



TECHOS DE CRISTAL EN LA DOCENCIA FEMENINA UNIVERSITARIA

GLASS CEILINGS IN THE UNIVERSITY FEMALE TEACHING

Quiroga-López Malena Karina ¹
Poaquiza-Poaquiza Ángel Patricio ²
Altamirano-Altamirano Silvia Jovanna ³

¹ Docente Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social. Ambato, Ecuador. malenakquirogal@uta.edu.ec

² Docente Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho. Ambato, Ecuador. angelppoaquizap@uta.edu.ec

² Docente Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social. Ambato, Ecuador. sj.altamirano@uta.edu.ec

RESUMEN:

La presente investigación tuvo por objetivo el estudio de las diferentes barreras que las mujeres con cargos directivos tienen que superar a lo largo de su trayectoria académica, estas barreras son conocidas como techos de cristal porque son invisibles no se los logra ver pero está ahí limitando el acceso de ellas a cargos con poder, estas barreras pueden ser a nivel institucional o personal, a nivel institucional se determina que muchas de las veces las redes de apoyo masculinas invisibilizan el liderazgo femenino, también las redes femeninas que no han logrado aportar a fortalecer a sus agremiadas, sin embargo en la investigación se menciona que el fortalecimiento de valores como el de la sororidad pueden llevar a las mujeres que se encuentran agremiadas a conseguir cargos con poder y llevarlos exitosamente, estos aspectos que han posibilitado y a la vez han impedido a que las mujeres lleguen a ocupar cargos directivos a nivel académico en combinación de las variables techos de cristal y docencia femenina universitaria. La lucha continua y los limitantes poco a poco siguen desapareciendo, en el presente caso se ha tomado como muestra y ejemplo a la Universidad Técnica de Ambato, donde se pudo evidenciar la participación de mujeres en cargos de dirección y cargos inferiores, pero siempre mantienen latente el ideal de cumplir sus metas y superarse con optimismo y capacidad para poder un día estar al mismo nivel que el hombre.

Palabras Claves: Docencia, liderazgo, género, patriarcado.

ABSTRACT:

The objective of this research was to study the different barriers that women with managerial positions have to overcome throughout their academic career, these barriers are known as glass ceilings because they are invisible, you cannot see them but they are there limiting their access to positions with power, these barriers can be at the institutional or personal level, at the institutional level it is determined that many of the times male support networks make female leadership invisible, as well as female networks that have failed to contribute to strengthening to its members, however in the research it is mentioned that the strengthening of values such as that of sisterhood can lead women who are members to obtain positions with power and take them successfully, these aspects that have enabled and at the same time have prevented that women come to occupy managerial positions at the academic level in combination of the variables ceilings of crystal and female university teaching. The continuous struggle and the limitations little by little continue to disappear, in the present case the Technical University of Ambato has been taken as a sample and example, where the participation of women in management positions and lower positions could be evidenced, but they always remain latent the ideal of meeting your goals and surpassing yourself with optimism and the ability to one day be at the same level as man.

Keywords: Teaching, leadership, gender, patriarchy.



1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investiga las barreras que no se ven y que sin embargo estas ahí evitando que las docentes universitarias logren tener una trayectoria docente de liderazgo, estas barreras como los techos de cristal son aquellas que sin predisponerse se colocan institucionalmente, es decir hechos o barreras como las horas de reunión del liderazgo universitario, o la carencia de redes de apoyo que las mujeres no han formado a lo largo de su trayectoria docente, ya sea porque su tiempo en la institución no le permite hacer estar relaciones importantes para ser tomadas en cuenta a nivel del liderazgo universitario o también por el hecho de que recientemente están incursionando a tener estabilidad laboral ya sea por instrumentos de discriminación positiva impuesta por organismos de control a nivel de las universidades, esta investigación contiene entrevistas y encuestas que permiten tener una metodología cualicuantitativa.

El objetivo de esta investigación es lograr evidenciar las huellas que las mujeres en la gestión de liderazgo universitario han dejado para que aquellas que deseen hacer trayectoria docente de liderazgo puedan llegar, es decir un proceso de sororidad t de memorización de forma que permita en un futuro próximo llegar a un rectorado.

2. METODOLOGÍA

Se trabajó con una metodología mixta, con entrevistas, encuestas, revisión de literatura para identificar cuestionarios aplicados en contextos hispanoparlantes, para ampliar las dimensiones que miden techo9s de cristal,

problemas internos (procesos de socialización femenina) y externos (cooptación, cultura institucional y problemas de conciliación, criterios, diseño, organización) que refieren Matus-López y Gallego-Morón (2014). Pregunta sobre la existencia y cumplimiento efectivo de una política institucional de igualdad de género para combatir la discriminación laboral y el techo de cristal, elaboración guion de entrevista, selección de cuestionario, codificación cuestionario, digitalización cuestionario en plataforma de respuesta online, aplicación de cuestionario. Las variables del estudio son Techo de Cristal.

Se propone un diseño de investigación mixta, aplicando un cuestionario, realizando entrevistas semiestructuradas a informantes clave y revisión documental sobre las políticas, planes o programas institucionales, los informes de gestión o resultados relativos a la igualdad de género en cada universidad de Ambato.

El análisis cuantitativo se realizará mediante el programa SPSS para identificar relaciones estadísticamente significativas con pruebas Chi-cuadrado; los árboles de decisión se utilizarán para determinar bajo cuáles condiciones sociodemográficas y/o laborales se percibe techo de cristal.

El análisis cualitativo de las entrevistas se realizará con las siguientes fases, 1.- Categorización y codificación de entrevistas 2.- Identificación de unidades de significado, 3.- Clasificación unidades de significado. 4.- Agrupamiento y síntesis de unidades, comparación de agrupamiento y síntesis,



apoyo del análisis mediante el programa Atlas ti.

3. MARCO CONCEPTUAL

Al hablar de Igualdad de Género dentro de los objetivos planteados por la ONU, (2000) se produjeron avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros gracias a los Objetivos de Desarrollo del Milenio incluida la igualdad de acceso a la enseñanza primaria, las mujeres y las niñas siguen sufriendo la discriminación y la violencia en todos los lugares del mundo.

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Lamentablemente, en la actualidad, 1 de cada 5 mujeres y niñas entre 15 y 49 años de edad afirmaron haber experimentado violencia física o sexual, o ambas, en manos de su pareja en los 12 meses anteriores a ser preguntadas sobre este asunto, además, 49 países no tienen leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica, así mismo, aunque se ha avanzado a la hora de proteger a las mujeres y niñas de prácticas nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, que ha disminuido en un 30% en la última década, aún queda mucho trabajo por hacer para acabar con esas prácticas. (ONU, 2000).

La igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al

mismo tiempo ONU, (2000) estableciendo nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo.

El techo de cristal es una metáfora que alude a las barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional según el libro de Cotter & Hermsen, (2001) en el que se indica motivo de la desigualdad de género, que ocurre no solo en la ciencia sino también en los consejos de administración de las empresas europeas o en política, se llama techo de cristal, esta metáfora, acuñada por los expertos en investigaciones sobre género, se refiere a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad.

Según Eagly & Carli, (2004), el 'techo de cristal' se manifiesta como una barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación, que se manifiesta en una desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo, se observa la discriminación cuando las mujeres tienen menor oportunidad de ejercer liderazgo aun cuando poseen las mismas o incluso superiores credenciales académicas o trayectorias profesionales que los hombres, Junto a esto, plantearán el término 'laberinto de cristal', como un concepto que incluye los múltiples obstáculos que pueden aparecer simultáneamente y desde ángulos muy distintos en el ascenso de las mujeres a posiciones elevadas.



La Universidad Estatal según la UNESCO, (2003) en los últimos años se ha resaltado la importancia de considerar como elemento del desarrollo de toda nación, la igualdad de oportunidades y participación del hombre y la mujer en los distintos sectores sociales, la educación es una de las principales áreas donde debe buscarse dicha equidad, pues constituye un instrumento importante que posibilita el acceso a otros recursos, mediante los cuales es posible lograr un mejor bienestar. Cualquier desigualdad en las oportunidades educativas limita la contribución que la educación tiene en el desarrollo de un país.

Para Mantilla, (2016) el Rol de la Mujer dentro del ámbito de Universidad Estatal en la Historia y su Trascendencia en la Política Nacional e Internacional del Ecuador; se debe destacar que las mujeres en épocas de la Colonia y parte de la República, tuvieron destacadas actuaciones en los diferentes campos en el que les tocó vivir dentro y fuera de Ecuador, no resulta fácil si se examina la historia que casi siempre fue relatada y escrita por hombres, este tema fue realizado debido a la necesidad imperiosa de destacar actos históricos de mujeres valiosas ecuatorianas a lo largo de la historia del Ecuador para que sean reconocidas y que su valentía no quede en el olvido, la mujer ecuatoriana a lo largo de su vida ha demostrado coraje, valor, amor y decisión en lo que emprendía, situaciones y oportunidades que les fueron negadas a ellas, tuvieron que ser sorteadas para poder conseguir sus metas, a pesar de todas esas trabas salieron triunfantes en lo que se proponían.

La Mujer en la Educación Superior en América Latina, en las últimas dos décadas se han caracterizado por una enorme expansión de la educación formal en la Región manifiesta Bonder, (1994) debido a la situación que presenta, sin embargo, grandes disparidades entre los distintos países, por otro lado en Argentina, Uruguay y Costa Rica, por ejemplo, la participación de la población en los estudios superiores supera a la media de algunas regiones de Europa, en Guatemala, Bolivia y Perú los niveles de alfabetización son similares a los que tenían los países industrializados hace más de cien años.

Entre los años 1980 y 1990, a pesar de la reducción de gastos en educación producida como consecuencia de la crisis económica que afecta a los países de América Latina, la tasa de escolarización general se incrementó de modo notable, alcanzando en la actualidad a un 63.3% para la población femenina y a un 64.6% para la masculina, teniendo en cuenta los datos de escolarización de 1980 (57.7% y 59.8% para mujeres y varones respectivamente), puede observarse que, proporcionalmente, la participación de las mujeres creció más que la de los varones. (Bonder, 1994).

En la actual situación de América Latina, establece Sabirats, (1998) que es necesario acelerar este proceso de educación, como elemento central en la lucha contra la pobreza que se ha entablado en el continente, si a un determinado nivel de desarrollo económico es discutible que la inversión educativa siga ofreciendo los altos niveles de retorno que se esperaban de ella, en las etapas iniciales del desarrollo estos beneficios son indiscutibles. la realidad



social de América Latina muestra ampliamente cuál puede ser la contribución económica de la educación en el continente, y el coste que representa no invertir oportunamente.

Debido a esto el conjunto de la población, es fundamental para las mujeres, que globalmente ostentan niveles educativos muy inferiores a los masculinos y que están aumentando su participación en el mercado de trabajo, de las mujeres depende y radica un alto porcentaje de familias monoparentales, acelerar y contribuir con el proceso educativo de las mujeres es hoy la mejor manera de combatir la pobreza en América Latina. (Sabirats, 1998).

Según la UNESCO (2012), el índice de paridad de género en la matrícula de educación terciaria a nivel mundial pasó de 0.74 a favor de los hombres en 1970, a 1.08 que está en el rango de paridad, aunque favorece ligeramente a las mujeres en 2009, en 1970 sólo en Europa central y del Este había más mujeres que hombres en la educación superior, para 2009, en cuatro regiones; Norteamérica y Europa occidental, Europa central y del Este, América Latina y el Caribe, y Asia central; fue favorable a las mujeres, la mayor parte de Asia, los países árabes y el África sub-sahariana todavía se mantenían por debajo de la paridad o la igualdad.

No obstante, señala la UNESCO, (2012) que existen más mujeres entre los estudiantes de educación superior en la mayoría de los países; los datos de población global, sin embargo, no son tan alentadores, ya que en 2009 el 54% de la juventud habitaba en países en los que había una distribución de la matrícula más favorable a los hombres y el

43% en países que favorecen a las mujeres. A pesar de ello, la representación femenina en la educación terciaria es mayor que la alcanzada en el nivel básico y en secundaria.

A esto se contraponen o se incrementa el informe de la European Technology Assessment Network, 2001, citado por Buston, (1997) el mismo que indica que no hay correspondencia entre el incremento en la participación de mujeres académicas en las universidades y la baja representación de estas en los máximos cargos y órganos de toma de decisiones. La ausencia de mujeres en los principales espacios de decisión ha sido señalado y criticado en casi todos los estudios e informes que analizan la situación de las mujeres en las universidades.

Se incrementa el estudio de Lapovsky, (2014) que establece que en Estados Unidos hay muy pocas mujeres presidentas en colegios superiores o en universidades. A principios de 2014, sólo 26% de las presidencias eran ocupadas por mujeres, en contraste con el 57% de mujeres estudiantes.

A esta idea incrementa el estudio de América Latina por Saracostti, (2006) que establece la presencia de mujeres en cargos directivos es aún más limitada. En Chile, por ejemplo, sólo había cuatro rectoras en el año 2000 (6.25%) y cinco (8%) en 2005. En ese mismo país, la presencia de mujeres en jefaturas de carrera era sólo de 33%.

La igualdad de género para la OIT, (2013) a pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten



fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo. En América Latina y el Caribe la tasa de desempleo de las mujeres de 9,1% es 1,4 veces la de los hombres y reciben ingresos menores "en todos los segmentos ocupacionales", según el informe regional sobre "Trabajo Decente e igualdad de género" elaborado conjuntamente por CEPAL, FAO, PNUD, ONUMujeres y OIT en noviembre de 2013.

Esta organización estipula que la discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo. El objetivo común de la OIT, (2013) sobre política de igualdad de género busca responder a estos desafíos a través del fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos para emprender acciones por la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Según Rocha, (2014) de acuerdo con el último informe anual del Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe, OIG, en Latinoamérica se han obtenido logros importantes en materia de equidad de género durante los últimos quince años. No obstante, es evidente que hay áreas críticas en donde la desigualdad de género prevalece como una barrera dañina y costosa para mujeres y niñas. Bajo los ODM (Informe Anual del Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe) hay metas que siguen sin lograrse y que constituyen una seria preocupación para la mayoría de los países latinoamericanos.

La mortalidad materna, situación que encierra al gran número de mujeres que por diferentes circunstancias mueren a causa del proceso ligado con la reproducción, destacando la muerte de mujeres jóvenes en situaciones de embarazos forzados, abortos clandestinos y en condiciones de riesgo, o bien como resultado del ejercicio de una violencia institucional que reproduce mecanismos de discriminación hacia las mujeres.

En Ecuador la inserción de la mujer a la educación universitaria tiene nombre y apellido según Goetschel, (2007): Matilde Hidalgo de Procel, quien se convirtió en la primera médica del país a inicios del siglo XX y la primera mujer en ejercer el voto en 1924. A lo largo de la historia, la mujer ha sido relegada a las actividades domésticas, encargándose del cuidado de los niños y mayores que conforman la familia. La pobreza y el desempleo han perjudicado al género femenino. Se evidencia con mayor énfasis en los países en vía de desarrollo, donde la incorporación de la mujer a la actividad económica profesional es baja en relación con los países del Primer Mundo; en este caso, no se valora el beneficio que supone la mujer para toda la sociedad y su contribución a la economía de los países, pues el mercado laboral continúa marcando las diferencias salariales con sus compañeros masculinos y estas son significativas.

Por otro lado, no fue hasta mediados del siglo XIX citado por (Timmers & Willemsen, (2010) cuando las mujeres empezaron a incorporarse paulatinamente a los centros de educación superior, gracias a los movimientos feministas por la igualdad de derechos. Esas primeras estudiantes eran



principalmente mujeres aristócratas atraídas por la ciencia u otras féminas que tuvieron que asumir una identidad masculina para acceder a los estudios universitarios. Sin embargo, es evidente que todavía existe disparidad de género respecto a la productividad científica, debido a que el número de mujeres investigadoras en el mundo académico continúa siendo escaso en los niveles más altos del escalafón científico.

El Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador, (2010) establece que la educación superior ecuatoriana está considerada en la Ley Orgánica de Educación Superior como una área estratégica, cuyos fines se orientan a la búsqueda de la verdad, la afirmación de la Identidad, el desarrollo cultural y el dominio del conocimiento científico y tecnológico, egresados a través de la docencia, la investigación, y la vinculación con la colectividad, que constituye, prioridades para el desarrollo económico, social y cultura del país.

Para que la educación superior ecuatoriana contribuya a identificar y solucionar los problemas de la sociedad, indica el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador, (2010) que se requiere que sea pertinente y de calidad, es decir, que debe actuar con responsabilidad y compromiso en la creación, desarrollo y transmisión del conocimiento, en todas sus formas y, expresiones promoviendo su uso en todos los campos. Entonces la calidad juega un papel supremamente importante, lo que implica que todos los actores vinculados a la educación superior actúen

responsablemente en la generación y consolidación de una actitud autorreguladora, buscando que ésta no se convierta en un proyecto individual, sino que, a más de ser una tarea de todos, sea un proceso permanente, participativo y se constituya en una práctica común.

Para Ganga & Maluk, (2015) estudiar los gobiernos de las universidades en la actualidad, resulta absolutamente ineludible y pertinente, especialmente si tomamos en cuenta las presurosas, profundas y profusas mutaciones que ha experimentado el entorno de las organizaciones, la cual ha estado amalgamado con el emergimiento de complejidades extremas en lo económico, político, tecnológico, social, científico, ético y administrativo.

Cuando se busca definir el término género según Ruano, (2015) se debe considerar y referir a las formas históricas y socioculturales, donde tanto mujeres y hombres construyen una identidad, interactúan y organizan su participación directa en la sociedad. Pero si partimos del concepto doctrinal de "género" se refiere a los "valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

En Ecuador, en las últimas décadas, se han dado grandes avances en el marco legal e institucional establece Ruano, (2015), impulsados principalmente por el movimiento de mujeres, específicamente sobre la equidad de género. Esto se ha concretado de una manera real y práctica en la Constitución de la República del Ecuador, (2008), y en el nuevo Plan Nacional para el Buen Vivir. Los paradigmas sociales han



evolucionado, se ha extendido el rol de las mujeres a un espacio público en muchos ámbitos. Así tenemos el caso del incremento progresivo del ingreso de las mujeres al mercado laboral, de acuerdo con los datos del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). En esta área laboral, la población en edad de trabajar por sexo, en el primer trimestre 2016, se compone de 5,4 millones de hombres y 5,8 millones de mujeres. La población económicamente activa está distribuida de la siguiente manera: 4,4 millones de hombres y 3 millones de mujeres. (INEC, 2016).

La percepción de que las mujeres carecen de ciertas aptitudes para desempeñar algunas profesiones o trabajos supone también un ejemplo de discriminación de género, la cual afecta de muchas maneras a la perspectiva que tienen las féminas de sí mismas. A este fenómeno de la segregación laboral de género se le conoce como "techo de cristal", el mismo que escenifica las dificultades que tienen las féminas en alcanzar un puesto en la alta jerarquía institucional establecido por Burin, (2008) manifestando uno de los factores, que ha ayudado a disminuir las desigualdades entre géneros, fue la incorporación de la mujer a la educación, aunque los hombres siguen predominando en el mundo académico.

Según Campuzano, (2015) actualmente la presencia de las mujeres en el mercado laboral tiene vital importancia, su contribución al sustento familiar y a la economía del país es altamente valorada. Por una parte, se han superado algunas barreras que impedían su inserción en el mercado de trabajo, la educación por ejemplo y por otra parte se ha avanzado en

marcos legales e institucionales que facilitan esta participación.

La participación e inclusión de las mujeres en el desarrollo social, político y económico según Crespo, (2014) obliga a cuestionar, a través del análisis de género, el contexto androcéntrico y patriarcal en el cual se han develado inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres. La nueva constitución establece retos importantes al respecto, mediante normas y una nueva institucionalidad que promueve la equidad, la no discriminación, el ejercicio de los derechos y la apuesta por un nuevo modelo de desarrollo a fin de alcanzar el buen vivir.

Por otro lado, Crespo, (2014) indica claramente que la Ley de Educación Superior incorpora ciertos artículos que garantizan la equidad e igualdad de oportunidades, la diversidad étnica, sexual y cultural; sin embargo, las normas conexas y las políticas deberán aportar al proceso de construcción de una sociedad equitativa, justa y solidaria. Es así que, el sistema vigente aún marca una cimentación de identidades que permite valoraciones inequitativas entre hombres y mujeres, asignando atributos que desvalorizan lo femenino, sin cuestionar los estereotipos presentes en la sociedad; al contrario, los reproduce y refuerza como condiciones naturales.

4. DISCUSIÓN

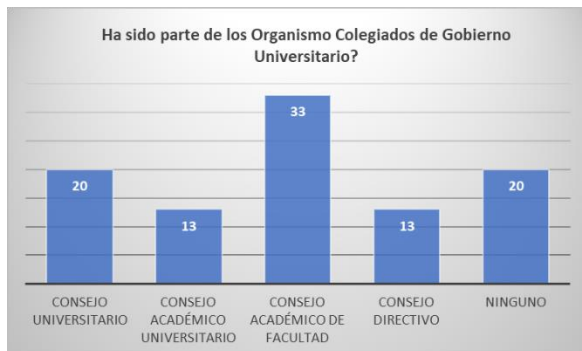
Mujeres que no Ocupan Cargos para Bernardo, (2017) considera que el motivo que explica la desigualdad de género, que ocurre no solo en la ciencia o el ámbito académico, sino también en los consejos de administración (organismos colegiados).



Esta metáfora sobre género se refiere a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad.

Para Camarena & Saavedra, (2018) consideran que las desigualdades de género son resultado de un reparto desigual en la distribución de responsabilidades y recursos, especialmente a través de la práctica institucional. Se han establecido reglas visibles e invisibles en el entorno "masculino" al que las mujeres a veces encuentran difícil adaptarse: los colegas y los clientes no consideran automáticamente a las mujeres como iguales de los hombres; ellas generalmente deben trabajar mucho más que los hombres para probarse a sí mismas, y en ocasiones deben adaptarse más de lo necesario a los estilos masculinos de trabajo.

Gráfico 1. ¿Ha sido parte de los Organismos Colegiados de Gobierno Universitario?



Fuente: Autores (2020).

Dentro de las entrevistas se ha podido evidenciar que tan solo el 33% de la población de mujeres han ocupado un cargo dentro de Consejo Académico de Facultad, mientras que un 20% ha trabajado en

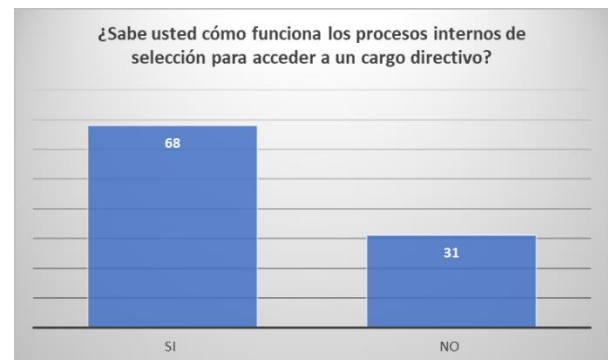
Consejo Universitario al igual que un 20% no ha ocupado ningún cargo.

Cargos Directivos

La Organización Internacional del Trabajo, (2019) establece que desde 1991, las mujeres han ido incorporándose a cargos directivos con más rapidez que los hombres, en particular en los países de ingreso alto, sin embargo, los datos indican que falta mucho para que las mujeres estén en igual número que los hombres en esos cargos directivos.

El Techo de Cristal según Gaete, (2018) es una temática interesante de investigar con el propósito de disminuir la discriminación laboral por cuestiones de género en un ámbito menos estudiado, como el del acceso a los cargos directivos, retroalimentando de manera interesante a las políticas públicas que se implementan para garantizar un trato igualitario en el mundo laboral.

Gráfico 2. ¿Sabe usted cómo funciona los procesos internos de selección para acceder a un cargo directivo?



Fuente: Autores (2020).

El 68% de las mujeres si conoce como funcional los procesos internos de sección de cargos directivos, denotando el interés de las mujeres por surgir y superar las barreras,



mientras que un 31% no lo conocen por condicionarse como algo imposible de alcanzar por su condición de género.

Reuniones de Trabajo.

Salmerón, (2014) establece que numerosos autores coinciden que la existencia del Techo de Cristal es una consecuencia natural de los estereotipos de género y de las expectativas que éstos generan sobre cómo se comportan las mujeres y cómo deberían comportarse. Los estereotipos de género son un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres. En éstas se pueden apreciar dos dimensiones: la descriptiva y la prescriptiva.

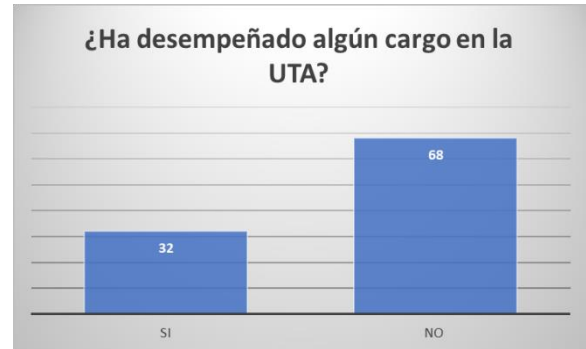
Gráfico 3. ¿Cómo es su comportamiento en las reuniones de trabajo?



Fuente: Autores (2020).

El 66% de las mujeres siempre se comportan de manera activa y participativa, para llamar la atención y ganar puntos a la hora de trabajar. Es una estrategia que ocupan la mayoría de las mujeres para no sentirse excluidas en sus trabajos.

Gráfico 4. ¿Ha desempeñado algún cargo en la UTA?



Fuente: Autores (2020).

El 68% de las mujeres que trabajan dentro de la Universidad Técnica de Ambato no han desempeñado algún cargo de dirección en la institución. Mientras que apenas el 32% de mujeres si lo ha logrado.

Gráfico 5. ¿Qué cargo ha desempeñado dentro de la UTA?



Fuente: Autores (2020).

Del porcentaje de las mujeres que han ocupado un cargo dentro de la Universidad Técnica de Ambato están un 10% en cargo de Coordinadora UPE, 10% en cargos de subdecanato, 60% en Coordinación de Carrera, 10% como directoras del Centro de Idiomas y finalmente un 10% como Coordinadoras de Unidad de Daño.



Gráfico 6. Organismos Colegiados de gobierno Universitario



Fuente: Autores (2020).

Las mujeres que han sido parte de Organismos Colegiados de Gobierno Universitario se encuentran el 21% en Consejo Académico de Facultad y un 14% en HCU.

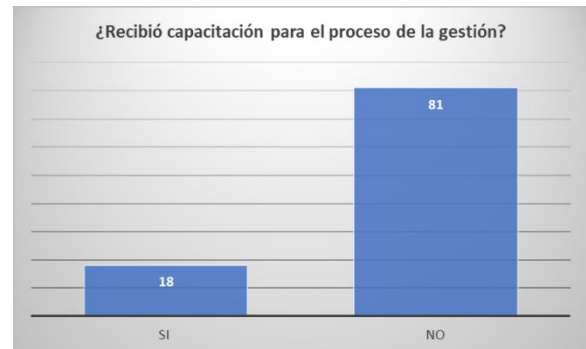
Gráfico 7. Procesos internos de selección para acceder a un cargo directivo.



Fuente: Autores (2020).

El 75% de mujeres que trabajan dentro de la Universidad Técnica de Ambato conocen como funcionan los procesos internos de selección para acceder a un cargo directivo, mientras que un 21% no lo conocen por miedo a no alcanzar un cargo directivo.

Gráfico 8. Capacitación para el proceso de la gestión.



Fuente: Autores (2020).

En este caso el 18% de mujeres han recibido capacitaciones para los procesos de gestión, mientras que un 81% no lo hace.

Gráfico 9. Motivos para aceptar un cargo directivo



Fuente: Autores (2020).

Dentro de los motivos para aceptar un cargo directivo el 60% de las mujeres consideran que no existe ningún motivo para acceder a un cargo directivo, el 20% considera q un factor es la falta de tiempo, el 10% de mujeres se consideran incompatibles con el ámbito social, finalmente un 5% siente que no tiene motivos por falta de capacidad y de interés para un cargo de dirección.



5. CONCLUSIONES

El marco de la presente investigación se encontró en que las mujeres que alcanzan puestos de dirección en este caso de colegiados dentro del ámbito académico lo han ejercido como profesión liberal. Las mujeres en la sociedad de hoy en día tratan de aportar elementos para poder responder a preguntas relacionadas con el fenómeno de la segregación laboral de género, llamado techo de cristal, que impide a las mujeres superarse y seguir avanzando en su lucha por llegar a cargos directivos.

La lucha continua y los limitantes poco a poco siguen desapareciendo, en el presente caso se ha tomado como muestra y ejemplo a la Universidad Técnica de Ambato, donde se pudo evidenciar la participación de mujeres en cargos de dirección y cargos inferiores, pero siempre mantienen latente el ideal de cumplir sus metas y superarse con optimismo y capacidad para poder un día estar al mismo nivel que el hombre.

Se puede decir que tenemos una línea base que permitirá en un futuro establecer estrategias para llegar a cargos de poder.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernardo, Á. (2017). ¿Qué es el techo de cristal? España: hipertextual.

Bonder, G. (1994). Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades. Revista Iberoamericana de Educación.

Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Anuario de Psicología.

Buston, C. (1997). Gender Equity in Australian University Staffing. Australia.

Camarena, M., & Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. México: Scielo.

Campuzano, L. (2015). Empleo y trabajo rural de la Mujer. La Libertad.

Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2010). La calidad en la Universidad Ecuatoriana. Quito.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: cep.

Cotter, D., & Hermsen, J. (2001). The Glass Ceiling Effect. Social Forces.

Crespo, B. (2014). Las mujeres como referente de gestión en la Universidad. Cuenca.

Eagly, & Carli. (2004). Women and Men as Leaders. Sage Publications.

Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. Chile: Revista CS.

Ganga, F., & Maluk, S. (2015). Gobierno universitario ecuatoriano. Quito.

García, E. (2008). "Políticas de Igualdad, Equidad y Gender, Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? El Salvador: PNUD.

Giménez, E. (2012). Mujer Universitaria. Salinas: URL.



- Goetschel, R. (2007). Educación de las mujeres, maestras y esferas políticas. Quito: FLACSO.
- INEC. (2016). Censo Canasta Básica.
- Itati, A. (1998). LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES. Aljaba.
- Lapovsky. (2014). Why So Few Women College Presidents? Forbes.
- Maldonado, M. (2003). A propósito de la dominación masculina de Pierre Bourdieu. Colombia: Universidad del Valle.
- Mantilla, M. (2016). EL ROL DE LA MUJER EN LA HISTORIA Y SU TRASCENDENCIA EN LA POLÍTICA NACIONAL E INTERNACIONAL DEL ECUADOR. Guayaquil.
- OIT. (2013). Igualdad de género en América Latina y el Caribe.
- ONU. (2000). Objetivo 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). La OIT y la igualdad de género. OIT.
- Phelps, E. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". Estados Unidos: American Economic Association.
- Rocha, T. (2014). Entre el techo y las fronteras de cristal en Latinoamérica: retos y vicisitudes vigentes en el proceso de empoderamiento de las mujeres. ResearchGate.
- Rodríguez, C. (2015). "Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad". Argentina: Nueva Sociedad.
- Ruano, A. (2015). La Igualdad de Género en la Función Pública del Estado Ecuatoriano. Ciencia UNEMI.
- Sabirats, M. (1998). La Educación de las Mujeres: de la marginalidad y la coeducación. Santiago de Chile: COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.
- Salmerón, D. (2014). EL TECHO DE CRISTAL.
- Saracostti, M. (2006). Mujeres en la alta dirección de la educación superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes.
- Timmers, & Willemsen, T. (2010). Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures.
- UNESCO. (1998). Mujeres y educación superior: cuestiones y perspectivas. París: Conferencia Mundial sobre la Educación Superior.
- UNESCO. (2003). Observatorio Los Géneros en la Educación Superior Universitaria. Costa Rica.
- UNESCO. (2012). World Atlas of Gender Equality in Education. Paris.