

PERCEPCIÓN DE MUJERES DE LA ACADEMIA DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA DESIGUALDADES DE OPORTUNIDADES POR GÉNERO EN EL TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es conocer la percepción de las mujeres académicas de la Escuela de Administración de Empresas en el Tecnológico de Costa Rica, sobre la igualdad de oportunidades en el uso del tiempo, el desarrollo profesional y académico, preferencias disciplinares y estereotipos y el poder político en la Universidad. Mediante un análisis descriptivo, los resultados arrojan que las académicas coinciden en que se deben tomar medidas para mejorar la situación de las mujeres en su Institución, siendo prioritario garantizar la presencia de mujeres en cargos políticos y facilitar el ingreso de las mujeres al mercado laboral académico.

Palabras clave: igualdad de oportunidades, mujeres académicas

INTRODUCCIÓN

El talento femenino ha estado invisibilizado (Barrón Arreola et al., 2018). Cada vez, se estudian más las barreras diferenciadoras entre académicas mujeres y hombres para impulsar acciones que busquen la equidad, que traten de mejorar las dinámicas laborales y los imperativos personales (Castro, 2018).

Es importante abordar las barreras sistémicas, organizativas y sociales para el progreso de las mujeres (Halili & Martin, 2020) de manera que, se fomente la cohesión social y la igualdad (Llorent et al., 2020).

Aunque las transformaciones digitales pueden ayudar a reducir las brechas de género existentes en los resultados del mercado laboral, este cambio depende, entre varios factores, del grado en que las mujeres tengan las habilidades para aprovechar al máximo las nuevas oportunidades (Borgonovi & Greiff, 2020). En consecuencia, es importante centrarse en las barreras de las mujeres en la academia (Ceci et al., 2014).

Adicionalmente, la relevancia de la disponibilidad de tiempos y el aporte de ingresos de las mujeres, señalan la importancia de acciones que procuren una mayor independencia económica de las mismas y el fortalecimiento de marcos legales que resguarden condiciones salariales igualitarias, ya que constituyen aspectos que inciden en los determinantes de la división del trabajo doméstico y de cuidado (Domínguez Amorós et al., 2018).

Y es que, claramente las desigualdades sociales y de género en el contexto latinoamericano se agravan de la mano con la transformación y el debilitamiento de la función social del Estado (Rodríguez, 2020). Por lo que, es relevante situar en su justo lugar la labor y los aportes de las mujeres en la comunidad intelectual (Reveles & Lorena, 2019). Las diferencias más relevantes a nivel de la tasa de participación semanal se observan en las actividades como la preparación de alimentos, cuidado de niños y niñas menores de 12 años, cuidado y apoyo a miembros del hogar mayores de 12 años, cuidado de personas familiares totalmente dependientes (Rodríguez, 2020).

Y en el caso de la academia, todavía se tiene mucho camino por recorrer, hasta que la presencia total sea una realidad y recordar la historia pasada de las mujeres debería ser clave para el papel en el futuro (Anderson, 2020). Resultando que, el deber de la universidad en la formación de las nuevas generaciones, para construir una democracia más justa, cuyo valor no solo se encuentra en la estabilidad de sus instituciones sociales, educativas, económicas y políticas, sino también en la diversidad social, cultural y sexual de las sociedades, que se plasme en una educación inclusiva, cuyo norte sea precisamente la igualdad entre los géneros y el respeto de todas las personas.

Es claro que, existen desigualdades que generan a su vez niveles de discriminación importantes en las leyes, costumbres y normas sociales de los países. Por ejemplo, en las costumbres en el ámbito familiar las mujeres dedican más de 4 horas y media al día a las tareas domésticas o al cuidado de los hijos y mayores, lo que significa tres veces más tiempo que los hombres (SIGI,2019). En el área laboral, también existen estas brechas de género en donde se muestra que el índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%, mientras que el de los hombres es del 75%, existe una diferencia de casi 26%. Por lo tanto, a la mujer que desea trabajar le resulta más difícil conseguir empleo que al hombre (OIT, 2019). Es por esta razón, que este se puede considerar como un tema de interés para ser estudiado y presentado (Cardona & Yojana, 2017), debido a la relevancia de impulsar los estudios de género en la educación superior (Castro, 2018).

De lo anterior que, el presente estudio es parte de una investigación a nivel latinoamericano que recién se inicia (mayo 2020), en busca de determinar la percepción que tienen las académicas de

Facultades de Administración de Empresas en América Latina, sobre la igualdad de oportunidades en los aspectos del uso del tiempo, desarrollo profesional y académico, preferencias disciplinares y estereotipos y poder político en la Universidad.

Particularmente esta ponencia, tiene por propósito conocer la percepción de las mujeres académicas de la Escuela de Administración de Empresas en el Tecnológico de Costa Rica, sobre la igualdad de oportunidades en constructos relacionados con el uso del tiempo, el desarrollo profesional y académico, las preferencias disciplinares y estereotipos y el poder político en la Universidad. Los resultados permitirán conocer la percepción de las mujeres y generar propuestas de buenas prácticas, a fin de contribuir a la reflexión y transformación de las relaciones desiguales de género e introducir la perspectiva de género de forma transversal, tanto en su gestión institucional como en la convivencia de la comunidad, a modo de avanzar hacia la transformación de las relaciones sociales al interior de las universidades y por consecuencia a la efectiva transformación en la formación.

REVISIÓN DE LITERATURA

Desigualdad de Oportunidades

La perspectiva de género toca los principios actuales de la igualdad y equidad de género, la transversalización, el empoderamiento y la potenciación (Esquenazi Borrego et al., 2017). Por otro lado, la discriminación de género en el ámbito laboral, es la escasa presencia de mujeres en las categorías laborales más altas. Se trata del fenómeno del «techo de cristal» (*glassceiling*), 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 & Matus-López, 2018). Uno de los mayores retos que se plantea en el actual marco de relaciones laborales es la aplicación de las medidas de acción positiva en cuanto tratamientos preferenciales a favor de las trabajadoras para superar los efectos de la discriminación social (Hernaiz, 2018). Pues, todavía existen brechas salariales que se asocian, como una de sus causas, con la presencia de discriminación en el mercado laboral (Vásquez & Jaramillo, 2019).

Los trabajadores están asociados con brechas salariales de género más grandes (Goldin, 2014). La incorporación de elementos que den cuenta de la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación, la no segregación y la corresponsabilidad social sobre el cuidado deben profundizarse en la normativa y en los procesos de control estatal, así como en las agendas de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras (Vásquez Rodríguez, 2017). La conciencia de las

desigualdades de género, promover la colaboración y la equidad salarial potenciando los elementos que favorecen la promoción de las mujeres académicas en ciencias biomédicas contribuiría a reducir el fenómeno del techo de cristal en esta área, al aumentar su participación, representación y liderazgo (Segovia-Saiz et al., 2019).

Desigualdad de oportunidades por género en el ámbito universitario

Los sistemas educativos pueden actuar de manera que reduzcan algo la influencia de las desigualdades sociales de género en el desarrollo de habilidades y adquisición de capacidades (Borgonovi & Greiff, 2020). Dada la invisibilización y negación de la existencia de procesos de discriminación tanto en el acceso como en la promoción desde la perspectiva de las propias mujeres involucradas en mayor medida durante el acceso (Morón & Morón, 2018).

Las brechas de género en cognitivo y actitudinal están relacionadas con el nivel social desigualdad de género (Borgonovi & Greiff, 2020).

El uso de tiempo versus género

La desigualdad de género como desigualdad categorial persistente y simbólicamente instalada en toda la estructura social (Messina, 2017) puede ser el causante de que en la universidad las mujeres dedican 3:22 horas y los varones 2:05 a trabajos no remunerados, aunque los tiempos dedicados al trabajo remunerado son relativamente similares para varones y mujeres (Andreozzi, Lucía et al., 2019). Siendo que, entre los géneros se encuentra la pronunciada disminución relativa de las tareas rutinarias entre las mujeres con poco cambio para los hombres. Estos cambios relativos de tareas explican en una fracción sustancial (Black & Spitz-Oener, 2007).

Un análisis preliminar de los resultados sobre la desigualdad de dedicación en los tiempos de trabajos en las parejas de doble ingreso indica que la carga global de trabajo de las mujeres es superior a la de los hombres y se ve explicada por la menor dedicación masculina a los trabajos domésticos y de cuidados, dado que las mujeres destinan más del doble de trabajo doméstico y de cuidados que los hombres. Los datos muestran que las mujeres se han incorporado al mercado laboral (realizan el 45% del total de trabajo remunerado de las dos personas principales) sin una redistribución y corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados del hogar (Domínguez Amorós et al., 2018).

A partir de considerar al tiempo como dimensión del bienestar, se ha establecido el concepto de pobreza de tiempo. Si en un hogar oficialmente clasificado como no pobre existe un déficit de tiempo

y no tiene opción de compensarlo adquiriendo sustitutos en el mercado, ese hogar padecerá privaciones que no se reflejan en las cifras oficiales de pobreza (Durán et al., 2020).

Por lo que se debería de propiciar la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral actual entre mujeres y hombres buscando acciones, que permitan a la mujer desarrollarse de manera equilibrada en sus roles y propiciando la conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica, que consta de diversas actividades difusoras de un manejo equitativo del tiempo y de calidad con la familia y el área laboral, fomentado la perspectiva de género (Trávez & Soledad, 2019).

Desarrollo profesional y académico versus género

Existen pautas de acceso a la Universidad, transición de la etapa formativa al empleo y los primeros pasos en el este para las mujeres (Agudo, 2011), y es requerido que el entorno que combata con seriedad la discriminación (Reveles & Lorena, 2019) en el desarrollo de lo profesional y académico que muchas veces se ve limitado por asumir labores no remuneradas. En la Universidad el desarrollo de lo profesional y académico es muy importante para la realización de las labores que se frecuentan (Song et al., 2014). Dado que, existe un gran dilema para lograr una carrera académica, que implica encontrar un equilibrio óptimo entre las demandas de una carrera y las de la maternidad, por ejemplo, cuya carga ha recaído en mujeres y aunque en la actualidad la brecha se ha disminuido siendo un obstáculo para muchas mujeres profesionales (Foa, 2012). Un aspecto importante es que, este desarrollo se puede ver favorecido por el desarrollo de redes profesionales y personales de mujeres (Jones & Osborne-Lampkin, 2013).

Preferencias disciplinares y estereotipos

La discriminación de las mujeres se ha constatado en el acceso a los puestos académicos de mayor categoría (cátedras), como a los de gestión (rectorados), por la vivencia de sesgos de género en el sistema educativo Universitario (Megías-Bas, 2019). Existiendo marcadas pautas en casi todas las áreas, aunque en unas más que otras. De lo anterior, resulta necesario promulgar cambios culturales y de liderazgo para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en STEM (Halili & Martin, 2020) avanzar hacia una representación equitativa de las mujeres en el liderazgo significa avanzando hacia una cultura STEM más equitativa en su conjunto (McCullough, 2019), por decir una de las áreas.

En la actualidad aún persisten obstáculos como: los estereotipos, el síndrome de las “recién llegadas” al poder, el conformismo, la falsa meritocracia, las redes informales de poder eminentemente masculinas y la ilusión de la igualdad ya conseguida (Duran-Bellonch, 2019). La participación de las mujeres en el mercado laboral y la educación superior, su participación tanto en la esfera política como en los puestos directivos y de liderazgo en las empresas privadas sigue siendo baja (Kuper, 2015). Siendo relevante que se procure dar importancia a factores socio-familiares (Pérez, 2014) para potenciar la inclusión de la mujer en la política de espacios, pero sobre todo en la universidad.

Con lo anterior, se propone como hipótesis: 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 de las Universidades.

METODOLOGÍA

Esta investigación tiene un diseño descriptivo-explicativo a través de un cuestionario estructurado dirigido a la población seleccionada. Es una investigación cuantitativa (Creswell, 2009), transeccional, no experimental, utilizando las técnicas: bibliográfica y de campo para obtener los resultados. Se capturaron los resultados en PSPP para sacar los promedios y medias usando un análisis de estadística descriptiva. Buscando contestar a la interrogante: ¿cuál es la percepción que tienen las académicas de la Escuela de Administración del Instituto Tecnológico de Costa Rica sobre la desigualdad de oportunidades por género? Considerando como variable dependiente (y) a la desigualdad de oportunidades, y las variables independientes de: x1) uso del tiempo, x2) desarrollo profesional y académico, x3) preferencias disciplinares y estereotipos y x4) poder político en la Universidad.

Instrumento

Se utiliza un instrumento que consta de un total de 54 preguntas, dividido en apartados (tabla 1), que además permitió aceptar la hipótesis planteada en esta investigación.

Tabla 1. Distribución del instrumento

Variable	Items
Identificación del encuestado	9
Uso del tiempo	9
Desarrollo profesional y académico	11
Preferencias disciplinares y estereotipos	11
Poder político en la Universidad	12
Desigualdad de Oportunidades	4

En cuanto a la población y sujeto de estudio, esta investigación está dirigida a las académicas que laboran en la Escuela de Administración del Instituto Tecnológico de Costa Rica, para conocer la perspectiva de género en los seis aspectos mencionados en la tabla 1.

Selección de la Muestra

La muestra representativa, calculada con la fórmula $n = Ns^2 / ((N-1)(e/z)^2 + s^2)$, para una población total de 35 mujeres académicas de la Escuela en estudio (aproximadamente 30% del personal total, un 70% corresponde a hombres), se obtiene una muestra de 28 académicas, y en el estudio se logran obtener 30 respuestas (un 85% de la población total femenina de la Escuela). La encuesta se envía en *google forms* y se distribuye *on-line* en la Escuela, a través de una solicitud formal realizada mediante correo electrónico.

Procedimiento

Se utiliza un análisis estadístico descriptivo a través del cálculo de promedios y desviaciones estándar de las variables. La elección de esta metodología y, en particular, el proceso de recopilación de datos, las construcciones investigadas y las medidas utilizadas, es adecuada para el análisis empírico de las relaciones entre las variables relacionadas con la desigualdad de oportunidades.

RESULTADOS

El perfil de la académica en cuanto edad arroja que, 53,6% de las mujeres son mayores a 45 años, aproximadamente un 32% entre los 36 y 45 años y el restante está por debajo de los 36 años. Un 50% se encuentran casadas, 25% solteras, 14,3% divorciadas y 10,7% en unión libre. Las académicas laboran para la Escuela de Administración de Empresas del Tecnológico de Costa Rica, en los diferentes Campus y Centros que tiene el Instituto. Siendo que la mayoría de ellas cuenta con diversidad de labores académicas: docencia, investigación, guía de tesis, supervisión de prácticas

profesionales, cargos de gestión académica y/o administrativa, vinculación con sectores, entre otros. Su antigüedad en la institución es variable.

De las encuestadas, un 64% considera que la institución declara en su visión la igualdad de oportunidades, considerando en éste la igualdad por género. Un 50% de las encuestadas expresa que existe igualdad de oportunidades, considerando la igualdad por género ya que se cuenta con una Unidad especializada del tema, Reglamentos/Normas de Conducta, Políticas Institucionales, mientras que un 26% dice no saber o no existe y un 23% cree que es porque está asociado a políticas o reglamentos.

Realizando un análisis individual de las variables independientes se obtiene que:

Uso del tiempo

Considerando las labores domésticas, apoyo y cuidado de niños y recreación, se encuentra que entre un 97% y un 100% de las académicas hacen uso del tiempo para labores domésticas no remuneradas y recreación. Mientras que solo un 60% de las encuestadas hacen uso del tiempo para actividades que se relacionan con el apoyo y cuidado de niños. El promedio más alto del uso del tiempo se da en labores domésticas no remuneradas, siendo de 3 horas. Por su parte, el promedio para apoyo y cuidado de niños y recreación es de 2 horas diarias. Estos datos presentan poca dispersión en la desviación de los usos de los tiempos estudiados.

Por otro lado, al evaluar las actividades que han afectado la actividad académica y/o profesional, desde que empezó a trabajar en la Universidad, se encuentra que las actividades domésticas no remuneradas, el apoyo y cuidado de niños y el cuidado de adultos mayores y enfermos, estas actividades consumen entre 2 y 3 horas diarias para las académicas (tabla 2).

Tabla 2. Actividades que han afectado la actividad académica y/o profesional

Ítem	n	Media	Desv Std	Min	Max
Actividades domésticas no remuneradas	29	2,90	1,05	1	5
Apoyo escolar de niños/as	18	2,33	1,03	1	5
Cuido de de niños/as	18	2,28	1,49	1	5
Cuidado de enfermos	30	2,20	1,06	1	5
Cuidado de Adultos mayores	28	2,61	1,34	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=17

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

Desarrollo profesional y académico

En cuanto a la variable de desarrollo profesional y académico, el promedio de las respuestas indica - en cuanto a las afirmaciones indagadas- que las mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con: el reconocimiento que reciben por sus esfuerzos, el apoyo que reciben y el hecho de recibir más tareas académicas. Sin embargo, en promedio están de acuerdo con que los hombres son los que suelen tener los puestos administrativos importantes de la institución y el hecho de que las mujeres puedan ocupar los puestos directivos más importantes en la institución (tabla 3).

Tabla 3. Reconocimiento y apoyo

Ítem	n	Media	Desv Std	Min	Max
Satisfecha con el reconocimiento que recibo de mis esfuerzo	30	3,13	1,38	1	5
Satisfecha con el apoyo que recibo	30	3,17	1,34	1	5
Las mujeres son quiénes suelen hacer más tareas académicas en la institución	28	2,64	1,31	1	5
Los hombres son quiénes suelen tener los puestos administrativos importantes en la institución	28	4,00	1,44	1	5
Las mujeres, en general, pueden ocupar los puestos directivos más importantes en la institución	29	3,48	1,27	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=4

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

En cuanto a los motivos que originan que existan más hombres ocupando puestos directos importantes en su institución, las académicas consideran que la razón: mayor disponibilidad de tiempo y el hecho de que se piense que las mujeres tienen menos carácter para estos puestos, es lo que predomina. Ellas no consideran que la ocupación en esos puestos corresponda a que hagan mejor las cosas, tengan más liderazgo, sean más emprendedores o que a las mujeres no les interesen esos puestos (tabla 4).

Tabla 4. Origen de los hombres en puestos directivos

Ítem	n	Media	Desv Std	Min	Max
Porque los hombres hacen mejor las cosas	29	1,31	0,71	1	3
Porque cuentan con más disponibilidad de tiempo	29	3,76	1,46	1	5
Porque tienen más liderazgo	30	1,80	1,00	1	4
Porque los hombres son más emprendedores	30	1,73	0,91	1	3
Porque se piensa que las mujeres tienen menos carácter para estos puestos	30	3,27	1,68	1	5
Porque a las mujeres no les interesan los puestos directivos	29	2,10	1,26	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=2

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

Las académicas precisan que a las mujeres no les interesan los puestos directivos debido a: nivel de demanda extra horario, sacrificar familia, la carga que implicaría el cargo con otras labores (casa, hijos, padres que cuidar). Adicionalmente, consideraron que cuando se toman puestos directivos son muy cuestionadas y evaluadas, dada la creencia de que no son capaces, incluso por el temor o por estereotipo que es para hombres.

Preferencias disciplinares y estereotipos

En cuanto a las preferencias disciplinares y estereotipos, el promedio de la escala en los resultados, indica que las académicas no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el hecho de ser mujer haya mejorado el desarrollo profesional, así como en el hecho de que haya hombres que tienen un sueldo más elevado que las mujeres ocupando el mismo puesto dentro de la universidad. Sin embargo, las académicas coinciden en que no hay un sueldo más bajo entre ellas y los hombres cuando se ocupa el mismo puesto en la universidad (tabla 5).

Tabla 5. Desarrollo profesional y remuneración

Ítem	n	Media	Desv Std	Min	Max
Ser mujer ha mejorado mi desarrollo profesional en la vida académica	30	2,80	1,32	1	5
Hay hombres que tienen un sueldo más elevado que las mujeres ocupando el mismo puesto dentro de su Universidad	27	2,63	1,71	1	5
Hay mujeres que ganan un sueldo más bajo que los hombres ocupando el mismo puesto en su Universidad	27	2,33	1,62	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=4

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

En la Escuela el sueldo no pareciera estar asociado al hecho de que las mujeres tengan menos responsabilidades que los hombres, o a la escala salarial existente e inclusive a que se requiere el mismo sueldo. Aunque pareciera haber una pequeña influencia en que los hombres exijan ganar más (ver tabla 6).

Tabla 6. Remuneraciones

Ítem	n	Media	Desv Std	Min	Max
Tienen menos responsabilidades que los hombres	14	1,21	0,58	1	3
Así están los tabuladores/escalas salariales	12	2,42	1,68	1	5
No requieren el mismo sueldo	13	1,08	0,28	1	2
Los hombres exigen ganar mas	13	3,00	1,87	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=19

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

En cuanto a afirmaciones sobre los ascensos de mujeres en puestos directivos, el estudio arroja que en la Escuela el haber logrado el puesto gracias a influencias o el tener tiempo disponible al no contar con una familia, tienen más tendencia a suceder (promedio 4). Mientras que existe una posición intermedia entre si se logró por haber tenido una relación sentimental con alguien en la institución (promedio 3) o el hecho de que se lo merecen (promedio 4). Un bajo porcentaje de las encuestadas, entre 7% y 13% aseguran que las razones no aplican en la institución.

Poder político en la Universidad

En cuanto al poder político no parece haber un acuerdo en si se excluye a las mujeres de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer, así como, tampoco lo hay en el hecho de que las mujeres participen mayoritariamente dentro de la universidad en alguna instancia que requiera decisiones importantes para la institución (ambos rubros obtuvieron un promedio de 3). Mientras que, con un promedio de 4, las académicas parecieran estar de acuerdo en que a las mujeres cuando están en el poder se les exige más que a los hombres y 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 académico. Por otro lado, las académicas están en desacuerdo con que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres y en el hecho de que la toma de decisiones políticas de la universidad se hace de una mejor manera si el grupo de consejo es mayoritariamente formado por hombres, estos dos últimos factores presentaron desviaciones menores a uno.

Analizando el hecho de que hubiera igual número de mujeres y hombres en cargos de poder político, las académicas están totalmente en desacuerdo en que se empeoraría la forma de hacer política y están en desacuerdo de que no habría cambio en la forma de hacer política. Por su parte ellas opinan que están de acuerdo en que mejoraría la forma de hacer política (tabla 7).

Tabla 7. Manejo político

Ítem	n	Media	Desv Std	Mín	Max
Empeoraría la forma de hacer política	30	1,40	0,81	1	3
Mejoraría la forma de hacer política	30	3,87	1,20	1	5
No habría ningún cambio en la forma de hacer política	29	2,41	1,12	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=1

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

Las académicas de la escuela están de acuerdo en que se deben tomar medidas que buscan mejorar la situación de las mujeres en su Institución, para ellos, consideran que es prioritario garantizar la presencia de las mujeres en cargos políticos, facilitar el ingreso de las mujeres al mercado laboral

académico y garantizar igualdad de sueldos entre hombres y mujeres, siendo que los dos primeros rubros posean desviaciones menores a 1 (tabla 8).

Tabla 8. Presencia e igualdad femenina

Ítem	n	Media	Desv Std	Min	Max
Garantizar la presencia de mujeres en cargos políticos	29	4,41	0,91	1	5
Facilitar el ingreso de las mujeres al mercado laboral académico	30	4,40	0,97	1	5
Garantizar igualdad de sueldos entre hombres y mujeres	25	4,24	1,23	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=6

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

Desigualdad de Oportunidades

En cuanto a la variable independiente de desigualdad de oportunidades con un promedio de 3, pareciera que las académicas no están ni acuerdo ni en desacuerdo en que exista igualdad entre el hombre y la mujer en la universidad, haya discriminación por condiciones de género en la universidad o exista algún tipo de violencia contra las mujeres académicas en la comunidad universitaria. Sin embargo, pareciera que, si están de acuerdo en que existe algún tipo de acoso contra las mujeres académicas en la comunidad universitaria, siendo este rubro el que presenta un promedio mayor en la opinión de las académicas y presenta la menor desviación entre los ítems valorados (tabla 9).

Tabla 9. Desigualdad de Oportunidades

Ítem	n	Media	Desv Std	Min	Max
Existe igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en la Universidad	29	2,90	1,29	1	5
En términos generales hay discriminación por condiciones de género en la Universidad	30	3,10	1,18	1	5
Existe algún tipo de violencia contra las mujeres académicas en la comunidad universidad	29	3,07	1,36	1	5
Existe algún tipo de acoso contra las mujeres académicas en la comunidad universidad	30	3,80	1,13	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=2

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

COVID19 - Impactos e implicaciones para las académicas

En cuanto a la condición que nos genera el contexto actual, provocado por el Covid-19, es interesante mencionar que el impacto por violencia familiar no pareciera estar presente en las académicas de la escuela (promedio 1) y desviación menor a 1. Las condiciones familiares, académicas y económicas no han tenido impacto (promedio 2). Y en las condiciones psicológicas y físicas hay una condición intermedia en la que las académicas valoran con un promedio cercano a 3 (tabla 10).

Tabla 10. Impactos por COVID19

Ítem	n	Media	Desv Std	Min	Max
Familiares	27	2,07	1,47	1	5
Académicos	27	1,89	1,34	1	5
Psicológicos	28	2,50	1,53	1	5
Físicos	28	2,96	0,50	1	5
Económicos	28	2,11	1,47	1	5
Violencia familiar	26	1,27	0,72	1	4

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=4

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

Mientras que, a razón del confinamiento por la pandemia del Covid-19, en el ámbito laboral académico, las académicas valoraron estar totalmente de acuerdo con una mayor carga de trabajo (desviación menor a 1). Por otro lado, muestran una posición intermedia (ni acuerdo ni desacuerdo) con afectaciones relacionadas con dificultad para conciliar familia/trabajo. Y consideran no han tenido afectaciones con la relación con los/as estudiantes o con jefes y/o pares o dificultades en el uso de tecnologías y/o equipos.

Tabla 11. Impactos por Covid-19 en el ámbito laboral

Ítem	N	Media	Desv Std	Min	Max
Dificultad para conciliar familia/trabajo	28	2,75	1,78	1	5
Mayor carga de trabajo	28	4,50	0,88	1	5
Relación con los/as estudiantes	28	2,29	1,38	1	5
Con jefes y/o pares	28	1,89	1,13	1	4
Dificultades en el uso de tecnologías y/o equipos	27	2,04	1,43	1	5
Otros	10	2,80	1,69	1	5

*Respuesta válidas= 30

**Valores perdidos o con condición N/A=20

Fuente: Elaboración propia con procesamiento mediante PSPP

Entre las otras afectaciones, 33% de las encuestadas, mencionan: la dificultad para contactar con entes externos, las limitaciones en la velocidad de conexión, la falta de sillas apropiadas que tiene como consecuencia fuertes dolores de espalda y la dificultad de descanso.

DISCUSIÓN

El estudio es coincidente con la literatura en cuanto al consumo de horas destinadas a labores no remuneradas por parte de las mujeres (Domínguez Amorós et al., 2018; Andreozzi, Lucía et al., 2019; Rodríguez, 2020). En el marco del desarrollo profesional y académico hay una tendencia a considerar que los hombres son los que suelen tener los puestos administrativos importantes de la institución, siendo coincidente con Foa (2012), en el hecho de que las académicas consideran que la razón de esto, radique en mayor disponibilidad de tiempo por parte del género masculino.

En cuanto al sueldo pareciera haber una pequeña influencia en que los hombres exijan ganar más, de allí, la importancia de promover políticas de igualdad como las que ha contribuido a que hoy las universidades españolas hayan avanzado en una cultura organizativa (Segovia-Saiz et al., 2019). Además de que resulte importante abordar barreras sistémicas y organizativas, tal y como lo plantearon Halili & Martin (2020) en pro de la cohesión social y la igualdad (Llorent et al., 2020). Por otro lado, en cuanto al poder político en la Universidad, el estudio indica que a las mujeres cuando están en el poder, se les exige más que a los hombres y 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 académico, siendo que esto mejoraría la forma de hacer política. Los resultados en este constructo son coincidentes con lo propuesto por Pérez (2014), indicando la necesidad de potenciar la inclusión de la mujer en puestos de toma de decisiones.

Desafortunadamente en cuanto a la desigualdad de oportunidades, se detecta la existencia de algún tipo de acoso contra las mujeres académicas, lo que se podría deber a razones de discriminación laboral, lo que coincide con lo que ya ha mencionado en la literatura (Morón & Morón, 2018; Borgonovi & Greiff, 2020).

De todo lo anterior, la importancia de proponer como línea futura completar este estudio con otras universidades a nivel latinoamericano de manera que se contribuya a la reflexión y transformación de las relaciones desiguales de género e introducir la perspectiva de género de forma transversal, para avanzar hacia la transformación de las relaciones sociales al interior de las universidades.

Adicionalmente, resulta relevante que la indagatoria inicial que se realiza a razón de los impactos e implicaciones para las académicas generadas por COVID19, abra la necesidad de valorar las cargas de trabajo que implica la nueva normalidad, así como las afectaciones a nivel psicológico y físico.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras agradecen a las académicas que participaron en el estudio, así como a la Red de Mujeres Académicas gestada desde CLADEA para realizar la línea de estudio relacionada con desigualdad de oportunidades de la académica en la universidad latinoamericana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, M. S. (2020). The Forgotten History of Japanese Women's History and the Rise of Women and Gender History in the Academy. *Journal of Women's History*, 32(1), 62-84. <https://doi.org/10.1353/jowh.2020.0007>
- Andreozzi, Lucía, Geli, Miriam, Giustiniani, Patricia, & Peinado, Guillermo. (2019). Informe Final Consultoría Encuesta de Usos de Tiempo y Brechas de Género en el Sistema CientíficoTecnológico de Santa Fe, Argentina.
- Barrón Arreola, K. S., Madera Pacheco, J. A., Cayeros López, L. I., Barrón Arreola, K. S., Madera Pacheco, J. A., & Cayeros López, L. I. (2018). Mujeres universitarias y espacios de decisión: Estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicanas. *Revista de la educación superior*, 47(188), 39-56.
- Black, S. E., & Spitz-Oener, A. (s. f.). Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work. 43.
- Borgonovi, F., & Greiff, S. (2020). Societal level gender inequalities amplify gender gaps in problem solving more than in academic disciplines. *Intelligence*, 79, 101422. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2019.101422>
- Cardona, M., & Yojana, K. (2017). La segregación y la discriminación de género en el mercado de trabajo en España. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/24368>
- Castro, M. R. (2018). Mujeres y academia en México: Avances, retos y contradicciones. *Eduscientia*, 1(1), 72-88.
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75-141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- Creswell, J. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed approaches*. CA: SAGE.
- Domínguez Amorós, M., Muñiz, L., & Rubilar Donoso, G. (2018). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis comparativo entre España, Argentina y Chile. *Papers. Revista de Sociologia*, 104(2), 337. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2576>
- Durán, P., Andreozzi, L., Gonzalez de Cap, S., Díaz, M., Brizuela, G., Fabbioneri, F., García Scavuzzo, Á., & Prospitti, A. (2020). Informe Especial no1: Desigualdad de género en números. [Report]. <http://rephip.unr.edu.ar/xmlui/handle/2133/17751>
- Duran-Bellonch, M. del M. (2019). Impacto de las políticas de género en el desarrollo académico de las profesoras universitarias. Obstáculos que persisten y factores de éxito. *El Guiniguada* [ISSN 0213-0610], v. 28, p. 31-41. <https://doi.org/10.20420/ElGuiniguada.2019.264>

- Esquenazi Borrego, A., Rosales Vázquez, S., & Velarde Hernández, Y. (2017). Índice de Desigualdad de Género en Cuba: Un enfoque territorial. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 5(2), 108-129.
- Foa, E. B. (2012). How Being Female Influenced My Professional Experiences and Growth. *Behavior Therapy*, 43(4), 715-717. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2012.03.011>
- Gallego-Morón, N., & Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(3), 209-229. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7999>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Halili, M. A., & Martin, J. L. (2020). How to Make the Invisible Women of STEM Visible. *Australian Journal of Chemistry*, 73(3), 75. <https://doi.org/10.1071/CH19286>
- Hernaiz, E. S. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: Igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Foro, Revista de Derecho*, 29, 49-64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>
- Jones, T. B., & Osborne-Lampkin, L. (2013). Black Female Faculty Success and Early Career Professional Development. *Negro Educational Review; Greensboro*, 64(1/4), 59-75,135.
- Kuper, G. Z. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México/Women in the Spheres of Economic and Political Power in Mexico. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales; Mexico City*, 60(223), 61-94.
- La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? - InfoStories. (s. f.). Recuperado 23 de junio de 2020, de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#unemployed-vulnerable>
- La desigualdad de género le cuesta a América Latina más de 400.000 millones de dólares | SEGIB. (s. f.). Recuperado 23 de junio de 2020, de <https://www.segib.org/la-desigualdad-de-genero-le-cuesta-a-america-latina-mas-de-400-000-millones-de-dolares/>
- Llorent, V. J., Zych, I., & Varo-Millán, J.-C. (2020). University academic personnel's vision of inclusive education in Spanish universities (Visión del profesorado sobre la educación inclusiva en la universidad en España). *Culture and Education*, 32(1), 147-181. <https://doi.org/10.1080/11356405.2019.1705593>
- McCullough, L. (2019). Proportions of Women in STEM Leadership in the Academy in the USA. *Education Sciences*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.3390/educsci10010001>

- Megías-Bas, A. (2019). Sesgos de género en la Educación Superior en España: Propuestas de actuación. *Revista de Educacion y Derecho*; Barcelona, 20. <http://search.proquest.com/docview/2300106219/citation/925D02DA81E846D2PQ/1>
- Messina, G. M. (2017). Trabajo, uso del tiempo y Estado de bienestar: Desigualdades de género en la Argentina. <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/76961>
- Morón, N. G., & Morón, N. G. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudios Feministas*, 26(2). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n251339>
- Pérez, E. M. M. (2014). Sexo y Género en Medicina, un enfoque inaplazable. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 0(9), 434-437. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i9.982>
- Revels, A., & Lorena, I. (2019). Brecha de géneros en la Universidad, productivismo y tecnologías de la información. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/688476>
- Rodríguez, A. (2020). El tiempo de las mujeres: Trabajo y malestar femenino en tiempos de pandemia. 99(2).
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., & Gea-Sánchez, M. (2019). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, S0213911118302504. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Song, H., Zhu, X., Liu, L. B., Zhu, X., & Liu, L. B. (2014, octubre 30). The honourable road and its impact on teacher practice: An analysis of China's national honour system in cultivating professional development. *The Work and Lives of Teachers in China*. <http://www.taylorfrancis.com/>
- Trávez, B., & Soledad, S. (2019). Empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica en al Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Socialesde la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/29678>
- Vásconez Rodríguez, A. (2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: Análisis de panel para cinco países de América Latina. *Revista de la CEPAL*, 2017(122), 85-113. <https://doi.org/10.18356/616445be-es>
- Vásquez, J. R., & Jaramillo, W. A. (2019). La Discriminación de Género en el Mercado Laboral Ecuatoriano: Oportunidades y Desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), Jairo Rivera Vásquez-Wilson Araque Jaramillo.
- Yolanda Agudo Arroyo. (2011). Construyendo un lugar en la profesión: Trayectorias de las arquitectas españolas. *Feminismo-s*, 17(17), 155–181. <https://doi.org/10.14198/fem.2011.17.08>