



PERCEPCIONES DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO DE LAS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, ECUADOR

GENDER PERCEPTIONS IN THE LEADERSHIP OF TEACHERS OF THE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, ECUADOR

Altamirano-Altamirano, Silvia^{1*}
Quiroga-López, Malena Karina²
Poaquiza-Poaquiza, Ángel Patricio³
Haro-Lara, Aída Patricia⁴

¹Profesora de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

²Profesora de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

³Profesor de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

⁴Profesora de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

***Correo:** sjaltamirano@uta.edu.ec

RESUMEN:

En la actualidad ha adquirido una importante relevancia la igualdad y la equidad de género, que aunque tienen una definición muy parecida no significan lo mismo. Es evidente que la percepción de las personas siempre será diferente, sin embargo, se debe transitar hacia un sistema en el que la persona logre mantener la mente más abierta a la inclusión y al derecho a la igualdad de oportunidades, no solo en instituciones públicas, sino también promoverlo como un derecho humano y como motor de desarrollo social. Se realizó una investigación con enfoque mixto cuantitativo-qualitativo, debido a que se aplicaron encuestas y entrevistas a profesoras que han ocupado y no han ocupado cargos jerárquicos en la Universidad Técnica de Ambato (UTA), Ecuador. Se evidencia que un alto porcentaje de mujeres percibe que por la condición de género existen trabas para crecer de manera académica y profesional.

Palabras Claves: Cargos administrativos, academia, igualdad de género, percepción, mujeres.

ABSTRACT:

Currently, gender equality and equity have acquired an important relevance, which although they have a very similar definition, do not mean the same thing. It is evident that the perception of people will always be different, however, one must move towards a system in which the person manages to keep his mind more open to inclusion and the right to equal opportunities, not only in public institutions, but also promote it as a human right and as an engine of social development. An investigation with a mixed quantitative-qualitative approach was carried out, because surveys and interviews were applied to professors who have held and have not held hierarchical positions at the Technical University of Ambato (UTA), Ecuador. It is evident that a high percentage of women perceive that due to the gender condition there are obstacles to growing academically and professionally.

Keywords: Administrative charges, academia, gender equality, perception, women.

Recibido: 28 de noviembre de 2019; **Aceptado:** 03 de junio de 2020; **Publicado:** 09 de julio de 2020



1. INTRODUCCIÓN

La percepción es un proceso mental del ser humano que siempre ha despertado el interés de la investigación, como referente histórico, ha sido estudiada y definida por primera vez por la Psicología de la Gestalt, debido a las ideas que una persona o grupo tiene sobre un par, tema o cosa, se puede destacar la intervención relevante de procesos psíquicos, y gracias a esto ha sido definida de la siguiente manera:

“Como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización.” (Vargas-Melgarejo, 1994, pág. 48).

En consecuencia, no todas las personas tendrán la misma idea, sentimiento pensamiento acerca de algo o alguien, debido a que las percepciones de cada ser humano tienen variantes de manera notoria, esto debido a que, por lo general, los seres humanos logran entender y recordar cosas, dependiendo de las emociones que se puedan llegar a sentir.

Según Oviedo (2004, pág. 89) “La percepción es entendida como un permanente acto de conceptualización. Los eventos del mundo externo son organizados a través de juicios categoriales que se encargan de encontrar una cualidad que represente de la mejor manera posible a los objetos”, las personas dan el significado a objetos, animales y

cosas, dependiendo de varios aspectos, basándose en el contexto cultural, entorno social y familiar, ideología y emociones que se relacionen con el tema estudiado.

Para direccionar un enfoque más asociado a la problemática a tratar se debe definir también como punto importante aquello que referimos cuando hablamos de equidad de género, siendo este un tema social que se encuentra en auge en los últimos tiempos.

La equidad busca que cada persona reciba los requerimientos que merezca y necesite, de acuerdo a su condición, cabe recalcar, que entre igualdad y equidad existe una gran diferencia, debido a que cuando hablamos de igualdad simplemente consiste en proporcionar a cada uno lo mismo, independientemente de considerar sus necesidades y méritos para la obtención de esto, partiendo de esto se puede entablar una definición para “genero” y de esa manera poder analizarlos conjuntamente.

Históricamente según Scott (1986, pág. 3) el género fue un término propuesto por quienes afirmaban que el saber de las mujeres transformaría fundamentalmente los paradigmas de la disciplina. Las estudiosas feministas pronto indicaron que el estudio de las mujeres no sólo alumbraría temas nuevos, sino que forzaría también a una reconsideración crítica de las premisas y normas de la obra académica existente, es decir, que la definición de esta palabra nació de mujeres, en sí encaminada a la búsqueda de la inclusión y con la expectativa de lograr grandes cosas, ya que para el crecimiento y fomentar los cambios sociales es preciso, la búsqueda de re-conceptualizaciones en la



mente de las personas y la modificación y adecuación de los conceptos involucrados.

Es necesario considerar la relevancia de la igualdad de género y la equidad de género, que aunque tienen una definición muy parecida no significan lo mismo de todas formas, por lo tanto al hablar de igualdad según UNESCO (2012, pág. 105) se hace alusión a "la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños"; esto quiere decir que ambos tienen los mismo derechos, responsabilidades y oportunidades, independientemente de su condición natal de sexo, de tal manera que se propone que se tengan en cuenta las necesidades, requerimientos y prioridades de ambos géneros, siendo estos reconocidos y dándoles a cada una la debida importancia que se merecen, por otra parte, al mencionar la equidad de género, la UNESCO (2012, pág. 106), nos menciona que se habla del trato de manera imparcial entre hombres y mujeres basándose en las necesidades de cada uno, refiriéndose de igual manera a las obligaciones, derechos y posibilidades, para que se pueda lograr un mayor desarrollo social, con el requerimiento de la incorporación de medidas que recompensen las falencias a nivel histórico.

Pero ¿cómo identificar si no existe igualdad o equidad de género?, identificando que es la violencia contra la mujer, siendo este tipo de violencia definido según la UNESCO (2012, pág. 106) como toda acción de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener un resultado dañino o que cause sufrimiento físico, psicológico o sexual, esto incluye

amenazas de cualquier índole, privación de la libertad de manera arbitraria; refiriéndonos también a entornos laborales o escolares con respecto al acoso sexual, violencia dentro del hogar y violaciones.

Debido a esto, una de las soluciones más viables para la reducción de la violencia en contra del sexo femenino y además un mecanismo para que sean ellas mismas las personas encargadas de buscar el cumplimiento de sus derechos, se fundamenta en el trabajo social y el empoderamiento individual de los seres humanos, debido a que esto se encamina a hacia un estado de total autonomía en la toma de decisiones, para de esta forma ampliar personalmente las opciones y oportunidades de crecer en los diversos ámbitos de la vida.

La búsqueda de la igualdad de género ha sido un tema bastante controversial, no solo porque aún existen muchas personas con una mentalidad que le da el "no" de manera rotunda, sino también debido a que varias mujeres confunden la búsqueda de la igualdad y equidad, con la manipulación y desvalorización de los hombres, naciendo de esa manera las llamadas "feminazis", el origen de esta palabra se remonta a la época de los 90, según Bozzo (2018), se trata de un feminismo de manera exagerada y radical, debido a esto se trata de hacer énfasis en la diferencia y trabajar por el bien común de ambos sexos, no netamente de las mujeres.

En el contexto mundial es muy importante que se considere el desarrollo de proyectos para incluir a la mujer, debido a que estos objetivos se relacionan con el desarrollo sostenible a nivel económico, ambiental y



social, puesto que se busca para el 2030 cumplir de manera eficaz el quinto objetivo de desarrollo sostenible, referente a la igualdad de género (CEPAL: Naciones Unidas, 2016, pág. 17). Este objetivo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo se refiere a la búsqueda de la igualdad de género en todos los países del mundo, socializando medidas que logren incluir cada vez más a las mujeres y esto incluye, fomentar una correcta educación desde la infancia en las mujeres. En el objetivo también se busca el empoderamiento a niñas, es decir una educación basada en el protagonismo y autoestima necesario para que sean ellas mismas las encargadas de solicitar el cumplimiento de sus derechos y que esta igualdad se fortalezca y se arraigue de tal manera que se convierta en un hábito cultural normalizado en el que la mujer ocupe un rol importante dentro de la sociedad, generando paralelamente un gran avance en el desarrollo social.

Actualmente existen muchos instrumentos a nivel internacional, en los cuales se habla de la equidad de género; en el informe de "Igualdad de Género" de (ONU Mujeres, 2016, pág. 2), se manifiesta lo siguiente:

- "Desde la fundación de la ONU, la discriminación en función del sexo de las personas fue prohibida; el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres quedó consagrado en la Carta de las Naciones Unidas de junio de 1945.
- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948) también menciona el principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación basada en

el sexo, y establece el derecho de las personas a participar, en condiciones de igualdad, en la toma de decisiones políticas y acceder a las funciones de los asuntos públicos.

- La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres (1954) propone poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas.
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965) propone una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas.
- En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) los Estados Parte se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos en su territorio y sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en dichos instrumentos, sin distinción alguna de raza, idioma o sexo, nacionalidad, religión, lengua, opinión política, entre otras."

Sentir el respaldo de una normativa legal que ampare todos los derechos que promueven la igualdad para las mujeres se convierte en algo positivo y esencial, y debido a esto se encamina a que cada ser humano tiene una perspectiva diferente de igualdad de género.

Según la UNESCO (2012, págs. 111-112), la igualdad de género es evaluada



dependiendo de la cantidad de oportunidades para hombres y mujeres, en ámbitos como la educación, salud, participación laboral, oportunidades de ascenso; debido a que estos son indicadores que permiten medir un progreso social, al igual que la práctica de ciertos valores, actitudes y las tradiciones culturales que permiten analizarlo desde un plano personal y comunitario; también se verán influenciadas las posibilidades de contribución para el desarrollo cultural, político, económico y social del país y disfrutar de los beneficios que resulten de este aporte.

La cultura es clave dentro del proceso para obtener la igualdad de género, porque lamentablemente es el entorno lo que se convierte en limitante, por lo cual se buscan estrategias y la intervención de entidades públicas que promuevan esa igualdad, pero que se enfrentan a conflictos debido a las tradiciones y prácticas culturales, por lo cual se observa de manera negativa a la cultura, como un instrumento eficiente para evitar el cambio y siendo este justificado por la cronología e historia cultural.

Esta forma de usar la cultura, como justificativo para evitar el cambio y mantener el "estatus" de los hombres en la sociedad, manteniendo de cierta manera el dinamismo retrograda establecido en siglos pasados, evitando manejar la capacidad de adaptación a los cambios sociales y cierto tipo de valores que pueden lograr una transformación social positiva.

Uno de los valores más importantes para empezar el cambio, sería el respeto a la diversidad, tradiciones y los derechos

culturales que son compatibles a la igualdad de género, lo que se lograría brindando las mismas oportunidades de acceso y participación en la sociedad.

Si se garantiza la igualdad podemos también aumentar las opciones y fortalecer el desarrollo de la creatividad de todas las personas. Sin lugar a dudas la percepción de las personas siempre será diferente, sin embargo, se debe caminar hacia un sistema en el que la persona logre mantener la mente más abierta a la inclusión y al derecho a la igualdad de oportunidades, no solo en instituciones o instancias públicas, sino también en cada persona y que se vea como un derecho humano y también como motor de desarrollo de una sociedad.

2. METODOLOGÍA

2.1. Descripción del estudio

El cambio de la percepción también se puede efectuar con estrategias y compromisos que tengan como principal actor al género e impulsen la evolución y regeneración de prácticas, valores, actitudes y obviamente las percepciones que tienen relación con los roles de hombres y mujeres dentro de una sociedad, manteniendo el apoyo de autoridades que promuevan este contexto y se creen y motiven acciones públicas para construir sociedades abiertas e integradoras, respetando los derechos de los diferentes géneros, con el afán de que el resultado de estas políticas sean sostenibles y exista mayor acogida de la sociedad, es decir, que se busca trabajar desde el cambio de mentalidad para que este tipo de proyectos no solo duren en un tiempo determinado, sino más bien que logren mantenerse en las personas a las que fue



dirigido, en este caso, a las mujeres académicas del Ecuador.

Dicho cambio de percepción se efectuará utilizando herramientas como diálogos, consensos y motivaciones por el cumplimiento de este objetivo, además de transmitir los beneficios colectivos que tendrá como consecuencia la igualdad de género.

2.2. Diseño metodológico

Para dar respuesta a la necesidad planteada se diseñó una investigación con enfoque cuanti-cualitativo, debido a que se aplicaron encuestas y entrevistas en la Universidad Técnica de Ambato (UTA), ubicada en la región sierra del Ecuador. Las participantes fueron mujeres académicas que ocupan y no ocupan cargos directivos en la Institución de Educación Superior mencionada. La muestra de la investigación correspondió a 28 mujeres, seleccionadas de forma aleatoria.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de las encuestas realizadas dentro de la Universidad Técnica de Ambato, de las mujeres que no ocupan cargos directivos, pero que intentaron acceder, desistieron o renunciaron en el presente año; se debe tener en consideración que las mujeres que ocupan cargos de mayor jerarquía presentan una serie de implicaciones para acceder a dichos puestos, debido a que el 30,77% de las mujeres manifiesta que existe implicación de su pareja, de modo que existen implicaciones en el hogar. Adicionalmente, los hijos son una implicación, puesto que el 23,08% de las mujeres tienen problemas con sus hijos; el 15,38% de mujeres no han

tenido implicaciones, de manera que son libres para tomar sus decisiones y además no tienen cargas familiares. Por otra parte, la experiencia denota también una implicación en el 7,69% de las mujeres, sin embargo, los padres también tienden a impedir el acceso a cargos denotando el 7,69% de mujeres que han sido impedidas de acceder a cargos laborales de mayor jerarquía.

Asimismo, se determinó que en las mujeres que ocupan puestos de poder y decisión, existió un proceso de mentorización; de modo que el 64% de las participantes manifestaron que existió mentorización por parte de sus compañeros de trabajo; el 36% de mujeres encuestadas señalaron que tal proceso fue dado por el rector y por familiares para la inserción en el medio ocupacional en la Universidad. Con respecto a la influencia de otras personas en la toma de decisiones, se reporta que el 35,29% tiene la influencia de los hijos, seguido del 23,53% por los padres y la población restante manifiesta que nadie.

Además, en lo que concierne al comportamiento dentro del ámbito laboral, se manifiesta que el 96,15% de las participantes señalaron que su participación en las decisiones que se toman es activa y participativa cuando sea necesario a modo que se haga valedera su actuación.

También se menciona la formación que se recibe en sus hogares, de modo que los padres han influenciado para efectuar un efectivo proceso de formación y de crecimiento en la academia. Los padres son quienes tienen mayor relevancia para que un hijo se desarrolle, debido a que tanto padre y madre cumplen una función



específica en el impulso de sus hijos para que se alcancen un crecimiento profesional que les permita obtener éxitos en sus vidas, tal avance se evidencia en las mujeres, siendo producto del ejemplo de sus padres.

Una de las preguntas con mayor relevancia para la investigación determina las razones por las que aceptan ocupar otros cargos, las cuales se deben a su formación laboral, actualización del conocimiento; puesto que al estar en otra ocupación comúnmente se desarrollan nuevas bases para fomentar el conocimiento y la actualización de estos. La principal causa que se ha detectado es la salud, debido a que el 63,64% de personas señala que al estar todo el tiempo en su trabajo descuidan su salud, a más de ello los cuidados y la vida personal provocan que se deje de lado a la familia y amigos, siendo uno de los motivos más importantes el hecho de considerar a su familia.

Otro aspecto de interés y relevancia es que el 88,69% de las mujeres que participaron consideran que son valoradas en sus hogares por el desempeño que están realizando y su desarrollo en la vida profesional.

Por otro lado, las entrevistas realizadas a las mujeres que actualmente están ocupando un cargo público se desarrollaron bajo una serie de preguntas que ayudaron a conocer las dificultades que afrontaron para poder llegar al cargo que actualmente ostentan, determinando que el 65% de las mujeres respondieron que existen impedimentos para poder desempeñar cargos de alta jerarquía, además, el 35% de las mujeres mencionan que no existen limitaciones para el acceso a los cargos de alta jerarquía.

Otra de las preguntas analizadas mediante la entrevista, dio como resultado que el 75% de las mujeres encuestadas que laboran en la Universidad Técnica de Ambato mencionan que han tenido que dejar de lado su trayectoria profesional para desempeñarse en otros cargos, sin embargo, para el 25% correspondiente a 7 mujeres, trabajar en puestos de mayor jerarquía no ha sido un factor para abandonar su trayectoria profesional. Además, la conquista de género ha sido favorecida en el desempeño laboral y en la ocupación, en este sentido, el 90% de las mujeres no ha tenido dificultades para desempeñar su trabajo como autoridad de la Universidad Técnica de Ambato; añadiendo que muchas de las mujeres priorizan los motivos para poder aceptar un cargo de mayor jerarquía, siendo la satisfacción profesional un factor importante (40%), además, conocer de una forma más interiorizada el sistema educativo. Varios de estos factores han sido propiciados por una petición de algún compañero, denotando que el 15% de las mujeres acceden al sistema por la petición de uno de sus compañeros, y el 10% de las personas mencionan que la imposición administrativa, la satisfacción personal, conocer el sistema educativo a petición de compañeros son incidentes para que ingresar a un trabajo de mayor jerarquía.

Otro dato importante es que pese a las dificultades relacionadas con el desempeño en los cargos del sistema educativo universitario, el 60% de personas no han tenido problemas para desempeñarlos, el 20% de las encuestadas han tenido problemas con el tiempo y la incompatibilidad social y en un 5% existe



poca capacidad para desempeñar los cargos de mayor jerarquía.

Se puede concluir de acuerdo a los resultados de índices y encuestas que muchas de las mujeres que se encuentran ejerciendo actualmente un cargo público, en su gran mayoría son madres de familia. El problema radica también en que muchas veces son las mismas madres quienes a sus hijos los toman como motivación para el crecimiento profesional y en otras ocasiones lo toman de manera inconsciente como uno de los más grandes impedimentos, además de que cabe recalcar que en muchos de los casos no son únicamente los hijos, sino que además la pareja.

La desigualdad de oportunidades no solo radica en lo social, sino que también va más allá, por motivos familiares e incluso inseguridades creadas por la misma mujer, por lo cual se llega a tomar estos factores como limitantes personales en el proceso de actualización de conocimientos.

Como menciona la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2014), los hombres y los niños también cumplen un rol como encargados de trabajar conjuntamente para abrir las oportunidades al mercado y mantener igualdad en una relación saludable y de respeto entre las partes, ya que si se quiere lograr estos objetivos se debe coordinar por parte de ambos géneros y de estar forma observar los beneficios de los mencionados objetivos.

Además, como para que esta percepción cambie se debe tomar en cuenta según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (ONU, 2015), que el empoderamiento es fundamental para el

desarrollo social de manera sostenible y mantener una sociedad equilibrada, aparte de proporcionar un crecimiento económico notable, como por ejemplo el objetivo que es planteado de acuerdo al empoderamiento femenino.

“Es vital asegurar que las mujeres tengan voz y voto en todas las instituciones del gobierno, desde el poder judicial a la función pública, así como en el sector privado y la sociedad civil, para que puedan participar en igualdad en el diálogo público y la toma de decisiones, e influir en las decisiones que determinarán el futuro de sus familias y países.” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015).

El rol que desempeña una mujer es un factor determinante en la sociedad, por lo cual en el PNUD proporcionado en América Latina y el Caribe, existe un programa de certificación, el mismo que motiva a empresas públicas y privadas a impulsar la igualdad de género en el lugar de trabajo. En 12 países, 1700 empresas han obtenido la certificación por cumplir las normas del programa sobre contratación y prácticas de este proyecto.

Cada vez existen más políticas, que son las encargadas de permitir el desarrollo mundial de la igualdad de género, lo cual se presenta como una apertura para el cambio de percepciones en las personas, siendo de cierto modo un proceso un tanto lento, pero efectivo. Lo que viene a ser más complicado, es el hecho de romper ciertas limitaciones individuales de las mujeres, como se observó en las encuestas y entrevistas analizadas, que en muchos de los casos no solamente es la sociedad la que impone trabas, sino



también ciertas limitaciones mentales, motivadas a la anterior cultura en la que se han desarrollado las mujeres que intentaron acceder a estos cargos públicos, entonces ahí radica la importancia de trabajar estos cambios de mentalidad, con los niños y niñas, ya que desde muy pequeños, tomarán ese empoderamiento y una percepción acerca de lo que es igualdad de género de manera diferente.

El proceso de la percepción en la igualdad de género, independientemente del lugar geográfico, puede convertirse en una problemática social, debido a que este proceso de igualdad es un derecho humano fundamental; además de ser la base de una sociedad sana que se dirige por ejemplo a la reducción de la pobreza, cuando las mujeres también aportan en el desarrollo económico, así también como las mejoras de salud, educación inclusiva y protección y bienestar de los niños, niñas y adolescentes.

Debido a estos índices tratados se debe tomar acciones de intervención mediante la realización de programas que permitan a las mujeres no solo ser parte de manera social, sino económica, promoviendo la generación de recursos y el disfrute de los mismos dentro de su país, y esto únicamente se lograría posteriormente a la obtención de la información en las entrevistas y encuestas aplicadas, también rompiendo este tipo de limitaciones y esquemas mentales que se tienen, ya que por ejemplo, en muchas ocasiones se dice que debe ser la madre la encargada del cuidado de los hijos, mientras que al hombre se le libra de las responsabilidades.

Las personas encargadas de incentivar la ejecución de estos proyectos son las personas involucradas en las áreas sociales, que tengan la habilidad de mantener contacto directo y eficaz con personas, sepan escuchar, pero también hablar de tal manera que llegue a motivarse el cambio.

Históricamente, se ha logrado avanzar de manera impresionante hacia el cambio que se quiere alcanzar, pero pese a esto, continúan varios estereotipos que aun pesan demasiado, ya que no solo influye esta discriminación por el sexo, sino que se puede agravar de acuerdo con la percepción de las personas y tomando en cuenta la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros.

Pese a que se ha trabajado permanentemente para alcanzar la igualdad de oportunidades, siguen existiendo muchas barreras, las cuales no son solo personales, sino también se presentan dentro de la sociedad laboral que impide en gran porcentaje que las mujeres que intentan llegar a puestos altos lo logren.

4. CONCLUSIONES

Un alto porcentaje de mujeres percibe que por la condición de género incluso existen más trabas para crecer de manera académico-profesional y tienden también a percibir que las mujeres tienen menos tiempo, ya que consideran de manera personal que tienen más obligaciones con su hogar que con el desarrollo autónomo de ellas mismas. Otra problemática y que incluso podría considerarse como un tipo de violencia de género es que el más alto porcentaje de mujeres que no aceptaron un puesto, manifiestan no haberlo hecho



debido a su pareja, siendo esta una acción inconcebible, independientemente de cualquier tipo de problema, no se puede hablar de igualdad mientras este tipo de problemáticas siga latente.

En base a esta investigación se debe poner en funcionamiento o motivar a la creación de políticas laborales y sociales que promuevan la igualdad, no solo dentro de la Universidad Técnica de Ambato o de la región Costa y Sierra, sino más bien tomarlo como punto de partida y que sean estas mismas ideas socializadas y puestas en funcionamiento en otros lugares. La mujer como profesional tiene la misma capacidad que un hombre, por lo mismo, debe tener las mismas posibilidades de ascender, de percibir un salario igualitario y que su rol tome la respectiva importancia que merece.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bozzo, F. (2018). Feminazismo, hembrismo e ideología de género. *Litorales*, 3-13. URL: http://www.iztacala.unam.mx/errancia/v17/litorales_3html
- CEPAL. (2016). Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Santiago: Naciones Unidas.
- OIT. (2014). Igualdad de género y no discriminación: Guía para la acción. San José: Organización Internacional de Trabajo.
- ONU. (2015). Empoderamiento de la Mujer. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/overview.html>
- ONU. (2016). *La igualdad de género*. México D. F.: Organización de las Naciones Unidas.
- Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de estudios sociales*, (18), 89-96. <https://doi.org/10.7440/res18.2004.08>
- Scott, J. (1986). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Bivipias.
- UNESCO. (2012). Igualdad de Género. Disponible en: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Vargas-Melgarejo, L. (1994). Sobre el concepto de la percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53.