

# **PERCEPCIÓN DE MUJERES DE LA ACADEMIA DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA DESIGUALDADES DE OPORTUNIDADES POR GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, ECUADOR**

## **RESUMEN**

Este trabajo analiza la percepción que tienen las académicas sobre la igualdad de oportunidades en los aspectos del uso del tiempo, desarrollo profesional y académico, preferencias disciplinares y estereotipos, y poder político. Se aplicó un instrumento con 54 items validado por un grupo de 8 universidades latinoamericanas con un acercamiento metodológico microeconómico-heterodoxo. La tasa de respuesta del universo de catedráticas en la Facultad fue del 97.4%. Se determinó la existencia de correlación entre el poder político y las desigualdades de oportunidad por género, que reveló peculiaridades distintivas del segmento.

## **PALABRAS CLAVE (CÓDIGO JEL)**

Equidad (D63), Elección Social (D71), Economía Feminista (B54)

## **INTRODUCCIÓN**

En el entorno nacional e internacional, las mujeres han sido identificadas como un grupo que necesita ser incluido en presencia y relevancia en las instituciones de educación superior; así como la importancia de equilibrar las oportunidades por género entre los académicos universitarios. Los análisis y estudios, particularmente sobre la situación en los países en desarrollo han identificado la participación equitativa para las mujeres como una prioridad urgente en la educación superior (UNESCO, 1995). Para la UNESCO (2014), la igualdad de género supone que los intereses de mujeres y hombres son tomados en consideración. En este contexto, el género se convierte en objeto de estudio frente a las desigualdades (Duarte & Rodríguez, 2019).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2020), enfatiza la necesidad de que los ambientes laborales sean equitativos e inclusivos permitiendo que tanto las mujeres como los hombres tengan las mismas oportunidades de contribuir, beneficiarse y alcanzar su potencial. Agarwala (2015) indica que a pesar de los esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género en las últimas décadas, la transformación social e institucional hacia la implementación de una agenda de igualdad de género todavía se encuentra atrasada. Agarwala sostiene que las mujeres académicas en las

universidades continúan enfrentando una serie de desafíos y limitaciones, incluidas, entre otras, oportunidades de promoción, acceso a roles de liderazgo de alto nivel y responsabilidades administrativas.

Para Morley y Lugg (2009), la entrada de las mujeres en la educación superior todavía parece implicar un cruce cultural, con continuas búsquedas de legitimidad académica de las mujeres. Airini y otros (2011) sugieren que el avance de las mujeres en los roles de liderazgo universitario es estratégicamente importante para el sector de la educación y para cada una de sus partes interesadas. Mientras que, Powell (2018) manifiesta que la desigualdad de género persiste en la academia.

### **ANTECEDENTES DEL PROBLEMA A ESTUDIAR**

El desafío de erradicar las desigualdades de oportunidades por género continúa siendo objeto de estudio, debido a que constituye un elemento clave para el desarrollo humano. Si bien es cierto las leyes protegen a la mujer por igual, no obstante, sigue existiendo una brecha de género en relación a lo social, económico, político y cultural. Por lo que la desigualdad de género se traduce en un perjuicio en el ejercicio de los derechos humanos y la eficiencia económica (Bando, Berlinski, & Martínez, 2019). En este contexto, alrededor del mundo se instaura como un desafío la implementación de políticas sociales, económicas y culturales, que aporten a la acción efectiva de las mujeres en condiciones de igualdad en los diversos entornos.

Según los datos reportados por PNUD (2019), el Índice de Desigualdad de Género (GII) para América Latina y el Caribe queda posicionada en el medio, con un puntaje de 0,383. Específicamente para Ecuador el índice es de 0,39; estableciendo que 0, significa que las mujeres y los hombres tienen completa igualdad, y 1, donde a un género le va tan mal como sea posible en todas las dimensiones medidas.

De acuerdo a los indicadores laborales del Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC (2017), el ingreso laboral promedio de una mujer fue de \$ 295,40, mientras que el de un hombre con empleo fue de \$ 369,30; es decir, el hombre gana un promedio de \$ 73,90 más que la mujer. Referente al uso del tiempo, las cifras del INEC (2012) reflejan que en un periodo semanal la mujer trabaja un promedio de 77,39 horas; mientras un hombre lo hace 59,57 horas. Es decir, las mujeres trabajan 17,82 horas más que los hombres. De todas esas horas de trabajo, las mujeres reciben una remuneración por 46,15 horas y los hombres por 51,36. Las mujeres destinan en promedio cuatro veces más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres, siendo las actividades domésticas la de mayor demanda reflejando una sobrecarga de trabajo.

En el ámbito político, durante la mayor parte de la historia, el gobierno fue predominantemente masculino, con poco lugar para las mujeres. Las reformas a la ‘Ley de Elecciones’, de ‘Régimen Municipal’, ‘Descentralización’ y ‘Amparo Laboral’ del 2000, ampliaron la cuota de participación femenina a un 30% (Facio, y otros, 2000). De un 100%, el 38.00% de los escaños en Ecuador está ocupado por mujeres PNUD (2019). En diciembre 2019, una de las reformas realizada al Código de la Democracia, establece que las mujeres deberán encabezar el 50% de las listas pluripersonales, con un criterio de progresividad del 15%.

Los resultados de investigaciones demuestran un avance significativo con respecto a la existencia de normas que fortalecen la inclusión de género. Sin embargo, existe la percepción de que los avances no han tenido un impacto significativo en el logro de la igualdad con respecto a las oportunidades para hombres y mujeres.

### **REVISIÓN TEÓRICA DEL FENÓMENO A ESTUDIAR**

*Variable Dependiente (Y) “Desigualdad de Oportunidades”*

*Desigualdad social.*

La raíz de la desigualdad social parte de la división del trabajo manual y el intelectual de antaño basada en la moral y política, conversación parcialmente iniciada con la teoría aristotélica de la justicia, donde se advierte que un tipo de injusticia radica en el transgresor de la igualdad, siendo el “justo” aquel individuo que impide el desarrollo de desigualdades no justificadas (Pallí Bonet, 1988). En la actualidad, la desigualdad por estratos socio-económicos, conocimientos y competencias persisten.

Para Max Weber (citado en Regidor, 2001), la clase social de un individuo se basaba en 3 aspectos: la riqueza material que poseía en recursos y propiedades, el prestigio social y el poder político. La corriente funcionalista iniciada por Weber fue continuada con la perspectiva sociológica de Goldthorpe (2010), quien asegura que para la desigualdad social se identifican dos variables cualitativas de estratificación: la clase social y el estatus social; además desarrolla un esquema de clases en las que incorpora la “situación en el trabajo” dando importancia a la ocupación en los sistemas de autoridad y control que rige el individuo en los procesos de producción a su cargo.

Goldthorpe asegura que la relación entre el empleador y el colaborador tiene un contenido moral basado en la confianza, con recompensas implícitas como el incremento en la remuneración salarial, condiciones de seguridad en el empleo, acuerdos de jubilación y principalmente: oportunidades de promoción (Regidor, 2001). Es entonces,

de especial relevancia, ahondar en las desigualdades sociales que persisten haciendo especial referencia a la distinción por sexo o género (de Fanelli, 1989), pues, si por capacidad de inserción en los mercados laborales respecta, existe aún una marcada diferenciación entre la designación preferencial de trabajo productivo y trabajo reproductivo (Regidor, 2001). Con ello se reconoce que hay distintas formas de inequidad, y en lo que a la desigualdad social y desigualdad de género respecta, no es posible utilizar una clasificación que integre de forma simultánea a las inequidades de género y clase (De Oliveira, 2007).

#### *Discriminación salarial.*

El reconocimiento de la discriminación salarial aparece como nueva problemática luego de reconocerse, que a pesar de contar con un buen manejo de su tiempo y recursos (Becker, 1985), la mujer sigue teniendo marcadas diferencias en su desarrollo, y específicamente en su sueldo, perjuicios atribuidos a la discriminación. En el estudio del INEC, se logró palpar que, aunque no se observan marcadas brechas salariales en el trabajo formal, sí se evidenciaban mayores barreras de entrada para las mujeres conforme el tamaño de la empresa incrementaba, por ende existe mayor discriminación por género, aun cuando las mujeres se encontraban mejor capacitadas (Benítez & Espinoza, 2018).

Se conoce como “discriminación de género” en el ámbito laboral a la escasa presencia de mujeres en las categorías laborales más altas. Se trata del fenómeno del «techo de cristal» (glass ceiling), metáfora utilizada para referirse al conjunto de barreras y obstáculos invisibles, acotados y sólidos que las mujeres deben superar para acceder a los altos cargos y puestos de responsabilidad de la pirámide organizacional y que afecta a las mujeres como grupo (Gallego-Morón, 2017). Pero esta discriminación, es decir la afectación a los resultados, no solo la sufren las mujeres sino también otros “grupos minoritarios”. Los grupos minoritarios en los sectores productivos son personas cuyos factores exógenos socialmente determinados que están fuera de su control como el género (identidad de género), sexo, raza o entorno socioeconómico, que pueden incidir en sus resultados como el ingreso, salario, promoción, etc. (Ferreira, Molinas, Paes, & Saavedra, 2008).

#### *Desigualdad de oportunidades de género.*

Hasta los años 70 se atribuyó la desigualdad social al análisis de la justicia y la equidad social; posteriormente, con la evaluación de John Rawls (1971) y Robert Nozick

(1974), los filósofos políticos y científicos parten de la equidad de los procesos cuyos resultados finales están determinados por las oportunidades con las que goza una persona y lo que las personas hacen con ellas. Dentro de los principios de libertad establecidos por Rawls (1971), se encuentra el principio de los “bienes primarios” donde todos los miembros de la sociedad cuentan con oportunidades básicas, proponiendo que para desarrollar una asignación óptima de los bienes primarios, se debería maximizar la parte correspondiente a los grupos más vulnerables (Ferreira, et al., 2008), o traído a contexto empresarial/académico: los grupos minoritarios.

Más tarde, Arneson (1989) indicó que para obtener un bienestar personal, es necesaria la igualdad de oportunidades para alcanzar dicho bienestar. En el Informe sobre el Desarrollo Mundial 2006: Equidad y Desarrollo (Banco Mundial, 2005), se adopta la noción de equidad basada en la “igualdad de oportunidades”, o por lo contrario, - como se aplica en el presente estudio – partiendo de la problemática de inequidad de género detonadas por la “desigualdad de oportunidades”. A través de la igualdad de oportunidades se nivelaría el terreno de acción y los resultados de todos los ciudadanos en todos los sectores, incluida la academia; esto no sugiere que unos no lograrán tener ventaja sobre otros, pues la ventaja dependerá de los “esfuerzos” de la persona y no de las “circunstancias” fuera de su alcance e independientes a su rendimiento (Roemer, 1998).

### *Teorías, definiciones e investigaciones aplicadas de las Variables independientes*

#### *XI Uso del tiempo.*

El cuidado de los niños, los adultos mayores y las tareas del hogar, por cultura o creencia, han sido principalmente atribuidas a las mujeres. Y aunque la mujer es ahora parte del mercado laboral, los estudios demuestran que las mujeres casadas, por atender el trabajo no remunerado, se encuentran más saturadas lo que provoca que dediquen menos esfuerzo a su trabajo remunerado comparado con las mismas horas que trabaja un hombre casado. El desgaste físico y emocional de la mujer da paso a que prefiera desarrollar trabajos remunerados menos demandantes, mientras que el hombre por su parte, sí cuenta con la capacidad de avanzar en su carrera profesional hasta la instancia de contar con más oportunidades de ser promovido y alcanzar puestos directivos (Becker, 1985).

El uso del tiempo de la mujer, y específicamente, la elección de prioridades pre concebidas del sexo femenino, juega un papel clave y tiene grandes implicaciones en la

diferencia de ganancias y ocupación entre hombres y mujeres. En el estudio comparativo de género del Ecuador, según el censo (Ecuador en Cifras, 2010), los ecuatorianos mayores a 15 años ya tienen a su cargo quehaceres domésticos, es decir que son parte de la Población Económicamente Inactiva, siendo el trabajo no remunerado una actividad “femenina”. Es muy significativa la prevalencia del género femenino en la distribución de los quehaceres domésticos; sólo el 4,24% de los hombres se encarga de las tareas del hogar mientras que 95,76% de la población femenina realiza las mismas tareas. Con el paso de las décadas, las demandas femeninas de facilidades en la conciliación de su vida familiar y profesional, son de especial relevancia para su desarrollo profesional, por encima del académico donde la equidad es casi una realidad.

### *X2 Desarrollo profesional y académico.*

Según el INEC (2018), en su censo de la población con título universitarios, el 12,27% de la población masculina y el 12,81% de la población femenina cuenta con título universitario; se consideraron los ecuatorianos de 24 o más años. Se reconoció que en promedio, la mujer ecuatoriana tiene su primer hijo entre los 20 y 21 años, y que se encuentra ocupada o trabajando desde los 15 años. La Población Económicamente Activa PEA femenina según las ramas productivas muestra que el porcentaje de mujeres en actividades profesionales, científicas y técnicas es 2,02%; la actividad principal es la agricultura, ganadería y pesca con un 21,66% (Ecuador en Cifras, 2010).

### *X3 Preferencias disciplinares y estereotipos (Ocupación por género).*

A partir de la Segunda Guerra Mundial, las plazas laborales con participación femenina se duplicaron – de 1950 a 1985. En Latinoamérica se eleva la participación de la mujer en el ámbito laboral de 10 a 32 millones, es decir, del 20% al 25% (Sivard, 1985). Al mismo ritmo, el mundo pasó de enfocarse netamente en la producción industrial a desarrollar la oferta de servicios, siendo las mujeres las nuevas colaboradoras que se repartirían la ocupación laboral de actividades de servicios sociales y financieros – si contaban con las credenciales suficientes – y de actividades de servicios personales – para aquellas mujeres sin instrucción formal.

La división por sexo de las actividades productivas de productos y servicios, marcaron una concentración masculina en ocupaciones con mayor retribución económica y una mayor concentración femenina en ocupaciones de menor status y remuneración (de Fanelli, 1989). La asistencia en servicio como las profesiones de azafata, mecanógrafa y

secretaria, fueron consideradas desde los años 50 como “femeninas” (De la Garza Toledo & Páez, 2003), dando paso al desarrollo de una segregación ocupacional basada en el sexo de los individuos, y a la limitación de oportunidades laborales, los ingresos y la valoración de la mujer.

Estos patrones en el ámbito laboral del último siglo crearon una nueva desigualdad social, es decir, una diferenciación de estratos y clases socioeconómicas basadas en el género (Walby, Crompton, & Mann, 1986) y la discriminación salarial. Aunque la evidencia científica señala que los niveles de segregación tienden a reducirse con los años, la eliminación de la brecha suele ser muy lenta y no siempre es continua, por lo que resulta necesario concientizar sobre la problemática y tomar acciones tempranas para la resolución de la inequidad, noción que promueve la Organización de las Naciones Unidas con el desarrollo de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (United Nations, 2015).

#### *X4 Poder político en la Universidad (Cargos directivos).*

El rol que desempeña el administrador educativo permite la construcción del liderazgo académico, por ello el estudio de los directivos de las instituciones de educación superior, es una tarea que ha tomado relevancia en las últimas tres décadas (Goyeneche & Orjuela, 2014). Con el avance de la investigación en liderazgo, aparece la propuesta de que una vez alcanzada una equitativa participación femenina en cargos directivos, va a resultar necesario abandonar la búsqueda de diferencias de género en el ejercicio del liderazgo y acercar la investigación a los tipos de liderazgo que construyen masculinidades y feminidades en la cultura organizacional (Alvesson & Billing, 1992).

Mientras tanto, con el auge de investigaciones enfocadas en la efectividad del liderazgo femenino, su consideración en las entidades de educación superior habilita el ofrecimiento femenino de alternativas y propuestas administrativas más democráticas, participativas y éticas, como contraparte a los actuales esquemas masculinos o tradicionales con falencias evidentes, asociadas en gran medida al autoritarismo, la ambición y la búsqueda de poder (Sánchez-Moreno, 2009). Asimismo, existe la perspectiva global que estudia los avances alcanzados por la mujer en su acceso a los cargos de administración educativa, considerando que las variables sociales y demográficas dan validez a la determinación de características de liderazgo femenino (Goyeneche & Orjuela, 2014). Las investigaciones científicas sobre el tema se enfocan principalmente en mejorar y estimular la participación femenina en el liderazgo educativo

mediante el análisis de los obstáculos internos y externos que perpetúan la discriminación por género en ámbitos tradicionalmente masculinos, las tácticas femeninas para evadir dichas barreras y la importancia del liderazgo femenino en la administración educativa, donde además – a nivel nacional –, es un sector de interés laboral de la PEA femenina (INEC, 2018).

### **PREGUNTA CENTRAL DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es la percepción que tienen las académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sobre la desigualdad de oportunidades por género?

### **OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**

Determinar la percepción que tienen las académicas de la FCEA sobre la igualdad de oportunidades en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en los aspectos del uso del tiempo, desarrollo profesional y académico, preferencias disciplinares y estereotipos, y poder político en la Universidad

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

(a) Revisión y fundamentación teórica de los aspectos analizados. (b) Elaboración de un instrumento de medición de los aspectos que miden la perspectiva de género. (c) Aplicación y validación del instrumento a las académicas de la universidad participante. (d) Análisis de resultados en cada una de las universidades participantes para posteriormente integrarlas en un estudio comparativo para CLADEA GROUP.

### **HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN**

La percepción de las académicas es que existe una desigualdad de género en los aspectos del uso del tiempo, del desarrollo profesional y académico, de las preferencias disciplinares y estereotipos, y del poder político en la Universidad.

### **METODOLOGÍA**

Esta investigación tiene un diseño descriptivo-correlacional a través de un cuestionario estructurado dirigido a la población seleccionada. Es una investigación cuantitativa, de tipo no experimental con horizonte de tiempo transeccional y que usará las técnicas: bibliográfica y de campo para obtener los resultados. Se capturarán los resultados en SPSS para sacar los promedios y medias usando un análisis de estadística descriptiva. El enfoque es microeconómico heterodoxo. Se elaboró un instrumento con un total de 54 preguntas con la revisión del grupo CLADEA conformado por 8 países

latinoamericanos; dicho instrumento esta validado en la revisión de literatura y dividido en los 8 apartados de la tabla 1 y que permitirá aceptar la hipótesis planteada en esta investigación.

**Tabla 1. Apartados que integran la encuesta para medir la perspectiva de género en nuestras universidades**

1. Identificación del encuestado	9
2. X1 Uso del tiempo	9
3. X2 Desarrollo profesional y académico	11
4. X3 Preferencias disciplinares y estereotipos	11
5. X4 Poder político en la Universidad	19
6. Y Desigualdad de Oportunidades	4

En cuanto a la población y sujeto de estudio esta investigación está dirigida a las académicas que laboran en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para conocer la perspectiva de género en los 6 aspectos mencionados en la tabla 1.

#### *Selección de la Muestra*

La muestra representativa con la formula  $n = Ns^2 / ((N-1)(e/z)^2 + s^2)$  con una población de 38 se obtiene una muestra de 37 con un nivel de confianza del 95%. La encuesta se realizó por medio de *Google Forms* en conjunto con los miembros de otras 8 universidades latinoamericanas miembros de CLADEA y se procedió a recolectar de forma *online* en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. La Facultad se encuentra liderada por una mujer con 4 carreras y 1 instituto de investigación dirigidos en un 80% por mujeres.

## **RESULTADOS**

### **Análisis descriptivo**

Se aplicará estadística descriptiva con la primera parte de la encuesta en donde se sacarán las frecuencias y proporciones de las variables. De igual manera se sacarán promedios y desviaciones estándar de las variables. Además, de una relación de Xs e intervalos de confianza para proporciones.

La tabla 2 presenta la estadística descriptiva de las características de la muestra. Los resultados señalan que el 36,1% de las participantes tiene más de 45 años, seguido por un

27,8% de edades entre 41 y 50 años; el 61,1% de estado civil casada, con un 86,1% dedicadas a actividades de docencia. Y un 22,2% con una antigüedad de entre 6 y 10 años dentro de la institución. Se consultó a las participantes sobre la declaración en la igualdad de oportunidades considerando el género en la visión de la universidad. El 69,4% afirmó que la universidad si incluye esta declaración y que esta se expresa en los principios de la institución (44,4%) y reglamentos o normas de conducta (38,9%).

**Tabla 2. Estadística descriptiva de las características de la muestra**

Variable	Etiqueta	Frecuencia	Porcentaje
Edad	26-30	1	2,8
	31-35	3	8,3
	36-40	9	25
	41-50	10	27,8
	Más de 45 años	13	36,1
Estado civil	Casada	22	61,1
	Soltera	6	16,7
	Unión Libre	1	2,8
	Divorciada	5	13,9
	Otro	2	5,6
Actividades Académicas	Docencia	31	86,1
	Investigación	13	36,1
	Guía de tesis	16	44,4
	Supervisión de Prácticas Profesionales	5	13,9
	Coordinación y Dirección de Postgrados	3	8,3
	Cargo de Gestión Académica y/o Administrativa	18	50
	Otras	6	16,7
Antigüedad en la Universidad	Menos de 1 año	1	2,8
	De 1 a 5 años	5	13,9
	De 6 a 10 años	8	22,2
	De 11 a 15 años	9	25
	De 16 a 20 años	4	11,1
	De 21 a 25 años	6	16,7
	Más de 25 años	3	8,3
Declaración de la igualdad por género en la Visión	No	9	25
	No sé	2	5,6
	Sí	25	69,4
Ámbitos	Existencia en una Unidad especializada del tema	1	2,8
	Reglamentos/Normas de conducta	12	38,9
	Políticas Institucionales	5	13,9
	Principios	16	44,4
	Protocolos	4	11,1
	No existe	2	5,6
	No sabe	11	30,6

La tabla 3 reporta los resultados de estadística descriptiva sobre la variable uso del tiempo. Los resultados indicaron que le dedican más tiempo a actividades domésticas no remuneradas ( $\bar{X}= 2,81$ ) y a actividades de recreación ( $\bar{X}= 2,06$ ). Gran parte de las participantes le dedican entre 2 a 3 horas diarias a las actividades domésticas no remuneradas, mientras que le dedican menos de 1 hora a actividades de recreación. Los resultados también revelan que la mayoría de las participantes indican que no aplican la dedicación de tiempo a actividades de apoyo escolar y cuidado de niños.

**Tabla 3. Estadística descriptiva de la variable Uso del Tiempo**

X <sub>1</sub> . Uso del Tiempo - Horas diarias en promedio dedicadas	Media	Porcentaje					
		0	1	2	3	4	5
Horas diarias en Actividades (quehaceres) domésticas no remuneradas, tales como: preparación de alimentos, orden, limpieza, entre otras	2,81	2,8%	11,1%	22,2%	38,9%	16,7%	8,3%
Apoyo escolar de niños/as, que se encuentran bajo su cuidado	1,44	41,7%	19,4%	11,1%	16,7%	2,8%	8,3%
Cuidado de niños/as, enfermos/as y/o adultos mayores	1,44	52,8%	5,6%	11,1%	13,9%	8,3%	8,3%
Actividades de recreación	2,06	8,3%	19,4%	41,7%	25,0%	0,0%	5,6%

*Nota:* 0. No aplica, 1. Ninguna, 2. Menos de 1 hora, 3. Entre 2 y 3 horas, 4. Entre 4 y 5 horas, 5. Más de 6 horas

La tabla 4 reporta los resultados de estadística descriptiva sobre las demás variables del estudio. Con respecto al desarrollo profesional en la institución, los datos señalan que las participantes perciben mayormente que las mujeres en general pueden ocupar puestos directivos más importantes en su institución ( $\bar{X}= 3,86$ ). Además, el 66,7% indicó estar satisfechas con el apoyo recibido y el 61,1% con el reconocimiento que recibe por sus esfuerzos. Adicionalmente se realizaron preguntas sobre los motivos por los que existen más hombres que mujeres en puestos directivos importantes. El 41,7% de las participantes perciben que este hecho ocurre porque los hombres cuentan con más disponibilidad de tiempo, seguido por un 25% que afirman que existe la creencia de que las mujeres tienen menos carácter para dichos puestos.

Referente a las preferencias disciplinares y estereotipos, los datos indican que sólo el 27,8% de las participantes perciben que el ser mujer ha mejorado su desarrollo profesional en la vida académica. Además, gran parte está en desacuerdo con que los hombres tengan un sueldo más elevado que las mujeres en el mismo puesto (38,89%) y que existen mujeres que ganan un sueldo más bajo que los hombres ocupando el mismo puesto (41,67%). Se consultó además su percepción sobre las afirmaciones relacionadas con ascensos de mujeres en puestos directivos. El 61% estuvo de acuerdo con que las mujeres

ascienden por méritos propios, seguido de un 39% que expresa que la mujer asciende gracias a sus influencias.

Otra variable del estudio es el poder político de las universidades. Los resultados indican que el 47,2% de las participantes perciben que a las mujeres se les exige más que a los hombres cuando están en el poder, seguido de un 44,4% que está de acuerdo en que es necesaria una normativa académica que promueva institucionalmente la igualdad de oportunidades en la cantidad de hombres y mujeres ejerciendo los altos cargos de responsabilidad directiva académica. Para indagar en los resultados se consultó varias interrogantes sobre el género en cargos políticos y el conjunto de medidas para mejorar la situación de las mujeres en la institución. El 53% estuvo de acuerdo con que un igual número de hombres y mujeres en cargos de poder político dentro de la universidad mejoraría la forma de hacer política, y el 64% estuvo de acuerdo en que es necesario garantizar la presencia de mujeres, facilitando su ingreso en el mercado laboral académico y garantizar la igualdad de sueldos.

La desigualdad de oportunidades de género corresponde a la variable dependiente del estudio. Los resultados señalan que el 72% está de acuerdo con que existe igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en la universidad. Además, el 69% está en desacuerdo con que exista algún tipo de acoso contra las mujeres académicas en la comunidad universidad.

### **Análisis correlacional**

Se usará un análisis de regresión múltiple que permitirá determinar los pesos de cada una de las variables involucradas en la investigación que de manera significativa ayuden a explicar el modelo. La percepción de las académicas es que existe una desigualdad de género en aspectos de nivel político. No sienten que exista desigualdad de género en otras variables.

La tabla 5 resume los resultados del análisis de correlación entre las variables del estudio. Para efectos del análisis se obtuvo el promedio de los ítems que componen cada variable. Los resultados indican que existe una relación positiva entre el poder político y la desigualdad de oportunidades ( $r = 0,46, p < 0,001$ ) a un nivel de confianza de 99%. Esto evidencia que la percepción de las académicas es que existe una desigualdad de oportunidades de género en aspectos de nivel político dentro de la universidad. No se observaron relaciones significativas entre las demás variables de estudio y la desigualdad de oportunidades de género, por lo que no existe una percepción de desigualdad de género

en aspectos como el uso del tiempo, el desarrollo profesional y académico y las preferencias disciplinarias.

**Tabla 4. Estadística descriptiva de las variables del estudio**

Variables	Media	Porcentaje					
		0	1	2	3	4	5
<b>X2. Desarrollo profesional en la institución</b>							
Estoy satisfecha con el reconocimiento que recibo de mis esfuerzos	3,61	0,0%	5,6%	5,6%	27,8%	44,4%	16,7%
Estoy satisfecha con el apoyo que recibo	3,72	2,8%	2,8%	5,6%	22,2%	41,7%	25,0%
Las mujeres son quiénes suelen hacer más tareas académicas en su Institución	3,44	2,8%	8,3%	11,1%	30,6%	13,9%	33,3%
Los hombres son quiénes suelen tener los puestos administrativos importantes en su Institución	2,81	0,0%	19,4%	19,4%	36,1%	11,1%	13,9%
Las mujeres, en general, pueden ocupar los puestos directivos más importantes en su institución	3,86	0,0%	0,0%	11,1%	25,0%	30,6%	33,3%
<b>X3. Preferencias disciplinares y estereotipos</b>							
Ser mujer ha mejorado mi desarrollo profesional en la vida académica	2,83	11,1%	8,3%	0,0%	52,8%	22,2%	5,6%
Hay hombres que tienen un sueldo más elevado que las mujeres ocupando el mismo puesto	1,94	22,2%	30,6%	8,3%	16,7%	13,9%	8,3%
Hay mujeres que ganan un sueldo más bajo que los hombres ocupando el mismo puesto	1,67	25,0%	36,1%	5,6%	16,7%	13,9%	2,8%
<b>X4. Poder Político</b>							
Alguna vez las mujeres de la academia han sido excluidas de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer	1,75	11,1%	52,8%	0,0%	27,8%	2,8%	5,6%
A las mujeres, cuando están en el poder se les exige más que a los hombres	2,86	8,3%	25,0%	2,8%	16,7%	30,6%	16,7%
Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	1,50	5,6%	61,1%	19,4%	8,3%	2,8%	2,8%
Es necesaria una normativa académica que promueva institucionalmente la igualdad de oportunidades en la cantidad de hombres y mujeres ejerciendo los altos cargos de responsabilidad directiva académico	3,25	2,8%	13,9%	13,9%	25,0%	13,9%	30,6%
La toma de decisiones políticas de la universidad se hace de una mejor manera si el grupo de consejo es mayoritariamente formado por hombres	1,53	5,6%	61,1%	13,9%	16,7%	0,0%	2,8%
Considera que las mujeres mayoritariamente participan dentro de la Universidad en alguna instancia que requiera decisiones importantes para la institución	3,14	2,8%	16,7%	5,6%	36,1%	16,7%	22,2%
<b>Y. Desigualdad de Oportunidades de Género</b>							
Existe igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en la Universidad	3,94	0,0%	5,6%	5,6%	16,7%	33,3%	38,9%
En términos generales hay discriminación por condiciones de género en la Universidad	1,69	11,1%	44,4%	19,4%	19,4%	0,0%	5,6%
Existe algún tipo de violencia contra las mujeres académicas en la comunidad universidad	1,47	16,7%	47,2%	16,7%	13,9%	2,8%	2,8%
Existe algún tipo de acoso contra las mujeres académicas en la comunidad universidad	1,53	13,9%	47,2%	22,2%	8,3%	5,6%	2,8%

*Nota:* 0. No aplica, 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

**Tabla 5. Coeficientes de correlaciones entre variables del estudio**

Variables		Media	D. E.	IC	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y
X <sub>1</sub>	Uso del tiempo	1,94	0,97	±0,33	1				
X <sub>2</sub>	Desarrollo profesional y académico	3,49	0,51	±0,17	-0,05	1			
X <sub>3</sub>	Preferencias disciplinarias y estereotipos	2,12	1,22	±0,41	0,13	0,06	1		
X <sub>4</sub>	Poder político en la Universidad	2,45	0,85	±0,29	-0,01	0,14	,51***	1	
Y	Desigualdad de Oportunidades	2,16	0,75	±0,25	0,2	-0,26	-0,06	,46***	1

Nota: \*\*\* Significativo a un nivel de confianza de 99%

## COVID-19

Adicionalmente se realizaron preguntas relacionadas con las afectaciones laborales y académicas a causa del confinamiento por la pandemia del Covid-19. Las participantes indicaron que la principal afectación es el aumento en la carga de trabajo (83%), seguido por la dificultad para conciliar la familia y el trabajo (47%). Además, el 67% indicó que el confinamiento ha traído problemas de nivel económico, seguido de un 44% por problemas de nivel físico.

**Tabla 6. Estadística descriptiva de las afectaciones laborales/académicas por el confinamiento**

Afectaciones por el confinamiento	Media	Porcentaje					
		0	1	2	3	4	5
Dificultad para conciliar familia/trabajo	2,8	5,6%	27,8%	8,3%	11,1%	36,1%	11,1%
Mayor carga de trabajo	4,3	0,0%	2,8%	2,8%	11,1%	33,3%	50,0%
Relación con los/as estudiante	2,3	5,6%	47,2%	8,3%	11,1%	11,1%	16,7%
Con jefes y/o pares	2,2	5,6%	38,9%	16,7%	16,7%	11,1%	11,1%
Dificultades en el uso de tecnologías y/o equipos	1,6	5,6%	66,7%	8,3%	8,3%	8,3%	2,8%
Otros	0,7	66,7%	22,2%	0,0%	2,8%	2,8%	5,6%

Nota: 0. No aplica, 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados identificaron que las académicas de la FCEA perciben que están en la capacidad de ocupar puestos directivos importantes, disposición que puede estar asociada a la noción de ocupación directiva mayoritariamente femenina como característica peculiar de la administración de la FCEA. Por tanto, dado que no se percibe el “techo de cristal” y por lo contrario, que sí existen posibilidades de alcanzar cargos administrativos, el segmento estudiado manifiesta su interés de llegar a instancias similares.

Las académicas están satisfechas con el apoyo recibido, el reconocimiento que perciben por su esfuerzo, que logran ascender por méritos propios y que existe igualdad de oportunidades de género en la institución. Además, no existe una percepción de

desigualdad de género en aspectos como el uso del tiempo, el desarrollo profesional, académico y las preferencias disciplinarias. Algo característico de la población estudiada es que la mayoría no destina tiempo al trabajo no remunerado ni a las actividades recreativas.

Por su parte, el estudio revela que la principal afectación de las académicas a causa de la actual pandemia ha sido el aumento en la carga de trabajo y dado que la carga no está relacionada a su actividad no remunerada ni de ocio, se explica que destinan más tiempo a la migración virtual de su trabajo y a su respectiva adaptación; otra afectación de la pandemia son los problemas de nivel económico.

Para futuras líneas de investigación, el estudio puede incorporar modelos que determinen la causalidad entre los constructos planteados en el estudio y la desigualdad de oportunidades, explicado por el nivel político y otros factores tales como aspectos sociodemográficos, características individuales de las personas y otros que se consideren pertinentes de acuerdo con la literatura.

La inclusión de variables relacionadas con la pandemia también podría acentuar la desigualdad de oportunidades, por lo que la consideración de este factor dentro del modelo podría presentar resultados significativos y ampliar el estudio a las académicas de las facultades restantes. Se tiene planificado realizar un estudio comparativo latinoamericano con los resultados de las 8 universidades que intervinieron en la creación del instrumento utilizado en la presente investigación.

Existe un gran potencial en el desarrollo de docentes investigadoras puesto que sólo el 36,1% indica que dentro de sus actividades académicas se considera a la investigación científica. Promover la relación de las académicas mediante el fomento de la colaboración investigativa, podría convertirse en la ventaja diferencial de la actividad docente femenina de los miembros de la FCEA en la universidad. Asimismo, el 41,7% de las académicas asegura que destina menos de una hora diaria a actividades de recreación lo que es incompatible con una buena salud mental y física, lo que podría estar relacionado a las dolencias físicas manifestadas, las que alcanzan el 44%. Se recomienda brindar una guía para el manejo del estrés durante la pandemia y actividades de conservación física.

#### **REFERENCIAS**

- Agarwala, T. (2015). Gender hierarchy to gender equality: an agenda for transition in higher education. *Gender in Management*, 30. doi:<https://doi.org/10.1108/GM-07-2015-143>
- Airini, A., Collings, S., Lindsey, L., McPherson, K., Brenda Midson, B., & Wilson, C. (2011). Learning to Be Leaders in Higher Education: What Helps or Hinders Women's

- Advancement as Leaders in Universities. *Educational Management Administration & Leadership*.
- Alcoba, M. (2015). *La dimensión social del logro individual: desigualdad de oportunidades educativas y laborales en Argentina*. FLACSO Mexico.
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (1992). Gender and organization: Towards a differentiated understanding. *Organization Studies*, 13(1), 73-103.
- Arneson, R. (1989). Equality and Equality of Opportunity for Welfare. *Philosophical Studies*, 56.
- Asamblea del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Banco Mundial. (2005). *Informe sobre el desarrollo mundial 2006: Equidad y desarrollo*.
- Bando, R., Berlinski, S., & Martinez, J. (2019). *BID*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/desigualdad-de-genero-en-america-latina-un-largo-camino-por-recorrer/>
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3:2, S33-S58.
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Cuaderno de Trabajo.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form, and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Breen, R., & Jonsson, J. O. (2005). Inequality of opportunity in comparative perspective: Recent research on educational attainment and social mobility. *Annu. Rev. Sociol.*, 31, 223-243.
- de Fanelli, A. M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo económico*, 239-264.
- De la Garza Toledo, E., & Páez, C. S. (2003). *La situación del trabajo en México*. Plaza y Valdés.
- De Oliveira, O. (2007). Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género. *Estudios sociológicos*, 805-812.
- Duarte, C., & Rodríguez, V. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, 41-72.

- Ecuador en Cifras. (2010). *INEC*. Recuperado el 1 de Junio de 2020, de Ecuador en Cifras: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda-2010/>
- Facio, A., Fries, L., Pautassi, L., Valdez, A., Cantos, A., Salgado, M., . . . Avilés, X. (2000). Las fisuras del patriarcado: reflexiones sobre feminismo y derecho.
- Ferreira, F. H., Molinas, J. R., Paes, R., & Saavedra, J. (2008). *Measuring inequality of opportunities in Latin America and the Caribbean*. The World Bank.
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile, una mirada. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157.
- Gallego-Morón, N. (2017). Breaking the glass ceiling the doctoral thesis defence as a key turning point. *Métode Science Studies Journal*, 7, 113-119.
- Goldthorpe, J. H. (2010). *Causación, estadística y sociología. De la sociología: números, narrativas e integración de la investigación y la teoría*. Madrid: CIS.
- Goyeneche, D. Z., & Orjuela, B. C. (2014). Perspectivas del liderazgo educativo: Mujeres académicas en la administración. *Suma de Negocios*, 5(11), 86-95.
- Grusky, D. (2019). *Social Stratification, Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Routledge.
- INEC. (2018). *Atlas de género*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2012). *Encuesta de Uso del Tiempo*. Obtenido de Ecuador en cifras: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Usos\\_Tiempo/Presentacion\\_%20Principales\\_Resultados.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Usos_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores Laborales*. Obtenido de Ecuador en cifras: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Diciembre/122017\\_M.Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Diciembre/122017_M.Laboral.pdf)
- Mendoza Cota, J. E., & García Bermúdez, K. J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del desarrollo*, 40(156), 78-99.
- Morley, L., & Lugg, R. (2009). Mapping Meritocracy: Intersecting Gender, Poverty and Higher Educational Opportunity Structures. *High Educ Policy*, 37–60.
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, State and Utopia*. Nueva York: Basic Books.
- Pallí Bonet, J. (1988). *Aristóteles. Ética Nicomáquea-Ética Eudemia*. Madrid: Gredos.
- Peñas, I. L. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis*, 171-196.

- Powell, S. (2018). Gender Equality in Academia: Intentions and Consequences. *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities, and Nations: Annual Review*.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality.html>
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Regidor, E. (2001). La clasificación de clase social de Goldthorpe: marco de referencia para la propuesta de medición de la clase social del grupo de trabajo de la Sociedad Española de Epidemiología. *Revista Española de Salud Pública*, 75, 13-22.
- Roemer, J. E. (1998). *Equality of Opportunity*. MA: Harvard University Press.
- Sánchez-Moreno, M. (2009). *Mujeres Dirigentes en la Universidad: las texturas del liderazgo*. Zaragoza: Sagardiana.
- Sen, A., & Hawthorne, G. (1985). *The Standard of Living (The Tanner Lectures in Human Values)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sivard, R. L. (1985). *Women... A World Survey*. Washington DC: World Priorities.
- UNESCO. (1995). *Policy paper for change and development in higher education*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098992?posInSet=1&queryId=1f8f1ac8-e59b-4274-bec6-864151e20406>
- UNESCO. (2014). Plan de acción de la UNESCO para la prioridad “Igualdad de género” (2014-2021). *General Conference, 37th, 2013*. Obtenido de [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227222\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227222_spa)
- United Nations. (2015). *UN*. Recuperado el 1 de Junio de 2020, de UN: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- United Nations Development Programme . (2019). Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality.html>
- Walby, S., Crompton, R., & Mann, M. (1986). *Gender and Stratification*.
- Yamaguchi, K. (2015). Decomposition of gender or racial inequality with endogenous intervening covariates: an extension of the DiNardo-Fortin-Lemieux method. *Sociological Methodology*, 45(1), 388-428.