica posible entre las diferentes unidades de apoyo, para facilitar la coordinación y permitiendo capacitaciones especializadas a los diferentes grupos.

Acciones:

- Crear una línea en la que el alumnado pueda trabajar en los proyectos de cualquiera de estas unidades de apoyo; como parte de sus horas sociales.
- Impulsar la investigación sobre las condiciones de las mujeres y las relaciones de género en la universidad por medio del Centro de Estudio de Género.
- Fomentar el aporte que hacen las mujeres a la economía por medio del Centro de Emprendimiento en los Agro negocios y promover capacitaciones de cómo elaborar algunos productos.

4.3.7 Coordinación de programas e instrumentos para fomentar la inclusión de género en la Facultad.

Objetivo: Contar con una unidad encargada de coordinar e impulsar las actividades que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Acciones:

- Que las capacitaciones y campañas relacionadas con el enfoque de género, sean coordinadas por la persona encargada de la Unidad de proyección social

de economía, considerando que ya se tienen conocimientos sobre éste enfoque y para evitar crear una unidad adicional para éste fin.

- Fomentar en todos los niveles, desde los puestos de dirección hasta el alumnado, la participación en el diplomado de género y economía que imparte la Facultad y ORMUSA (ver anexo 4).
- Fortalecer los conocimientos sobre género y economía para generar una propuesta de desarrollo profesional por medio de la creación y puesta en marcha de la maestría en género y economía, para preparar profesionales especialista en la materia, de esto ya existe una propuesta (ver anexo 5).
- Colaborar y asesorar en la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de Igualdad de la facultad; por medio de la unidad encargada de coordinar dichas actividades.

4.3.8 Institucionalización de la perspectiva de género en la Facultad.

Objetivo: Establecer lineamientos precisos para institucionalizar la perspectiva de género y erradicar las prácticas discriminatorias entre hombres y mujeres.

Acciones:

- Garantizar la aceptación, voluntad y decisión de la dirección; para luego asegurar que toda la población de la Facultad este consciente de esta problemática y de cómo afecta el perfil profesional.
- Facilitar la organización de una comisión dentro de la Facultad para la implementación del plan de líneas estratégicas, con las unidades de apoyo sugeridas y los recursos necesarios para su ejecución.

- Organizar reuniones, seminarios y talleres dirigidos a la dirección, planta docente, alumnado y personal administrativo sobre género y su relación con: la igualdad y equidad, con la finalidad de que incorporen medidas para reducir estas inequidades.
- Establecer con sectores estratégicos de la Universidad para la incorporación del enfoque de género, en las actividades académicas y administrativas que logren impactar en todos los niveles desde las autoridades de la Facultad, puestos administrativos y académicos para institucionalizar el enfoque de género

5. Glosario.

Actitud: Es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.

Administración: Es la coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr los objetivos establecidos.

Aptitud: Capacidad y disposición de una persona para ejercer una actividad.

Acreditación: Proceso mediante el cual se evalúa la competencia y eficacia de una entidad que realiza actividades en algún rubro de servicios.

Atributos: Información descriptiva asociada a un rasgo geográfico. 2. Tipo de características y propiedades que las entidades pueden tener.

Aprendizaje: Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

Autoridad: Es el derecho propio de un puesto a ejercer discrecionalidad en la toma de decisiones que afectan a otras personas.

Barrera invisible: Una barrera que existe de hecho y que impide que las mujeres accedan a cargos altos en sus profesiones u ocupaciones, independientemente de su formación, experiencia o la existencia de reglamentos o leyes contra la discriminación o incluso la aplicación de prácticas de acción afirmativa tendientes a elevar el número de mujeres en todos los niveles de empleo. También se conoce como *techo de cristal*.

Bienestar social: Objetivos que se fijan algunos estudiosos que parten de una concepción amplia de la economía, que comprende los problemas de la justicia económica, la distribución del ingreso, el pleno empleo y una activa participación de la comunidad en la construcción de respuestas favorables a la comunidad.

Brecha: Distancia entre lo requerido y la evaluación de la persona. El término se aplica en relación con los diferentes tipos de capacidades.

Brecha de género: Una disparidad evidente entre mujeres y hombres en términos de valores, actitudes y variables como tendencias de votación, acceso al poder y a posiciones económicas.

Calidad: Es el conjunto de características que debe tener la prestación de los bienes y servicios, en el proceso de atención a los usuarios, para alcanzar los efectos deseados tanto por los clientes internos como por los clientes externos.

Cargo: Labor asignada a un individuo, en relación con las labores de otras personas dentro de una organización.

Ciencias económicas: Es la ciencia social que estudia el comportamiento económico de agentes individuales

Comunicación: Transferencia de información de una persona, en forma comprensible hacia otra.

Comunidad: Unidad social en la que sus miembros comparten iguales intereses por pertenecer a un hábitat común.

Contabilidad: Es el arte de coleccionar, resumir, analizar e interpretar datos financieros que nos dan la información necesaria a cerca de varias actividades que afectan las operaciones de una empresa.

Control: Función administrativa que se ocupa de evaluar y corregir el desempeño de las actividades de los subordinados para asegurar el cumplimiento de los objetivos y planes empresariales.

Conciencia de género: El compromiso de colocar las necesidades y prioridades de las mujeres en el centro de la planificación del desarrollo y diseñar y analizar programas y proyectos contemplando los distintos efectos que pueden tener para mujeres y hombres

Coordinación: Actividad por medio de la cual se sincronizan y relacionan armónicamente entre si los recursos humanos, físicos y monetarios, así como las actividades que realizan las diversas personas y dependencias de una empresa, para lograr la unidad e integridad oportuna del proceso de producción o prestación de servicios, de acuerdo con lo definido en el plan.

Costos: Es el conjunto de recursos necesarios para la fabricación de un producto o la prestación de un servicio.

Creencia: Generalizaciones que hacemos sobre mundo en función de nuestra experiencia. Las creencias así descritas constituyen los principios por los que operamos en él.

Cultura: Conjunto de ideas, comportamientos, actitudes y tradiciones que existen en un grupo amplio de personas y que suelen transmitirse de una generación a otra.

Currículo: Es el conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo.

Desigualdad: Distinción de trato en igualdad de circunstancias con motivo de la nacionalidad, lugar de nacimiento, apariencia física, sexo, edad, estado civil, religión, discapacidad, embarazo, orientación sexual y/o afiliación política.

Discriminación: Diferenciación en el trato hacia una persona por motivos que no tienen nada que ver con el mérito individual

Discriminación por razón de género: Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidos socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.

Dirección: Fase del proceso administrativo mediante el cual un grupo de personas a la que se les confiere el rol de directivos, coordinadores, toma bajo su responsabilidad un conjunto de recursos, humanos, financieros y materiales, los orienta bajo la consecución de los objetivos institucionales, buscando un máximo de beneficio para las necesidades sociales y apoyo a la solución de conflictos y problemas.

Docencia: La enseñanza es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de 3 elementos: un profesor o docente, uno o varios alumnos o discentes y el objeto de conocimiento.

Educación superior: Se refiere al proceso, a los centros y las instituciones educacionales que están después de la educación secundaria o media, en ella se puede obtener una titulación superior.

Efectividad: Es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado, anhelado.

Eficacia: Es hacer lo necesario para alcanzar los objetivos o metas deseadas.

Eficiencia: Es la capacidad de lograr un efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles.

Emancipación: Se refiere a toda aquella acción que permite a una persona o a un grupo de personas acceder a un estado de autonomía.

Empresa: Entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción dedicada a las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicio, con fines lucrativos y la consiguiente responsabilidad.

Enfoque de género: Considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

Equidad: Está estrechamente relacionada con la justicia, es la virtud mediante la cual se da a los demás lo que es debido de acuerdo a sus derechos. Otro concepto es: Tratamiento justo e imparcial hacia todas las personas con

independencia de su género, clase, raza, grupo étnico, religión, discapacidad, edad o preferencia sexual. *Equidad*, al igual que el adjetivo *justo*, es un término subjetivo y no significa necesariamente igualdad

Equidad de género: Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas.

Equidad social: Necesidad de mejorar la calidad de vida del conjunto de la población y de procurar la cohesión social, así como de preservar el capital natural y la calidad del medio ambiente para las generaciones venideras.

Estadística: Es la rama de la matemática que se ocupa de reunir, organizar y analizar datos numéricos, y que ayuda a resolver problemas con el diseño de experimentos y toma de decisiones.

Estrategia: Es una acción encaminada a conseguir algo ansiado por varios competidores, en un momento y bajo unas condiciones determinadas.

Estereotipo: Conjunto de creencias compartidas dentro de una cultura, acerca de los atributos o características que poseen hombres y mujeres

Feminismo: Es lo relativo a todas aquellas personas o grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres y lograr por tanto su emancipación y la construcción de una sociedad en que ya no tengan cabida las discriminaciones por razón de sexo y género.

Género: Conjunto de relaciones sociales que con base a las características biológicas regula, establece y reproduce las diferencias entre hombres y mujeres.

Genero en desarrollo (GED): Instrumento básico para obtener información sobre las relaciones entre hombres y mujeres en un contexto determinado y como una herramienta imprescindible para diseñar acciones de desarrollo y ayuda humanitaria.

Grupo: Conjunto o reunión de personas con un fin u objetivo común determinado.

Habilidad: Capacidad, disposición, inteligencia y destreza para que una persona desempeñe o realice una labor eficazmente.

Incentivo: Es aquello que mueve a desear o hacer algo.

Inherente: Que es necesario e inseparable de lo que está unido.

Igualdad: Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

Igualdad de género: El trato igualitario de hombres y mujeres en leyes y políticas incluyendo el igual acceso a recursos y servicios, como la educación, la salud y el empleo, en el seno de la familia, la comunidad y la sociedad.

Ideología: Es una doctrina filosófica centrada en el estudio del origen de las ideas. Se refiere al conjunto de ideas fundamentales que caracterizan un pensamiento ya sea de una persona, época, movimiento cultural, político, religioso, etc.

Institucionalización: Reconocimiento no necesariamente legal de una pauta normativa aceptada por la mayor parte de los miembros de la sociedad

Iniciativa: Es la cualidad personal que tiende a generar proyecto o propuestas.

Investigación: Recopilación, medición y comparación con otros hechos de aceptación general y formulación de conclusiones.

Legislación: es el conjunto de cuerpos legales o de leyes por las cuales se gobierna un Estado o una materia determinada.

Líder: Jefe de grupo, partido o equipo elegido de manera informal o democrática, por sus cualidades carismáticas, o sus reconocidas capacidades de crear, organizar, orientar, lograr objetivos, mejorar situaciones o nivel de vida de las comunidades.

Logística: Es una función operativa que comprende todas las actividades y procesos necesarios para la administración estratégica del flujo y almacenamiento de materias primas y componentes, existencias en proceso y productos terminados; de tal manera que estos estén en la cantidad adecuada, en el lugar correcto y en el momento apropiado.

Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género (GEMMA):

Programa interdisciplinar, de calidad acreditada, que ofrece formación académica, competencias profesionales en materia de igualdad, estudios de género y estudios de las mujeres, en un ámbito transeuropeo.

Malla curricular: Se entiende, por un lado, la representación gráfica de la distribución de los ciclos de formación y de los cursos contemplados en el plan de estudios.

Meta: Es el fin u objetivo de una acción o plan.

Método: Es el medio utilizado para llegar a un fin.

Misión: Él lo que pretende hacer la empresa y para quien lo va hacer.

Motivación: Es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera.

Objetivo: Es una meta o finalidad a cumplir para la que se disponen medios determinados.

Organización: Son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo.

Paradigma: Es un modelo o patrón sostenido en una disciplina científica o epistemológica, a diversa escala, en otros contextos de una sociedad.

Planeación: Consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos y números necesarios para su realización.

Patriarcado: La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político como

religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

Perspectiva de género: Es un enfoque que permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, sus semejanzas y diferencias.

Pensum: Es el documento físico o virtual que contiene todas las asignaturas o materias que componen el plan de estudio de una determinada carrera. Así como la carga académica, nombre y clave de cada asignatura, la relación de créditos por asignatura, los pre-requisitos de cada asignatura, la división cronológica y sistemática de las asignaturas, total de créditos de la carrera y el nombre del título que otorga el plan de estudio

Presupuesto: Es el cálculo anticipado de los ingresos y gastos de una actividad económica durante un periodo determinado, por lo general en forma anual.

Roles de género: Los comportamientos, tareas y responsabilidades socialmente asignados a hombres y mujeres en función de diferencias percibidas socialmente que definen cómo deben pensar, actuar y sentir las personas según el sexo al que pertenecen.

Sesgo de género: Inclinación o actitud ante cosas, personas o grupos particulares de personas, ya sea a favor o en contra. El término significa prejuicio y parcialidad.

Unidad de Merito (UM): La Unidad de Merito es la calificación final de cada asignatura, multiplicada por sus Unidades Valorativas.

Unidad Valorativa (UV): Es la carga académica de cada materia, asignatura, módulo o unidad de aprendizaje, tomando en cuenta las horas de clase, los laboratorios, las prácticas, discusiones y cualquier otra actividad académica establecida en el respectivo plan y programa de estudios.

Violencia de género: Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.

6. Bibliografía y otras fuentes

A. Libros

- Campos Muños, Roberto, “La Investigación Científica Paso a Paso, Talleres Gráficos UCA”, Cuarta Edición, San Salvador 2004
- Iglesias Mejía, Salvador, “Guía para la Elaboración de Trabajos de Investigación Monográfico ó Tesis” (5ª Edición). 2006
- Marroquín, René Víctor, “Quincuagésimo Aniversario de la Facultad de Ciencias”.
- Menjívar López, Carolina Xiomara y López Carrillo Nelson Boanerges, Recopilación de Legislación Universitaria y sus reformas, Imprenta Universitaria-UES 2010.
- Ministerio de Educación, La Transversabilidad del Género en el Currículo, Impresos Múltiples S.A. de C.V. Modulo III parte I y II 2004.

B. Leyes.

- Constitución de la República de El Salvador, 1983.
- Ley de Educación Superior, 2004.

C. Tesis.

- Plan Estratégico de la maestría en administración de empresas (MAECE), periodo 2002 al 2007, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador, 2003

- Plan Estratégico de la Maestría en administración de Empresas (MAECE), periodo 2002 al 2007, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador

D. Revistas

- Centro de Estudios de Género UES (Abril 2010). Revista 5 Atenea
- Revista electrónica (2005) *“Actualidades Investigativas en Educación” Volumen 5*, ISSN 1409-4703
- Salazar Hernández, Ma. Guadalupe (Enero, febrero y marzo de 1989). Pp. 2, *Revista de Trabajo Social N° 37, UNAM-ENTS*.

E. Otros.

- Anderson, Jeanine (2005). Ponencia sobre Equidad, género: *“Más allá del acceso”*
- Castells, Carmen, (1996). *Perspectivas feministas en teoría política. Estado y Sociedad*, Barcelona, pág. 10
- Facio Alda,(2010). *Feminismo, Género y Patriarcado. Lectura de Apoyo Diplomado Genero y Economía*
- Steier Francis, 2001, “La educación superior en Centro América y Rep. Dominicana”, Documento de Discusión para la Conferencia Organizada por el Banco Mundial en Cooperación con el Ministerio de Educación de Guatemala.
- Universidad Centro Americana UCA, “La gestión de riesgos desde un enfoque de género, 2010”.

F. Artículos publicados en internet

- Academia de Chile (2010). Plan de Capacitaciones, recuperado el 15 de Septiembre 2010 de: <http://www.academiachile.cl/>

- Centro de investigaciones feministas, recuperado el 05 de Marzo de 2011 de:

<http://www.unioviado.es/CIFEM/index.php?seccion=155&subseccion=161>

- Centro de estudio de género UES, recuperado el 20 de Junio de 2011 de:

http://www.ues.edu.sv/CENTROSEINSTITUTOS/institutos_y_centros/ceg.htm

- Centro de estudios de género de la UES, (mayo 2011), recuperado el 20 de Agosto 2011 de:

<http://centrodeestudiosdegenerodelaues.blogspot.com/2011/05/la-universidad-de-el-salvador-es-sede.html>

- Definición de género, información disponible en:

<http://definicion.de/genero>

- Enciclopedia libre, (2011). El Feminismo, información disponible en:

<http://es.wikipedia.org/wiki/Feminismo>

- Enciclopedia libre, (actualizada 6 de mayo 2011). La educación superior, información disponible en:

http://en.wikipedia.org/wiki/Higher_education

- González Lodeiro, Francisco, Plan De Igualdad De Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Granada, recuperado

el 05 de de Marzo

de<http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/temas/igualdad>

- Hawkesworth, (1999). Introducción a la teoría de género, pag.30
información disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos65/introduccion-teoria-genero/introduccion-teoria-genero2.shtml#xalgun>
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (2004).
Aplicación plataforma (Beijing 1995) Información disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/EL-SALVADOR-Spanish.pdf>
- Meléndez, Vicky (Febrero 2012). Periódico virtual de la escuela de comunicaciones de Universidad Tecnológica, recuperado el 17 de Abril 2012 de:
http://lapalabra.utec.edu.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=826:catedra-de-genero-utec-realizo-debate-sobre-mujer-y-politica&catid=39:campus&Itemid=59
- Montano, René (2010) Conferencia Un nuevo enfoque de género en el sistema judicial, recuperado el 28 de Marzo de 2011 de:
http://lapalabra.utec.edu.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=190:conferencia-un-nuevo-enfoque-de-genero-en-el-sistema-judicial&catid=39:campus&Itemid=59

- Murguialday, Clara. Género en desarrollo, información disponible en:<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>
- Organización Mundial de la Salud. Información disponible en:
<http://www.who.int/topics/gender/en/index.html>
- Organización de Estados Iberoamericanos (2008). Revista digital universitaria, vol. 9 N° 7, Los estudios científicos del enfoque de género, recuperado el 05 de Marzo de 2011 de:

<http://www.oei.es/noticias/spip.php?article3241>
- Palomar Vera, C. (2004), La Política de Género en la Educación Superior, pág. 12. Recuperado el 04 de Febrero de 2011 de:
<http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/laventan/Ventana21/7-43.pdf>
- Pacheco, Héctor (2007). Compromisos Internacionales, recuperado el 17 de Septiembre 2011 de:
www.pnud.org/sv/2007/gen/content/view
- Proyecto Equal “en clave de culturas”, (2007). Glosario de Términos relacionados con la transversalidad de género. Pag.12. Extraído de:
http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULO_S_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Glosario_de_terminos.pdf

- Ramos, (1991). Definición de Género, extraído el 03 de Febrero 2011 de: <http://www.monografias.com/trabajos65/introduccion-teoria-genero/introduccion-teoria-genero2.shtml>
- Sarah, (2010), que es educación superior, información disponible en: <http://newpartnership.uoregon.edu/blog/2010/06/21/what-higher-education-means-to-me/>
- Torres, Gladis (2011) milenio diario, suplemento todas, pag.10 recuperado el 22 de Marzo 2011 de: <http://www.expoknews.com/2011/02/22/forma-la-unam-especialistas-en-genero-y-derecho/>
- Torres Ruiz, Gladis UNAM (2011). Respuesta necesaria ante violencia contra las mujeres, recuperado el 25 de Marzo de 2011 de: http://www.consortio.org.mx/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1326:forma-unam-especialistas-en-genero-y-derecho-&catid=87:genero
- Universidad complutense de Madrid, (2005). Programa de formación de formadores en perspectiva de género y salud, recuperado el 18 de Septiembre de 2010: <http://www.ucm.es/info/estpsi/formadores.htm>
- Universidad Complutense de Madrid, (2008), Cursos de igualdad y violencia de género, recuperado el 20 de marzo de 2011 de: <http://www.ucm.es/info/socivmyt/paginas/doctorado/genero/master.htm>

- Universidad de Oviedo, Centro de Investigaciones Feministas
CIFEM, recuperado el 21 de Marzo de 2011 de:

<http://www.unioviado.es/CIFEM/index.php?seccion=155&subseccion=156>

- Universidad de Bolonia, Alma de género información, recuperado el
22 de marzo de 2011 de:

<http://www.eng.unibo.it/PortaleEn/University/genderstudies/>

7. Anexos

Anexo 1

Tabla N° 1

Total inscripciones ciclos pares, Facultad de Ciencias Económicas.

CARRERA	AÑO CICLO II				
	2006	2007	2008	2009	2010
HOMBRES	2770	2805	2835	2830	2853
MUJERES	3653	3806	3947	4072	4070
TOTAL	6423	6611	6782	6902	6923

Fuente: Elaboración propia en base a información de Administración académica de FCE 2006-2010.

Tabla N° 2

Total inscripciones ciclos pares, licenciatura en Administración de Empresas.

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2006	971	1580
2007	932	1558
2008	954	1548
2009	932	1509
2010	925	1469

Fuente: Elaboración propia en base a información de Administración académica de FCE 2006-2010.

Tabla N° 3

Estudiantes activos ciclo par en las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas, periodo 2006-2010

CARRERA	AÑO CICLO II														
	2006			2007			2008			2009			2010		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Licenciatura en Economía	149	165	314	169	187	356	181	200	381	192	226	418	197	213	410
Licenciatura en Contaduría Pública	1587	1766	3353	1562	1745	3307	1476	1712	3188	1416	1656	3072	1360	1560	2920
Licenciatura en Administración de Empresas	971	1580	2551	932	1558	2490	954	1548	2502	932	1509	2441	925	1469	2394
Licenciatura en Mercadeo Internacional	63	142	205	142	316	458	224	487	711	290	681	971	371	828	1199
TOTAL POR SEXO Y CICLO	2770	3653	6423	2805	3806	6611	2835	3947	6782	2830	4072	6902	2853	4070	6923

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada en Pag. Web de FF.CC.

Tabla N°4**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, EN ASIGNATURAS DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

SEXO	N° de asignaturas	N° referencias hombres	N° referencias mujeres
Sólo hombres	27	147	0
Sólo Mujeres	0	0	0
Ambos	7	51	8
Información no disponible	12	0	0
Total asignaturas y referencias	46	198	8

Fuente: información propia en base a programas de estudio 2011.



ANEXO 2
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESA



OBJETIVO: Determinar el perfil de entrada de la población estudiantil de nuevo ingreso de la Facultad de Ciencias Económicas; en aspectos como: nivel de conocimientos; habilidades y destrezas; actitudes y valores.

INDICACIONES: Contestar cada uno de los siguientes factores marcando con una "X" la ponderación que considera que se posee. Uno (1) que es la menor puntuación y seis (6) es la mayor ponderación a dar a cada ítem.

Código de la carrera: _____

Año de Ingreso: _____

Sexo: **Hombre:** _____ **Mujer:** _____

CONOCIMIENTOS	Poco			Mucho		
Profesionales	1	2	3	4	5	6
1. Teorías y Conceptos sobre Administración						
2. Técnicas, Principios y Conceptos sobre Contabilidad						
3. Teorías y conceptos sobre Economía						
4. Técnica y Conceptos Mercadotecnia						
Relacionadas	1	2	3	4	5	6
1. Estadística						
2. Sociales						
3. Jurídica						
4. Filosóficas						
5. Historia						
6. Lenguaje						
7. Matemáticas						
8. Idiomas						
Generales	1	2	3	4	5	6
1. Álgebra						
2. Aritmética						
3. Computación						
4. Inglés						
5. Redacción						
6. Cultura						
7. Deporte						
8. Arte						
9. Lectura Comprensiva						
HABILIDADES Y DESTREZAS	Poco			Mucho		
PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6
1. Aplicación de conocimientos en realidad económica nacional e internacional						
2. Diseñar sistemas de información						
3. Ejecutar y delegar autoridad						
4. Apoyarse en la informática para realizar funciones						
5. Capacidad de resolución de problemas						

	Poco			Mucho		
INTERPERSONALES:	1	2	3	4	5	6
1. Capacidad para organizar						
2. Planificar el tiempo						
3. Trabajo en equipo						
4. Adaptación al clima organizacional						
5. Promover el desarrollo social						
6. Facilidad de expresión						
7. Desarrollo de relaciones afectivas entre compañeros						
8. Capacidad de conducir hacia metas comunes						
9. Capacidad para tomar decisiones						
INTELLECTUALES:	1	2	3	4	5	6
1. Analizar y sintetizar información						
2. Calcular e interpretar cifras						
3. Actualizarse permanentemente						
4. Investigar para solucionar problemas						
5. Capacidad de comunicación oral y escrita						
6. Expresarse adecuadamente						
7. Innovadora						
8. Disposición a aprender						
9. Creatividad						
ACTITUDES Y VALORES	Poco			Mucho		
PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6
1. Seguridad en si mismo						
2. Superación permanente						
3. Perspectiva de la vida						
4. Aprendizaje permanente						
5. Iniciativa						
6. Ética						
7. Apertura al cambio						
8. Respeto						
SOCIALES:	1	2	3	4	5	6
1. Compromiso						
2. Fomento al bienestar social						
3. Solidaridad						
4. Buenas relaciones personales						
5. Escuchar						
6. Responsabilidad						
7. Tolerancia						
8. Igualdad						
9. Equidad						
10. Humanismo						

Comentarios



ANEXO 2

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESA.



OBJETIVO: Determinar el perfil de salida de la población estudiantil egresada de Administración de Empresas; en aspectos como: nivel de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Agradeceremos sinceridad en sus respuestas con el fin de formular un perfil de salida o de egreso.

Año de Ingreso a la carrera: # de Carné

Sexo: Hombre Mujer

INDICACIONES: Contestar cada uno de los siguientes factores marcando con una "X" la ponderación que considere que posee. Uno (1) que es la menor puntuación y seis (6) es la mayor ponderación a dar a cada ítems.

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Table with 7 columns: CONOCIMIENTOS, Poco, Mucho, and 6 rating options (1-6). Rows include: GENERALES (1-9) and Específicos (1-5).

ÁREA DE PRODUCCIÓN

Table with 7 columns: CONOCIMIENTOS, Poco, Mucho, and 6 rating options (1-6). Rows include: GENERALES (1-10) and Específicos (1-6).

ÁREA FINANCIERA

CONOCIMIENTOS	Poco			Mucho		
GENERALES	1	2	3	4	5	6
11. Análisis de estados financieros						
12. Inversiones						
13. Planificación financiera						
14. Rentabilidad						
15. Razones financieras						
16. Presupuestos						
17. Financiamiento						
18. Compras						
19. Específicos	1	2	3	4	5	6
7. Recuperación de fondos						
8. Créditos						
9. Depreciación						
10. Valuación de proyectos						
11. Financiamiento						
12. Seguros						
HABILIDADES Y DESTREZAS	Poco			Mucho		
	1	2	3	4	5	6
1. Liderazgo						
2. Manejo de personal						
3. Delegar autoridad						
4. Facilidad de Expresión						
5. Capacidad para toma de decisiones						
6. Análisis de información						
7. Creatividad						
8. Manejo de otro idioma						
9. Trabajo en equipo						
ACTITUDES Y VALORES	Poco			Mucho		
	1	2	3	4	5	6
1. Seguridad en si mismo						
2. Responsabilidad						
3. Iniciativa						
4. Ética						
5. Igualdad						
6. Equidad						
7. Solidaridad						
8. Honestidad						
9. Humanismo						
10. Fomento al bienestar social						
11. Buenas relaciones personales						
Comentarios						



ANEXO 2

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS.



OBJETIVO: Definir el Perfil Profesional de las y los Docentes de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador (UES).

INDICACIONES: Favor completar las siguientes preguntas en las casillas o espacios correspondientes según considere conveniente.

Datos personales y académicos

Sexo: Hombre Mujer

Título Académico superior que posee: _____

Si posee maestría o doctorado especifique especialidad: _____

Si posee algún curso de especialización, especifique: _____

A. Uso de Tecnologías de Información

1) ¿Qué recursos Didácticos utiliza para el desarrollo de la cátedra?

- a) Computadora Portátil
- b) Cañón
- c) Laboratorio de Aplicaciones Informáticas
- d) Pizarra

2) ¿Qué Herramientas tecnológicas utiliza para el desarrollo de los contenidos?

- a) Software aplicables al área
- b) Videoconferencias
- c) Aula Virtual

B. Percepción sobre la labor Docente

1) Ante los constantes cambios tecnológicos, científicos y las nuevas tendencias económicas y sociales ¿Considera que los estudiantes egresados de Administración de Empresas de la UES, están capacitados para hacer frente a estos retos?

- a) Si ____
 - b) No ____
- ¿Por qué? _____

C. Conocimiento generales sobre el enfoque de género

1) ¿Considera que el lenguaje sexista es discriminatorio e injusto para el desarrollo personal?

- a) Si
- b) No

2) ¿Considera que la igualdad y la equidad de género?

- a) Se practica en clase,
- b) Se desconoce el concepto,
- c) Es indiferente

3) ¿Tiene conocimientos sobre la Teoría de género y feminismo?

- a) Si
- b) No

Si su respuesta es afirmativa especifique, lo que conoce sobre éstas teorías.

4) ¿Al momento de recomendar una bibliografía toma en cuenta que en ésta no se utilice lenguaje sexista?

- a) Si
- b) No

D. Actualización y Capacitación

1) ¿Cada cuánto tiempo recibe capacitación e instrucción para el desarrollo de la cátedra que imparte?

- a) 6 meses
- b) 1 - 2 años
- c) 3 – 4 años
- d) Nunca

2) ¿Considera necesaria una unidad de capacitación y adiestramiento Docente?

- a) Si
- b) No

3) ¿De quién debería ser la iniciativa de actualizar la curricula Universitaria?

- a) De las autoridades Centrales
- b) De las autoridades locales
- c) De quienes imparten las asignaturas

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS				
DETALLE DE LOS ELEMENTOS QUE CONFORMAN LOS PROGRAMAS				
Nombre de la	Objetivo General	Objetivos Específicos	Metodología	Bibliografía
TEORÍA ADMINISTRATIVA I	Los estudiantes al terminar de cursar la asignatura serán capaces de describir el campo de la Administración de Empresas, así como adquirir el conocimiento teórico- práctico de las primeras fases del Proceso Administrativo y aprenderán a formular Planes generales y específicos de las empresas.	No disponibles	Método de Transmisión de Conocimientos: • Exposición • Clase dialogada • Interrogatorio • El del manual o instructorista (libro texto o paquete didáctico) • Elaboración de Fichas ; Investigación: • Bibliográfica y Hemerografía • De campo ; Grupo de estudios organizados (Reuniones dirigidas): • Conferencia • Taller • Mesa redonda • Debates: Grupo de estudios	Idalberto Chavenato, "Introducción a la Teoría General de La Administración México, 2006, 7º Edición, Editorial Mc Graw Hill; Thomas S. Bateman, Scott A. Snell, "Administración un Nuevo panorama competitivo" México, 2006, 6º Edición, Editorial Mc Graw Hill; Scheermerhorn, "Administración" México, 2002, 1º Edición, Editorial Limusa Wiley; Gómez Ceja, Guillermo, "Planeación y Organización de Empresas" México, 2002, 8ª Edición, Editorial Limusa Wiley • SERRANO, ALEXS, "ADMINISTRACIÓN 1 Y II EL SALVADOR 2002 • Salvador Mercado, "Administración Aplicada Teoría y Práctica" México, 2001, 2º Edición, Editorial Limusa Wiley • Robbins, Stephen,
TEORÍA ADMINISTRATIVA II	Que el estudiante adquiera el conocimiento teórico- práctico de las últimas dos fases del proceso administrativo, con la finalidad de lograr una gestión productiva de sus recursos y una efectiva conducción de las Empresas.	No disponibles	Se trabajara con los diferentes MÉTODOS Y SUS TÉCNICAS mediante exposiciones del o la docente, también por grupos de estudiantes con la presencia del profesor (a) y/o el (la) instructor (a)	• Scheermerhorn, "Administración" México, 2002, 1º Edición, Editorial Limusa Wiley • Idalberto Chavenato, "Administración en los Nuevos Tiempos" México, 2002 1º Edición, Editorial Mc Graw Hill • Gómez Ceja, Guillermo, "Planeación y Organización de Empresas" México, 2002, 8ª. Edición. Editorial Mc. Graw Hill • SERRANO, ALEXS, "ADMINISTRACIÓN 1 Y II EL SALVADOR 2002 • Salvador Mercado, "Administración Aplicada Teoría y Práctica" México, 2001, 2º Edición, Editorial Limusa Wiley • Robbins, Stephen,
TECNICAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRACION	. Asimilar enfoque investigativo, conceptos, categorías, marco teórico conceptual y metodológico para interpretación y propuesta que surjan apartir de aplicación de la investigación en la realidad económica nacional, Que los métodos y técnicas, sirvan de fundamento orientador en la búsqueda de nuevos	Que los estudiantes asimilen aspectos teórico – conceptuales científicos, método y técnicas y los apliquen al proceso de la investigación científica	Para lograr el propósito metodológico el catedrático / facilitador deberá: • Elaborar la programación analítica. • Documentar la clase. • Guiones de clase de acuerdo a los contenidos. • Coordinar guías de discusión, debates, montar paneles forum. • Diseñar y elaborar instrumentos de evaluación. Laboratorios. Paneles	No Existe
FINANCIERA I ADMINISTRACION	Proporcionar al estudiante los conocimientos necesarios para el análisis e interpretación de estados financieros, la determinación de políticas y estrategias financieras en la administración de activos y	No disponibles	No disponibles	Las finanzas y su campo de accion Van Homes James C, WACHOWICZ, John Jr. Fundamentos de Administracion Financiera 11 Ed pearson Educacion, mexico 2002, Block Stanley B, Hirt Geoffrey A. Administracion Financiera McGraw Hill mexico 2005, 3
PUBLICA ADMINISTRACION	Que los alumnos conozcan y analicen la gestión del Sector Público mediante el cual se moviliza la Administración del Estado, y su incidencia en la vida económica del país, así como describir el impacto que genera el proceso de modernización del Estado, en la obtención de más y mejores resultado con la utilización de menos recursos, en virtud de lo cual el estudiante al	No disponibles	Para alcanzar los objetivos de la asignatura, se utilizarán diversos métodos didácticos tales como: Clases magistrales acompañadas de ayudas audiovisuales y discusión plenaria, estudios de casos, ejercicios prácticos, e investigación de campo por grupos de estudiantes	1 La Nueva Gestión Pública Prentice Hall Pearson Educación, S.A., Madrid 2001 Blanca Olios de Lima Gete, 2 Administración Pública, la Función Administrativa, los sistemas de Organización y otros aspectos. Editorial Trillas, 3 Introducción a la Administración Pública Segunda Edición, Mc. Graw- Hill Interamericana de México, S.A. de CV., Dr. Raymundo Amaro Guzmán, 4 Bases para el Plan de Nación, 5 Manual de Derecho Constitucional, Tomo II, 6 Reglamento del

Nota: Lo marcado en rojo, muestra ejemplos de uso de lenguaje sexista.

ANEXO 4

PLAN DE ESTUDIO DIPLOMADO EN GÉNERO Y ECONOMÍA

Modulo	Objetivo	Contenido
Modulo I La perspectiva de género	Desarrollar el marco conceptual de las perspectivas de genero, a fin de garantizar la comprensión de como las relaciones de genero, determinan la participación de mujeres y hombre en la vida económica, social y política.	<ul style="list-style-type: none"> • La categoría género • El sistema patriarcal y violencia de género contra las mujeres • Historia y contribución del movimiento feminista a la igualdad • Estudio de las misoginias • Laicidad y género • Derechos sexuales y reproductivos • Enfoques para abordar la temática de género y desarrollo • Estudios de las masculinidades
Seminario -taller de investigacion feminista	Introducir al estudiantado en las técnicas y métodos de investigación desde la perspectiva feminista, que orienten la elaboración de ensayos o documentos de investigación en el transcurso del diplomado.	<ul style="list-style-type: none"> • La investigación • Método de investigación feminista • Plan de trabajo: cómo elaborar un investigación • Fuentes de información
Modulo II Género y economía	Estudiar y evaluar la economía desde la perspectiva de género introduciendo los conocimiento obtenidos en la modulo I a fin comprender mejor los factores que conducen a las desigualdades económicas entre hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la economía • Género y economía: panorama general • Capitalismo y emancipación social de género • Género y comercio: <ul style="list-style-type: none"> ◦ globalización económica y organismos financieros internacionales y ◦ Tratados de Libre Comercio • Realidad económica de El Salvador
Modulo III Género, trabajo y pobreza.	Estudiar y evaluar la organización de la familia, el mercado de trabajo y la pobreza, desde una perspectiva de género para identificar dificultades que enfrentan las mujeres en estos campos y comprender como estos elementos influyen en la calidad de vida de hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Principales conceptos del mercado laboral • Género y mercado laboral <ul style="list-style-type: none"> ◦ Mujer y mercado laboral de El Salvador • Derechos laborales y DESC • Trabajo reproductivo: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Trabajo doméstico, • Genero y economía de la salud • Situación de la pobreza
Modulo IV Incorporación del enfoque de género en políticas públicas y proyectos. Teoría y Práctica	Proporcionar conocimientos teóricos y herramientas prácticas que permitan la incorporación del enfoque de género en políticas públicas y en el ciclo de proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> • Marcos para el análisis de género • Instrumentos legales y políticos para abordar la equidad de género • Empoderamiento y participación de de las mujeres • Enfoques de políticas públicas para la equidad de género • Incorporación del enfoque de género en el ciclo de proyectos Análisis de políticas públicas nacionales y locales en relación a la equidad de género

ANEXO 5

Propuesta Curricular de Maestría en Género y Economía

Las Unidades Valorativas son 64 en total

Modulo I. Fomulación y Evaluación de Proyectos con Enfoque de Género	U.V.
Proceso de investigación, Sesgos andro /céntricos en la forma de hacer ciencia.	2.5
Tradiciones y enfoques en la investigación cualitativa	2.5
Métodos y diseños de investigación cualitativa.	2.5
Métodos y diseños de investigación cuantitativa.	2.5
Técnicas de redacción con lenguaje no sexista	2.5
Técnicas de elaboración de informes de investigaciones cuantitativas y cualitativas.	3.5
Total	16.0
Módulo II. Visión Feminista en el Pensamiento Económico (Enfoques, Visiones y Niveles económicos)	U.V.
Los principios básicos y crítica feminista hacia los Niveles Económicos. (Macro, Micro y Meso)	2.5
Flujos entre los niveles económicos y los agentes.	2.5
Visión Clásica y Neoclásica desde la visión feminista.	2.5
Escuelas keynesiana, Post/Keynesianismo y feminismo	2.5
Estructuralismo Latinoamericano desde la Perspectiva de Género.	2.5
El concepto del valor trabajo su diseño y aplicación; desde el enfoque feminista.	3.5
Total	16.0
Modulo III. Género, Macroeconomía y Políticas Públicas.	U.V.
Bases teóricas para la fomulación de las políticas macroeconómicas.	2.5
El género en la constitución de la institucionalidad económica.	2.5
La optimización de la inversión pública en la economía doméstica.	2.5
El proceso de formulación de las políticas públicas	2.5
Análisis de género en las políticas económicas y en la toma de decisiones.	2.5
Construcción Indicadores de Políticas Públicas con Enfoque de Género.	3.5

ANEXO 6

Plan de estudios 1994 de licenciatura en Administración de Empresas



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PLAN DE ESTUDIOS 1994
CARRERA: L10803 LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS



I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X		XI
1	3	5	3	9	4	13	4	17	4	21	3	25	4	29	4	33	4	37	4	T R A B A J O D E G R A D U A C I O N
FIG118 FILOSOFIA GENERAL		SOG118 SOCIOLOGIA GENERAL		COF118 CONTABILIDAD FINANCIERA I		COF218 CONTABILIDAD FINANCIERA II		PSO118 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL		DLA118 DERECHO LABORAL		APE118 ADMINISTRACION DE PERSONAL I		APE218 ADMINISTRACION DE PERSONAL II		ADE118 ADMINISTRACION FINANCIERA I		ADE218 ADMINISTRACION FINANCIERA II		
B		1		7		9		11, 15		19		21, 23		25		26		33		
2	4	6	4	10	4	14	4	18	4	22	4	26	4	30	4	34	4	38	5	
INE118 INTRODUCCION A LA ECONOMIA I		INE218 INTRODUCCION A LA ECONOMIA II		MIC118 MICROECONOMIA I		MAC118 MACROECONOMIA I		CCO118 CONTABILIDAD DE COSTOS I		CCO218 CONTABILIDAD DE COSTOS II		CVA118 COSTEO VARIABLE		APR118 ADMINISTRACION DE LA PRODUCCION I		APU118 ADMINISTRACION PUBLICA		EPE118 FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS		
B		2		6, 8		10, 11		13		18		22, 24		26, 28		29		30, 33		
3	3	7	3	11	3	15	3	19	3	23	3	27	3	31	3	35	4	39	5	
TAD118 TEORIA ADMINISTRATIVA I		TAD218 TEORIA ADMINISTRATIVA II		TDI118 TECNICAS DE INVESTIGACION		DME118 DERECHO MERCANTIL I		DME218 DERECHO MERCANTIL II		SIO118 SISTEMAS ORGANIZACIONALES		ASU118 ADMINISTRACION SUPERIOR		EDP118 ETICA Y DESARROLLO PROFESIONAL		SCO118 SISTEMAS COMPUTACIONALES		TPR118 TECNICAS PRESUPUESTARIAS		
B		3		5, 4		9		15		17, 20		23		25		27		33		
4	5	8	5	12	5	16	5	20	5	24	5	28	4	32	4	36	4	40	4	
MAT118 MATEMATICA I		MAT218 MATEMATICA II		MAT318 MATEMATICA III		MAF118 MATEMATICA FINANCIERA		EST118 ESTADISTICA I		EST218 ESTADISTICA II		MER118 MERCADOTECNIA I		MER218 MERCADOTECNIA II		ELECTIVA I		ELECTIVA II		
B		4		8		12		16		20		14, 24		28						

Area de Sustentación Técnica

41	2	42	2	43	2	44	2
ING118 INGLES I		ING218 INGLES II		COM118 COMPUTACION I		COM218 COMPUTACION II	
B		41		B		41, 43	

Asignaturas Electivas de Subespecialización

Area Financiera	Area de Mercado	Area de Producción	Area de Personal
4	4	4	4
SFI118 SEMINARIO DE FINANZAS	MIN118 MERCADEO INTERNACIONAL	APR218 ADMINISTRACION DE LA PRODUCCION II	APE318 ADMINISTRACION DE PERSONAL III
33	32	30	29

NC	UV
C	
NA	
P	

NC = Numero Cumulativo
UV = Unidades Valorativas
NA = Nombre de la Asignatura
P = Prerequisito
C = Código de la Asignatura

TOTAL DE ASIGNATURAS: 44

TOTAL DE UNIDADES VALORATIVAS: 165

ACUERDO DE CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO No. 039-2003-2007(V-3.4) DE FECHA 20 DE ENERO DE 2005

Fecha de revisión

13-octubre-2008